



## Uppföljning av jämställdhets och mångfaldsplaner

Kontoret har under året byggt upp en ny form av organisation för att handha jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Arbetet med dessa frågor är än så länge i ett startskede men kommer att vidareutvecklas under 2006. I enlighet med redovisning i tertialrapport 2 för 2005 har ett arbetsforum i form av en partssammansatt förvaltningsgrupp där mångfalds- och jämställdhetsfrågor ska behandlas skapats. Mångfalds- och jämställdhetsfrågorna är en del av förvaltningsgruppens ansvarsområde som även handhar frågor som är kopplade till avtal för personalen inom Fastighets- och saluhallskontoret.

Kontoret har arbetat med att tillse att mångfalds- och jämställdhetsfrågor behandlas i samtliga formella arbetsplatsträffar för personalen inom Fastighets- och saluhallskontoret. Mångfald och jämställdhetsfrågor ska finnas som stående punkt på mötesagendorna vid dessa möten. En mångfald- och jämställdhetspolicy och en handlingsplan enligt gällande krav har tagits fram. Handlingsplanen innehåller mätbara mål som sedan kan följas upp i ordinarie budgetuppföljning. Mångfald- och jämställdhetspolicy och handlingsplan har redovisats i verksamhetsprogram 2006.

På grund av omorganisationen har arbetet med lönekartläggning ej kunnat fullföljas som planerat utan detta arbete kommer att genomföras under 2006. Kartläggningen av lönerna kommer att redovisas under 2006. Detsamma gäller för arbetet med att säkerställa rekryteringsförfarandet. En checklista till stöd för rekryterande personal kommer att tas fram i början av 2006. Checklistan ska säkerställa att ingen arbetssökande missgynnas på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning vid rekryteringsförfarandet.

Under året har kontoret inte haft några diskrimineringsärenden utifrån de fyra diskrimineringslagarna gällande arbetslivet. Några kostnader för diskrimineringsärenden kan därför ej redovisas.

Stadens reviderade antidiskrimineringsklausul används i upphandlingar som genomförs inom Fastighets- och saluhallskontoret. Klausulen har införts i mallar för förfrågningsunderlag och kommersiella föreskrifter för att säkerställa att diskriminering ej uppstår.