

Likestillingsredegjørelse 2026

Likestilling og mangfold i Remiks

Remiks skal være en virksomhet som fremmer likestilling, likeverd og mangfold i alle deler av sin virksomhet og hvor det er nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Vi har tro på at likestilling og mangfold bidrar til et godt arbeidsmiljø, positive resultater og innovasjon. Vi arbeider for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø der alle verdsettes for sine egenskaper og anerkjennes for sitt talent. Remiks forplikter seg til å arbeide for likestilling på alle diskrimineringsgrunnlag definert i loven: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel/adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse.

Som offentlig eid virksomhet har vi en lovpålagt plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å hindre diskriminering og fremme likestilling i både tjenester, myndighetsutøvelse og i rollen som arbeidsgiver.

Særlige satsningsområder i Remiks

1. Likeverdige tjenester - Vi skal sikre at:
 - a. Tjenester ikke virker diskriminerende for noen grupper
 - b. Informasjon og kommunikasjon er inkluderende og tilgjengelig
 - c. Digitale og fysiske tjenester er universelt utformet
 - d. Brukere med minoritetsbakgrunn eller særskilte behov involveres ved utforming av tjenester
2. Likestilling i arbeidslivet - Som arbeidsgiver skal Remiks:
 - a. Arbeide aktivt for mangfold i rekruttering
 - b. Identifisere og fjerne barrierer i arbeidsmiljøet
 - c. Tilrettelegge for ansatte med nedsatt funksjonsevne
 - d. Sikre åpenhet om og inkludering av skeive ansatte
 - e. Forebygge trakassering og seksuell trakassering
3. Kompetanse og kultur - Vi skal ha:
 - a. Regelmessige opplæringer om likestilling, inkludering og ikke-diskriminering
 - b. Klare varslingskanaler for kritikkverdige forhold
 - c. Et arbeidsmiljø preget av respekt og sikkerhet

Barrierer for likestilling i Remiks og i renovasjonsbransjen

Renovasjons- og gjenvinningsbransjen er fortsatt preget av flere kjente strukturelle barrierer som også påvirker Remiks. Bransjen er tradisjonelt mannsdominert, noe som skaper etablerte normer og arbeidskulturer som kan gjøre det mer krevende for kvinner å få innpass og oppleve tilhørighet.

Dette er også fremhevet av bransjeaktører som understreker at kjønnsbalansen fortsatt er skjev i store deler av sektoren.

Rekrutteringsgrunnlaget påvirkes av at utdannings- og yrkesvalg i Norge fortsatt er kjønnsdelt, særlig innen tekniske og operative fag, som utgjør en stor del av bransjens kompetansebehov. Dette samsvarer med nasjonale funn om at utdanningsløp og arbeidsmarkedet fortsatt er preget av kjønnsdelte strukturer.

| | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|
| ID: «documents_DocumentId» | Revisjonsdato: «documents_ApprovedDate» | Versjonsnummer: «documents_Version» | Ansvarlig: «documents_Responsible_FullName» | Side 1 av 4 |
|-------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|

Likestillingsredegjørelse 2026

I tillegg er kvinner generelt underrepresentert i topp- og mellomledelse i norsk næringsliv, noe som også er gjeldende i sektoren avfall og gjenvinning. Dette kan bidra til at kvinneperspektivet i mindre grad blir inkludert i både operative og strategiske beslutningsprosesser.

Den pågående grønne omstillingen prioriterer i stor grad sektorer og fagområder med høy andel menn, noe som kan føre til at kvinner ikke inkluderes i samme grad i omstillings- og innovasjonsprosesser.

Funn, resultater og tiltak fra arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Remiks har i 2026 oppdatert policy for likestilling og mangfold i konsernet. Policyen er forankret i konsernets ledergruppe og kommunisert ut til alle ansatte. Videre har konsernet oppdatert sine etiske retningslinjer som også forplikter konsernet til å ivareta rettigheter i arbeidslivet, herunder likebehandling og ikke-diskriminering.

Generelle tiltak:

- Systematisk gjennomgang av rekrutteringsprosesser for å sikre nøytralt språk, bred synlighet og mangfold i søkergrunnlaget.
- Aktiv bruk av medarbeiderundersøkelser, vernerunde-/AMU-funn og varslingsystemer for å avdekke barrierer.
- Systematisk arbeid for å sikre at alle ansatte har like tilgang til kurs, kompetanseutvikling og interne muligheter.
- Klare rutiner for varsling og håndtering av diskriminering, trakassering og uønsket adferd.

Kjønnsbalanse

Konsernet har gjennom 2025 hatt 214 ansatte, hvorav 51 var kvinner og 163 menn. Konsernets administrerende direktør er kvinne og kvinner er representert i andre ledende stillinger i konsernet.

Selskapet vil arbeide aktivt for å tiltrekke flere kvinnelige søkere ved å synliggjøre karriereveier i bransjen og gjennom å styrke tilstedeværelsen i rekrutteringsarenaer som tradisjonelt har hatt lav kvinnerepresentasjon. Remiks vil også prioritere tiltak som øker kvinneandelen i lederposisjoner, herunder målrettet kompetanseutvikling, mentorordninger og likestilt tilrettelegging for karriereutvikling

Graviditet og permisjon

Remiks skal sikre at graviditet og foreldrepermisjon ikke medfører redusert likestilling eller likebehandling. Selskapet vil:

- Sørge for individuell og tidlig dialog om tilrettelegging av arbeidsoppgaver ved graviditet, i tråd med arbeidsmiljøloven.
- Sikre at ansatte i foreldrepermisjon ikke diskrimineres i lønnsutvikling, kompetanseutvikling, rekruttering til interne stillinger eller vurdering til leder- og prosjektroller.
- Legge til rette for at ansatte i permisjon kan holde frivillig kontakt med arbeidsplassen og få relevant informasjon om organisatoriske endringer.
- Sikre gode og forutsigbare rutiner for tilbakeføring til arbeid etter permisjon, herunder behov for oppdatert opplæring, tilpasning av arbeidsoppgaver eller gradvis oppstart.
- Bidra til en kultur der både kvinner og menn oppmuntres til å ta foreldrepermisjon, slik at omsorgsoppgaver fordeles mer likt og ikke blir en barriere for karriereutvikling.

| | | | | |
|----------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|
| ID: «documents_DocumentId» | Revisjonsdato: «documents_ApprovedDate» | Versjonsnummer: «documents_Version» | Ansvarlig: «documents_Responsible_FullName» | Side 2 av 4 |
|----------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|

Likestillingsredegjørelse 2026

- Følge opp likestillingsutfordringer knyttet til graviditet og permisjon gjennom lederopplæring, medarbeidersamtaler og systematisk HMS- og arbeidsmiljøarbeid.

Etnisitet, språk og kulturell bakgrunn

Remiks har gjennom 2025 hatt ansatte med bakgrunn fra 10 ulike nasjoner. Nasjonene Eritrea, Østerrike, Litauen, Ukraina, Egypt, Colombia, Russland, Polen, Nicaragua, England og Norge er alle representert blant de ansatte i Remiks.

For å legge til rette for at språk og nasjonalitet ikke er til hinder for å delta i arbeidsmiljøet i Remiks gjør vi følgende tiltak:

- Videreutvikle inkluderende rekrutteringsprosesser som fokuserer på kompetanse, ikke norskspråklige formuleringsevner alene.
- Tilby språkopplæring eller fagspesifikk språktrening ved behov, særlig i operative roller.
- Sikre like muligheter for deltakelse i HMS- og fagkompetanseopplæring, inkludert bruk av visuelt og flerspråklig opplæringsmateriell.
- Jobbe målrettet for et arbeidsmiljø fritt for diskriminering og utenforskjap basert på kulturell eller etnisk bakgrunn.
- Medarbeiderundersøkelse tilbys på fem språk i tillegg til norsk, med mulighet til å legge til ytterligere ved behov. Temperaturmålinger som gjennomføres hvert tertial tilbys på engelsk i tillegg til norsk.

Religion og livssyn

Vi forventer at ansatte i Remiks, i likhet med befolkningen for øvrig, tilhører et relativt bredt spekter av religioner og livssyn. Følgende tiltak er gjort for å legge til rette:

- Tilrettelegge ved behov for praksiser som kan forenes med driften, som pauser til bønn, fleksibilitet rundt høytider eller matpreferanser ved fellesarrangement.
- Sikre at rutiner mot trakassering også omfatter livssynsbasert diskriminering.

Funksjonsnedsettelse

Remiks gjør følgende for å legge til rette for ansatte med funksjonsnedsettelser:

- Gjennomføre individuell tilrettelegging der det er mulig, inkludert ergonomiske hjelpemidler, fysisk tilpasning av arbeidsplassen, justering av arbeidsoppgaver og bruk av tekniske hjelpemidler.
- Vurdere muligheter for alternative arbeidsoppgaver eller delvis tilrettelegging i operative roller, slik at flere kan stå i arbeid over tid.
- Sikre universell utforming der det er praktisk mulig, spesielt i nye bygg og ved oppgraderinger.
- Aktiv dialog med NAV og IA-tjenesten om tiltak som fremmer inkludering og tilbakeføring til arbeid.

Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk

Remiks ønsker at alle ansatte skal kunne være seg selv. For å hindre diskriminering og styrke mangfold i Remiks gjør vi følgende:

- Sikre at interne retningslinjer tydelig omfatter vern mot diskriminering basert på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

| | | | | |
|----------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|
| ID: «documents_DocumentId» | Revisjonsdato: «documents_ApprovedDate» | Versjonsnummer: «documents_Version» | Ansvarlig: «documents_Responsible_FullName» | Side 3 av 4 |
|----------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|

Likestillingsredegjørelse 2026

- Sørge for at HMS-, arbeidsmiljø- og varslingsrutiner omtaler trakassering på dette grunnlaget eksplisitt.
- Tilrettelegge for inkluderende språk og praksis i uniformsregler, garderobeløsninger, personalhåndbok, ansettelsesprosesser, osv.

Alder

Remiks har ansatte i alle aldre, og er bevisst på tilrettelegging til ulike livsfaser. Vi gjør følgende:

- Tilrettelegge for livsfaseorientert personalpolitikk, inkludert fleksibilitet ved behov i ulike livsfaser.
- Sikre at både yngre og eldre arbeidstakere får like muligheter til kompetanseutvikling, sertifiseringer og karriereutvikling.
- Aktivt arbeide mot aldersbaserte stereotyper i rekruttering og vurdering av ansatte.

| | | | | |
|-------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|
| ID: «documents_DocumentId» | Revisjonsdato: «documents_ApprovedDate» | Versjonsnummer: «documents_Version» | Ansvarlig: «documents_Responsible_FullName» | Side 4 av 4 |
|-------------------------------|--------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------|-------------|