

HANDLINGSPLAN FÖR LIKA VILLKOR

DNR MIUN 2014/879

Publicerad: 2014-05-27

Beslutsfattare: Rektor

Handläggare: Susanna Öhman

Beslutsdatum: 2014-05-27

Giltighetstid: 2016-12-31

Sammanfattning: Handlingsplan för lika villkor berör hela Mittuniversitetet och innefattar såväl studenter som anställda utifrån diskrimineringslagen (SFS 2008:567), vad gäller

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- sexuell läggning
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- ålder

HANDLINGSPLAN FÖR LIKA VILLKOR 2014-2016

Dnr MIUN 2014/879



Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

Innehåll

Innehåll	1
1. Inledning.....	3
2. Generella åtgärder.....	4
3. Specifika åtgärder	7
3.1 Jämställdhet och genus.....	7
3.2 Sexuell läggning samt könsidentitet eller könsuttryck	9
3.3 Etnicitet och religion eller annan trosuppfattning.....	9
3.4 Funktionsnedsättning.....	10
3.5 Ålder	11
Bilaga 1	13
Statistik över Mittuniversitetets personal och studenter	13
Personal.....	13
Studenter.....	15
Bilaga 2	16
Uppföljning av föregående års arbete med lika villkor	16

1. Inledning

Handlingsplan för lika villkor berör hela Mittuniversitetet och innefattar såväl studenter som anställda utifrån diskrimineringslagen (SFS 2008:567), vad gäller

- kön
- könsidentitet eller könsuttryck
- sexuell läggning
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- ålder

Läs mer på: www.do.se.

Vid Mittuniversitetet benämns arbetet med dessa diskrimineringsgrunder för lika villkor. Målen för lika villkorsarbetet anges i *Strategin för verksamhetens förutsättningar*, dnr MIUN 2012/612. Där fastslås att "Mittuniversitetet ska präglas av alla människors lika värde och ge alla lika villkor. Det innefattar såväl anställda som studenter". Detta är en självklar och grundläggande förutsättning för all verksamhet vid universitetet. Innebörden av detta förtydligas med att: "Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet och hänsyn ska tas till olikheter för att främja individens möjligheter till arbete eller studier."

Av detta följer att Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier och där olikheter tas tillvara för att främja såväl individens möjligheter till arbete eller studier som för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet. För att nå detta ges lika villkorsarbetet en tydlig roll i universitetets kvalitets- och arbetsmiljöarbete. Lika villkorsarbetet ska förankras och integreras i det dagliga arbetet i alla verksamheter.

Denna handlingsplan inleds med generella åtgärder för lika villkor. Dessa bekommer inte särskilt en av diskrimineringsgrunderna, utan rör dem alla. Därpå följer sådana åtgärder, som särskilt angår enskilda diskrimineringsgrunder – i tur och ordning: Jämställdhet och genus, sexuell läggning samt könsidentitet eller könsuttryck, etnicitet och religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning och ålder.

2. Generella åtgärder

1. Aktivt arbete med lokala åtgärdsprogram

Mål: Lokala åtgärdsprogram för lika villkor ska upprättas på avdelningsnivå inom respektive fakultet samt förvaltning och bibliotek/LRC.

Dessa åtgärdsprogram ska arbetas fram utifrån lokala förutsättningar och med utgångspunkt i diskrimineringslagstiftningen (SFS 2008:567) och universitetets handlingsplan för lika villkor.

Vidare ska arbetet med de lokala åtgärdsprogrammen utgå från resultaten i Nöjd studentindex, kursutvärderingar, resultaten i den psykosociala arbetsmiljöonden, samt uppföljning av föregående års lokala lika villkorsarbete.

Ansvarig: Chef/Avdelningschef

Genomförs: Årligen

Uppföljning: De lokala åtgärdsprogrammen ska tas fram och fastställas i samband med arbetet med budget och verksamhetsplaner och följas upp i samband med verksamhetsdialogerna.

2. Lyfta fram lika villkorsfrågorna inom ramen för samverkan

Mål: Lika villkorsfrågorna skall integreras i den dagliga verksamheten och vara en naturlig del i de samverkansformer som tillämpas på universitetet. Det innebär bland annat att lika villkorsfrågor ska vara en stående punkt på dagordningen för arbetsplatsträffar och lokala samverkansgrupper. Dessutom ska olika aspekter av lika villkorsfrågor minst en gång per år belysas vid personaldagar eller liknande.

Ansvarig: Chef/Avdelningschef

Genomförs: Årligen

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialoger

3. Strategigruppen för lika villkor ska medverka i utredningar, remisser etc

Mål: För att säkerställa att lika villkorsfrågorna integreras i verksamheten skall Strategigruppen för lika villkor erbjudas möjligheter att delta i arbetet med Mittuniversitetets större utredningar och remisser, såväl interna som externa, där lika villkorsfrågor särskilt bör beaktas.

Ansvarig: RLG

Genomförs: Årligen

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialoger

4. Kontinuerligt följa upp studenternas upplevelser av lika villkorsrelaterade frågor

Mål: Kontinuerligt följa upp hur studenterna, utifrån lika villkorsrelaterade områden och perspektiv, upplever sina studier samt utifrån resultaten av detta vidta adekvata åtgärder och aktiviteter.

Ansvariga: Vicerektor med ansvar för kvalitetsarbete, ämneskollegier

Genomförs: Löpande i samband med kursutvärderingar

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog i termer av analys, åtgärder och/eller resultat och effekter

5. Återkommande följa upp utbildningar och undervisning med utgångspunkt i lika villkorsperspektiv

Mål: Att öka kunskapen om normkritisk pedagogik hos undervisande personal. Fokus kan exempelvis vara kurslitteratur, teoretiska perspektivval, kursplaner och examination. Vad gäller undervisningssituationer kan ljuset till exempel riktas mot språk, talutrymme, hierarkier, arbetsformer samt tydliggjorda och/eller dolda strukturer.

Ansvarig: Avdelningschef

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog i termer av analys, åtgärder och/eller resultat och effekter

6. Mittuniversitetets anställda ska erbjudas kompetensutveckling inom lika villkorsområdet

Mål: Öka kunskapen hos anställda om lika villkor och dess innebörd i det dagliga arbetet. Personalavdelningen planerar kompetensutvecklingens innehåll och genomförande i samråd med lika villkorshandläggare, Forum för genusvetenskap och verksamhetens chefer.

Ansvariga: Chef Personalavdelningen/lika villkorshandläggare/föreståndare Forum för genusvetenskap/samtliga chefer. Respektive chef ansvarar för att erforderlig tid för medarbetarna avsätts för detta.

Genomförs: Årligen

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialogen

Budget: 250 000 kr

7. Vidareutveckla och genomföra Lika villkorsdagen

Mål: Öka kunskap och medvetenhet om lika villkorsfrågor hos studenter såväl som anställda.

Ansvarig: Strategigrupp för lika villkor

Genomförs: 2015. Tema fastställs av särskild arbetsgrupp som utses av Strategigruppen för lika villkor.

Budget: 20 000 kr

8. Föreslå pristagare till Mittuniversitetets lika villkorspris

Mål: Stimulera och uppmärksamma lika villkorsarbetet vid universitetet. Kontinuerligt se över och vid behov revidera kriterier för priset.

Ansvarig: Strategigrupp för lika villkor

Genomförs: Utdelning av priset sker i samband med Mittuniversitetets årshögtid.

Budget: 10 000 kr per utdelat pris

9. Vara medarrangör i Forum för genusvetenskaps dag Genusmaraton

Mål: Medverka till att sprida kunskap om Mittuniversitetets genusforskning.

Ansvariga: Lika villkorshandläggare, lika villkorsombuden

Genomförs: Februari 2016.

Budget: 10 000 kronor

10. Vara medarrangör i kårernas fadderutbildning

Mål: Att öka studenternas kunskap inom lika villkorsområdet – till exempel vad gäller diskriminering och trakasserier.

Ansvarig: Lika villkorshandläggare, lika villkorsombuden

Genomförs: Årligen

Budget: 15 000 kr årligen

11. Utveckla information och kommunikation inom lika villkorsområdet

Mål: Relevant information skall finnas lättillgänglig för anställda och studenter i syfte att förebygga diskriminering och trakasserier.

Ansvariga: Lika villkorshandläggare, lika villkorsombuden

Genomförs: Årligen

Budget: 5 000 kr

12. Frågor kring lika villkor ska tas upp vid Chefsforum eller liknande sammandragning

Mål: Ökad kompetens och medvetenhet i lika villkorsfrågor hos universitetets chefer. Särskild uppmärksamhet bör riktas mot bemötande, trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.

Ansvarig: Lika villkorshandläggare
Genomförs: Årligen

13. Kontinuerligt bevaka att rutiner kring schemaprocesser följs

Mål: Utveckla och säkerställa tillämpningen av rutiner kring schemaprocesser för att underlätta för studenter att kombinera studier med familjeliv.

Ansvarig: Chef Studentcentrum

Genomförs: Kontinuerligt

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

14. Utveckla arbets- och mötesrutiner

Mål: Utveckla och säkerställa tillämpning av mötes- och arbetsrutiner som underlättar för anställda att kombinera arbete med familjeliv.

Ansvarig: Avdelningschef

Genomförs: Kontinuerligt

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialoger

15. Informera studenter om lika villkorsfrågor i samband med terminsstart

Mål: Säkerställa att studenterna får grundläggande information om lika villkorsfrågor samt var man kan vända sig vid behov av stöd och ytterligare information inom området.

Ansvariga: LRC, avdelningschefer

Genomförs: Vid terminsstart

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialoger

3. Specifika åtgärder

3.1 Jämställdhet och genus

Jämställdhet förutsätter en jämn fördelning av makt och inflytande mellan män och kvinnor. I kvalitativ mening åsyftas att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och påverkar utvecklingen i samhället, medan den kvantitativa aspekten avser jämn fördelning mellan kvinnor och män på alla områden i samhället, minst 40/60.

Med genus menas hur kön betraktas som sociokulturellt skapade företeelser som ständigt produceras och reproduceras mellan människor, vilka har inbördes ojämna maktrelationer.

16. Återkommande genomföra lönekartläggningar

Mål: Att upptäcka, åtgärda och förhindra eventuella osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor.

Ansvarig: Chef Personalavdelningen

Genomförs: Återkommande

Uppföljning: Rapportering till strategigrupp för lika villkor

17. Stödja kompetensuppbyggnad avseende ledarskap och genus vid Mittuniversitetet

Mål: Öka andelen kvinnor på ledande nivå.

Ansvarig: Chef Personalavdelningen

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog.

18. Stimulera och underlätta meritering för underrepresenterat kön

Mål: Insatser ska utformas och genomföras i syfte att uppnå jämnare könsfördelning bland docenter och professorer.

Ansvarig: Dekan

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialoger.

19. Jämn könsfördelning vid tillsättning av styrelser, nämnder, råd etc.

Mål: Könsfördelningen ska i möjligaste mån vara jämn i styrelser, nämnder, arbetsgrupper eller liknande inom organisationen.

Ansvarig: Ansvariga chefer

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialoger.

20. Genomföra insatser för att få fler kvinnliga sökanden vid extern rekrytering av professorer

Mål: Regeringen har i regleringsbrevet satt upp mål för andelen kvinnor bland nyanställda professorer. Målet avser perioden 2012–2015 och är för Mittuniversitetet satt till 32 procent. Vid extern rekrytering av professorer skall särskilda insatser genomföras för att öka andelen kvinnliga professorer vid universitetet. Ett särskilt ansvar för detta arbete åligger rekryteringskommittéerna.

Ansvarig: Dekan

Genomförs: Under 2014–2016

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialoger.

3.2 Sexuell läggning samt könsidentitet eller könsuttryck

Med sexuell läggning avses enligt lagstiftningen homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Med könsidentitet eller könsuttryck avses enligt diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

I diskrimineringslagstiftningen används i stället begreppen könsöverskridande identitet eller uttryck.

21. Samverka med HBTQ-föreningar i regionen

Mål: Att öka kunskapen och medvetenheten kring könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning för att motverka diskriminering och trakasserier.

Ansvariga: Lika villkorshandläggare, lika villkorsombuden

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

22. I de fall undervisningen berör partnerskap, förälskelse och/eller sexualitet ska även icke-normativa former av dessa tas upp.

Mål: Att inkludera och synliggöra icke-normativa former av partnerskap, förälskelse och sexualitet.

Ansvarig: Kursansvarig lärare

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

3.3 Etnicitet och religion eller annan trosuppfattning

Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

"Annan trosuppfattning" innebär något annat än "religion" men är begränsat till en åskådning som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning. Det gäller inte etiska, filosofiska eller politiska värderingar/åskådningar. Åskådningar som buddism, ateism

och agnosticism är jämförbara med religion och omfattas av begreppet annan trosuppfattning.

23. Information om olika religiösa högtider

Mål: Öka kunskapen och medvetenheten om olika religiösa högtider. Alla chefer inom Mittuniversitetet får årligen ett exemplar av den Multireligiösa almanackan.

Ansvarig: Lika villkorshandläggare

Genomförs: Under 2014-2016

Budget: 7 000 kr årligen

24. Skyltning på Mittuniversitetets campus

Mål: Skyltningen på campus ska vara tvåspråkig, svenska och engelska, för att underlätta för studenter och anställda.

Ansvarig: Chef Campusservice

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

25. Översättning till engelska av medarbetarnyheter publicerade på Mittuniversitetets intranät

Mål: Öka andelen medarbetarnyheter som översätts till engelska – speciellt inom området forskarnyheter.

Ansvarig: Chef Kommunikationsavdelningen

Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

3.4 Funktionsnedsättning

Funktionsnedsättningar innebär varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom som fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

För mer information rörande pedagogiskt stöd till studenter med funktionsnedsättning, se *Handlingsplan för pedagogiskt stöd till studenter med funktionshinder, dnr MIUN 2009/436.*

26. Anordna särskilda temadagar med fokus på funktionsnedsättningar

Mål: Ökad förståelse för och medvetenhet om olika funktionsnedsättningar och hur alla i vardagen kan underlätta för personer med funktionsnedsättning.

Ansvarig: Chef Studentcentrum

Genomförs: Årligen

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

27. Arbeta med fortsatt utveckling av mentorsstödet till studenter med funktionsnedsättning

Mål: Förbättra och kvalitetssäkra mentorsstödet

Ansvarig: Chef Studentcentrum

Genomförs: Kontinuerligt

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

28. Skapa rutiner för hjälp till anställda med funktionsnedsättning

Mål: Underlätta för anställda med funktionsnedsättning att få tillgång till stöd och hjälpmedel.

Ansvarig: Chef Personalavdelningen

Genomförs: 2014

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

29. Utveckla och tillgängliggöra webbinformation och tryckt informationsmaterial om funktionsnedsättningar

Mål: Förbättra villkoren för anställda och studenter med funktionsnedsättning genom ökad kunskap hos samtliga anställda och studenter.

Ansvarig: Chef Studentcentrum

Genomförs: Kontinuerligt

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

3.5 Ålder

Diskrimineringslagens definition av ålder är uppnådd levnadslängd, vilket avser en fysisk persons levnadsålder. Med andra ord omfattar skyddet alla människor, utan övre eller nedre åldersgräns.

Lagen skyddar även förmodad ålder, det vill säga att en individ blir diskriminerad för att hon eller han antas vara yngre eller äldre än hon eller han är. Alla människor har en ålder, men det faktum att den hela tiden förändras gör åldersdiskriminering till en form av diskriminering med mycket speciella egenskaper. Ålderism är ett begrepp för förekomsten av stereotypa föreställningar eller diskriminering som utgår från en persons ålder.

30. Se över anställningsvillkor ur ett åldersperspektiv

Mål: Mittuniversitetet skall uppfattas som en attraktiv arbetsplats oavsett anställdas ålder.

Ansvarig: Chef Personalavdelningen

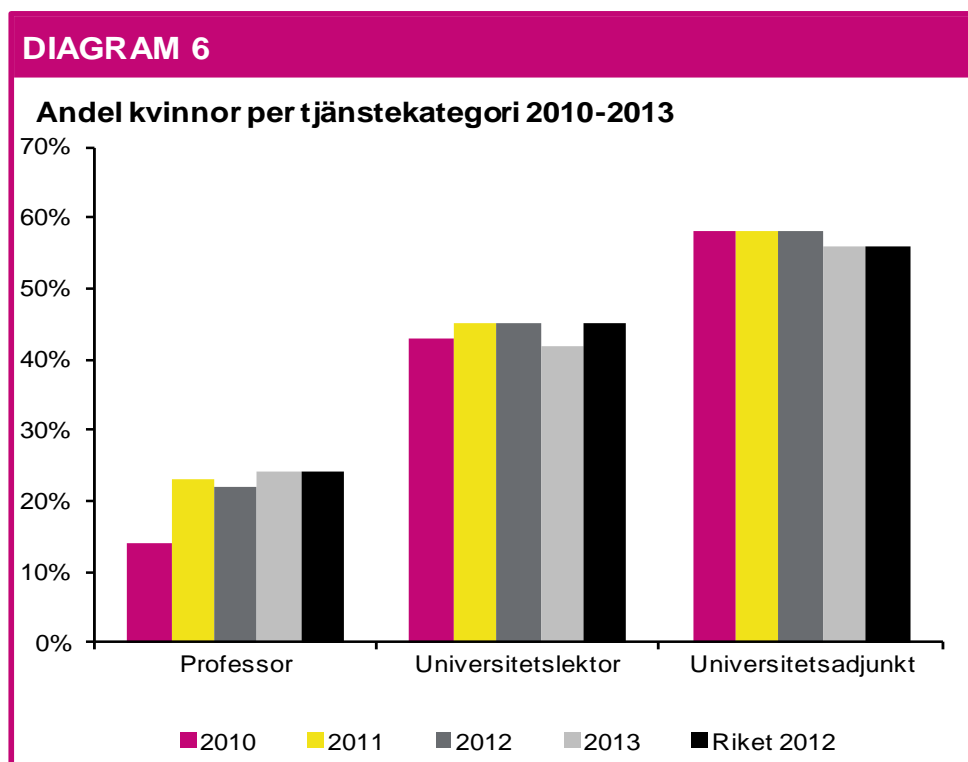
Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

Bilaga 1

Statistik över Mittuniversitetets personal och studenter

Personal



Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2013.

Tjänstekategori	Personår			Andel kvinnor			Andel kvinnor %		
	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013
Professor	72	72	75	16	16	18	22%	22%	24%
Universitetslektor	164	165	170	73	74	72	45%	45%	42%
Universitetsadjunkt	183	175	165	107	102	92	58%	58%	56%
Gästlärare	2			1			0%	0%	0%
Forskarassistenter	7	5	5	1	0	1	14%	0%	20%
Doktorand	139	130	115	80	70	56	58%	54%	49%
Annan undervisande/forskand	67	66	54	27	29	28	40%	44%	52%

Redovisning Personalavdelningen per 2013-12-31

TABELL 28**Antal nyanställda professorer samt antal kvinnor bland dessa**

	Humanvetenskap	Naturvetenskap teknik och medier	MIUN
Nyanställda professorer 2012	5	5	10
Därav kvinnor	4	-	4
Nyanställda professorer 2013	8	4	12
Därav kvinnor	3	1	4
Andel kvinnor bland nyanställda professorer			
Mål 2012-2015		32%	
Utfall 2012		40%	
Utfall 2013		33%	

Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2013.

TABELL 34**Könsfördelning för ledningspersoner, individer (december)**

Ledningspersoner	2010		2011		2012		2013	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Dekaner	3	-	2	1	2	1	2	1
Prefekter/avdelningschefer	8	2	8	1	8	2	20	8
Andel kvinnor		18%		20%		30%		41%
Övrig ledningspersonal, dvs. rektor, prorektor, överbibliotekarie samt universitetsdirektör							4	0
					Totalt		26	9
								35%

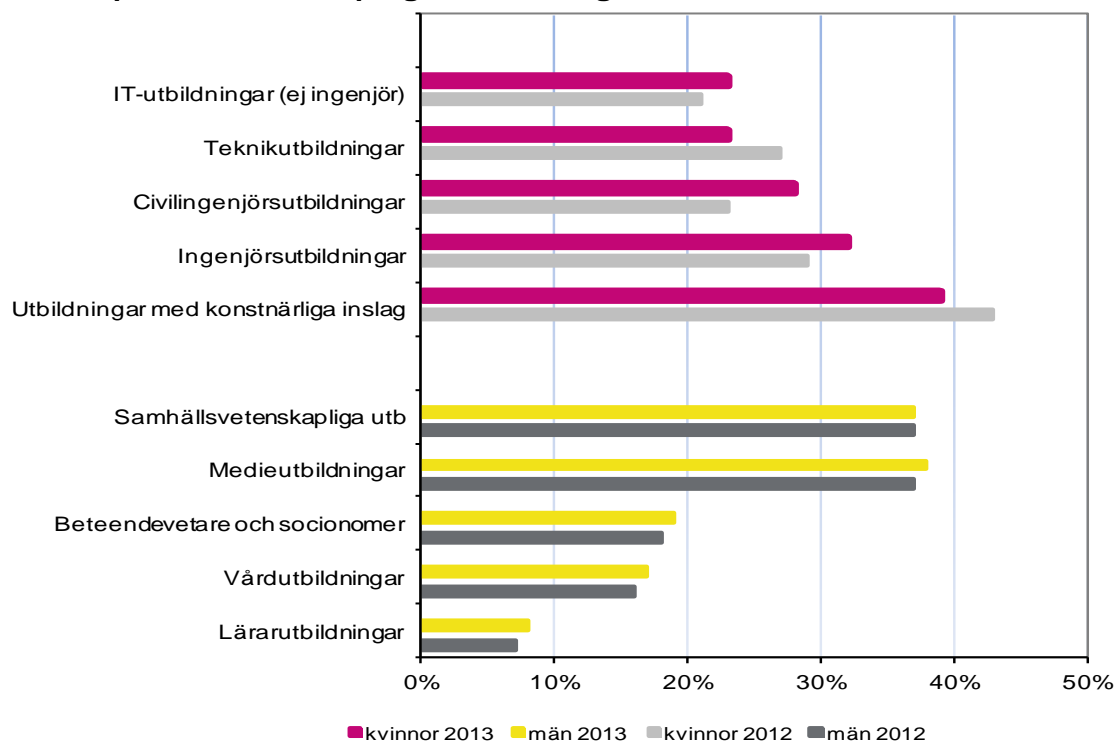
Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2013.

Bilaga 1

Studenter

DIAGRAM 7

Underrepresenterat kön i programutbildningarna



Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2013.

Bilaga 2

Uppföljning av föregående års arbete med lika villkor

I det lokala arbetet har lika villkor fått en alltmer naturlig roll på flertalet håll inom universitetet, även om mer kan göras på detta område. I syfte att stärka rollen som lika villkorsombud beslutades att det från och med 2014 ska finnas tre ombud, ett för vardera fakulteten och ett för förvaltning och bibliotek. Den totala resursen i tid fördelas därmed på färre individer vilket skapar en ökad professionalitet i rollen.

Mittuniversitetet var värd för 2013 års Nationella konferens om jämställdhet och likabehandling. Under två dagar belystes problematiken med bristande jämställdhet inom högskole- och universitetsvärlden. Temat var Motstånd och möjligheter. Motstånd stod för den tröghet som universitetsvärlden har i att inse att alla inte behandlas lika. Möjligheter handlade om att det med visst mått av insikt går att förändra detta. Konferensen hade cirka 150 deltagare från lärosäten runt om i Sverige och föreläsare från regeringen, Diskrimineringsombudsmannen, Universitets- och högskolerådet samt från olika universitet.

I samband med rekryteringen av avdelningschefer i den nya organisationen var ambitionen att ta fram kandidater av båda könen. Andelen kvinnor på ledande positioner var 41 procent under 2013, en ökning från året innan då andelen kvinnor var 30 procent

Under året har samtliga chefer fått utbildning inom lika villkor och arbetsmiljö och de har även deltagit på den nationella konferensen om jämställdhet

Både 2011 och 2012 drev Mittuniversitetet ett ettårigt program, Ledarutveckling ur ett genusperspektiv, med mål att skapa nätverk och att öka genusmedvetenheten vid lärosätet. Även under 2013 anordnades programmet, denna gång med både kvinnor och män som deltagare.

Andelen kvinnor bland professorerna ligger på 27 procent, en ökning med 2 procentenheter från året innan. Därmed har lärosätet uppnått målet i den tidigare strategin för lika villkor 2011-2013. Regeringen har satt upp ett mål avseende perioden 2012-2015 för andelen kvinnor bland nyanställda professorer. För MIUN är det målet satt till 32 procent. Utfallet de första två åren har varit 40 respektive 33 procent.

Genusmaraton genomfördes i början av året. Ett 20-tal genusforskare presenterade sin forskning och visar den bredd och omfattning genusforskningen har vid Mittuniversitetet. Dagen genomfördes på Campus Östersund och direktsändes även via webben till övriga campusorter. Inbjudna var studenter, anställda och även allmänheten.

Allt fler avdelningar har även med frågor kring lika villkor i sina kursutvärderingar, för att få kunskap om det är något som ska åtgärdas. Ett centralt kursutvärderingsverktyg har tagits fram och i det finns frågor med som rör lika villkor.

Bilaga 2

Ambitionen är att vid all marknadsföring främja lika rättigheter och möjligheter genom val av formuleringar och bilder och i mötet med studenter. Information om lika villkor ges till nya studenter både i samband med terminsstart och under terminerna. Informationen omfattar lagstiftning liksom vägar att gå om studenten upplever sig vara utsatt för diskriminering eller trakasserier.

Mittuniversitetet är medlem i Partnerskapet för integration (Regional överenskommelse, RÖK) i Västernorrland och i Ledningsrådet för jämställdhet i Västernorrland. Båda grupperna samordnas av länsstyrelsen i