

movexum



Hållbarhets- rapport 2021



Hållbarhetsrapporten baseras på genomförda och planerade aktiviteter inom miljömässiga, sociala och ekonomiska områden. Den är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6 kap. Vår hållbarhetsplan är framtagen utifrån våra nuvarande förutsättningar men vi strävar efter att kontinuerligt utveckla arbetet och bredda ansvarstagandet. Vi använder PURE ACTs digitala plattform Acture som ett verktyg i vårt hållbarhetsarbete.

Affärsmodell

Movexum är ett av Region Gävleborg helägt aktiebolag som, utöver kund- och partnerintäkter, finansieras av Region Gävleborg, Söderhamns kommun, Hudiksvalls kommun, Sandvikens kommun och Högskolan i Gävle. Verksamheten omfattar hela länet. Movexum har också finansiering från statens innovationsmyndighet Vinnova i och med att vi är en av 21 inkubatorer som antagits till Sveriges nationella inkubatorprogram med excellensstämpel år 2020-2024.

Movexums vision: "Innovativa startups i hela Gävleborg förändrar världen. Genom nationellt spetsig innovation antar vi samhällsutmaningar som ger internationell konkurrenskraft". Vårt uppdrag är att minimera riskerna och öka möjligheterna för människor i Gävleborg som vill bygga bolag av unika affärsidéer och innovationer. Den långsiktiga målsättningen är att bidra till att skapa tillväxt, arbetstillfällen och attraktionskraft i länet. Vi erbjuder program med verktyg, kompetens och kunskap som hjälper våra kunder göra idéerna attraktiva för sin marknad, bygga bolag och skala upp verksamheten på ett hållbart sätt.

Erbjudandet innefattar tillgång till erfarenhet i världsklass, nätverk och kapital. Områden och insatser Movexum fokuserar på är affärscoaching, finansiering, hållbarhet, nätverk, community, sälj och marknadsföring, team, infrastruktur och internationalisering. I dagsläget erbjuder vi två affärsutvecklingsprogram. Utvecklingsprogrammet Boost Chamber pågår i grupp under tio veckor. Programmet avser tidiga idéer och vänder sig till idébärare som vill gå från idé till uppstart. Inkubatorprogrammet är ett 18- eller 36 månaders program där fokus ligger på att utveckla, kommersialisera, lansera och skala sin affärsidé i ett hållbart bolag.

Hållbarhetslagen

Klara aktiviteter och befintliga rutiner

Positiv och negativ påverkan

Movexum har stor möjlighet att i våra tjänster Boost Chamber och Inkubatorn påverka den positiva och negativa påverkan våra bolag har. Genom olika verktyg och arbetssätt arbetar vi mot att alla bolag ska bli hållbara och minska sin negativa påverkan. Vi är medvetna om att genom de bolag vi tar in också indirekt bidrar till deras påverkan.

Internt arbetar vi mycket för att hålla nere vår negativa påverkan. Men är samtidigt väl medvetna om att vi inte är perfekta och att resor i arbetet, inköp, energiförbrukning och events alla kan bidra till negativ påverkan. Vi strävar konstant efter att bli bättre.

Allt vi gör filtreras genom ett hållbarhetstänk.

Resultatindikatorer

I verksamhetsplanen anges mål på årsbasis för hela Movexums verksamhet. Verksamhetsplanen tas fram årligen som ett verktyg för att nå de mål som satts i strategiplanen 2022-2026. Mål berör såväl attraherat kapital, antal sysselsatta i företagen som antal deltagare i våra program Boost Chamber och Inkubatorn. Movexum jobbar för ett inflöde med ökad jämställdhet, inkludering och mångfald. Vi har som mål att nå upp till 40% kvinnor och 10% utlandsfödda. En utmaning vi har är HUR vi ska hämta data och föra statistik kring mångfald. Ett mål är att alla bolag i inkubatorn har en hållbarhetsstrategi vid exit. Vi utför insatser utifrån bolagens behov för att säkerställa att bolagen kan nå upp till målet. Insatserna planeras av ansvarig coach tillsammans med företagen. Vi har ett aktivt jämställdhetsarbete i verksamheten, där vi målsätter utbildningar för gruppen och individer efter behov och önskemål i en årlig individuell utbildningsplan. Dessa mål följs upp löpande under året.

Risker och riskhantering

Vi på Movexum behöver arbeta aktivt med hållbarhet i alla tre dimensioner för att inte riskera att inte kunna möta våra kunders nuvarande och framtida behov och krav. Vi behöver också leva som vi lär för att skapa trovärdighet i vår affärscoaching och andra sammanhang med våra intressenter. Det gör oss till ett starkare varumärke, en attraktiv arbetsplats och till en inkubator som är ännu mer inkluderande och tillgänglig. Genom ett aktivt hållbarhetsarbete minimerar vi riskerna att inte kunna efterleva de regler, lagar och krav som kan komma att ställas på oss som inkubator och bolag i framtiden.

Styrning och policys

I uppdraget från ägaren Region Gävleborg tydliggörs

kravet på hållbarhet i Movexums arbete. Detta beskrivs i ägardirektivet: "Syftet är att stödja framväxten av fler innovativa företag som genererar tillväxt och hållbar utveckling i Gävleborg. Styrelsen har i den framtagna femårsstrategin tydligt identifierat hållbarhet som ett mål. Vilket också återfinns i den årliga verksamhetsplanen som beslutas av styrelsen.

Principer för mångfald i styrelsen

Se Jämställdhet & mångfald.

Upplysningar om anti-korruption

Se Samhälle.

Upplysningar om miljö

Se Avfall, Energi & vatten, Inköp & inhyrning, Leverantörs- & produktionskedjan, Utsläpp & transport, Övrig hållbarhet.

Upplysningar om mänskliga rättigheter

Se Jämställdhet & mångfald.

Upplysningar om personalrelaterade frågor

Se Arbetsmiljö, Jämställdhet & mångfald, Övrig hållbarhet.

Upplysningar om sociala förhållanden

Se Jämställdhet & mångfald.

Förarbete

[Klara aktiviteter och befintliga rutiner](#)

Ansvarsfördelning

VD har yttersta ansvaret. En arbetsgrupp av flera medarbetare är tillsatt bestående av delprojektledare, affärscoach, kommunikator och controller.

Intressentanalys

Våra viktigaste intressenter: Se bifogad bilaga sidan 10.

Långsiktiga mål

Movexums övergripande mål är att långsiktigt utveckla och stärka den regionala inkubatorn så att denna bidrar till ökat inflöde av idéer/breddning samt fler hållbara företag för ökad tillväxt och innovationskraft. Det innebär att vi vill se en utveckling av vårt inflöde av idébärare. Vi vill se en ökad mångfald i inflödet gällande kön, etnicitet, ålder, funktionsvariation, sexuell läggning etc. Alla ska känna sig välkomna.

Mål:

- År 2022 är andelen av de idéer som registreras i Movexum, som drivs av kvinnor minst 40%
- År 2022 är andelen bolag i Movexums inkubatorpro-

gram, som drivs av kvinnor minst 40%

- År 2022 har Movexum coachat minst tre nya startup-bolag som drivs av personer med härkomst annan än Sverige.
- År 2022 finns minst ett aktivt investerarnätverk med kvinnor i Gävleborg.
- Från år 2022 ska samtliga inkubatorföretag ta fram en hållbarhetsplan.
- År 2025 är en effekt av Movexums arbete att andelen innovativa startups i inkubatorprocessen som utvecklas av kvinnor, män och utrikesfödda ökar.

Nulägesanalys

Movexums vision är att "innovativa startups från hela Gävleborg förändrar världen".

Hållbarhet har varit ett av tre valda prioriteringsområden av styrelsen för 2021. Movexums verksamhet har under denna period genomgått ett flertal större förändringar och mot årets slut infört policies och rutiner för att säkra upp att vi fortsatt arbetar hållbart. Det har bland annat tagits fram rutiner för hållbara inköp och events, men även policies gällande hållbarhet och miljö. Vi är medvetna om att vi inte är 100% hållbara, men vi gör kontinuerliga uppdateringar och går utbildningar för att hålla oss ajour med det som händer inom hållbarhetens värld. Vi har stora ambitioner och alla i teamet är på med på banan.

[Klara aktiviteter och befintliga rutiner](#)

Väsentlighetsanalys

Våra väsentlighetsområden (globala mål):

4. God utbildning för alla
5. Jämställdhet
8. Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
9. Hållbar industri, innovationer och infrastruktur
10. Minskad ojämlikhet
12. Hållbar konsumtion och produktion

Se mer detaljerad information och fler globala mål där vi gör påverkan inom i bifogad bilaga - väsentlighetsanalys sidan 11.

[Planerade aktiviteter](#)

Klimatavtryck

Arbetsmiljö

[Klara aktiviteter och befintliga rutiner](#)

Alternativa arbetsplatser

Medarbetarna tillåts att arbeta på annan plats än kontoret. Finns angivet i anställningsavtal.

Anständig avtackning

Rutiner finns för att varje anställd ska få en anständig avtackning. Alla personer hanteras likvärdigt. Företaget bjuder på lunch eller middag och överlämnar en blomma. Medarbetarna samlar på eget initiativ en summa till en gåva.

Vid pensionsavgång kan en gåva överlämnas om kraven i Movexums "Policy för gåvor, representation och resor" uppfylls och i enlighet med Skatteverkets bestämmelser.

Avtal för hälsa och säkerhet

Kollektivavtal med Sobona är tecknat sen 010120.

Ergonomisk arbetsmiljö

Kontoret har genomgått en översyn och anpassningar har gjorts och görs löpande.

Utbildningsbehov och önskemål inhämtas löpande och införs i gemensam/individuella kompetensutvecklingsplaner.

Flexibla arbetstider

Medarbetarna tillåts att vara flexibla med sina arbetstider. Varje medarbetare arbetar med frihet under ansvar med regelbunden kommunikation med övriga i teamet och chef..

Friskvårdstimme

Medarbetarna erbjuds friskvårdstimmar (1 timme/v) vilket tydliggörs i anställningsavtalet. När och hur dessa används är upp till medarbetare, men Movexum uppmuntrar till friskvård och motion.

Förebygg sjukdom

Vi har tydliga restriktioner gällande att förebygga att sjukdomar sprids på kontoret och i andra miljöer där vi genom arbetet infinder oss. Tvätta och sprita händer, sjukanmäla oss vid sjukdom, arbete hemifrån under pandemier är några åtgärder vi förhåller oss till för att hålla oss friska.

Företagsaktiviteter

Movexum arrangerar återkommande företagsaktiviteter såsom möten, teambuilding, kick off, föreläsningar, workshops och andra events för att stärka motivationen och sammanhållningen.

Med hållbarhets- och miljöpolicy samt checklista för hållbara events på plats strävar vi efter att våra aktiviteter vara så hållbara som möjligt.

Gemensamma måltider

Normalt är lunchtiden 1h som är flexibel mellan 11.30 och 13.00. Normalt fikar vi tillsammans på förmiddagen 9.30-10 alt 14.30-14.00. Flexibla arbetstider och arbete på annan plats gör denna punkt i nuläget svår att genomföra. Fast vi uppmuntrar alltid till gemensam

lunch, fika eller frukost i den mån det går. Under distansarbetet finns en veckovis planerad digital fika.

Gym på kontoret

Träningsband för träning på kontoret finns att tillgå, likaså apparat för ryggmassage.

Kollektivavtal

Kollektivavtal med Sobona är tecknat sen 010120.

Lyhörd arbetsgivare

Medarbetarnas mående är av hög prioritet på Movexum. Varje medarbetare har möjlighet till regelbundna samtalssekvenser med arbetsgivaren.

En digital tjänst, skapad för att upprätthålla kollen på medarbetarnas mående och arbetsbörda, är inköpt för att underlätta detta arbete när mycket av medarbetarnas tid sker på annan plats.

Regelbundna möten, både enskilt med arbetaren och med hela teamet, sker också för att upprätthålla den sociala kontakten.

Medarbetarförmåner

Medarbetarna erbjuds en friskvårdstimme per vecka samt friskvårdsbidrag. Har medarbetarna behov av terminalglasögon bekostar företaget standardglasögon.

Personalmöten

Regelbundna möten sker för hela teamet, för coacherna och för projektanställda.

Trivselregler

Trivselregler finns internt på server. Vi återkommer till dessa regelbundet för påminna teamet om vad som gäller.

Undersökning av medarbetarnöjdhet

Happy at work - enkät skickas ut varannan vecka i dagsläget, följs upp löpande. Hösten 2021 genomförs undersökningen varje vecka.

Uppmärksammande av varandra

Vi är noga med att uppmärksamma varandra inom företaget. Bland annat genom lyfta goda prestationer, initiativ och kamratskap, men även genom att ge alla utrymme att göra sin röst hörd.

Växter på kontoret

Växter finns på kontoret för en friskare inomhusmiljö. Vi har slutit ett avtal med ett företag som förser oss med växter och även sköter om dem för att fortsätta hålla kontoret grönt och lummigt.





Arbetsmiljöpolicy

Vår arbetsmiljöpolicy finns tillgänglig internt på vår server Sharepoint.

Planerade aktiviteter

Hjärtstartare

När verksamheten är i normalläge, på plats, besöker och vistas många människor i lokalen. Vi har för avsikt att inskaffa lämplig hjärtstartare som ett komplement till HLR.

Avfall

Klara aktiviteter och befintliga rutiner

Avfallssortering

Nya sopsorteringskärl har köpts in för att underlätta avfallssortering och kommer att levereras 2022. Vi kommer även att ta bort sopkorgar som utger risk för att blandat avfall kastas i dem och utgör en arbetsmiljörisk för städpersonal.

Avfallsutbildning

Plan finns på att utbilda medarbetarna i avfallssortering. Vi räknar med att det kommer ske under våren 2022.

Digital direktreklam

Majoriteten av kommunikation sker idag digitalt via mail, hemsida och sociala medier. I våra kanaler inspirerar och uppmuntrar vi återkommande med bland annat filmer om hållbarhet.

Digitala lönespecifikationer

Alla anställda på Movexum får idag sina lönespecifikationer digitalt.

Förläng produkters livslängd

Inom företaget försöker vi att undvika till onödigt slängande av produkter. Vi försöker istället se över om det finns en möjlighet till återvinning, återanvändning eller reparation som en första åtgärd.

Panta flaskor och burkar

Kärl för pant finns på kontoret.

Uppmuntra matlåda

Medarbetarna har fått en hållbar behållare/matlåda som uppmuntran att ta med egen lunch

Återvinn elektronik

All förbrukad elektronik lämnas till återvinning. Ett tydligare kärl för uppsamling ska införskaffas.

Planerade aktiviteter:

Anvisning om avfallssortering

Tydligare instruktioner om avfallssortering till medarbetare och besökare ska tas fram.

Vi har sedan länge haft "veckans återvinnare" som ansvarar för att tömma företagets insamling i fastighetens uppsamlingskärl. Denna rutin behöver ses över och aktualiseras ingen, så att den fortfarande fungerar och involverar alla.

Avfallssortering

Nya sopsorteringskärl har köpts in för att underlätta avfallssortering. Vi kommer även att ta bort sopkorgar som utger risk för att blandat avfall kastas i dem och utgör en arbetsmiljörisk för städpersonal.

Avfallsutbildning

Planer på att utbilda medarbetarna i avfallssortering kommer ske under 2022.

Energi & vatten

Klara aktiviteter och befintliga rutiner

Energideklaration

Energideklaration för byggnaden finns bland annat tillgänglig i trapphuset.

Hållbar belysning

All ny belysning är LED. Det ingår i Hyresvärden Castellums miljökrav. Nyproduktioner och renoveringar ska ha LED.

Genomgång av hela kontorets belysning påbörjades vid årskiftet för att höja arbetsmiljön och hållbarheten.

Hållbar elleverantör

Gävle energi är nätagare. Vattenfall på förbrukning. Båda är 100% förnyelsebar energi. Castellum betalar extra för att få den gröna elen.

Ventilationskontroll

Ventilationskontroll sker regelbundet. Senast gjordes den 2020 och nästa görs 2023.

Planerade aktiviteter

Diska hållbart

Vi köper in miljömärkta diskmedel och planerar för tydligare instruktioner för energibesparande diskning - för hand och i maskin. I dagsläget körs diskmaskinen med bra fyllnadsgrad.

Energikartläggning

Energikartläggning görs under intervaller när det är lagstadgat. 2022 är det dags för Castellum att göra den för vår byggnad.

Inköp & inhyrning

[Klara aktiviteter och befintliga rutiner](#)

Ekologisk frukt

I vår inköbspolicy för medarbetare finns beskrivet vilken typ av varor en i första möjliga mån ska välja, och varför. Varor som viktas ha särskild betydelse ur miljöperspektiv eller andra ska alltid vara ekologiska eller ha motsvarande stämpel. Exempel på sådana varor är frukt.

Hållbara frysvor

Det är vår avsikt att vid inköp handla varor som har låg klimatpåverkan, som framställts under humana arbetsförhållanden och som främjar det regionala näringsklimatet. När möjligt väljer vi ekologiska, etiska och miljömärkta produkter.

Hållbara förfriskningar

Movexums policy för gåvor, representation och resor innebär att vi aldrig serverar eller bjuder på alkohol. Vid aktiviteter anordnade i vår lokal serverar vi alltid kranvatten som vatten och gällande övriga dryckesval väljer vi om möjligt ekologiska alternativ.

Hållbara konferenser

Vi strävar efter att hålla våra föreläsningar, workshops, konferenser och events som sker utanför vårt kontor och hos våra noder/partners på hållbara och miljöcertifierade/diplomerade lokaler.

Hållbara kontorsmöbler

Vi arbetar i hög grad med återanvändning och up-cycling på kontoret. Vid inköp av nyproducerade möbler har vi som avsikt att välja produkter som lämnar låga klimatavtryck. Kontorsmöbler som är fungerade men som av någon anledning ej längre ska användas i verksamheten skänks till välgörande ändamål.

Hållbara kylvaror

Det är vår avsikt att vid inköp handla varor som har låg klimatpåverkan, som framställts under humana arbetsförhållanden och som främjar det regionala näringsklimatet. När möjligt väljer vi ekologiska, etiska och miljömärkta produkter.

Hållbara torrvaror

Det är vår avsikt att vid inköp handla varor som har låg klimatpåverkan, som framställts under humana arbetsförhållanden och som främjar det regionala näringsklimatet. När möjligt väljer vi ekologiska, etiska och miljömärkta produkter.

Hållbart städbolag

Anlitat städbolag, Sodexo, har flera utmärkelser inom hållbarhet. De har utmärkelse för sina starka miljö-, sociala och styrmeter och har fått topp-poäng i sin branch för sin utmärkta hållbarhetsprestanda.

Inköbspolicy

I vår inköbspolicy för medarbetare finns beskrivet vilken typ av varor en i första möjliga mån ska välja, och varför. Policyn finns tillgänglig internt för alla medarbetare på Movexums server.

Miljömärkta hygienprodukter

Inköpta hygienartiklar är hållbara. Vi ser kontinuerligt över våra inköp för att se om vi göra ännu hållbarare inköp.

Miljömärkta städprodukter

Vi handhåller hållbara städprodukter på kontoret om behov av städning skulle uppstå. Städfirma som arbetar mycket med hållbarhet är anlitade.

Slopa engångsartiklar

Vi slopar engångsartiklar. Skulle behovet ändå uppstå så kollar vi efter de mest hållbara alternativen, till exempel trä/papper istället för plast.

Slopa flaskvatten

Movexum väljer sedan 1 januari 2021 att slopa flaskvatten och serverar i våra egna lokaler alltid kranvatten.

Vegetarisk mat

Vi events där fika eller lunch ingår väljer vi oftast helt vegetariskt eller alltid ett vegetariskt alternativ.

[Planerade aktiviteter](#)

Miljömärkta lokaler

Hyresvärderna Castellum planerar att under 2022 miljöcertifiera byggnaden/kontoret.

Jämställdhet & mångfald

[Klara aktiviteter och befintliga rutiner](#)

Allergivänlig arbetsmiljö

Vid event frågar vi alltid efter allergier/kostönskemål samt serverar alltid ett vegetariskt eller veganskt alternativ. Vi undviker även nötter på kontoret och vid event.

Fler svarsalternativ

Fler svarsalternativ gällande kön har införts i inflödet. Vi ser ett värde att fortsätta jobba med frågan och andra områden som ålder och ursprung.

Inkluderande mötesstruktur

Vi har idag tydliga mötesstrukturer och agendor. Vi roterar ansvarsområden så att alla får vara sekreterare och ordförande.

Vi utforskar ständigt mötesformaten och mötestekniker för att effektivisera, inkludera och öka värdet på våra möten.

Inventera arbetsplatsens sociala aktiviteter

För att bedriva vår verksamhet är det viktigt att alla i teamet, våra kunder partners och övriga intressenter känner sig inkluderade. Movexum har därför jobbat ingående med vår värdegrund (Värdeskapande, Inspirerande, Vägvisande, Utmanande).

Inkluderande inbjudan

Vid aktiviteter eller events är det vår avsikt att alla deltagare ska känna sig välkomna och inkluderade. Fysiska aktiviteter anpassas utefter individers förmågor. I organisationen finns och vårdas en kultur där individer inte skuldbeläggs eller pekas ut om de avstår från att delta.

Vår policy för "Gåvor, representation och resor" innebär att vi aldrig bjuder på alkohol. Vid tillställningar där mat serveras får deltagarna alltid uppge om de har några specifika matpreferenser varpå vi alltid försöker uppfylla dem. Vi försöker förlägga aktiviteter inom arbetstid så att så många som möjligt kan delta och tar hänsyn till våra medarbetares privatliv och har förståelse för om det inte alltid går att delta (detta gäller såväl vid aktiviteter utom arbetstid som arbetsresor som sker utom ordinarie arbetstid).

Mångfald och inkluderingsutbildning

Tidigare har de medarbetare som då fanns på plats genomgått Öppna Upp (en utbildning och jämställdhet, mångfald och inkludering) Ett antal insatser genomförs med start 2021 för att öka kunskap och medvetenhet i gruppen.

Kompetensutveckling i diskriminering och aktiva åtgärder

Vi har som rutin att genomföra kompetensutvecklingsinsatser för teamet kopplade till diskrimineringsgrunderna och social hållbarhet.

Könsneutrala toaletter

De toaletter som finns (inkl dusch) är könsneutrala.

Ledarskapspolicy

Ingår i arbetsmiljöpolicyen.

Lönekartläggning

Genomförs årligen fr o m 2021.

Mentorskap

Medarbetarna uppmantras att fungera som mentorer till bl a UF-företag, högskolestudenter och alumnibolag.

Motverkande av sexuella trakasserier

Vi tolererar inte kränkande eller nedlåtande kommentarer, sexistiska yttranden eller andra trakasserier. För varje nytt bolag som antas till inkubatorn medföljer ett dokument där vi meddelar detta, samt i övrigt beskriver hur vi alla tillsammans har ett ansvar för att bidra till en sjyst arbetsmiljö. Här finns också beskrivet vem en

kontaktar om en av någon (i vårt team, av personer i vårt nätverk eller i våra lokaler) utsatts för något en inte tycker är okej.

Rutin för medarbetarnas behov

Frågan lyfts i samband med introduktion och följs upp i samtal så som utvecklingsamtal eller vid behov.

Rättvis rekrytering

Vi har valt samarbetspartner inom rekrytering som delar vår värdegrund. Vid annonsering läggs stor vikt vid tonalitet, ordval och bildval för att i störa mån vara inkluderande.

Spelregler för möten

Vid aktiviteter som Boost Chamber, digitala event och Business Review lyfter vi spelregler vid möten.

Statistik för föräldraledighet

Finns att hämta i ekonomisystemet.

Statistik för könsfördelning

Vi för löpande statistik över könsfördelningar på företaget, i styrelsen och bland bolagen i inkubatorn. Målet är att uppnå jämställd fördelning i samtliga sammanhang.

Statistik för utbildningstimmar

Varje enskild anställd har en egen individuell utbildningsplan. Utbildningsplanen är baserad på personens uppdrag, personens behov av kompetensutveckling för att kunna fullfölja sitt uppdrag och personens unika intressen inom sitt gebit. Utbildningsplanen författad av den anställda tillsammans med VD. Utbildningsplanen följs årligen upp och uppdateras. Beroende på utbildningsutbud och arbetsbelastning kan det mellan medarbetare skilja sig åt när kompetensutvecklingen sker och under hur lång tid den sträcker sig.

Stöd för jämställdhet

Arbetet med jämställdhetsarbetet på Movexum fortlöper hela tiden. För tillfället drivs det egna projektet Sprint X där bland annat inflödet ses över för att öka jämställdheten bland de som söker in till och kommer in till Boost Chamber och Inkubatorn. Movexum har dessutom deltagit i det externa jämställdhetsprojektet The Yes Way.

Undersök om kränkande särbehandling förekommer
Frågan tas med i utvecklingssamtalet (enligt frågelista) mellan chef och medarbetare - som hålls minst en gång årligen.

Planerade aktiviteter**Mångfaldspolicy**

Vi eftersträvar och uppmantrar mångfald, jämlikhet och jämställdhet i vår organisation. I valberedningens arbete finns ingen nedtecknad policy för mångfald. Däremot har styrelsen sedan start haft en jämställd sammansätt-

ning ledamöter med en bred kompetensbas - styrelsen ska tillsättas på kompetenser samt 2 politiska representanter.

Policy vid diskriminering

Policy vid kränkande särbehandling

Rutin för kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

Jämställdhetspolicy

Vi inspireras och jobbar vidare med The Yes Ways jämställdhetspolicy.

Leverantörs- & produktionskedjan

Planerade aktiviteter

Uppförandekod

Upphandlingar görs via Kommers portal och vi ställer krav på att tjänsteleverantörerna ska uppfylla sociala krav som; Rättvisa arbetsvillkor, Jämställdhet mellan kvinnor och män samt jämlikhet mellan folkgrupper.

Samhälle

Klara aktiviteter och befintliga rutiner

Antikorruptionsplan

Finns upptagen i "Movexums policy för Gåvor representation och resor" och är antagen av styrelsen. Information till personalgruppen ska genomföras och rutin för lätt tillgänglighet till policies ska tas fram. GDPR efterlevnad. En grundanalys gjordes inför införandet av GDPR och en policy finns. Vår policy för "Gåvor, representation och resor" innebär att vi aldrig bjuder på alkohol.

Utsläpp & transport

Klara aktiviteter och befintliga rutiner

Cykelparkering

Finns i anslutning till kontoret.

Hållbara tjänsteresor

I första läget ska frågan ställas av medarbetare om en resa är nödvändig eller om mötet kan ske på distans. Om möte föredras ska mer hållbara resätt prioriteras som t ex promenad, cykel, elcykel eller tåg/buss. Detta finns dokumenterat i anställningsavtalen. Ska till nästa fastställande av resepolicy lyftas dit (2022).

Resepolicy

Resepolicy finns tillgänglig internt för alla medarbetare.

Telefon- och webbmöten

Vi förlägger vissa aktiviteter och möten digitalt där vi ser att vi kan inkludera fler deltagare.

Tillhandahåll cyklar

Vi tillhandahåller en elcykel som får användas av medarbetarna för att transportera sig till och från möten och andra ärenden.

Uppmuntra samåkning

Vi uppmuntrar att i den mån det går att försöka samåka till och från möten och events.

Åk kommunaltrafik

Vi väljer idag i största möjliga mån att åka kommunalt inom jobbet.

Övrig hållbarhet

Klara aktiviteter och befintliga rutiner

FNs 17 globala mål

Vi arbetar återkommande med FNs 17 Globala mål. Både internt men också i våra tjänster Boost Chamber och Inkubatorn där vi utbildar om och ställer krav på våra kunder att arbeta med de 17 globala målen.

Hållbarhetskonsult

Vi har samarbetat med flera konsulter för utbildningar, workshops och pilotarbete för att synliggöra hållbarhetsfaktorer och öka vår insats, kunskap och medvetande i dessa frågor. Dessa områden har inkluderat bland annat cirkulär ekonomi, social hållbarhet som jämställdhet, mångfald, inkludering etc, hållbarhetsrapportering och sustainability scale up.

Hållbarhetsutbildning

Vi arbetar kontinuerligt med att utbilda oss inom hållbarhet i form av till exempel föreläsningar, utbildningar och workshops.

Undersökning av kundnöjdhet

Regelbundna undersökningar görs av våra kunder i Boost Chamber och Inkubatorn.

Planerade aktiviteter

Hållbarhetspolicy

Kommer vara på plats Q2 2022.

Miljöutbildning

Miljöpolicy

Kommer vara på plats Q2 2022.

Stöd till miljöorganisation

Under 2022 ska vi börja stödja en av oss väl vald miljöorganisation.

Intressentanalys

Analysen visar våra viktigaste intressenter och särskilt viktiga aktörer inom intressentgrupperna. Vi redogör för hur vi kommunicerar med intressenterna kring hållbarhet och sammanställer vilka områden som är viktiga för dem.

Intressentgrupp	Särskilt viktiga aktörer	Kommunikation	Viktiga områden
Kunder	Våra startups Aluminibolag	Möten Undersökningar Sociala Medier Seminarium Föreläsningar Workshops Mail	Våra kunders globala mål och HUR dem når dit. Arbetsmiljö – Mål 8 Minskad ojämlikhet – Mål 10 Jämställdhet – Mål 5 Hälsa – Mål 3 Hållbar Produktion & Konsumtion – Mål 12 Hållbar industri – Mål 9
Medarbetare		Möten Mail Undersökningar Utbildning Rekrytering	Hälsa – Mål 3 Arbetsmiljö – Mål 8 Minskad ojämlikhet – Mål 10 Jämställdhet – Mål 5 Hållbar Produktion & Konsumtion – Mål 12
Ägare/Finansiärer	Region Gävleborg Kommuner Högskolan i Gävle	Ägardirektiv Finansieringsavtal Policys Möten Mail	Hållbar industri – Mål 9 Arbetsmiljö – Mål 8 Jämlikhet – Mål 10 Jämställdhet – Mål 5 Hållbar Produktion & Konsumtion – Mål 12 Hälsa – Mål 3
Partners	Norrlandsfonden 10 partners	Partneravtal Möten Utbildningar Sociala Medier Mail	Hållbar industri – Mål 9 Arbetsmiljö – Mål 8 Jämlikhet – Mål 10 Jämställdhet – Mål 5 Hållbar Produktion & Konsumtion – Mål 12 Hälsa – Mål 3
Leverantörer	IT Hyresvärd Castellum Eventorganisatörer (lokal och förtäring) Kaffe Inredning/Möbler Kontorsmaterial Tryckmaterial Konsulter	Upphandlingar Möten	Hälsa – Mål 3 Arbetsmiljö – Mål 8 Hållbar Produktion & Konsumtion – Mål 12 Jämlikhet – Mål 10 Jämställdhet – Mål 5
Finansiering till bolagen	Ängelinvesterare i ÅIB Vinnova Region Gävleborg Tillväxtverket Energimyndigheten	Hållbarhetsplan (i ÅIB) Möten	ANSTÄNDIGA ARBETSVILLKOR OCH EKONOMISK TILLVÄXT – Mål 8 Hållbar industri – Mål 9 Hållbar Produktion & Konsumtion – Mål 12 Jämlikhet – Mål 10 Jämställdhet – Mål 5

Väsentlighetsanalys

Analysen bygger på våra styrkor, svagheter, möjligheter och hot inom miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Analysen tillsammans med våra intressenters intressen ligger till grund för vilka områden och globala mål som vi prioriterar.

Positiv påverkan	
Styrkor	Externa möjligheter
Resepolicy/Hållbara transporter Teamet Sprint X Ledningen är på hållbarhetsåtaget Rättvis rekrytering Kollektivavtal Flextider Friskvård Företagskultur Antikorruptionsplan Värdegrund Ergonomi (just nu ser vi över kontoret) Hållbarhetskrav på våra startups Jämställdhetsarbete (projekt/kommunikation/rekrytering) Stötta ideella organisationer	Ökande krav från intressenter Utmaningsdrivna affärsmöjligheter Anordna aktiviteter för att inspirera intressenter Samarbeta med branschkollegor Ställa krav på fastighetsägare Ställa krav på leverantörer Inspirera kunder till att göra hållbara val Föregå med gott exempel Fördjupa stöttning i ideella organisationer Få en hållbarhetsprofil Hårdare krav från kunder Finansieringssidan kan bli mer jämställd i framtiden

Negativ påverkan	
Svagheter	Externa hot
Fastigheten (Energiförbrukning, återvinning, avfall etc. Inga avtal. Bristande engagemang) Arbetsbelastning Temporär personalomsättning Ergonomi (arbete hemma)	Ökande krav från intressenter Efterlevnad från leverantörer Brist på resurser Politiska klimatet Hårdare krav från myndigheter Indirekt påverkan är svårt att styra och reducera

Våra väsentlighetsområden kopplat till FN:s 17 globala mål:

