

Studieadministrativa avdelningen
Thomas Berggren
Avdelningschef

Långsiktig plan för likabehandling 2021–2026

Utöver de strategiska målen som högskolestyrelsen fastställt för KMH i *Vision och strategi 2021–2026* finns en rad externa krav och förväntningar inom högskolegemensamma områden som KMH förväntas leva upp till. För att säkerställa att KMH uppfyller dessa förväntningar finns särskilda planer för dessa högskolegemensamma områden. Ett av dessa områden är likabehandling.

Bakgrund

KMH som arbetsgivare och som utbildningssamordnare ska enligt diskrimineringslagen arbeta med aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter. KMH har även ett ansvar att förebygga och förhindra sexuella trakasserier, trakasserier och represalier av såväl studenter som anställda. Detta utgör en av grunderna för en god arbetsmiljö på KMH och avser även att fungera som en förebild för studenterna i deras kommande arbetsliv.

Diskrimineringslagen (AFS 2008:567) syftar till att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter. Enligt lagen är sexuella trakasserier en form av diskriminering.

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 2015:14).

I enlighet med regeringens beslut om jämställdhetsintegrering 2016 fastställde KMH sina prioriterade områden för jämställdhet. Handlingsplanen ingick som ett av de strategiska områdena i KMH:s strategi för 2018–2020, varför KMH valde en handlingsplan till och med 2020, istället för 2019 som var det ursprungliga direktivet.

Likabehandling innebär att alla människor ska ha samma möjligheter till utbildning, jobb och service oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Enligt gällande lagstiftning ska KMH arbeta med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter, både som arbetsgivare och som utbildningssamordnare.

KMH som arbetsgivare: Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda och följa upp) inom fem områden; arbetsförhållanden, löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, föräldraskap och arbete. Utöver det ska även en lönekartläggning göras årligen med syftet att se till att arbetsplatsens löner är jämställda samt främja en jämn könsfördelning i skilda typer av arbeten, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

KMH som utbildningsanordnare: Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda och följa upp) inom fem områden; antagning och rekrytering, undervisningsformer och organisering av studenternas prestationer, examinationer och bedömningar av studenternas prestationer, studiemiljö, samt föräldraskap och studier.

Gemensamt: KMH ska även arbeta proaktivt med att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt ha riktlinjer och rutiner som anställda och studenter är väl förtrodda med.

Jämställdhetsintegrering har sedan 1994 använts i Sverige som huvudsaklig strategi för att förverkliga de jämställdhetspolitiska målen. Detta innebär att jämställdhetsfrågorna ska finnas med i KMH:s ordinarie arbete istället för som ett spår vid sidan om.

För att få genomslag för arbetet och för att kunna nå de jämställdhetspolitiska målen ska verksamheten *systematiskt synliggöra och analysera vilka konsekvenser* olika förslag och beslut får för kvinnor respektive män. Den kunskap som detta medför ska i nästa skede ligga till grund för utformningen av verksamhetens planering, genomförande, uppföljning och utveckling på alla nivåer inom all offentlig verksamhet.

Prioriterade områden 2021–2026

Diskriminering och jämställdhetsintegrering

KMH:s riktlinje för jämställdhetsintegrering (dnr 17/311) samt handlingsplan sträckte sig t.o.m. 2020. I det fortsatta arbetet bör jämställdhetsintegrering organiseras som en av flera verksamhetsgenomgripande förändringsprocesser och

därigenom förändra de maktstrukturer som ger diskriminerande effekter för kvinnor och män som grupper.

Arbetet med jämställdhetsintegrering integreras i arbetet med aktiva åtgärder så att arbetet om jämställdhet och likabehandling samordnas. Arbetet med aktiva åtgärder syftar i praktiken främst till att motverka diskriminering av individer i arbetslivet och studenter och är lagstyrt utifrån diskrimineringslagen.

Aktiva åtgärder kan utgöra en viktig grund för analys av vilka prioriteringar som behöver göras och kan även tas i beaktning i en satsning på jämställdhetsintegrering och därav kan samordning av dessa två delar ge draghjälp till varandra.

KMH ska prioritera uppföljning av jämställdhet i utbildningarnas innehåll, utformning och genomförande både på programnivå och kursnivå samt säkerställa att lärandemål som relaterar till jämställdhet ska ingå.

Processer ska skapas för att säkerställa att arbetet med jämställdhetsintegrering samt aktiva åtgärder mot diskriminering bland personal och studenter följs upp regelbundet.

Arbetet med aktiva åtgärder ska, enligt diskrimineringslagen, ske i fyra steg (undersöka, analysera, åtgärda och följa upp).

Breddad rekrytering

År 2001 skrevs det in i högskolelagen att universitet och högskolor i sin verksamhet aktivt ska främja och bredda rekryteringen till högskolan. Genom breddad rekrytering kan högskolan attrahera potentiella studenter som annars inte skulle ha tagit steget till att studera vid högskolan. Det handlar om att göra utbildningen mer tillgänglig, motverka social snedrekrytering och verka för att alla grupper i samhället får lika stor tillgång till högre utbildning. Breddad rekrytering bidrar också till att fler perspektiv kommer till uttryck i utbildningar och forskning, vilket i sin tur främjar kvaliteten inom utbildningen.

Som en del av arbetet med breddad rekrytering behöver KMH ha ett fortsatt gott arbete 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 musikutbildning är samarbete viktigt mellan olika aktörer i utbildningskedjan.

Kompetensutveckling

Parallellt med arbetet med aktiva åtgärder och jämställdhetsintegreringsarbetet bör utbildning inom området prioriteras. Det har tidigare gjorts insatser för att främja utvecklingen av en jämställd arbetsplats men inte lika stort fokus har lagts vid aktiva åtgärder för att systematiskt motverka diskriminering gällande alla

diskrimineringsgrunder. 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.

Handlingsplan 2021–2026

Diskriminering och jämställdhetsintegrering

- Genomföra årliga nulägesanalyser och aktiva åtgärder.
Löpande arbete: Personalavdelningen
- Vidta förebyggande och främjande åtgärder enligt diskrimineringslagstiftningen.
Löpande arbete: Rektor och samtliga chefer

Breddad rekrytering

- Utarbeta och implementera en plan för breddad rekrytering.
Ansvarig: Akademier
- Regelbundna analyser ska göras över sökande till KMH:s utbildningar.
Löpande arbete: Samverkansavdelningen och Studieadministrativa avdelningen

Kompetensutveckling

- Utbildning av anställda i ledande befattningar – diskrimineringslagen och arbetsmiljölagstiftningen.
Ansvarig: Rektor
- Utbildning av undervisande personal i likabehandlingsfrågor.
Ansvarig: Akademier

Beslut i detta ärende har fattats av rektor Helena Wessman efter föredragning av planeringschefen Nina Cajhamre. Studentrepresentant har haft möjlighet att yttra sig i ärendet.



Helena Wessman



Nina Cajhamre