



Personalavdelningen
Johanna Öhgren

Riktlinje för likabehandling och jämsällldhetsintegrering på Kungl. Musikhögskolan (KMH)

Likabehandling och jämsällldhetsintegrering är en del av det gemensamma arbetet på KMH för att främja en god studie- och arbetsmiljö. En god studie- och arbetsmiljö ger förutsättningar för kreativitet och goda studie- och arbetsresultat som därmed även bidrar till att uppnå KMH:s vision, värdegrund och strategiska mål.

Vid KMH ska alla studenter och anställda ha lika rättigheter och möjligheter och KMH ska vara en skola och arbetsplats fri från kränkningar och trakasserier. Alla studenter och anställda ska bemötas med respekt oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Riktlinjer

Dessa riktlinjer innefattar jämställdhetsintegrering som ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen (skr. 2016/17:10) och aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering enligt diskrimineringslagen (2008:567).

Diskrimineringsgrunder

Enligt 1 kap 5 § diskrimineringslagen är det förbjudet att diskriminera någon utifrån följande sju diskrimineringsgrunder: *kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion och annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.*

Även den som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet omfattas av diskrimineringsgrunden kön. Lag (2014:958).

Former av diskriminering

Det finns sex olika former av diskriminering. I diskrimineringslagen 1 kap, 4 § återfinns en beskrivning dessa enligt nedan;

1. **Direkt diskriminering:** någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med diskrimineringsgrund.
2. **Indirekt diskriminering:** någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer på grund av en eller fler diskrimineringsgrunder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. **Bristande tillgänglighet:** en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäligen utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till:
 - de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
 - varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
 - andra omständigheter av betydelse.

4. **Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
5. **Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.
6. **Instruktioner att diskriminera:** order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i punkt 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag (SFS 2014:958).

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. KMH ska arbeta med jämställdhetsintegrering i syftet att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det finns sex jämställdhetspolitiska delmål:

1. jämn fördelning av makt och inflytande
2. ekonomisk jämställdhet
3. jämställd utbildning
4. jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet
5. jämställd hälsa
6. mäns våld mot kvinnor ska upphöra

KMH ska arbeta systematiskt med att synliggöra och analysera vilka konsekvenser olika förslag och beslut får för kvinnor respektive män kopplat till dessa jämställdhetspolitiska mål. En persons möjligheter påverkas av vilken socioekonomisk grupp en tillhör samt även av etnicitet, ålder, sexuell orientering, funktionsförmåga och annat som faller inom ramen för diskrimineringsgrunderna. I arbetet med jämställdhet är det viktigt att se hur alla dessa kategorier samverkar med varandra. De mål och aktiviteter som KMH ska arbeta med ska därför integreras i arbetet med aktiva åtgärder och återfinnas i handlingsplaner.

Vad är aktiva åtgärder?

Som arbetsgivare och utbildningsanordnare har KMH ansvar för att dels motverka diskriminering i individuella fall (diskrimineringsförbud), dels att med aktiva åtgärder förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på en generell och strukturell nivå. Enligt diskrimineringslagstiftningens bestämmelse om aktiva åtgärder ska likbehandlingsarbetet utgå från samtliga diskrimineringsgrunder. Som arbetsgivare är KMH även skyldig att genomföra lönekartläggning varje år.

Arbetet handlar om att identifiera, dokumentera och förebygga problem som leder till och/eller skapar ojämställdhet mellan kvinnor och män/ojämlikhet mellan individer och grupper utifrån diskrimineringsgrunderna, innan de uppstår och säkerställa att alla ges lika rättigheter och möjligheter (SFS 2016:828).

Aktiva åtgärder ska enligt diskrimineringslagstiftningen bedrivas löpande i fyra steg; 1. undersöka, 2. analysera, 3. vidta åtgärder och 4. utvärdera arbetet. Arbetet ska ske i samverkan med studenter och anställda.

Aktiva åtgärder – arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren ska arbeta fortlöpande i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp/utvärdera) inom fem områden:

1. Arbetsförhållanden
2. Löner och andra anställningsvillkor
3. Rekrytering och befordran
4. Utbildning och övrig kompetensutveckling
5. Föräldraskap och arbete

Samt, främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner och göra årliga lönekartläggningar.

Systematiskt arbete med aktiva åtgärder på KMH – arbetsgivare

- Undersöka
Undersökning sker tex genom medarbetarsamtal, medarbetarundersökningar, genomgång av riktlinjer och policys, arbetsplatsträffar, enkäter.

- **Analysera**
Analys utifrån de resultat som inkommer via undersökningar görs löpande av ansvarig chef eller handläggare.
- **Vidta åtgärder**
Utifrån analys ska åtgärder tas fram och samlas i en handlingsplan. Alla åtgärder ska tidsplaneras samt ha en utsedd ansvarig.
- **Följa upp**
Uppföljning av åtgärder i handlingsplan på akademi- och avdelningsnivå följs upp och utvärderas, ansvarig chef rapporterar till personalhandläggare. Uppföljning av handlingsplanerna görs en gång per år och kopplas till verksamhetsplan och årsredovisning för att långsiktigt förbättra både åtgärder och uppföljning.

Aktiva åtgärder – utbildningsanordnarens ansvar

KMH som utbildningssamordnare ska arbeta löpande med aktiva åtgärder i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda, följa upp/utvärdera) inom fem områden:

1. Antagning och rekrytering
2. Undervisningsformer och organisering av utbildningen
3. Examinationer och bedömningar
4. Studiemiljö
5. Studier och föräldraskap (SFS 2016:828)

Systematiskt arbete med aktiva åtgärder på KMH (utbildningsanordnaren)

- **Undersöka**
Undersökning sker via tex via studentenkäter, akademichefsmöten där studenter deltar, kursvärderingar och programvärderingar.
- **Analysera**
Analys utifrån de resultat som inkommer via undersökningar görs löpande av ansvarig chef eller handläggare.
- **Vidta åtgärder**
Utifrån analys ska åtgärder tas fram, samlas i en handlingsplan. Dessa åtgärder ska tidsplaneras samt ha en ansvarig utsedd.

- Följa upp

Uppföljning av åtgärder i handlingsplan på institution -och akademnivå följs upp och utvärderas, ansvarig chef rapporterar till handläggare på studieadministrativa avdelningen. Uppföljning av handlingsplanerna görs en gång per år och kopplas till verksamhetsplan och årsredovisning för att långsiktigt förbättra både åtgärder och uppföljning.

Vilka aktiva åtgärder som planeras för arbetsgivare och utbildningsanordnare ska dokumenteras i separata handlingsplaner.

Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen syftar till att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att uppnå god arbetsmiljö (AFS 2001:1). Sexuella trakasserier kan vara en form av kränkande särbehandling som är reglerat med stöd av lagen (AFS 2014:4).

4. Ansvarsfördelning

Rektor

KMH:s rektor har det yttersta och övergripande ansvaret för att lagar och föreskrifter följs och för att det bedrivs ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter.

Chefer

Chefer har ett delegerat ansvar för arbetsmiljöuppgifter och därmed även för jämställdhet och likabehandling. Ansvarar för att se till att riktlinjer följs för att motverka diskriminering.

Medarbetare/studenterna

Alla anställda och studenter ansvarar för att följa riktlinjer och bidra till en inkluderande arbets- och studiemiljö.

Personalavdelningen

Personalavdelningen är ansvarig för att stötta chefer, omvärldsbevaka och ha uppdaterad kunskap inom området. Personalavdelningen ansvarar också för att årligen samordna uppföljning och uppdatering av handlingsplan för KMH som arbetsgivare.

Studieadministrativa avdelningen

Studieadministrativa avdelningen ansvarar för att stötta chefer, omvärldsbevaka och ha uppdaterad kunskap inom området. Studieadministrativa avdelningen



ansvarar också för att årligen samordna uppföljning och uppdatering av handlingsplan för KMH som utbildningsanordnare.

Rådet för likabehandling

Rådet för likabehandling ska vara rådgivande i utvecklingen av sakområdet. Ordförande för rådet är adjungerad i arbetsmiljökommittén.

Arbetsmiljökommittén

I arbetsmiljökommittén ska frågor kopplat till likabehandling och jämställdhetsintegrering tas upp.