

Etnisk mångfaldsplan för arbetsgivaren Norbergs kommun

Vårt inriktningsmål

är att Norbergs kommun blir en arbetsplats där många kulturer möts och samverkar och därigenom kommer den kommunala verksamheten och kommuninnevånarna tillgodo

Antagen av kommunfullmäktige 2004-12-06, § 149

För att nå målet krävs

- att vi har en sammansättning bland kommunens anställda som speglar mångfalden bland invånarna i Norbergs kommun*
- att alla förvaltningar inom Norbergs kommun har anställda på olika nivåer med olika etniska bakgrunder*
- att de anställdas respekt för och kunskap om andra kulturer än den egna ökar*

Mål 1 Alla anställda ska känna till mångfaldsplanen

1:1 Mångfaldsplanen ska spridas till alla anställda i kommunen via information på arbetsplatsträffen

1:2 Verksamhetsansvarigas viktiga roll i mångfaldsarbetet ska tydliggöras tex vid INFO-gruppsmöte

1:3 Norbergs kommun ska positivt bidra till nyanlända flyktingars och invandrares introduktion i kommunen genom att bli upplåta praktikplatser inom förvaltningarna

Mål 2 Varje förvaltning tar in minst en praktikant med invandrarbakgrund

2:1 Samarbete med kommunens integrationssamordnare ska etableras för att ta fram praktikplatser inom kommunens samtliga verksamheter.

2:2 Norbergs kommun är positiv till bedömning på arbetsplatsen av yrkeskompetens hos personer med utbildning och yrkeserfarenheter från utlandet.

Mål 3 Arbetsmiljön ska upplevas som god oberoende av etnisk bakgrund

3:1 Kommunen ska vara flexibel vad gäller arbetstider och ledigheter i samband med religiösa eller kulturella högtider under förutsättning att arbetet tillåter det.

3:2 Vid utvecklingssamtalet ska chefen ta upp frågan om den anställdes hela kompetens tas tillvara.

Ansvar för genomförande av mångfaldsplanen

A/Nämnd som är anställningsmyndighet

Ansvar för att kommunens mångfaldsmål uppnås ligger på respektive nämnd, vilken svarar för mångfaldsarbetet inom sitt verksamhetsområde. Målen i denna mångfaldsplan är en miniminivå för organisationen i dess helhet. Nämndens egna handlingsplan syftar till att uppnå dessa, men nämnden har rätt att formulera egna mål som syftar till att kvalitet däröver. Ansvar innebär att det åligger varje nämnd som är anställningsmyndighet:

- Att tillse att nämnden erhåller de resurser som behövs för att uppnå målet med mångfaldsplanen
- Att i samband med budgetarbetet göra en handlingsplan för mångfaldsarbetet
- Att i samband med bokslutet göra en uppföljning av sin handlingsplan
- Att tillse att nämndens mål är kända av alla anställda så att mångfaldsarbetet ingår som en naturlig del i verksamheten

B/Kommunstyrelsen

Kommunstyrelsen har - utöver att vara nämnd för sitt verksamhetsområde - ett övergripande ansvar för att kommunen som arbetsgivare arbetar för mångfald enligt lag, avtal och uppställda mål. KS ska därmed verka för

- Att en kommunövergripande samordning av mångfaldsfrågorna äger rum
- Att chefer erhåller de kunskaper som erfordras för att klara av mångfaldsarbetet
- Att mångfaldsfrågorna hanteras i samverkan med personalorganisationerna

C/Chefens ansvar

Chef i linjeorganisationen har inom sitt ansvarsområde att aktivt vidta åtgärder som leder till att fastställda mål uppnås.

Förvaltningschef ska vad avser sin förvaltning bidra med de fakta och underlag som gör det möjligt för arbetsgivaren Norbergs kommun att leva upp till ovannämnda att-satser