

Beslutsunderlag

Styrelsen 241205

Telefon: Telefon: [031 64 74 00](tel:031647400)

Handläggare: Marina Hugosson Neuman

Mejladress: marina.hugosson.neuman@gryaab.se

Plan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen för 2025

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

Plan för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen 2025, enligt bilaga 1, fastställs.

Planen ska gälla för Gryaab under 2025.

Sammanfattning

Diskrimineringslagen ställer krav på att arbetsgivare aktivt ska 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 2025. 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 på lokal samverkansgrupp den 28 november 2024.

Bilagor

1. Plan 2025 för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

Ärendet

Utifrån Diskrimineringslagens krav på skriftlig dokumentation kring arbete med aktiva åtgärder, har arbetsgivaren upprättat en plan för Gryaab gällande aktiva åtgärder för 2025.

Styrelsen har att 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
- 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 2025. Planen följer både upp åtgärderna i planen för 2024 och anger mål och åtgärder för 2025.

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 fastställa föreslagen plan 2025 för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen, enligt bilaga 1. Planen ska gälla för Gryaab under 2025.

2024-10-25

Stab/HR

Marina Hugosson Neuman, Albin Caspersen

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

Plan 2025 för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen

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 policy för arbetsmiljö, medarbetarskap och chefskap, Göteborgs Stads program för en jämlik stad (2018–2026), Göteborgs Stads budget samt Göteborgs Stads plan för att förbättra HBTQ-personers livsvillkor och Göteborgs stads plan för att motverka tystnadskultur (2023-2025). Det finns även en koppling till CEMR-deklarationen och dess aktuella utvecklingsområden.

Aktiva åtgärder mot diskriminering

Aktiva åtgärder regleras i Diskrimineringslagen och har, precis som förbuden mot diskriminering, till syfte att förebygga och motverka diskriminering på arbetsplatsen. Diskrimineringsförbuden är till för att motverka konkreta diskriminerande handlingar i individuella fall medan arbetsgivarnas aktiva åtgärder fokuserar på att 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 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 fysiska och psykosociala arbetsförhållanden. Det kan till exempel omfatta samtalsklimat, arbetstider, utrustning, trakasserier och sexuella trakasserier samt risk för repressalier.

- **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 utifrån jämlik kompetensförsörjning med normkritiska rekryteringsprocesser och ge möjlighet för alla 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. Arbetsgivarna ska också sträva efter en jämn könsfördelning när det gäller utbildning och kompetensutveckling. Motsvarande krav finns inte för övriga diskrimineringsgrunder.

- **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 utvecklingsområden i Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019–2024 som berör Gryaab handlar om jämställdhetsintegrering, jämlik kompetensförsörjning och arbetsvillkor oavsett kön samt att man säkerställer ett systematiskt arbete med fokus på sexuella trakasserier avseende kunskaper, metoder och verktyg. Jämställdhetsintegrering innebär att perspektivet jämställdhet alltid ska integreras i planerings- och budgetprocessen och att strategin följs upp löpande på bolagsnivå. Jämlik kompetensförsörjning innebär bland annat att rekryteringsprocessen är normkritisk och att man synliggör kopplingen till det systematiska arbetsmiljöarbetet. Exempelvis handlar det om att ge förutsättningar för ett gott ledarskap och medarbetarskap och att de eventuella risker eller problem som kan uppstå på arbetsplatsen tas om hand i ett tidigt skede samt att alla medarbetare känner sig delaktiga och involverade i åtgärderna. Att ha medarbetare som trivs på arbetsplatsen leder till ökat engagemang och större effekt på organisationens måluppfyllelse.

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 delaktighet, respekt och gemenskap måste vi alla hjälpas åt och samverka. Gryaabs värdegrund innebär att alla som arbetar inom organisationen är öppna, positiva och engagerade. Samtidigt som alla har ett ansvar för arbetsmiljön och aktiva åtgärder mot diskriminering 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 skyldigheter på arbetsplatsen.

Alla medarbetare ansvarar för att aktivt 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 skyldigheter 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 2024

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. Nytt upphandlat system implementeras under hösten 2024 som möjliggör högre kvalitet och bättre samordning av introduktionen. Arbetet kommer att fortgå under 2025.

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Arbetsförhållanden	Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Pride-veckan årligen.	Genomfört men arbetet behöver fortgå årligen. Gryaab deltog i Prideparaden 2024 och Prideveckan uppmärksammades på fler sätt på arbetsplatsen i år (möjlighet att närvara på föreläsningar, photo booth vid matsalen mm).
Arbetsförhållanden	Genomföra ett antal av de identifierade aktiviteterna i Planen för Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare samt prioritera och utvärdera effekterna.	Prioritering har skett samt genomförandet av en del av de planerade aktiviteterna med fokus på ökat mässdeltagande samt införandet av ny arbetstidsmodell. Arbetet med fler aktiviteter och utvärdering av dessa behöver fortgå årligen.
Arbetsförhållanden	Genomföra projekt där HR håller i samtliga exit-samtal under 2024 för tillsvidareanställda som väljer att avsluta sin anställning.	Pågår. Sammanställning av resultat, analys av mönster för aktiviteter framåt sker i januari 2025.
Arbetsförhållanden	Riskbedömning, analys och uppföljning av åtgärder utifrån inrapporterade ärenden i avvikelshanteringssystemet (både psykosociala och fysiska faktorer)	Genomfört men uppföljning av genomförda riskbedömningar behöver systematiseras och ingå i handlingsplanerna för arbetsmiljö.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra sedvanlig lönekartläggning och analys. Omvärldsbevakning samt analys.	Genomfört.

Målområde	Aktivitet	Uppföljning
Löner och andra anställningsvillkor	Upprätta och färdigställa ett lönepolitiskt program för Gryaab.	Utkast finns. Aktiviteten är pausad.
Rekrytering och befordran	HR ska säkerställa att rekryteringsprocessen tillämpas och efterlevs vid samtliga rekryteringar.	Görs vid varje rekrytering. Blev reviderade med gott resultat.
Rekrytering och befordran	Utveckla rekryteringsprocessen med ex mall för slutintervju.	Fortlöpande utvecklingsarbete pågår med nära samarbete mellan HR och rekryterande chef.
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 löneöversyn årligen och i varje enskild föräldraledighet.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållanden	Ta fram aktiviteter som säkerställer att svarsfrekvensen i Winningtemp fortsatt håller en hög nivå. Fortsatt arbete och aktiviteter för att skapa delaktighet bland medarbetarna.	Genomfört men behöver följas upp löpande. Svarsfrekvensen ligger stadigt på ca 80% vilket anses som hög. Varje chef ansvarar för att följa sin enhets resultat löpande och vid behov involveras HR i åtgärder och aktiviteter.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållanden	Säkerställa att framtaget årshjul för APT används i verksamheten i syfte att kvalitetssäkra information, skapa delaktighet, engagemang och medvetenhet.	Genomfört. Uppdateringar behöver göras årligen för att säkerställa kvalitet och att informationen är uppdaterad. Dialog mellan HR och chefer på Ledarforum sker löpande.

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 arbetstagarna). Formen samt tidpunkten har styrts av aktivitetens karaktär.

Kartläggning och analys

Anställningsform, könsfördelning och medelålder

Gryaab erbjuder i hög grad tillsvidare tjänster och majoriteten av alla tjänster är på heltid. Totalt var det 130 anställda på Gryaab varav 128 är tillsvidare tjänster vid mätillfället i oktober 2024 (en ökning om 7 personer på totalen sedan föregående år). Av de 130 är 46 kvinnor och 84 män. Endast en anställd (en man) innehar en tidsbegränsad anställning (samma värde som föregående år). Ingen medarbetare har en ofrivillig deltidsanställning.

Medelåldern på Gryaab är 46 år liksom föregående år. Åldersgruppen 34 år och yngre utgör cirka 18 % av alla anställda, vilket är en relativt stor minskning mot föregående år då motsvarande siffra var 28%. Åldersgruppen 35–49 år utgör cirka 44 % av alla anställda. Åldersgruppen 50 år och äldre utgör cirka 38 % av alla anställda, vilket innebär en höjning mot föregående år då siffran var 29%.

Det finns totalt 14 medarbetare som har en chefsbefattning med tillhörande personal- och budgetansvar. Av dessa är 5 kvinnor och 9 män vilket innebär att andelen kvinnor och män med chefsbefattning liknar den totala könssammansättningen inom Gryaab.

Vi kan konstatera att flera avdelningar fortsatt har en ojämн 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 3,5 % (ackumulerad fram till och med september 2024) och innebär en liten minskning i jämförelse med föregående år (-0,1 procentenheter). Frånvaron är låg och kan tolkas som att våra medarbetare överlag är friska. Detta speglas även i frisknärvaron där hela 46% av alla tillsvidareanställda har max 4 sjukdagar under det senaste året, detta är dock en minskning sedan föregående år då

motsvarande siffra var 69%. Värt att nämna som kan påverka utfallet är möjligheten till distansarbete och vårt gällande flextidsavtal som möjliggör nyttjande av flextid vid sjukdom.

Sjukfrånvaron uppdelat på kön visar att kvinnornas sjukfrånvaro till och med september 2024 ligger på 5,5 % jämfört med 2023 års nivå på 3,2 %. Männens sjukfrånvaro för samma period 2024 är 2,3 % jämfört med 2022 års nivå på 3,5 %. Det vi kan se som är värt att nämna är att kvinnors sjukskrivningar till stor del består av sjukskrivning >14 dagar.

Till och med 31 oktober 2024 har två 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 2024 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 exempelvis annonseringstiden ibland fått förlängas eller där processen av andra anledningar tagit längre tid. Genomförda annonseringar hittills 2024 (tom oktober) har lett till 19 anställningar (13 tillsvidareanställningar och 6 tidsbegränsade anställningar). Vi har haft 0 avbrutna rekryteringsprocesser med anledning att vi inte hittat rätt kandidat eller att behovet förändrats i verksamheten.

Vi ser ett stort behov av att behöva fortsätta nyanställa 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 Gryaabs fastställda Plan för Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare finns ett antal aktiviteter identifierade som särskilt viktiga för att säkerställa kompetensförsörjningen framöver. Dessa är prioriterade och utvärderas och följs upp årligen.

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 2024 var 2,3% av arbetstiden föräldraledighet (eller vård av barn) jämfört med 6 % för föregående period 2023. Orsaken till denna minskning på Gryaab följer inte riktigt trenden i samhället med ökat uttag av vård av barn och skiljer sig med en markant minskning från föregående år. 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 års 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

Gryaab genomförde hösten 2023 Medarbetarundersökning via Göteborgs Stad. 88% svarade där att de inte utsatts för kränkande särbehandling, trakasserier, hot och våld eller otillåten påverkan. Gällande sexuella trakasserier uppgav 99% att de ej varit utsatta. Gällande hot och våld svarar 99% att de ej varit utsatta medan 1% inte kan besvara frågan. Vad gäller otillåten påverkan uppgav 98 % att de ej varit utsatta.

Pulsmättningsverktyget Winningtemp som Gryaab använt sig av sedan 2022 syftar till att mäta upplevelsen av den psykosociala arbetsmiljön. Verktöget 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 om upplevda kränkningar, trakasserier och mobbning besvaras av chef eller HR med uppmuntran till personlig kontakt och vid behov görs fortsatt utredning och åtgärdsplan.

Mål och aktiva åtgärder för 2025

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 och möjliggörs med hjälp av nytt upphandlat system.
Arbetsförhållanden	Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Pride-veckan årligen.
Arbetsförhållanden	Genomföra fler av de identifierade aktiviteterna i Planen för Kompetensförsörjning och attraktiv arbetsgivare samt prioritera och utvärdera effekterna.
Arbetsförhållanden	Analysera mönster och koppla på åtgärder utifrån resultatet av samtliga exit-samtal under 2024 för tillsvidareanställda som väljer att avsluta sin anställning.
Arbetsförhållanden	Implementera förslag om att systematiskt och strukturerat följa upp genomförda riskbedömningar (både psykosociala och fysiska faktorer) samt inkorporera dessa i varje chefs handlingsplan för arbetsmiljöfaktorer.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra sedvanlig lönekartläggning, analys samt omvärldsbevakning av löner.
Löner och andra anställningsvillkor	Utveckla och konkretisera Gryaabs nuvarande lönekriterier.

Målområde	Aktivitet
Rekrytering och befordran	HR ska säkerställa att rekryteringsprocessen tillämpas och efterlevs vid samtliga rekryteringar samt uppdatera de mallar för intervjuer och bedömningsmatriser som finns i verksamheten.
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.
Föräldraskap och arbete	Fortsätta att möjliggöra en kombination av föräldraskap och arbete genom tät dialog mellan medarbetare - chef om bland annat: möjligheten att använda sig av flextid samt vid behov se över arbete i beredskap på obekväma arbetstider. Möjlighet till distansarbete finns för vissa roller inom Gryaab.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande	Fortlöpande följa upp svarsfrekvens och resultat i Winningtemp.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande	Uppdatera APT-årshjul vid behov för att säkerställa hög kvalitet och delaktighet samt informations- och kommunikationsflöden. Fortsätta arbeta aktivt med våra OSA-ronder. Arbetet med att systematisera uppföljningen av riskanalyser som görs under året.

Denna plan för Aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen är fastställd av styrelsen 2024-12-xx.