

Beslutsunderlag

Styrelsen 211203

Telefon: [031 64 74 36](tel:031647436)

Handläggare: Robert Kulka

Mejladress: robert.kulka@gryaab.se

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen 2022

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

Gryaabs plan för aktiva åtgärder 2022, enligt bilaga 1, godkänns.

Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare ska vidta aktiva 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 Plan för aktiva åtgärder 2022. 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

Genomförandet av 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 26 november 2021.

Bilagor

1. Gryaabs plan för aktiva åtgärder 2022.

Ärendet

Diskrimineringslagen ställer krav på skriftlig dokumentation kring arbetet med aktiva åtgärder. Gryaab har upprättat en plan för bolaget för 2022. Styrelsen har att 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.

Arbetsgivaren 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 förvärsarbete 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 Plan för aktiva åtgärder 2022.

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. Planen är ett årligen återkommande ärende som följer av lag.

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 Gryaab:s ägardirektiv, Göteborgs Stadshus AB:s anvisningar för ärendeberedning och Göteborgs Stads riktlinjer för styrning, uppföljning och kontroll.

Bolagets bedömning

Genom förslaget 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 2022, enligt bilaga 1. Planen gäller för Gryaab under 2022.



2021-11-18

Stab/HR

Robert Kulka

Gryaab AB, Box 8984, 402 74 Göteborg, [031-64 74 00](tel:031-647400), gryaab.se

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen 2022

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

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. Könsupplad 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 2021

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Arbetsförhållande	Utbildning för alla chefer och fackliga ombud i samverkan och MBL	Har ej genomförts. Lämplig utbildning har inte hittats under 2021. Utbildningsinsatsen ska förhoppningsvis realiseras under 2022.
Arbetsförhållande	Revidera och anpassa informationen kopplad till målgrupp i verksamhetshandboken. Tillgänglighetsanpassa information på intranätet	Verksamhetshandboken har reviderats och uppdaterats. Informationen på intranätet har tillgänglighetsanpassats
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.	HR arbetar fortlöpande med att utveckla processen för introduktion av nyanställda. Arbetet är en del i revideringen av kompetensförsörjningsplanen. Arbetet beräknas pågå fram till våren 2022.
Arbetsförhållande	Göra Gryaabs information kring diskriminering och kränkande särbehandling kännbar på samtliga APT samt vid introduktion av nyanställda.	Ett pågående arbete i respektive avdelning som kommer fortlöpa under 2022.
Arbetsförhållande	Upprätta en rutin kring avslutsamtal samt implementera en avgångsenkät	Genomfört. När en anställning avslutas får berörd medarbetare en avgångsenkät från HR samt möjlighet till ett avslutsamtal med HR.

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Arbetsförhållande	Uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Pride-veckan årligen	Genomfört.
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.	Pågående arbete som bedöms vara slutfört våren 2022.
Löner och andra anställningsvillkor	Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet.	I samband med löneöversynen 2020 har arbetsgivaren säkerställt att löneöversynen skett utefter rätt bedömningsgrunder, det vill säga, ingen diskriminering har skett.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra lönekartläggning.	Inför löneöversyn 2020 genomfördes en kartläggning där inga osakliga löneskillnader kunde identifieras.
Löner och andra anställningsvillkor	Utbildning för chefer kring lönebildningsprocessen	I samband med uppstarten av löneöversyns för 2019–2020 genomförde HR informationsträffar ledningsgruppen avseende lönebildningsprocessen
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	I samband med varje ny rekrytering har HR tillsammans med rekryterande chef gjort en bedömning huruvida det är aktuellt att använda enkätfrågor. Har oftast tillämpas då man bedömt att kandidaturvalet kan bli stort

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Rekrytering och befordran	Säkerställa i rekryteringsprocessen att all lönesättning stäms av med HR för att motverka osaklig lönesättning.	Genomfört. Rekryteringsprocessen har reviderats under 2019–2020 och resulterat i framtagandet av ett beslutsunderlag som tas fram inför varje rekrytering där alla uppgifter stäms av med HR och VD innan rekryteringen påbörjas.
Utbildning och övrig kompetensutveckling	Utbildning för alla chefer i den reviderade rekryteringsprocessen.	HR har utbildat alla chefer i den nya rekryteringsprocessen. Delvis har HR besökt ledningsgruppen och presenterat den nya processen samt att vid varje ny rekrytering går HR igenom hela processen med rekryterande chef.
Föräldraskap och arbete	Utföra en enkätundersökning för att undersöka hur medarbetare med barn upplever möjligheten att kombinera föräldraskapet med arbetslivet.	Enkätundersökning genomförd. Påvisade att majoriteten upplevde att Gryaab var en föräldravänlig organisation.
Föräldraskap och arbete	Analysera enkätsvaren. Analysens utslag visar eventuella behov av åtgärder.	Analysen påvisar att Gryaab behöver jobba mer med att inkludera föräldralediga i gruppaktiviteter samt säkerställa en hållbar arbetsbelastning vid deltidsarbete.

Samverkan av aktiva åtgärder

Aktiviteterna har samverkats, både vid framtagande av planen samt under arbetets gång med aktiviteterna. Samverkan har skett i olika forum, vid olika tidpunkter mellan arbetsgivaren och de berörda parterna (exempelvis med de fackliga parterna och arbetstagarerna). Formen samt tidpunkten har styrts av aktivitetens karaktär.

Kartläggning och analys

Anställningsform, könsfördelning och medelålder

Gryaab erbjuder i hög grad tillsvidare tjänster och alla tjänster är på heltid. Totalt var det 115 anställda på Gryaab varav 111 är tillsvidare tjänster vid mättillfället i oktober månad 2021 (en ökning om 6 personer sedan föregående år). Av de 111 är 39 kvinnor och 72 män. Endast fyra anställda innehar en tidsbegränsad anställning (minskning med 2 sedan föregående år), varav 2 kvinnor och 2 män. Under våren hade en medarbetare en provanställning som nu övergått till en tillsvidareanställning. Ingen medarbetare har en ofrivillig deltidsanställning,

Medelåldern på Gryaab är 46 år. Medelåldern för kvinnor är 44 år och för män 47 år. Åldersgruppen 34 år och yngre är utgör ca 16 % av alla anställda. Åldersgruppen 35–49 år utgör 41 % av alla anställda. Åldersgruppen 50 år och äldre utgör 43 % av alla anställda.

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

Sjukfrånvaro och arbetsskador

Den ackumulerade sjukfrånvaron ligger på 3,2 % (ackumulerad fram till och med september 2021) och är en minskning i jämförelse med resultat för motsvarande period 2021 då sjukfrånvaron var 4,6 %. Minskningen kan sannolikt kopplas till att pandemins inverkan minskar.

Sjukfrånvaron uppdelat på kön visar att kvinnornas sjukfrånvaro fram till och med september 2021 ligger på 3,6 % jämfört med 2020 års nivå på 4,2 %. Männen sjukfrånvaro är 3,0 % jämfört med 2020 års nivå på 4,5 %. Det finns därmed ingen större skillnad i den totala sjukfrånvaron mellan könen. Det finns dock en skillnad mellan korttids- och långtidsfrånvaro, där kvinnor i större utsträckning har längre sjukfrånvaroperioder än män. Sammantaget bedöms sjukfrånvaronivåerna låga och det har skett en minskning sedan föregående år, både avseende den korta och långa frånvaron samt mellan könen.

Fram till och med september månad 2021 har 5 arbetsskador anmälts på Gryaab varav tre av dessa är på drift och en på teknisk försörjning. Anmälningarna gjordes av 5 män och 1 kvinna. Samtliga anmälda arbetsskador var fysiska skador. Ingen arbetsskada har resulterat i längre sjukskrivningar eller allvarliga, bestående men.

I och med pandemin har distansarbetet ökat. Arbetsgivaren ser i nuläget över möjligheten att kunna erbjuda medarbetare möjligheten till distansarbete framgent efter pandemin, i den mån verksamheten tillåter det. Arbetsgivaren har, efter uppföljning kunnat se att möjligheten till distansarbete har generellt varit uppskattat bland medarbetarna på Gryaab. Distansarbete medför dock vissa risker och utmaningar. Här bedöms därmed arbetsgivaren behöva ha en tätare uppföljning av exempelvis sjukfrånvaroorsaker. Vidare behöver vi arbeta mer aktivt med att säkerställa att engagemang, känslan av gemenskap och känslan av att vara inkluderad upprätthålls på en god nivå trots att distansarbete.

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.

Inför 2020 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.

Nästa lönekartläggning kommer att genomföras under första kvartalet 2022.

Rekrytering och befordran

I Gryaabs rekryteringsprocess framgår 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.

HR har under 2021 reviderat rekryteringsprocess för Gryaab. Syftet har varit att skapa en tydligare rekryteringsprocess för att underlätta arbetet för alla berörda parter samt 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. Verktöget 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 därför behöver arbeta aktivt och mer medvetet för att försöka attrahera det underrepresenterade könet. Dock ligger fokus i första hand på att finna rätt kompetens till den utlysta tjänsten.

Gryaab har flera medarbetare som är över 60 år som har arbetat länge på Gryaab. Därmed kommer det ske en del pensionsavgångarna under de kommande åren. Det medför ett behov av att säkerställa rätt kompetensöverföring samt ett ökat rekryteringsbehov.

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.

Under hösten har ledningsgruppen arbetat med att kompetensinventera och planera inför framtida kompetensbehov. Arbetet kommer att mynna ut i en reviderad kompetensförsörjningsplan under 2022. Kompetensförsörjningsplanen är ett levande dokument som kommer revideras löpande.

Föräldraskap och arbete

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

På Gryaab varierar omfattningen av föräldraledighetsuttaget, både under året samt mellan åren. Fram till och med oktober 2020 var 5,4 % av arbetstiden föräldraledighet (eller vård av barn) jämfört med 4,7 % för föregående period 2020. Kvinnorna stod för större delen av frånvaron. Eftersom det finns fler män än kvinnor, konstateras det att kvinnor i hög grad är föräldralediga (eller tar ut vård av barn). Samma frånvaromönster återfinns i föregående årets resultat.

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.

Gryaab har med hjälp av enkät undersökt under 2021 hur medarbetare med barn i åldern 0–15 år upplever möjligheten att kombinera föräldraskap med arbetsliv. Resultatet var övervägande positivt och man tyckte att Gryaab var en föräldravänlig arbetsplats. Som utvecklingsområde identifierades att arbetsgivaren måste arbeta mer med att inkludera föräldralediga i gruppaktiviteter samt säkerställa en rimlig arbetsbelastning för medarbetare med partiell föräldraledighet.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Under november - december 2021 kommer en ny medarbetarenkätundersökning genomföras. Den senaste gjordes 2019. Därmed finns det inga aktuella siffror i dagsläget. HR undersöker möjligheten för Gryaab att ha ett kompletterande pulsmättningsverktyg som ska möjliggöra korta, mer regelbundna uppföljningar av exempelvis den psykosociala arbetsmiljön. Vi ser ett behov av att kunna göra mätningar oftare för att kunna arbeta med proaktivt och fånga upp problem redan i ett tidigt skede.

Under 2021 har respektive avdelning/grupp arbetat med de egna handlingsplanerna som togs fram efter senaste medarbetarenkätundersökningen, hälsoprofilsundersökningen samt den psykosociala arbetsmiljöonden. Handlingsplanerna syftar till att förbättra både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön på enhetsnivå, avdelningsnivå samt på Gryaab-nivå. Arbetet är fortlöpande.

Under 2021 har det till arbetsgivaren inkommit en anmälan om sexuella trakasserier som har hanterats.

Mål och aktiva åtgärder för 2022

Målområde	Aktivitet
Arbetsförhållande	Utbildning för alla chefer och fackliga ombud i samverkan och MBL.
Arbetsförhållande	Inspirationsföreläsning för alla medarbetare på Gryaab inom området arbetsmiljö.
Arbetsförhållande	Revidera och anpassa informationen kopplad till målgrupp i verksamhetshandboken och på intranätet utefter nytt kollektivavtal Branschöverenskommelse 20 Vatten & Miljö
Arbetsförhållande	Erbjuda alla medarbetare möjlighet att träffa en ergonom för genomgång av den egna arbetsplatsen (2021-2022).
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.
Arbetsförhållande	Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Prideveckan årligen.
Arbetsförhållande	Upprätta ny kompetensförsörjningsplan.
Löner och andra anställningsvillkor	Upprätta ett lönepolitiskt program för Gryaab.
Löner och andra anställningsvillkor	Införa digitalt verktyg för hantering av löneöversyn.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra sedvanlig lönekartläggning och analys. Omvärldsbevaknings samt analys.

Målområde	Aktivitet
Löner och andra anställningsvillkor	Utbildning för chefer kring löneprocessen utefter det nya kollektivavtalet Branschöverenskommelse 20 Vatten & Miljö.
Rekrytering och befordran	HR ska säkerställa att rekryteringsprocessen tillämpas och efterlevs vid samtliga rekryteringar.
Föräldraskap och arbete	Gryaab ska säkerställa att alla medarbetare med barn ska kunna förena arbete med föräldraskap.
Föräldraskap och arbete	Arbeta med enkätresultatet: inkludera föräldralediga i gruppaktiviteter samt säkerställa en hållbar arbetsbelastning vid deltidsarbete.
Föräldraskap och arbete	Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet.