



1. Året som gått – utvärdering av 2006 års Jämställdhets- och mångfaldsplan

Fastighetskontoret har till stora delar uppfyllt målen och genomfört aktiviteterna i 2006 års Mångfalds- och jämställdhetsplan. Vi har utvecklat våra samverkansformer för mångfalds- och jämställdhetsfrågorna, satsat mycket på friskvård och uppnått målet om sänkt sjukfrånvaro. Vi har genomfört en lönekartläggning i enlighet med lagens krav. Vi har satsat på att utvecklat medarbetarnas kunskap om kontorets verksamhet, bland annat genom regelbundet återkommande informationsmöten för samtliga medarbetare samt genom riktade ”husvandringar”.

Några aktiviteter kommer dock, av olika skäl, att föras över till 2007 års plan. Här redovisas kontorets utvärdering av 2006 års handlingsplan.

1.1 Samverkan

Fastighetskontorets partssammansatta förvaltningsgrupp har det samordnande ansvaret för kontorets mångfalds- och jämställdhetsarbete. De fackliga organisationerna är viktiga för att kontorets mångfalds- och jämställdhetsarbete ska bli lyckat. För att stärka arbetet ytterligare har därför en arbetsgrupp bildats, bestående av representanter för arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. Arbetsgruppen ska vara drivande i frågorna, bevaka och följa upp handlingsplaner, fånga upp idéer och se till att arbetet drivs framåt. En viktig uppgift för arbetsgruppen har varit att utarbeta och hos förvaltningsgruppen presentera ett gemensamt förslag till handlingsplan för kontorets mångfalds- och jämställdhetsarbete 2007.

Samverkansformerna inom kontoret har alltså utvecklats under året. Målet att kontinuerligt genomföra arbetsplatsträffar med tema jämställdhet och mångfald har dock inte uppnåtts och förs över till 2007 års plan.

1.2 Friskvård

Kontoret har satsat mycket på friskvård under året, bland annat genom att samtliga medarbetare erbjudits:

- En motionstimme per vecka på betald arbetstid
- Regelbunden massage
- Hälsoundersökning
- Aktiviteter arrangerade av kontorets fritidsförening ”Klara, Färdiga, Gå!”

1.3 Sänkt sjukfrånvaro

Kontoret har under 2006 fortsatt att satsa på sänkt sjukfrånvaro där rehabilitering av långtidssjuka har varit i fokus. Målet var att under 2006 att sänka sjukfrånvaron från utgångsvärdet 5,6 % (2005-01-01) till 4,5 %. Per den 2006-12-00 låg kontorets sjukfrånvaro på 4,2 %.

1.4 Rekrytering

Under 2006 startade kontoret upp ett omfattande kvalitetsutvecklingsprojekt, där samtliga verksamhetsprocesser ska genomlysas. Personalprocessen har varit en prioriterad del i detta arbete. Kontorets mål att säkerställa rekryteringsprocessen och minimera risken för diskriminering vid rekrytering och urval genom att ta fram instrument och checklista som stöd vid rekrytering, kommer att integreras i pågående kvalitetsarbete och förs därför över till 2007 års plan.

1.5 Lönekartläggning

Under våren 2006 genomförde kontoret en lönekartläggning och –analys av huvuddelen av kontorets olika yrkesgrupper. De löneskillnader mellan kön som framkom vid analysen kunde till stora delar förklaras av olika erfarenhet, utbildning och anställningstid. I ett fall gjordes en lönejustering, efter förhandling med berörd facklig organisation.

1.6 Kompetens

Ett viktigt mål för Fastighetskontoret är att öka medarbetarnas kunskap om kontorets verksamhet. Kontoret har regelbundet genomfört korta informationsmöten för all personal, där det informerats om pågående aktiviteter/projekt mm inom kontoret och dess verksamhet.

”Husvandringar” med information om omfattningen av kontorets fastighetsinnehav har genomförts vid ett par tillfällen under året. Prioriterad målgrupp för dessa vandringar har varit den del av personalen som inte daglig dags kommer i kontakt med kontorets kärnverksamhet, dvs främst medarbetare inom administration och intern service.

I övrigt kan nämnas att ekonomipersonalen deltagit i seminarier om personlig utveckling.

För att tillmötesgå medarbetarnas utbildnings-/utvecklingsbehov, ska individuella planer ingå som en del i medarbetarsamtalen. För att förbättra medarbetarsamtalen kommer kontoret under 2007 att erbjuda cheferna och medarbetarna utbildning i hur man håller ett bra medarbetarsamtal.

För att skapa möjligheter för enklare sökning av ”rätt” kompetensprofil hos enskilda medarbetare har kontoret som ambition att inrätta en kompetensdatatbas. Möjligheter till samarbete med andra förvaltningar undersöks och målet förs över till 2007.

Chefsutbildning med fokus på mångfald och jämställdhet har inte kunnat fullföljas som planerats. Aktiviteten förs över till 2007 års plan.

1.7 Personalenkät

Kontoret deltog i stadens gemensamma enkätundersökning bland medarbetarna som genomfördes under våren 2006. Enkäten innehöll även ett 15-tal frågor som specifikt berörde fastighetskontoret. Resultatet från enkätundersökningen har på olika sätt analyserats och diskuterats inom kontoret under året. Detta arbete fortgår även 2007.

Arbetsgivaren och de fackliga organisationerna konstaterar att kontoret i stort sett får bra betyg när det gäller de frågor som specifikt behandlar mångfald och jämställdhet. Vi kan dock konstatera att vissa grupper inte känner att deras arbetsinsatser värderas lika och att vi brustit något i informationen kring vart man vänder sig om man känner sig diskriminerad eller blivit utsatt för kränkande särbehandling på arbetet. Detta har vi tagit fasta på, vilket återspeglar sig i några av kontorets åtaganden för 2007.

Kontoret får mycket bra betyg när det gäller möjligheterna att förena arbete med föräldraskap.

Nästa enkätundersökning bland medarbetarna genomförs under 2008.

1.8 Diskriminering

Kontoret har inte haft några diskrimineringsärenden utifrån diskrimineringslagarna gällande arbetslivet under 2006.

1.9 Antidiskrimineringsklausul

Stadens antidiskrimineringsklausul används aktivt i samtliga upphandlingar av varor och tjänster inom Fastighetskontoret. Klausulen har införts i mallar för förfrågningsunderlag och kommersiella föreskrifter för att säkerställa att diskriminering inte uppstår.

1.10 Tillgänglighet

Kontoret har under året kontinuerligt arbetat med tillgänglighetsanpassning av byggnader och lokaler. Det handlar bland annat om tydligare skyltning, handikapptoaletter, mobila hörselslingor, handikapphissar och ramper i anslutning till entréer samt bättre belysning såväl i som utanför byggnaderna.