

Beslutsunderlag

Styrelsen 2022-12-02

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

Diarienummer:

Mejladress: robert.kulka@gryaab.se

Handläggare: Robert Kulka

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen 2023

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen 2023, enligt bilaga 1, godkänns.

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 2023. 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.

Planen följer både upp åtgärderna i planen för 2022 och anger mål och åtgärder för 2023.

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 24 november 2022.

Bilagor

1. Plan för aktiva åtgärder 2023

Ärendet

Utifrån diskrimineringslagens krav på skriftlig dokumentation kring arbete med aktiva åtgärder, har arbetsgivaren upprättat en plan för Gryaab gällande aktiva åtgärder för 2023, 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. De nya reglerna ersätter tidigare lagkrav på en jämställdhetsplan. 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 2023. Planen följer både upp åtgärderna i planen för 2022 och anger mål och åtgärder för 2023.

Bedömning av ärendets principiella beskaffenhet

Ärendet avser Gryaabs plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Lagkravet gäller för Gryaab som arbetsgivare och ärendet bedöms därför inte vara 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 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 enligt diskrimineringslagen 2023, enligt bilaga 1. Planen gäller för Gryaab under 2023.



2022-12-02

Stab/HR

Robert Kulka

Bilaga 1

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

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen 2023

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 är arbetsgivare, arbetstagare eller 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 föräldradighetslagen. 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.

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 internrekrytering 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, könsöverskridande 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 fastställer Planen för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen

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 2022

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Arbetsförhållande	Utbildning för alla chefer och fackliga ombud i samverkan och MBL.	Genomförd den 2 september 2022. Föreläsning med Georg Frick.
Arbetsförhållande	Inspirationsföreläsning för alla medarbetare på Gryaab inom området arbetsmiljö.	Genomförd. Alla medarbetare erbjöds möjlighet att delta. Tre tillfällen bokades: 27 april, 5 maj och 11 maj 2022.
Arbetsförhållande	Revidera och anpassa informationen kopplad till målgrupp i verksamhetshandboken och på intranätet utefter nytt kollektivavtal Branschöverenskommelse 20 Vatten & Miljö	Genomfört.
Arbetsförhållande	Erbjuda alla medarbetare möjlighet att träffa en ergonom för genomgång av den egna arbetsplatsen (2021-2022).	Genomfört.
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.	Delvis genomfört. Arbetet kommer fortgå under 2023.
Arbetsförhållande	Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Pride-veckan årligen.	Genomfört.

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Arbetsförhållande	Upprätta ny kompetensförsörjningsplan.	Uppstartat och pågående. Arbetet fortgår och beräknas vara klart under våren 2023.
Löner och andra anställningsvillkor	Upprätta ett lönepolitiskt program för Gryaab.	Uppstartat och pågående.
Löner och andra anställningsvillkor	Införa digitalt verktyg för hantering av löneöversyn.	Genomfört.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra sedvanlig lönekartläggning och analys. Omvärldsbevaknings samt analys.	Genomfört.
Löner och andra anställningsvillkor	Utbildning för chefer kring löneprocessen utefter det nya kollektivavtalet Branschöverenskommelse 20 Vatten & Miljö.	Utbildning genomförd 1 september med Georg Frick.
Rekrytering och befordran	HR ska säkerställa att rekryteringsprocessen tillämpas och efterlevs vid samtliga rekryteringar.	Görs vid varje rekrytering.
Föräldraskap och arbete	Gryaab ska säkerställa att alla medarbetare med barn ska kunna förena arbete med föräldraskap.	Hanteras löpande i samband med varje enskild föräldradedighet.
Föräldraskap och arbete	Arbeta med enkätresultatet: inkludera föräldradediga i gruppaktiviteter samt säkerställa en hållbar arbetsbelastning vid deltidsarbete.	Hanteras löpande. Strukturen kring medarbetarsamtal har utvecklats så att fler samtal hålls per år samt att fler frågor kring den psykosociala arbetsmiljön har tillkommit.

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Föräldraskap och arbete	Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet.	Hanteras löpande i samband med varje enskild föräldraledighet.

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 119 anställda på Gryaab varav 115 är tillsvidare tjänster vid mättillfället i oktober 2022 (en ökning om 4 personer sedan föregående år). Av de 119 är 45 kvinnor och 74 män. Endast fyra anställda innehar en tidsbegränsad anställning (oförändrat antal sedan föregående år), varav 2 kvinnor och 2 män. 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 cirka 15 % av alla anställda. Åldersgruppen 35–49 år utgör cirka 45 % av alla anställda. Åldersgruppen 50 år och äldre utgör cirka 40 % av alla anställda.

Det finns totalt 15 medarbetare som har en chefsbefattning med tillhörande personal- och budgetansvar. Av dessa är 7 kvinnor och 8 män vilket innebär att andelen kvinnor och män med chefsbefattning inte speglar den totala könsammansättningen inom Gryaab.

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.

Sjukfrånvaro och arbetsskador

Den ackumulerade sjukfrånvaron ligger på 3,2 % (ackumulerad fram till och med september 2022) och är i samma nivå som resultatet för motsvarande period 2021.

Frånvaron är låg och kan tolkas som att våra medarbetare överlag är friska. Detta speglas även i frisknärvaron där hela 52% av alla tillsvidareanställda har max 4 sjukdagar under det senaste året.

Sjukfrånvaron uppdelat på kön visar att kvinnornas sjukfrånvaro till och med september 2022 ligger på 4,6 % jämfört med 2021 års nivå på 3,6 %. Männens sjukfrånvaro för samma period 2022 är 2,3 % jämfört med 2021 års nivå på 3,0 %. Det vi kan se är att sjukfrånvaron bland kvinnor är något högre än bland män och att ökningen avser långtidsfrånvaron 15 dagar eller mer.

Till och med 31 oktober 2022 har 6 arbetsskador anmälts på Gryaab. Anmälningarna gjordes av tre män och 3 kvinnor. Samtliga anmälda arbetsskador var fysiska skador. Ingen arbetsskada har resulterat i längre sjukskrivningar eller allvarliga, bestående men.

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 är eller brukar anses vara kvinnodominerade med en annan grupp som utför likvärdigt arbete, som inte är 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 2022 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.

Under hösten 2022 genomfördes en kompetenshöjande utbildning för alla chefer och HR i lön och lönebildning. HR kommer även att ta fram utbildningsmaterial för alla medarbetare för att öka kompetens kring löneprocessen på Gryaab.

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.

Personalomsättningen har ökat till följd av både fler pensionsavgångar, intern rörlighet samt en ökad rörlighet på arbetsmarknaden i stort.

Det finns större utmaningar att hitta rätt kandidat till våra utannonserade tjänster. Vi har hittills i år sökt totalt 33 nya medarbetare inklusive (både tillsvidareanställda och tidsbegränsat anställda). Annonseringarna har lett till 23 nya anställningar. Av dessa rekryteringar är flera chefstjänster inom avdelningen Teknisk Försörjning. Vi har även haft 6 avbrutna rekryteringsprocesser med anledning att vi inte hittat rätt kandidat.

Vi ser att behovet av att anställa kommer vara fortsatt stort framöver.

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.

HR har under hösten påbörjat att revidera befintlig kompetensförsörjningsplan. Syftet är att utveckla den befintliga och anpassa den mer till en förändrad arbetsmarknad med större konkurrens.

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 2022 var 3,2 % av arbetstiden föräldraledighet (eller vård av barn) jämfört med 5,4 % för föregående period 2021. Kvinnorna stod för större delen av frånvaron. Eftersom det finns fler män än kvinnor, konstateras att kvinnor i högre 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.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Vintern 2021 genomfördes den sedvanliga medarbetarenkätundersökningen. I den framkom det avseende kränkande särbehandling, trakasserier, hot och våld samt otillåten påverkan att 89 % av svarande uppgav att de ej varit utsatta. Vid föregående undersökning 2019 var det 85 %. Gällande sexuella trakasserier uppgav 98% (2 % kunde ej besvara frågan) att de ej varit utsatta. 2019 blev resultatet 96% (1 % angav att de inte kan besvara frågan). Gällande hot och våld är siffran 0 % för både 2021 och 2019. Vad gäller Otillåten påverkan som var en ny fråga uppgav 92 % att de ej varit utsatta.

Under våren 2022 genomfördes psykosociala arbetsmiljöronder på varje avdelning och grupp. Under hösten 2022 har vi påbörjat ett arbete att implementera ett tempmättningsverktyg (Winningtemp) för att mäta upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Verktöget lanserades inom hela organisationen oktober 2022. Verktöget kommer vara ett komplement till ordinarie medarbetarenkät. Verktöget kommer möjliggöra en kontinuerlig uppföljning av medarbetarnas välmående samt underlätta för arbetsgivaren att i ett tidigt skede igångsätta förebyggande åtgärder.

Mål och aktiva åtgärder för 2023

Målområde	Aktivitet
Arbetsförhållanden	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.
Arbetsförhållanden	Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Prideveckan årligen.
Arbetsförhållanden	Upprätta och färdigställa ny kompetensförsörjningsplan.
Löner och andra anställningsvillkor	Upprätta och färdigställa ett lönepolitiskt program för Gryaab.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra sedvanlig lönekartläggning och analys. Omvärldsbevaknings samt analys.
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	Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande	Upprätta en strategisk plan för hur Gryaab ska arbeta med resultatet från Winningtemp. Öka användningen.