

Jämställdhetspolicy

Denna dag, 2018-03-12, har följande policy upprättats för Beckmans Designhögskola/Beckmans Skola AB samt Beckmans Kvällsskola/Beckmans Akademi AB. Policyn upprättad av Karina Ericsson Wärn, VD & Rektor.

brahegatan 10
114 37 stockholm / sweden

telefon 08 660 2020
fax 08 665 0087

info@beckmans.se
www.beckmans.se

Bakgrund

Jämställdhet mellan kvinnor och män innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden. Jämställdhet är ett naturligt inslag i vår verksamhet, t.ex. vid rekrytering och kompetensutveckling.

Syfte

Jämställdhetsarbetet ska genomsyra hela verksamheten. Syftet med jämställdhetspolicyn är att informera Beckmans Designhögskolas medarbetare om hur skolan som arbetsgivare arbetar med jämställdhet.

Riktlinjer

Mål för jämställdhetsarbetet

Målet för jämställdhetsarbetet inom verksamheten är att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män. Att både kvinnor och män kan förena förvärvsarbete med föräldraskap. Ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller blir trakasserad för att en anmälan om könsdiskriminering har gjorts. Med sexuella trakasserier menas varje ovälkommen sexuell påstötning eller uttalande. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet. Kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete. Verksamheten ska verka för att ingen utsätts för könsdiskriminering, alltså inte missgynnas p.g.a. könstillhörighet.

Skriftlig dokumentation

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

Med aktiva åtgärder menas ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering samt 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.

Arbetsgivaren fullföljer dokumentationsarbetet fortlöpande och vidtar de justeringar som är nödvändiga för att uppnå en mer jämställd arbetsplats.

Lönekartläggning

Ett led i jämställdhetsarbetet är att göra en lönekartläggning. Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Dessutom ska det kartläggas om löneskillnader mellan grupper av medarbetare kan bero på att en viss typ av arbete av tradition är kvinnodominerat. Lönekartläggningen ska

skriftligen dokumenteras under förutsättning att verksamheten har 10 eller fler anställda.

Ansvar

VD har ett övergripande ansvar för att lagar och förordningar följs på olika nivåer och att det bedrivs ett målinriktat jämställdhetsarbete. Varje chef har ansvar för att bevaka och se till att jämställdhetsarbetets intentioner genomförs. Cheferna har även ansvar för att dokumentera vilka aktiva åtgärder som genomförs, upprätta lönekartläggning och att genomföra de åtgärder som arbetats fram. Alla inom verksamheten ska samverka för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås.