

Mångfaldspolicy

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
11437 stockholm / sweden

telefon 08 660 20 20
fax 08 665 00 87

info@beckmans.se
www.beckmans.se

Bakgrund

Mångfald handlar om att alla människor har lika värde och att mänskliga olikheter berikar verksamheten. Dessa olikheter kan utgöras av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, handikapp, ålder samt även erfarenhet, livsstil, utbildning och familjesituation. Dessa och andra variationer i hur vi är som människor skapar en heterogen mångfald som speglar samhället och det i sin tur skapar goda förutsättningar för nya idéer, olika sorters problemlösning, olika perspektiv, olika arbetssätt och beteenden. Allt detta berikar den samlade kompetensen vilket är en strategisk tillgång för Beckmans Designhögskola.

Vid Beckmans Designhögskola finns en tydlig strävan efter att uppnå ett inkluderande arbetsklimat där alla kan bidra fullt ut med sina olika erfarenheter och bakgrunder för att verksamheten på så sätt kan bedrivas effektivt och med god kvalitet som resultat.

Beckmans Designhögskolas mångfaldspolicy beskriver hur skolan arbetar med mångfald på alla nivåer samt hur mångfald ska uppmuntras och uppnås.

Syfte

Syftet med policyn är att ge vägledning till all personal gällande hur arbetet med mångfald ska utföras.

Riktlinjer

Rekrytering

Vid rekrytering ska sökande värderas utifrån kompetens utan att hänsyn tas till kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Information

Frågan om mångfald ska föras genom fortlöpande diskussioner och attityder undersökas i samband med medarbetarenkäter och liknande. Dock ska utbildning i medvetenhet om attityder och fördomar vara frivilligt bland medarbetarna.

Mångfaldsutveckling

Nyckeln till ett framgångsrikt mångfaldsarbete ligger i att väva in mångfaldsperspektivet i de befintliga processerna. Frågan om mångfald ska vidare drivas av personalansvarig och denne ska ges möjlighet till kompetensutveckling på området så att arbetet med mångfald får en stabil och trovärdig grund. Mångfaldsarbete ska vara ett kontinuerligt förändringsarbete som sköts affärsmässigt och seriöst i form av en löpande process vilken utgår utifrån kompetens och seriositet.

Ansvar

Chef och personalansvarig ansvarar för att i linje med lagstiftningen verka för att alla anställda har samma rättigheter vad gäller arbetet, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Det är var och ens ansvar att arbeta för en arbetsmiljö som präglas av ömsesidig respekt mellan kollegor. Den som upplever att mobbing eller trakasserier förekommer har skyldighet att omedelbart ta upp detta med någon chef eller personalansvarig men även att i det dagliga arbetet ifrågasätta negativa attityder kollegor emellan. Den som medverkar vid rekrytering ansvarar för att verka för mångfald bland de som rekryteras.