

## Inriktning jämställdhetsintegrering 2023-2025

Kungl. Musikhögskolans (KMH:s) vision ”*Musik för människan och framtiden*”, handlar bland annat om att vi ska ha en miljö som främjar konstnärskap, kunskapsutveckling och forskning på likvärdiga villkor.

Visionen tydliggörs genom fyra strategier vilka konkretiseras i den gemensamma verksamhetsplanen för att säkerställa en samsyn kring vad KMH ska prioritera att arbeta med under kommande strategiperiod. Jämställdhet och likabehandling är återkommande begrepp.

Det arbete som lade grunden för KMH:s senaste riktlinje för likabehandling och jämställdhetsintegrering 2017-2020 ligger till grund även för denna inriktning för jämställdhetsintegrering 2023-2025.

Under åren 2017-2022 har en hel del insatser kopplat till jämställdhet genomförts och bidragit till ökad kunskap om jämställdhetsfrågor i hela organisationen men det finns mycket kvar att göra.

Varje lärosäte en viktig aktör i genomförandet av Regeringens jämställdhetspolitiska mål. Vikten av att arbeta för jämställdhet inom organisationen har hög acceptans inom ledningsfunktioner och KMH behöver fortsätta att arbeta kontinuerligt med dessa frågor.

## Fokusområden och mål

### 1. Mål – Jämställd representation män och kvinnor i alla yrkesgrupper och utbildningsinriktningar på KMH

Inom akademien har KMH en ojämn könsfördelning och inom vissa ämnesområden är det få kvinnor som söker anställning. År 2021 var andelen professorer 74% män och 26% kvinnor. Enligt KMH:s regleringsbrev har vi under 2021–2023 ett mål för könsfördelningen

bland nyrekryterade professorer om 40–60 procent kvinnor. Det råder även en ojämn könsfördelning bland studenter inom vissa genrer. Vilka genrer KMH kommer att fokusera på, specificeras i kommande handlingsplaner för dessa år.

## Mål och handlingsplan

För att nå en jämställd representation av män och kvinnor i alla yrkesgrupper och utbildningsgenrer inom KMH mål behöver vi arbeta på olika plan och över hela organisationen. Redan nu beaktas jämställdhet vid alla rekryteringar vid KMH och i alla steg men det är ofta svårt att påverka utfallet då det är få i det underrepresenterade könet som söker inom vissa genrer. I och med att vi ser att vi fortsatt kommer ha en ojämn könsfördelning inom vissa ämnen och genrer och inom vissa grupper inom förvaltningen (tex inom avdelningarna IT, personal och ekonomi) är det viktigt att vi arbetar med att förstå orsakerna bakom samt att jobba förebyggande.

En jämnare könsfördelning medför en större tillgång till förebilder vilket bidrar till att underrepresenterat kön (tex juridiskt kön och ickebinära, uppmuntras att söka sig till utbildningen/yrket). Om KMH kan locka studenter till de genrer som ej har jämställd representation så bör det bidra till att det i framtiden blir lättare att rekrytera lärare till ämnen som ej har en jämställd representation.

## Insatser

- Som en del av arbetet med breddad rekrytering behöver KMH ha ett fortsatt gott samarbete med olika förutbildningar i landet. Estetiska program inom gymnasieskolan och folkhögskolor är viktiga utbildningsanordnare som ger en god grund för studier på högre nivå. För att öka förståelsen för vilka tillträdeskrav som gäller för att bli antagen till högre musik- utbildning är det för KMH angeläget att inom samverkansdelen bedriva samarbeten mellan olika aktörer i utbildningskedjan.
- Genomföra årliga lönekartläggningar.
- Arbeta med kompetensutveckling/jämställdhetsanalys.

- Kartlägga mäns och kvinnors inflytande i ledande positioner och därefter definiera vilka åtgärder som kan komma att behövas.
- Kartlägga fördelningen av forskningsmedel mellan män och kvinnor och vid behov definiera lämpliga åtgärder.

KMH:s ambition är att dessa insatser ska bidra till att de jämställdhetspolitiska målen kopplat till jämställd utbildning och jämn fördelning av makt och inflytande och ekonomisk jämställdhet kan nås.

## **2. Mål – KMH ska säkerställa att alla medarbetare och studenter, oavsett kön, har lika möjligheter i både arbete och studier vid KMH.**

Grupperna kvinnor och män inte homogena grupper. KMH väljer att därför att beakta fler bakgrundsfaktorer som kan bidra till ojämställdhet genom att se till alla diskrimineringsgrunder i arbetet med att uppnå jämställdhet. (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder)

Utifrån den senaste medarbetarundersökningen (2022) kan vi se att kränkningar på KMH förekommer samtidigt som vi i jämförelse med medarbetarundersökningen 2018 ser en minskning i antal. Det framkommer i den senaste medarbetarundersökningen att det förekommer en del konflikter, detta skulle i förlängningen kunna leda till kränkningar. Konflikter som framkommit i medarbetarundersökningen är en begränsad omfattning men det är något som KMH ser allvarligt på och anser är viktigt att arbeta förebyggande med. Under våren 2022 gjordes en studentenkät där fokus låg på trakasserier, sexuella trakasserier och diskriminering. Svaren visar på att KMH att trakasserier och diskriminering förekommer men i liten skala. KMH kommer aktivt arbeta med åtgärder för att trakasserier av olika slag, helt ska upphöra.

Det är viktigt att vi fortsätter arbeta med tex bemötande så att ingen diskriminering sker och att alla behandlar varandra lika.

## **Mål och handlingsplan**

För att nå detta mål är det viktigt att vi arbetar med kompetensutbildning inom jämställdhet och diskriminering på olika led och på olika nivåer i organisationen. Att arbeta med att höja kunskap och medvetenhet hos chefer, medarbetare och studenter bidrar till att vi når detta mål.

## **Insatser**

- Kompetensutveckling inom området ska prioriteras. Det är av stor vikt att chefer och medarbetare har kunskaper om diskriminering och jämställdhet för att arbetet ska ge resultat och för att KMH ska kunna säkerställa en god arbetsmiljö och efterleva de krav som ställs utifrån diskrimineringslag, arbetsmiljölag och de jämställdhetspolitiska målen.
- Säkerställa att frågor kopplat till jämställdhet tas upp vid kursvärderingar
- Jämställda konserter – såväl vad gäller repertoar som representation på scen och i bemötandet
- Lika villkor för föräldraskap
- Fortsatt arbete med värdegrund
- Kommunikation
- Processer ska skapas för att säkerställa att jämställdhetsarbetet bland personal och studenter följs upp regelbundet.

En ökad kunskap bör även i förlängningen bidra till att de jämställdhetspolitiska målen att mäns våld mot kvinnor ska upphöra och jämställd hälsa, kan uppfyllas.

## **Organisering och ansvar**

En utförlig handlingplan kopplat till KMH:s mål med jämställdhetsintegrering kommer att utformas, tidsplaneras och ansvarsfördelas. Uppföljning av åtgärder i handlingsplan på institutions- och akademiniivå ska följas upp och utvärderas,



ansvarig chef rapporterar till handläggare på personalavdelningen samt handläggare på studieadministrativa avdelningen. Uppföljning av handlingsplanerna görs en gång per år och kopplas till verksamhetsplan och årsredovisning.

Ett råd för likabehandling finns för att säkerställa kommunikation och förankring i frågor kopplat till jämställdhetsintegrering och likabehandling. Rådet bemannas av personal från akademi, förvaltning samt studenter.

Rådet för likabehandling träffas vid ca sex tillfällen under ett läsår. De inplanerade insatserna kommer att följas upp vid dessa träffar likväl som att nya åtgärder kan komma att läggas till.