



2023-11-06

Stab/HR

Maria Udén Lohnér & Albin Caspersen

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

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen 2024

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 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.

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder regleras i diskrimineringslagen och har, precis som förbudet 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 arbetssökande.

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 2023

| Målområde | Aktivitet | Uppföljning |
|-------------------------------------|---|--|
| 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. | Delvis genomfört. Arbetet kommer fortgå under 2024. |
| Arbetsförhållanden | Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Prideveckan årligen. | Genomfört men arbetet behöver fortgå årligen. Gryaab deltog i prideparaden 2023. |
| Arbetsförhållanden | Upprätta och färdigställa ny kompetensförsörjningsplan. | Genomfört. |
| Löner och andra anställningsvillkor | Upprätta och färdigställa ett lönepolitiskt program för Gryaab. | Påbörjat, utkast finns. Arbetet fortsätter 2024. |
| Löner och andra anställningsvillkor | Genomföra sedvanlig lönekartläggning och analys. Omvärldsbevaknings samt analys. | Genomfört |
| 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 föräldraledighet |
| Föräldraskap och arbete | Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet. | Hanteras löpande i samband med varje enskild föräldraledighet |

| Målområde | Aktivitet | Uppföljning |
|---|--|--|
| 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. | Genomfört. Det finns en struktur genom mallar, dagordningar och osa- ronder för uppföljning och för det kontinuerliga arbetet med resultatet. |

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 123 anställda på Gryaab varav 122 är tillsvidare tjänster vid mättillfället i oktober 2023 (en ökning om 4 personer sedan föregående år). Av de 123 är 45 kvinnor och 78 män. Endast en anställd (kvinna) innehar en tidsbegränsad anställning (tre färre sedan föregående år).

Ingen medarbetare har en ofrivillig deltidsanställning.

Medelåldern på Gryaab är 46 år. Åldersgruppen 34 år och yngre är utgör cirka 28 % av alla anställda, vilket är en relativt stor ökning mot föregående år då motsvarande siffra var 15%. Åldersgruppen 35–49 år utgör cirka 43 % av alla anställda. Åldersgruppen 50 år och äldre utgör cirka 29 % av alla anställda, vilket också är en minskning mot föregående år då siffran var 40%.

Det finns totalt 14 medarbetare som har en chefsbefattning med tillhörande personal- och budgetansvar. Av dessa är 6 kvinnor och 8 män vilket innebär att andelen kvinnor och män med chefsbefattning liknar den totala könssammansättningen inom Gryaab (några procentenheter högre för chefer än för samtliga medarbetare).

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 3,4 % (ackumulerad fram till och med september 2022) och innebär en liten ökning i jämförelse med föregående år (+0,2 procentenheter). Frånvaron är låg och kan tolkas som att våra medarbetare överlag är friska. Detta speglas även i frisknärvaron där hela 69% av alla tillsvidareanställda har max 4 sjukdagar under det senaste året, detta är en ökning sedan föregående år då motsvarande siffra var 52%. Värt att nämna som kan påverka utfallet är möjligheten till distansarbete, vårt gällande flextidsavtal som möjliggör nyttjande av flextid vid sjukdom samt att vi genomgått ett par år av pandemitider.

Sjukfrånvaron uppdelat på kön visar att kvinnornas sjukfrånvaro till och med september 2023 ligger på 3,2 % jämfört med 2022 års nivå på 4,6 %. Männens sjukfrånvaro för samma period 2023 är 3,5 % jämfört med 2022 års nivå på 2,3 %. Det vi kan se som är värt att nämna är att kvinnors sjukskrivningar minskat avsevärt i jämförelse med föregående år och avser sjukskrivning >14 dagar.

Till och med 31 oktober 2023 har fyra arbetsskador och två färdolycksfall anmälts på Gryaab. Samtliga anmälda arbetsskador var fysiska skador. Ingen arbetsskada har resulterat i längre sjukskrivning 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 2023 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.

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, där ex annonseringstiden ibland fått förlängas eller där processen av andra anledningar tagit längre tid. Genomförda annonseringar hittills 2023 (tom oktober) har lett till 26 anställningar (14 tillsvidareanställningar och 12 tidsbegränsade anställningar). Vi har haft 2 avbrutna rekryteringsprocesser (en tillsvidaretjänst och en tidsbegränsad anställning) med anledning att vi inte hittat rätt kandidat eller att behovet förändrats i verksamheten.

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.

I början av 2023 fastställdes Plan för Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare. I planen finns ett antal aktiviteter identifierade som särskilt viktiga för att säkerställa kompetensförsörjningen framöver.

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 2023 var 6% av arbetstiden föräldraledighet (eller vård av barn) jämfört med 3,2 % för föregående period 2022. Orsaken till denna ökning på Gryaab är okänd men mönstret med ökat uttag av vård av barn har uppmärksammats i allmänhet i samhället, vilket troligen även speglar Gryaabs statistik. Av kvinnors arbetade tid framkommer en högre grad av frånvaro (föräldraledighet eller vård av barn) i jämförelse med männens arbetade tid och deras föräldraledighet/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

Medarbetarundersökning via Göteborgs stad pågår under november 2023 och resultatet kommer presenteras i slutet av året.

I den senaste genomförda medarbetarundersökningen 2021 framkom det avseende området kränkande särbehandling, trakasserier, hot och våld samt otillåten påverkan att 89 % av svarande uppgav att de ej varit utsatta. Gällande sexuella trakasserier uppgav 98% (2 % kunde ej besvara frågan) att de ej varit utsatta. Gällande hot och våld är siffran 0 % för 2021. Vad gäller otillåten påverkan som var en ny fråga uppgav 92 % att de ej varit utsatta.

Under hösten 2022 implementerades pulsmättningsverktyget Winningtemp för att mäta upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Verktyget är ett komplement till ordinarie medarbetarenkät och möjliggör tidiga insatser och en kontinuerlig uppföljning av medarbetarnas välmående. I Winningtemp ställs frågor utifrån 9 områden (bland annat ledarskap, teamkänsla, delaktighet och arbetsglädje) samt frågor kring kränkningar, trakasserier och mobbning. Det finns också möjlighet för medarbetare att skriva (alltid anonyma) kommentarer och samtliga kommentarer kring kränkningar, trakasserier och

mobbing skall besvaras av chef eller HR med uppmuntran till personlig kontakt. Ett antal kommentarer har under året inkommit avseende diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Kommentarer kring detta besvaras alltid med uppmuntran till personlig kontakt med chef eller HR. Inga kommentarer har under året lett till någon formell anmälan om kränkande särbehandling.

Mål och aktiva åtgärder för 2024

| 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 | Genomföra ett antal av de identifierade aktiviteterna i Planen för Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare. |
| Arbetsförhållanden | Genomföra projekt där HR håller i samtliga exit-samtal under 2024 för tillsvidareanställda som väljer att avsluta sin anställning. |
| Löner och andra anställningsvillkor | Upprätta och färdigställa ett lönepolitiskt program för Gryaab. |
| Löner och andra anställningsvillkor | Genomföra sedvanlig lönekartläggning, analys samt omvärldsbevakning av löner. |
| Rekrytering och befordran | HR ska säkerställa att rekryteringsprocessen tillämpas, efterlevs och är i linje med Göteborgs stads process. Utveckla rekryteringsprocessen med ex mall för slutintervju. |
| 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 föräldradighet i löneöversynsarbetet. |

| Målområde | Aktivitet |
|--|---|
| Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande | Ta fram aktiviteter som säkerställer att svarsfrekvensen i Winningtemp fortsatt håller en hög nivå. Fortsatt arbete och aktiviteter för att skapa delaktighet bland medarbetarna. |
| Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande | Säkerställa att framtaget årshjul för apt används i verksamheten i syfte att kvalitetssäkra information, skapa delaktighet, engagemang och medvetenhet. |

Denna plan för Aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen är fastställd av styrelsen 2023-12-11.