

Personalenheten  
Karin Åhman

## Riktlinje för jämställdhetsintegrering 2017 - 2020

### KMHs verksamhet

Kungl. Musikhögskolan i Stockholm (KMH) är landets enda fristående musikhögskola. KMH erbjuder utbildningar på grund- och avancerad nivå för att utbilda till musiker, ämneslärare i musik, dirigenter, kompositörer och pianostämmare. Utbildningarna är efterfrågade, söktrycket högt och KMH:s alumner är framgångsrika på arbetsmarknaden. KMH är ett nationellt ledande och internationellt framstående lärosäte inom musik och musikpedagogik.

KMH:s styrka ligger i förmågan att kombinera konstnärlig, pedagogisk och vetenskaplig kompetens – i såväl utbildning som forskning inom musik och musikpedagogik. Just denna, vår unika styrka har vi arbetat med att ta tillvara i KMH:s strategidokument för perioden 2015 – 2017 där målet för jämställdhet lyder ”KMH ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i enheterna inom högskolan och verka för att undanröja stereotypa könsroller”.

Vid KMH bedrivs forskning i musik på såväl konstnärlig som vetenskaplig grund, i samarbete med andra lärosäten. KMH har dock ingen examensrätt inom forskning, examinationen sker i samarbete med annat lärosäte.

KMH är ett förhållandevis litet lärosäte med ca 230 månadsavlönade anställda, lärare och teknisk-administrativ personal, därmed har vi lättare att samla flertalet anställda vid ett och samma tillfälle och därmed få en helhetsbild av situationen inom högskolan. Alla chefer, prefekter samt skolans ledning sitter dessutom fysiskt nära varandra och träffas i stort sett dagligen.

Bland den teknisk-administrativa personalen råder i dess helhet jämn könsfördelning mellan män och kvinnor (46 % män och 54 % kvinnor), även om det *inom* respektive yrkesområde är ojämnt fördelat (tex inom ekonomi-, personal- och IT-avdelningen). Enheter är dock relativt små och en enskild person får därmed en stor procentuell påverkan. Inom chefsgruppen är det idag en övervikt av chefer som är kvinnor.

Vid årsredovisningen 2016 redovisade KMH en jämn fördelning mellan studerande på grund- och avancerad nivå (50 % kvinnor och 50 % män), men med skillnad mellan olika ämnen. Bland lärarna var fördelningen 29 % kvinnor och 71 % män.

Historiskt har musikeryrket i stort varit manligt kodat (med vissa undantag). Detta har i hög grad bibehållits under århundranden då utbildningen genomförts i form av mästare – lärling.

### **Roller**

- Rektor har det övergripande ansvaret.
- Prefekt /avdelningschef har ansvar för arbets- /studiemiljön, inklusive jämställdhetsintegrering.
- Ordförande har ansvaret för respektive nämnds arbete med jämställdhetsintegreringen.
- Anställda/studenterna har ett medansvar för att jämställdhetsintegreringen genomförs samt att vara delaktiga i problemlösande insatser.

KMH:s ambition är att arbeta med jämställdhetsfrågor på bred front, arbetet har skett med ledning av rektor. Som stöd och bollplank till rektor har KMH en jämlikhetsgrupp. Arbetet leds av rektor och av rektor utsedd vice ordförande. Jämlikhetsgruppen består av arbetsgivarrepresentanter samt representanter från personalorganisationerna och studentkåren. Gruppens roll är att fungera som ett rådgivande organ och forum för erfarenhetsutbyte internt och externt i jämställdhetsfrågor.

### **Vad har vi hittills gjort**

KMH har under flera år gjort flera insatser för att öka medvetenheten och kunskapen om jämställdhet, som har vänt sig till all personal. Under läsåren 2009 – 2013 genomförde KMH intern personalutbildning med ett flertal kurser inom jämställdhet som personalen kunde välja mellan. Vid personaldagen, för all personal med månadslön, hösten 2013 inbjöds föreläsare inom jämställdhet som en av talarna.

Under läsåret 2015/16 påbörjades en extra satsning inom jämställdhet som vände sig till både studenter och personal under rubriken *Jämställdhet på KMH - Time for change*. Det har bl.a. inneburit att flertalet av förra läsårets rektorskollegium gästades av föreläsare som

tog upp jämställdhetsfrågor.

Dessutom genomfördes under läsåret 2016/2017 två jämställdhetseftermiddagar på KMH. Eftermiddagarna var obligatoriska för all personal och studenterna var inbjudna att delta. Studentkåren har därutöver bjudit in externa föreläsare, bl.a. en workshop med *Settings*.

Jämställdhet är en viktig fråga för rektor som aktivt deltagit och lett arbetet. Vi anser att det även i fortsättningen är viktigt med förankring i ledningen. Detta för att arbetet ska få genomslag och implementeras i den dagliga verksamheten. Dessutom har varje föreläsning och seminarium haft delar då anställda och studenter reflekterat och lyft de problem som de har sett. T.ex. utifrån KMH som helhet – bl.a. vårt ansikte utåt, hur vår repertoar ur ett jämställdhetsperspektiv ser ut, hur vi porträtterar män och kvinnor på bild och i text samt hur representationen av män och kvinnor är på scen. Detta innebär att vi har synliggjort viss problematik, diskuterat frågorna och ökat kompetensen inom området.

### **Inventering**

Inventeringen har, förutom de ovan nämnda insatserna, gjorts i form av en enkätundersökning som genomförde under våren 2016 som vände sig till både anställda och studenter inom KMH.

Vid enkätundersökningen framkom detta;

*Fler kvinnor än män har lämnat kommentarer i enkäten*

*Vissa av de svarande uppger att det finns en rädsla att jämställdhet tar över verksamheten.*

*Det framkommer att vissa fortfarande saknar förståelse att jämställdhet är ett verktyg för att öka kvalitén på utbildningen mm.*

*Många kommentarer i enkätsvaren berör bristande respekt.*

*Det framkommer också att det finns kvar gamla strukturer på KMH.*

Vid genussekretariatets besök på KMH i september 2016 var alla prefekter, avdelningschefer samt prorektor inbjudna. Det grupparbete som prefekt/chefer gjorde utgör också en grund för det fortsatta arbetet.

Cheferna/prefekterna kom fram till nedanstående;

*De områden som har stort genomslag men som är svårt att genomföra (genomförbarhet)*

- Ojämn fördelning män – kvinnor som är lektor/professor.
- Ojämn fördelning män – kvinnor inom vissa instrument
- Ojämn fördelningen män – kvinnor inom TA, inom olika yrkesgrupper
- För få kvinnliga sökande till vissa utbildningar
- Konservatoriekultur som bevarar könsstereotypa mönster – dessutom ger ojämnt bemötande
- Studenternas upplevelse av ojämnt bemötande
- ”Omedveten medveten” – Antagning, på särskilda instrument

*De områden som har stort genomslag men som är lätt att genomföra (genomförbarhet)*

- ojämnställda kurslitteraturlistor/repertoar
- synen på/vikten av att framhålla olika roller inom musiken:  
upphovsperson  
utövare/tradering  
tolkare/ interpretation

### *Vad vill vi åstadkomma under 2017 - 2020?*

#### **Vilka områden framstår som mest angelägna att arbeta med?**

Av den gjorda kartläggningen framkommer fyra områden (frågeställningar) som KMH finner angeläget att arbeta vidare med, se nedan. Utifrån detta fick anställda, prefekter och chefer arbeta fram nästa steg vid Jämställdhetseftermiddagen den 27 oktober 2016:

- **Bedömningsgrunder/bemötande**  
Viktas samma egenskaper/kunskaper lika oavsett kön? Men även andra diskrimineringsgrunder.  
Hur säkerställer vi att bedömningarna (vid antagning/anställning) är könsneutrala?  
Vilka anställda får högre anställningar/kan göra karriär?  
Jämställd jury (återfinns också under rubrik ”representation”).  
Litteraturer, hur beskrivs män och kvinnor? (någons fru, dotter etc.)
- **Undervisningsmetoder**  
(behandlas män och kvinnor lika i undervisningen?)  
Lektioners genomförande etc.

Talartid och fokus i undervisning  
Översyn av repertoar och annat undervisningsmaterial

- **Representation**

Vilka står på scenen och var?

Vilka verk framförs och hur presenteras detta (är det bara kompositörer eller framgår det också vem som har tolkat verket etc.?)

Hur fördelas talutrymme och makt?

Litteratur, är både män och kvinnor representerade?

Könsbundna studieval

- **Jämställd jury**

Genomgång av styrdokument för att säkerställa att styrningsprocesserna och arbetet inom nämnderna är jämställda.

### **Handlingsplan för 2017 – 2020**

Framtaget vid rektorskollegiet den 23 mars 2017.

Utifrån det arbete som skett i grupper på hela KMH, bl. a samlat vid två tillfällen enligt ovan, så har vissa områden prioriterats och har därmed inkluderats i KMH:s handlingsplan för 2017 - 2020, se bilaga ”*Handlingsplan*”.

Det som områdena har gemensamt är att de uppmärksammas som problem i organisationen och dessa behöver vi arbeta vidare med. Vi kan också se att genom att belysa vissa områden har det redan nu skett en förändring. Bl.a. en ökad medvetenhet om representation av män och kvinnor.

Underlaget är mer omfattande och kan därmed vara underlag för kommande planer, som KMH även efter 2020 kommer att arbeta med.

Prioriteringarna är även gjorda med hänsyn till att KMH nu ska genomföra en omorganisation, där bl.a. sex institutioner ska bli tre akademier. Förhoppningsvis kommer detta att underlätta arbetet med jämställdhetsintegreringen och arbetet med övriga diskrimineringsgrunder.

### **Strategiska överväganden**

Målet är att alla ska få lika rättigheter och möjligheter i både arbete och studier vid KMH. Alla anställda/studenter har ett medansvar till att bidra med och att skapa ett bra studie-/arbetsklimat där alla får lika

rättighet och möjlighet till utbildning och karriär. Det är viktigt att inte fördöma utan se allt som en lärdom.

### **Åtterrapporering**

Prefekter och avdelningschefer åtterrapporerar till rektor.  
Resultat redovisas i årsredovisningen och verksamhetsplanen.

Bilaga: Handlingsplan