

Handlingsplan for likestilling for Fakultet for kunstfag for perioden 2008 – 2011

Fakultetets handlingsplan er en del av og bygger på innholdet i Handlingsplan for likestilling 2008 – 2011 for Universitetet i Agder, vedtatt i universitetsstyret i desember 2007

Status pr. 2007 på Fakultet for kunstfag

Hvis en ser på statistikken for hele fakultetet under ett, ser Fakultet for kunstfag ut til å være et rimelig likestilt fakultet når det gjelder studenter (ca 56% kvinner), og litt skjevt når det gjelder vitenskapelig tilsatte (32.8% kvinner). Hvis man derimot bryter det ned på studieenheter og stillingskategorier, er bildet ikke like positivt:

Noen nøkkeltall i forhold til ANSATTE:

Fakultetet har 10 professorer – alle er menn

Førstestillinger: 19 totalt. 15 menn og 4 kvinner

Administrative stillinger: (faste) 8.2 totalt – 1.6 menn og 6.6 kvinner.

Lønnstrinn 40 og lavere: 3 personer – alle er kvinner,

Institutt for musikk er et veldig mannsdominert institutt. På musikkpedagogikk er det 19.5% kvinner i fast stilling, på klassisk 11.5% og på rytmisk musikk er det *bare menn* blant de fast ansatte (og vi skal senere se at det gjenspeiles også i studentmassen på de rytmiske studiene.). For Institutt for visuelle og sceniske fag er situasjonen den at det på drama pr i dag bare er kvinner i de faste stillingene (1 mann er i permisjon). Kunst og håndverk er eneste enhet med en akseptabel kjønnsbalanse.

Men, noen tall er bra:

Ledelsen: 2/(4) totalt – 50% av hvert kjønn.

Stipendiater: 7 totalt - 4 kvinner og 3 menn.

Hvis man ser på situasjonen med midlertidige og vikarer, ser også bildet litt bedre ut.

Mål:

- Forbedret kjønnsbalanse blant de fast ansatte det underrepresenterte kjønn innen alle fagområder i løpet av perioden. Få opp bevisstheten rundt likestillingsproblematikken i forhold til nyrekruttering.

Der man kan oppnå endring i forhold til kjønnsbalanse blant de fast ansatte, er i forhold til nyrekruttering, men det er like viktig at å sørge for at de nyrekruttede av det underrepresenterte kjønn blir, og at de sikres opprykk. Vi må altså ha fokus både på ”getting in, staying in og getting on” (Rees). Vi har ikke tallfestet målet, fordi målene skal være realistiske. I en planperiode på bare 3 år, og med liten turn-over i sektoren (og i tillegg er det slik at de miljøene som har størst utfordring ikke har en alderssammensetning som skulle tilsi mye bevegelse i arbeidsstokken), har det lite mening å sette klare kvantitative mål.

Tiltak Fakultet for kunsthøgskolen vil ta i bruk for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse blant de ansatte i perioden:

Generelt:

- Likestillingssatsing skal innarbeides i enhetens strategiske planarbeid, spesielt i planer for rekruttering til faglige stillinger.
- Praktisere moderat kjønnskvoltering, det vil si at når to kandidater vurderes som likt kvalifisert, både med tanke på utdanning, erfaring og personlige egenskaper, så skal det underrepresenterte kjønn velges.
- Det settes i gang et bevisstgjøringsarbeid i fht likestillingsproblematikk på fakultetet. Det arrangeres minst et intern-seminar med dette som tema i planperioden, og en likestillingskonferanse.
- Det søkes samarbeid med aktuelle organisasjoner (f eks norsk jazz forbund) og tilsvarende fagmiljøer på andre utdanningsinstitusjoner.

Rekruttering:

- Tilpasse utlysningstekster mtp det underrepresenterte kjønn
- Begge kjønn skal tilstrebes å være repr. i faglige utvalg
- Utlysning – begge kjønn som kontaktpersoner
- 'Letegrupper' der det er vanskelig å finne søkere fra det underrepresenterte kjønn
- Vurdere internasjonal utlysning for å nå et bredere søkergrunnlag
- Kallelse øremerkes kvinner
- Rettigheter og tiltak som kan ha interesse for det underrepresenterte kjønn gjøres kjent ved utlysninger

Noen nøkkeltall i forhold til STUDENTER:

Som nevnt er kjønnsfordelingen blant studentene akseptabel, hvis vi ser på fakultetet samlet. Hvis vi derimot bryter tallene ned på enkeltstudier og studieområder, så er det utfordringer også her. De følgende tallene gjelder 2007, og er hentet fra <http://dbh.nsd.uib.no/dbhvev/> (statlige høgskoler, Høgskolen i Agder):

Fakultet for kunsthøgskolen har høsten 2007 269 studenter, fordelt på 117 menn og 152 kvinner. Tall fra *et utvalg* av fakultetets studieprogram viser følgende fordeling:

BACMDD-drama: 7 menn og 32 kvinner

BACMDD-rytmisk: 18 menn og 6 kvinner

BACMDD-klassisk: 3 menn og 8 kvinner

BACUTMU-rytmisk: 25 menn og 4 kvinner

BACUTMU-klassisk: 11 menn og 8 kvinner

Bachelor i kunsthøgskolen med fordypning i kunst og håndverk: 3 menn og 22 kvinner

Ang. søknader/opptak:

Søkertall: 1488, hvorav 494 menn og 994 kvinner.

Opptak: 176, hvorav 63 menn og 113 kvinner.

Fakultetet har opptak på bakgrunn av både opptaksprøver (utøvende musikkutdanning, tidligere konservatorieutdanning), og karakterer.

Tall fra *et utvalg* av fakultetets studieprogram der opptak blir foretatt på bakgrunn av **opptaksprøver**, viser følgende fordeling:

BACMDD-r: 58 menn 40 kvinner søkte, 9 menn og 1 kvinne tatt opp

BACMDD-k: 2 menn og 19 kvinner søkte, ingen menn og 4 kvinner tatt opp

BACUTMU-R: 142 menn og 57 kvinner søkte, 9 menn og 1 kvinne tatt opp

BACUTMU-K: 12 menn og 35 kvinner søkte, 5 menn og 3 kvinner tatt opp

Som en kommentar til at kjønnsbalansen øker fra søkning til faktisk opptak for musikk, kan en delforklaring være at de kvinnelige søkerne er fordelt på forholdsvis få instrumenter. Det kan med andre ord ha vært mange svært dyktige kvinner til opptaksprøver i for eksempel vokal, men da det etterstrebes en relativt jevn fordeling av instrumenter på de to linjene, kunne bare få av dem få tilbud om studieplass. En tilsvarende situasjon gjelder de mange dyktige, og i all hovedsak mannlige, gitaristene, der det kun gis tilbud om opptak til et fåtall av alle de som har gjennomført opptaksprøve.

Et forhold som er interessant, og samtidig et paradoks, er nettopp at instrumentvalg er så kjønnsdelt. Dette er en nasjonal problemstilling, og det er økende bevissthet om denne problemstillingen i flere ulike fora, som for eksempel Norsk Jazzforbund og Norsk komponistforbund. Fakultet for kunstfag kan vanskelig gjøre noe alene for å snu denne tunge skuta, men kanskje er det nettopp musikerutdanningen selv som kan bidra til en endring i form av jevnere fordeling av kjønn på flere instrumentgrupper.

Både lærerkrefter og studenter fra Institutt for musikk (spesielt de utøvende musikkutdanningene), utgjør en ikke ubetydelig del av kulturskolens lærerkrefter. Hvis en skal se videre, ut over denne planperioden, kan en tenke seg at samarbeidet med kulturskolen også kan bidra til å skape større bevissthet rundt hva som får unge til å velge instrument. Med tanke på hvor viktig det er med rollemodeller, har vi et ansvar her.

Tall fra *et utvalg* av fakultetets studieprogram som har opptak på bakgrunn av **karakterer**, viser følgende fordeling:

BACMDD-d: 23 menn og 82 kvinner søkte, 1 mann og 4 kvinner tatt opp

Kunstfag med fordypning kunst og håndverk, bachelor: 23 menn og 82 kvinner søkte, 2 menn og 12 kvinner tatt opp

Kunst og håndverk årskurs: 22 menn og 182 kvinner søkte, ingen menn og 16 kvinner tatt opp

Musikk årskurs: 86 menn og 121 kvinner søkte, 11 menn og 10 kvinner tatt opp.

Mål:

Likere fordeling, 40-60 %, av kvinnelige og mannlige studenter på alle studier, fagområder og blant stipendiater/dr.gradsstipendiater.

Tiltak fakultet for kunstfag vil ta i bruk for å oppnå en jevnere kjønnsbalanse for studenter:

Utdanning:

- Ved studier som har særlig skjev kjønnsbalanse, gis det underrepresenterte kjønn fordeler ved opptak (moderat kjønnskvoltering)
- Studieplaner skal gjennomgås og vurderes i forhold til likestillingsaspektet.
- Pensum som benyttes, skal, så langt det er mulig, reflektere begge kjønns erfaring og verdier.
- Studenter skal, så langt det er mulig, ha forelesere, veiledere og øvingslærere av begge kjønn.
- Det skal etterstrebes at minst et av medlemmene i opptakskomiteen er kvinne

Generelt:

- Informasjonsarbeid vis a vis studentkull.
- Bevisstgjøring og holdningsskapende arbeid blant de tilsatte.

Komiteene som foretar opptaksprøvene, består av prøveleder, som er hovedinstrumentlærer i det aktuelle instrumentet, et jury medlem og en studentrepresentant. Fordi det både blant hovedinstrumentlærere og studenter er flest menn, er også komiteene overveiende maskuline. Det vil kan hende være ulike meninger om "kvotering" av kvinner inn i opptakskomiteene, og det vil også være en utfordring å få til, rent praktisk. Et argument som kan gjøre dette verdt å vurdere, uansett, er hensynet til en kvinnelig prøvespiller, som kan føle seg litt mer komfortabel i en stressende situasjon hvis én i komiteen eller i prøvespillbandet, eller den eventuelle akkompagnatøren, også er kvinne. Dette er selvfølgelig langt fra sikkert, men dette er et eksempel på forhold som det kanskje ikke er så mye bevissthet rundt.

Avslutningsvis kan det igjen nevnes at det er spesielle utfordringer i våre fagområder, som at instrumentfordelingen er skjevt fordelt lenge før en kommer som langt som til opptaksprøver. Andre kunstutdanningsinstitusjoner har lignende problemstillinger mht likestilling, både blant de ansatte og blant studentene. Det vil antakeligvis være svært nyttig å opprette kontakt med flere av disse. Et inntrykk er at det er en god del fokus på og konkrete tiltak i forhold til likestillingsperspektiv når det gjelder ansatte, men at det foreløpig ikke finnes så mange tiltak som går direkte på studentrekruttering til akkurat kunstutdanningene. Vi vil i perioden søke kontakt med tilsvarende utdanningsinstitusjoner, og få til en erfaringsutveksling.

Målene for denne perioden er ikke veldig ambisiøse, men vi vil jobbe med bevisstgjøring. For at endringer skal kunne skje, er det avgjørende at de drivende kreftene og gode initiativ vokser fram fra de ulike miljøene selv.