

Beslutsunderlag
Styrelsen 2020-11-27

Handläggare Robert Kulka

Telefon: 031-64 74 36

E-post: robert.kulka@gryaab.se

Beslutsärende – Plan för aktiva åtgärder 2021

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

Plan för aktiva åtgärder 2021, enligt bilaga 1, godkänns. Planen ska gälla för Gryaab under 2021.

Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska aktivt vidta åtgärder för att motverka diskriminering och att främja människors lika rättigheter och möjligheter. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska vara en ständigt pågående process som sker kontinuerligt i fyra steg: undersökning, analys, åtgärd, samt uppföljning och utvärdering.

Kravet på arbetsgivaren är att hela arbetet ska dokumenteras. Gryaabs dokumentation sker i form av denna Plan för aktiva åtgärder 2021. Planen syftar till att vara ett stöd för verksamheten i arbetet att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund, för alla Gryaabs medarbetare.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Införandet utav planen bedöms rymmas inom befintlig budgetram.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

En plan för aktiva åtgärder är en viktig komponent för att främja jämställdhet.

Samverkan

Ärendet har behandlats i samverkansgruppsmöte den 20 november 2020.

Bilagor

1. Plan för aktiva åtgärder 2021

Ärendet

Utefter diskrimineringslagens krav på skriftlig dokumentation kring arbete med aktiva åtgärder, har arbetsgivaren upprättat en plan för Gryaab gällande aktiva åtgärder för 2021, enligt bilaga 1.

Styrelsen ska ta ställning till den föreslagna planen.

Beskrivning av ärendet

Sedan 1 januari 2017 gäller nya regler för aktiva åtgärder i diskrimineringslagen som omfattar alla diskrimineringsgrunder. Lagkraven på aktiva åtgärder syftar till att ändra de strukturer i verksamheten som kan leda till att någon blir diskriminerad. Aktiva åtgärder är alltså ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande i fyra steg. Arbetsgivaren ska undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Det kan både vara reella hinder och hinder i form av attityder, normer och strukturer. Arbetsgivaren ska vidare analysera orsaker till upptäckta hinder och risker därefter vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas. Slutligen ska arbetsgivaren följa upp och utvärdera arbetet.

Arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder på följande fem områden: arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling samt möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetstagarna. Arbetsgivaren ska redogöra för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Kravet på arbetsgivaren är att hela arbetet ska dokumenteras. Gryaabs dokumentation sker i form av denna Plan för aktiva åtgärder 2021.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Planen är en del i det kontinuerliga arbetet som pågår på Gryaab för att motverka diskriminering och att främja människors lika rättigheter och möjligheter.

Gryaab bedömer inte att ärendet är av principiell beskaffenhet eller annars av större vikt. Bedömningen har gjorts med utgångspunkt i vad som står angivet om frågor av principiell beskaffenhet i Gryaabs ägardirektiv, Göteborgs Stadshus AB:s anvisningar för ärendeberedning och Göteborgs Stads riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll.

Bolagets bedömning

Genom förslag bedöms Gryaab ha fullgjort kravet på att arbeta med samt dokumentera arbetet med de aktiva åtgärderna enligt diskrimineringslagen.

Styrelsen föreslås godkänna föreslagen plan för aktiva åtgärder 2021, enligt bilaga 1. Planen gäller för Gryaab under 2021.

Plan för aktiva åtgärder 2021

Stab/HR

Innehåll

Inledning	2
Styrande dokument.....	2
Aktiva åtgärder	2
Aktiva åtgärder i fyra steg	2
Gryaabns plan för aktiva åtgärder	3
Planens omfattning och innehåll	3
Ansvar och stöd.....	4
Uppföljning av mål och aktiva åtgärder för 2020	4
Mål 1: Gryaab ska förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.....	4
Mål 2: Gryaab ska ha en normkritisk och icke-diskriminerande rekryteringsprocess	4
Mål 3: Utveckla företagskulturen för ökat engagemang och delaktighet där vi visar respekt för varandra	5
Mål 4: Ta ett socialt ansvar både internt och externt.....	5
Kartläggning och analys	5
Anställningsform, könsfördelning och medelålder	5
Sjukfrånvaro och arbetsskador	6
Löner och andra anställningsvillkor	6
Rekrytering och befordran.....	7
Utbildning och övrig kompetensutveckling	7
Föräldraskap och arbete.....	7
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	8
Mål och aktiva åtgärder för 2021	9

Inledning

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och att främja människors lika rättigheter och möjligheter. Syftet är att ändra strukturer i verksamheter som kan leda till diskriminering och uteslutning.

Gryaab AB har nolltolerans och accepterar inte att någon arbetstagare blir utsatt för kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier i samband med arbetet. Detta gäller oavsett om den som utsätter någon är en arbetsgivare, arbetstagare eller en annan extern person. Som arbetstagare räknas i det här fallet även praktikanter, konsulter och andra som har kontakt med Gryaab och Gryaabs anställda i arbetet.

Styrande dokument

Denna plan utgår främst från Diskrimineringslagen, Arbetsmiljölagen samt Föräldraledighetslagen. FN:s konventioner om mänskliga rättigheter är andra styrande dokument att förhålla sig till. Till grund för arbetet ligger också Göteborgs Stads Medarbetar- och arbetsmiljöpolicy, Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019–2023. Göteborgs Stads budget samt Göteborgs Stads plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor påverkar planen.

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder regleras i Diskrimineringslagen och har, precis som förbuden mot diskriminering, till syfte att förebygga och motverka diskriminering. Diskrimineringsförbuden är till för att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall medan arbetsgivarnas aktiva åtgärder även ska förebygga diskriminering på arbetsplatsen och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå.

Aktiva åtgärder i fyra steg

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska ske kontinuerligt i fyra steg: undersökning, analys, åtgärd, samt uppföljning och utvärdering. Det ska vara en ständigt pågående process.



Gryaabs plan för aktiva åtgärder

Gryaabs plan för aktiva åtgärder tas fram i samverkan med samverkansgruppen. Arbetet med de aktiva åtgärderna utgår från våra övergripande mål och revideras årligen för att upprätthålla kontinuerlig undersökning, analys, åtgärder, uppföljning och utvärdering. Planen är ett stöd i arbetet för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund, för alla Gryaabs medarbetare. Arbetet sker i samverkan med alla berörda parter.

Planens omfattning och innehåll

Planen för aktiva åtgärder omfattar samtliga anställda, praktikanter och konsulter på Gryaab, samt Gryaabs styrelse. Alla har en skyldighet och ett egenansvar att samverka, följa planen och se till att den efterlevs. Planen omfattar även arbetsökande.

Enligt diskrimineringslagen ska vi som arbetsgivare genomföra ett kontinuerligt arbete inom fem områden:

- **Arbetsförhållanden**
Området innebär bland annat att Gryaab ska arbeta löpande för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen när det handlar om arbetsförhållanden. Det kan till exempel omfatta samtalsklimat, arbetstider, utrustning, trakasserier och sexuella trakasserier.
- **Löner och andra anställningsvillkor**
Området handlar om Gryaabs generella förhållningssätt när det gäller riktlinjer, kriterier för lönesättning och liknande. Här ingår även bestämmelser om löneförmåner.
- **Rekrytering och befordran**
Gryaab ska arbeta för att alla ska få möjlighet att söka lediga jobb, oavsett diskrimineringsgrund. Det gäller även intern rekrytering och befordran.
- **Utbildning och övrig kompetensutveckling**
Gryaab ska arbeta för att alla arbetstagare får möjlighet till kompetensutveckling oavsett diskrimineringsgrund.
- **Föräldraskap och arbete**
Gryaab ska underlätta för medarbetare att förena arbete med föräldraskap.

Aktiva åtgärder omfattar samtliga sju diskrimineringsgrunder enligt följande: kön, könöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

De två utvecklingsområdena i Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019–2023 som berör Gryaab handlar om jämställdhetsintegrering samt jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön. Könsuppdelad statistik, kartläggningar och analyser ligger till grund för de aktiva åtgärder som tagits fram i denna plan.

Ansvar och stöd

I arbetet för att nå en kultur som kännetecknas av öppenhet, respekt, delaktighet och gemenskap måste vi alla hjälpas åt och samverka. Samtidigt ligger det ett särskilt ansvar på olika funktioner inom Gryaab.

Styrelsen ansvarar för att bolagets årliga plan följer den inriktning och dess mål som fastställts.

VD tillsammans med ledningsgruppen har ett övergripande ansvar och ska se till att arbetet med de aktiva åtgärderna bedrivs i enlighet med denna plan.

Chefer har nyckelroller när det gäller att forma det klimat och de normer som ska gälla på arbetsplatsen. Cheferna ska se till att frågor om likabehandling och jämställdhet blir ett naturligt inslag i verksamheten, till exempel vid arbetsplatsträffar, medarbetarsamtal och vid rekrytering. Cheferna ska också samverka med fackliga företrädare om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen.

Alla medarbetare ansvarar för att aktivt delta i bolagets arbete med målen och verka mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Alla som upptäcker diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling ska anmäla detta till valfri chef, HR, skyddsombud eller facklig företrädare.

Skyddsombud och fackliga företrädares roll är att utifrån sina erfarenheter och kunskaper medverka för en arbetsplats som främjar lika rättigheter och möjligheter för alla, samt är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. De har ett särskilt ansvar att uppmärksamma problem, samverka med arbetsgivaren kring aktiva åtgärder samt företräda medlemmar som har blivit utsatta.

HR ansvarar för processer kopplade till ämnesområdet. HR säkerställer att processerna finns, är aktuella och följs. HR är även ett stöd i arbetet med att sprida goda exempel på aktiva åtgärder och jämställdhetsarbete inom Gryaab.

Uppföljning av mål och aktiva åtgärder för 2020

Mål 1: Gryaab ska förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

HR tillsammans med ledningsgruppen planerade en kunskapshöjande aktivitet för Gryaabs chefer. Planeringen resulterade i en workshop med övningar framtagna utifrån boken ”Diskrimineringslagen – Handbok för chefer”. Aktiviteten genomfördes under Q1-Q2 2020. Fler workshops kan bli aktuella kommande år.

Mål 2: Gryaab ska ha en normkritisk och icke-diskriminerande rekryteringsprocess

Syftet med målet har varit att öka kunskapen för chefer i normkritisk och kompetensbaserad intervjuteknik. Under 2020 har HR uppdaterat rekryteringsprocessen i samband med pågående rekryteringsprocesser utbildat rekryterande chefer i normkritisk och kompetensbaserad intervjuteknik. Utbildningsinsatserna är ett pågående arbete som kommer att fortgå framgent

och initieras i samband med att nya rekryteringsbehov uppstår. HR ansvarar för utbildningsinsatserna.

Mål 3: Utveckla företagskulturen för ökat engagemang och delaktighet där vi visar respekt för varandra

En tvärfunktionell grupp inom Gryaab jobbade initialt med att implementera aktiviteter med utgångspunkt från programmet ”Den bästa arbetsplatsen”. HR har nu tagit över ansvaret för arbetet.

Till följd av Covid-19 har arbetet med gemensamma aktiviteter inte gått att genomföra i linje med handlingsplanen kring Covid-19. Arbetet har därför skjutits upp och kommer förhoppningsvis återupptas våren 2021.

Mål 4: Ta ett socialt ansvar både internt och externt

På grund av Covid-19 och förhållandevis stor personalomsättning på enskilda avdelningar inte haft möjlighet att ta emot några praktikanter under 2020. HR har ett pågående samarbete med Jobbsprånget, som är ett praktikprogram som erbjuder fyra månaders praktik till nyanlända akademiker. 2019 tog Gryaab emot en praktikant via Jobbsprånget som i år har avslutat sin praktik och erhållit en tidsbegränsad anställning.

Vidare pågår även samarbete med Teknicsprånget som är ett praktikprogram på fyra månader som riktar sig till personer under 21 år och som är behöriga att söka en ingenjörsutbildning. Målet är att kunna ta emot en praktikant från respektive praktikprogram vid nästa omgång.

Gryaabs inköpsansvarig har under året arbetat aktivt med att säkerställa Göteborgs Stads krav på social hänsyn i minst 50 % av tjänsteupphandlingar uppfylls. Detta mål kräver ett kontinuerligt arbete. Vid de tjänsteupphandlingar där kravet inte efterlevts, har en avvikelserapportering gjorts till förvaltningen för inköp och upphandling.

Kartläggning och analys

Anställningsform, könsfördelning och medelålder

Gryaab erbjuder i hög grad tillsvidare tjänster och alla tjänster är på heltid. Totalt var det 111 anställda på Gryaab varav 105 är tillsvidare tjänster vid mättillfället i september månad 2020. Av de 105 är 36 kvinnor och 60 personer män. Endast sex anställda innehar en tidsbegränsad anställning, varav en är kvinna och fem är män. Av dessa sex är tre föräldravikariat och två är tillfälliga utökningar. Endast en person har en timanställning, en person över 65 år. Resterande medarbetare på Gryaab är månadsavlönade. En av de personer som haft en tidsbegränsad anställning kommer att erbjudas en tillsvidareanställning i samband med att dennes anställning löper ut. Ingen medarbetare har en ofrivillig deltidsanställning,

Medelåldern på Gryaab är 46 år och majoriteten av de anställda är 50 år eller äldre. Gruppen 34 år och yngre är endast 15 %. Medelåldern för kvinnor är 44 år och för män 48 år.

Det finns totalt 13 medarbetare med en chefsbefattning. Av dessa är 6 kvinnor och 7 män vilket innebär att andelen kvinnor och män inte speglar den totala könssammansättningen inom Gryaab.

Sjukfrånvaro och arbetsskador

Sjukfrånvaron ligger på en fortsatt låg nivå, 4,4 %, dock något högre jämfört med 2019 års nivå på 3,0 % ackumulerad fram till och med september månad 2020. Årets något högre resultat bedöms vara direkt kopplat till omständigheterna som uppkom till följd av Covid-19.

Sjukfrånvaron uppdelat på kön visar att kvinnornas sjukfrånvaro fram till och med september månad 2020 ligger på 4,2 % jämfört med 2019 års nivå på 2,7 %. Männens sjukfrånvaro är 4,5 % jämfört med 2019 års nivå på 3,2 %. Därav konstateras det att kvinnor fortsatt är lite friskare än männen. Männen har fortsatt högre korttidssjukfrånvaro medan långtidssjukfrånvaro hos kvinnorna gått om männen. Då det handlar om ett begränsat antal individer påverkas långtidsfrånvaron mycket om någon blir sjuk alternativt frisk.

Gryaab ger medarbetare möjligheten att ta ut flexitidsledighet eller annan betald ledighet (bortsett från semester) istället för att anmäla sjukdom vid enstaka sjukdagar vilket resulterar i ett mörkertal i den officiella sjukvårdsstatistiken. Detta mörkertal är kartlagt av HR och för perioden januari-juni 2020 motsvarade 0,2 % av den totala sjukfrånvaron. Nästa uppföljning kommer att genomföras i januari 2021 för perioden juni-december 2020.

Fram till och med september månad 2020 har fyra arbetsskador anmälts på Gryaab varav tre av dessa är på drift och en på teknisk försörjning. Anmälningarna gjordes av två män och två kvinnor. Samtliga anmälda arbetsskador var fysiska skador. Detta är samma antal som under föregående års period.

Löner och andra anställningsvillkor

Inga osakliga löneskillnader ska finnas mellan kvinnor och män som utför lika arbete på Gryaab. Vidare ska det inte finnas löneskillnader mellan grupper med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat med en annan grupp med arbetstagare som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

För att stävja detta görs en lönekartläggning samt analys av löneläget i samband med löneöversyn varje år. Då åtgärdas eventuella osakliga löneskillnader och en handlingsplan för jämställda löner upprättas vid behov.

Kartläggningen har sin utgångspunkt i arbetsvärderingssystemet BAS för att värdera och identifiera likvärdigt arbete och lika arbete utifrån yrkesgrupp och befattning.

Till följd av Covid-19 och med pågående avtalsrörelse har arbetet med löneöversyn pausats och därmed har en lönekartläggning för Gryaab inte genomförts ännu. Beroende på hur situationen med Covid-19 utvecklas och när de centrala lönekollektivavtalen är satta kommer det fortsatta arbetet med lönekartläggning samt löneöversynen behöva anpassas. Inför 2019 års löneöversyn konstaterades att det inte fanns några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män på Gryaab. Likaså upptäcktes inga osakliga löneskillnader mellan grupper med arbetstagare som utför arbete som ansågs vara kvinnodominerat med en annan grupp med arbetstagare som är att betrakta som likvärdigt men mansdominerat. I och med att en löneöversyn ännu inte skett, bedöms läget därmed relativt oförändrat sedan föregående kartläggning. Ny kartläggning kommer att göras så fort översynen för 2020 är slutförd.

Rekrytering och befordran

I Gryaab's rekryteringsprocess framgår det hur vi ska arbeta med rekrytering på ett kompetensbaserat och normkritiskt sätt. HR är delaktiga i samtliga rekryteringar i syfte att säkerställa att processen efterlevs och minskar därmed risken för diskriminering i samband med rekrytering och befordran.

I nuläget reviderar HR nuvarande rekryteringsprocess för Gryaab. Revidering beräknas vara klar vid årsskiftet 2020–2021. En tydligare rekryteringsprocess blir ett viktigt verktyg och hjälpmedel för att säkerställa en normkritisk och icke-diskriminerande rekrytering.

Som ett ytterligare steg i att bland annat minska risken för diskriminering i samband med rekrytering har HR infört testning vid samtliga rekryteringar (förutom vid tidsbegränsade tjänster under sommarperioden). Testerna är certifierade och testningen genomförs av en HR-specialist som är licensierad i testverktyget. Verktyget används som en del av urvalet och underlättar beslutsfattande vid rekrytering. Testen ger ett bättre mått på framtida potential och arbetsprestation hos de sökande kandidaterna. Testerna minskar därför risken för subjektiva bedömningar, diskriminering och främjar mångfaldsperspektivet.

Vi kan konstatera att flera avdelningar fortsatt har en ojämn könsfördelning och att vi därav behöver aktivt och mer medvetet arbeta för att försöka attrahera det underrepresenterade könet.

Till och med september månad 2020 har tre personer sökt och fått ny befattning internt på Gryaab, utav dessa var två män och en kvinna. Under samma period har totalt nio personer anställts externt. Av dessa är sex män varav tre av dessa har fått en tillsvidareanställning. Tre är kvinnor varav två har av dessa har fått en tillsvidareanställning.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Samtliga medarbetare får kontinuerlig utbildning inom olika områden för att klara av sitt uppdrag på bästa sätt. Utbildningsinsatserna är likvärdiga oavsett kön, ålder. Individuella utvecklingsplaner tas fram för samtliga medarbetare i samband med medarbetarsamtalet, alternativt i dialog med närmast ansvarig chef.

Till följd av Covid-19 har omfattningen av utbildningar, både internt och externt minskat. HR har genomfört en utbildning i likabehandling för samtliga arbetsgrupper, detta för att motverka och öka kunskapsnivå kring dessa frågor. Detta ligger i linje med Gryaab's kontinuerliga arbete med att nå målet om nolltolerans kring kränkande särbehandling, diskriminering eller trakasserier i arbetet.

Föräldraskap och arbete

Enligt Diskrimineringslagen 3 kap, 5 § ska arbetsgivare underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärsarbete och föräldraskap.

På Gryaab varierar omfattningen av föräldraledighetsuttaget, både under året samt mellan åren. Fram till och med oktober 2020 var 4,7 % av arbetstiden föräldraledighet (eller vård av barn) jämfört med 4,0 % för föregående period 2019. Kvinnorna stod för större delen av frånvaron. Eftersom det finns fler män än kvinnor, konstateras det att kvinnor i högre grad är föräldralediga (eller tar ut vård av barn). Samma resultat uppmättes föregående år.

Gryaab ser positivt på ett jämställt uttag av föräldraledighet och uppmuntrar alla berörda medarbetare till detta, sedan är det upp till var och en att bestämma.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

I den senaste medarbetarenkäten från december 2019, på frågan om det finns medarbetare som upplever att de under året varit utsatta för kränkande särbehandling/mobbing i arbetet, blev resultatet 9%. För 2017 var resultatet 16 %. Årets resultat är en förbättring men vi har fortfarande inte nått målet kring nolltolerans.

Under hösten 2019 genomfördes hälsoprofiler med hjälp av företagshälsovården där bland annat frågor kring kränkande särbehandling behandlades. Vid jämförelse med 2016 års resultat, konstaterades en avsevärd förbättring, vilket även ligger i linje med resultatet för 2019 års medarbetarenkät.

Resultaten från medarbetarenkätundersökningen och hälsoprofilsundersökningen ligger som en kompletterande grund i den psykosociala arbetsmiljöredon. Ronderna har genomförts under våren, sommaren och hösten 2020. Syftet har varit att ta fram en handlingsplan utifrån resultaten. Handlingsplanen syftar till att förbättra arbetsmiljön på enhetsnivå, avdelningsnivå samt på Gryaab-nivå. I den övergripande planen för Gryaab har arbete mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling definierats som fokusområden.

HR har under 2020 upprättat nya rutiner och policys i syfte att förtydliga roller och ge chefer samt medarbetare verktyg för att kunna arbeta systematiskt med dessa frågor. Även en likabehandlingsutbildning med föreläsning och workshop har genomförts av HR-specialist för samtliga grupper och kommer även att fortsätta under hösten.

Mål och aktiva åtgärder för 2021

Målområde	Aktivitet	Tidplan	Ansvar
Arbetsförhållande	Utbildning för alla chefer och fackliga ombud i samverkan och MBL.	2021	HR
Arbetsförhållande	Revidera och anpassa informationen koppad till målgrupp i verksamhetshandboken. Tillgänglighetsanpassa information på intranätet.	2021	HR
Arbetsförhållande	Vidareutveckla introduktion för nyanställda och de som återgår till tjänst efter längre frånvaro. Introduktionen utvecklas för att följa upp medarbetaren strukturerat i ett längre perspektiv.	2021	HR
Arbetsförhållande	Göra Gryaabs information kring diskriminering och kränkande särbehandling kännbar på samtliga APT samt vid introduktion av nyanställda.	2021	HR
Arbetsförhållande	Upprätta en rutin kring avslutsamtal samt implementera en avgångsenkät.	2021	HR
Arbetsförhållande	Uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Pride-veckan årligen	2021	HR
Löner och andra anställningsvillkor	Upprätta ett lönepolitiskt program för Gryaab. Syftet är att öka transparensen samt att främja jämställdhet och att lönesättningen ska vara oberoende av kön och ålder.	2021	HR
Löner och andra anställningsvillkor	Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet.	2021	HR
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra lönekartläggning.	2021	HR
Löner och andra anställningsvillkor	Utbildning för chefer kring lönebildningsprocessen	2021	HR
Rekrytering och befordran	Högre nyttjandegrad utav enkätfrågor i samband med annonsering i rekryteringsverktyget Visma Recruit, för att minska vikten utav det personliga brevet och därav minska risken för subjektiva urvalsbedömningar	2021	HR
Rekrytering och befordran	Säkerställa i rekryteringsprocessen att all lönesättning stäms av med HR för att motverka osaklig lönesättning.	2021	HR
Utbildning och övrig kompetensutveckling	Utbildning för alla chefer i den reviderade rekryteringsprocessen.	2021	HR
Föräldraskap och arbete	Utföra en enkätundersökning för att undersöka hur medarbetare med barn upplever möjligheten att kombinera föräldraskapet med arbetslivet.	2021	HR
Föräldraskap och arbete	Analysera enkätsvaren. Analysens utslag visar eventuella behov av åtgärder	2021	HR