

Beslutsunderlag

Styrelsen 251114

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

Diarienummer: 2025-00308

Mejladress: marina.hugosson.neuman@gryaab.se

Handläggare: Marina Hugosson Neuman

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för 2026

Förslag till beslut

I styrelsen för Gryaab AB:

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för 2026, enligt bilaga 1, fastställs.

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 arbetet ska dokumenteras. Gryaabs dokumentation sker i form av Plan för aktiva åtgärder för 2026. 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.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat Gryaabs plan för aktiva åtgärder för 2025 och anser att bolagets arbete kopplat till diskrimineringsgrunden religion och annan trosuppfattning är bristfällig. DO planerar uppföljning av 2026 års arbete under år 2027 med risk för vitesföreläggande om de anser att arbetet fortsatt brister. Utifrån detta planerar Gryaab att uppdatera plan för aktiva åtgärder under våren 2026, vilken kommer att tas upp till styrelsen för beslut.

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 27 november 2025.

Bilagor

1. Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för 2026.

Ärendet

Utifrån diskrimineringslagens krav på skriftlig dokumentation kring arbete med aktiva åtgärder, har arbetsgivaren upprättat en plan för Gryaab gällande aktiva åtgärder för 2026.

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 arbetet ska dokumenteras. Gryaabs dokumentation sker i form av Plan för aktiva åtgärder för 2026. Planen följer både upp åtgärderna i planen för 2025 och anger mål och åtgärder för 2026.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) har granskat Gryaabs plan för aktiva åtgärder för 2025 och anser att bolagets arbete kopplat till diskrimineringsgrunden religion och annan trosuppfattning är bristfällig. DO planerar uppföljning av 2026 års arbete under år 2027 med risk för vitesföreläggande om de anser att arbetet fortsatt brister. Utifrån detta planerar Gryaab att uppdatera plan för aktiva åtgärder under våren 2026, vilken kommer att tas upp till styrelsen för beslut.

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 2026 för aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen, enligt bilaga 1. Planen ska gälla för Gryaab under 2026 men styrelsen kommer att få en reviderad plan under våren.



2025-11-14

Stab/HR

Marina Hugosson Neuman, Albin Caspersen

Bilaga 1

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

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för år 2026

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 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 verka mot våld i nära relation. 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 Gryaab 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.

I Göteborgs Stads policy för arbetsmiljö. Medarbetarskap och chefsskap nämns att vi ska vara en inkluderande arbetsplats, fri från alla former av diskriminering, trakasserier, inklusive sexuella trakasserier, repressalier och kränkande särbehandling. Det gäller vid rekrytering så väl som vid arbetsfördelning, lönesättning, karriär- och utvecklingsmöjligheter och andra anställningsvillkor. Alla medarbetare och chefer ska ha möjligheter att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap.

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 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 2025

Målområde	Aktivitet	Status - uppföljning
Arbetsförhållanden	Vidareutvecklat 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.	Nytt system för introduktion har implementerats och flera nya moduler har tagits fram och används aktivt inom bolaget.

Målområde	Aktivitet	Status - uppföljning
Arbetsförhållanden	Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Pride-veckan årligen.	Alla medarbetare hade möjlighet att medverka på workshops och föreläsningar under arbetstid under West Pride. Initiativ internt med flaggor, fotobås och artiklar som lyfte dessa frågor.
Arbetsförhållanden	Analysera mönster och koppla på åtgärder utifrån resultatet av samtliga exit-samtal under 2024 för tillsvidareanställda som väljer att avsluta sin anställning.	Analys av genomförda exitsamtal visar ingen upplevelse av diskriminering. Dock lyfts en del teman inom arbetsförhållande som förbättringsförslag vilka Gryaab arbetar vidare med.
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.	Uppföljning sker med ökad systematik. Det gäller även varje grupps/avdelnings handlingsplan för arbetsmiljö. Dock behövs fortsatt fokus på detta område.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra sedvanlig lönekartläggning, analys samt omvärldsbevakning av löner.	Lönekartläggningen är genomförd utan att Gryaab ser osakliga löneskillnader.
Löner och andra anställningsvillkor	Utveckla och konkretisera Gryaabs nuvarande lönekriterier.	En arbetsgrupp och en facklig referensgrupp har tagit fram nytt förslag på lönekriterier. Workshop med cheferna har genomförts. Nästa steg blir implementering våren 2026.

Målområde	Aktivitet	Status - uppföljning
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.	Samtliga chefer har genomgått en utbildning i normkritisk kompetensbaserad rekrytering med gott resultat. Rekryteringsprocess samt tillhörande mallar är uppdaterade.
Föräldraskap och arbete	Gryaab ska säkerställa att alla medarbetare med barn ska kunna förena arbete med föräldraskap.	Gryaab tar detta i beaktande vid mötesbokning och förläggning av utvecklingsdagar.
Föräldraskap och arbete	Säkerställa att medarbetare inte missgynnas på grund av föräldraledighet i löneöversynsarbetet.	Det är säkerställt enligt rutin i löneöversynsarbete.
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.	Gryaab har ett fortsatt mycket generöst flextidsavtal och ser löpande över både beredskapsscheman och möjlighet till distansarbete. Tät dialog pågår med regelbundna avstämningar och uppföljningar mellan chef – medarbetare.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande	Fortlöpande följa upp svarsfrekvens och resultat i Winningtemp.	Mätningar i Winningtemp gjordes under perioden januari – september 2025. Därefter pausades systemet då fullt fokus låg på höstens medarbetarenkät och OSA-ronder.

Målområde	Aktivitet	Status - uppföljning
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.	HR uppdaterar löpande APT-årshjul. Aktivt arbete med OSA- ronder pågår. Angående riskanalyser, se kommentar högre upp i tabellen.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Arbetsförhållande	Utbilda alla medarbetare i Våld i nära relation och dess påverkan på arbetsplatsen och individen.	HR har genomfört utbildningen för alla chefer och medarbetare under hösten 2025 med gott resultat och dialog om ett svårt ämne.

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 141 anställda på Gryaab varav 138 är tillsvidare tjänster vid mätillfället i oktober 2024 (en ökning om 11 personer på totalen sedan föregående år). Av de 141 är 55 kvinnor och 86 män. Två anställda innehar en tidsbegränsad anställning (en ytterligare jämfört med 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 innebär en oförändrad siffra mot föregående år.

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.

Det kan konstateras att flera avdelningar fortsatt har en ojämnrönsfördelning och att Gryaab 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 2,3% (ackumulerad fram till och med september 2024) och innebär en minskning i jämförelse med föregående år (-1,2 procentenheter). Frånvaron är låg och kan tolkas som att våra medarbetare överlag är friska. Det speglas även i frisknärvaron där hela 61% av alla tillsvidareanställda har max 4 sjukdagar under det senaste året, vilket är en ökning sedan föregående år då motsvarande siffra var 46%. 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 2,1 % jämfört med 2024 års nivå på 5,5 %. Männens sjukfrånvaro för samma period 2024 är 2,5 % jämfört med 2022 års nivå på 2,3 %.

Till och med 31 oktober 2025 har tre arbetsskador och ett 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 2026 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 bolaget 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 minskat jämfört med föregående år med förklaring i färre pensionsavgångar samt en minskad rörlighet på arbetsmarknaden i stort.

Det finns precis som föregående år 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 2025 (tom oktober) har lett till 27 anställningar (15 tillsvidareanställningar och 12 tidsbegränsade anställningar). Vi har under året inte behövt avbrutit några rekryteringsprocesser under annonseringsperiod med anledning att vi inte hittat rätt kandidat eller att behovet förändrats i verksamheten.

Gryaab 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. Under perioden januari – oktober 2025 var det en tydlig skillnad i uttag av föräldraledighet och VAB på så sätt att manliga anställda tagit ut en större omfattning av dessa båda ledighetstyper i jämförelse med kvinnliga anställda. Det följer inte tidigare års mönster. 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 under hösten 2025 Medarbetarundersökning via Göteborgs Stad. 97% svarade där att de inte utsatts för otillåten påverkan, hot, våld eller hot om våld i sitt arbete. 87% svarade att de inte varit utsatta för kränkande särbehandling. Gällande sexuella trakasserier 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 har under hösten 2025 pausats till förmån för OSA och medarbetarundersökning. 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 2026

Målområde	Aktivitet
Arbetsförhållanden	Utforma policy för flexibla ledningshetsansökningar vid religiösa högtider som inte omfattas av den rådande normen inom Sverige med röda dagar etc.
Arbetsförhållanden	Utifrån Gryaabs arbete med att aktivt arbeta för en jämnare könsfördelning inom bolaget planeras ombyggnation av omklädningsrum för kvinnor som ett led i att ge alla samma möjligheter att utföra sitt arbete utifrån rådande hygienkrav och utifrån hög integritet.
Arbetsförhållanden	Fortsätta att aktivt fokusera på en hög kvalitet i introduktionen för att ge alla samma förutsättningar till kunskap och kompetens om Gryaabs verksamhet.
Arbetsförhållanden	Fortsatt uppmuntra och möjliggöra för medarbetare att delta under West Pride-veckan årligen.
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	Löneparensdirektivet som träder i kraft 2026 innebär att Gryaab behöver arbeta än mer aktivt med lönebildningsfrågor för att främja ökad transparens och minska risk för diskriminering.
Löner och andra anställningsvillkor	Implementera Gryaabs nya lönekriterier vilka möjliggör en högre grad av transparens och kvalitet av värdering av arbetsprestation och

	minskar risken för oskälig lönesättning utifrån flera diskrimineringsgrunder.
Löner och andra anställningsvillkor	Genomföra sedvanlig lönekartläggning, analys samt omvärldsbevakning av löner.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	Gryaab genomförde en serie på intranätet under våren 2025 om olika teman kopplade till mänskliga rättigheter så som NPF, våld i nära relation, kvinnors rättigheter och initiativ för rent vatten som är i linje med vår kärnverksamhet. 2026 kommer denna att följas upp med en fördjupning inom NPF på arbetsplatsen samt eventuellt med fler teman för ökad kunskap, förståelse och minskad risk för diskriminering.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling	Fortsätta följa upp arbetet kring Våld i nära relation med hjälp av uppdaterade frågor i medarbetarsamtalsmallar.
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 flexitid samt vid behov se över arbete i beredskap på obekväma arbetstider. Möjlighet till distansarbete finns för vissa roller inom Gryaab.
Rekrytering och befordran	Fortsätta arbeta med och stärka chefernas kunskap utifrån den uppdaterade rekryteringsprocessen

	med utgångsläget normkritisk, kompetensbaserad rekrytering vilket minskar risken att bli bortdiskriminerad vald på grund av etnisk tillhörighet eller bakgrund.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande	Genomföra medarbetarenkät, följa upp risker och stärka fortsatta arbetet framåt.
Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling Löner och andra anställningsvillkor Arbetsförhållande	Fortsätta löpande uppdatering av APT-årshjul vid behov för att säkerställa hög kvalitet och delaktighet för medarbetare samt informations- och kommunikationsflöden. Fortsätta arbeta aktivt med våra OSA-ronder.

Plan för aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen för 2026 är fastställd av styrelsen 2025-12-05.