

Åtgärdsprogram Lika villkor

Bibliotek/LRC

2014-2015



Innehållsförteckning

Lokal handlingsplan för Lika villkorsfrågor 2014-2015

Bilaga 1 Utvärdering av Åtgärdsprogram Lika villkor Bibliotek/LRC 2013

Bilaga 2 Diskrimineringsgrunder

Bilaga 3 Begreppsdefinitioner

Inledning

Enligt diskrimineringslagen (SFS 2008:567) ska Mittuniversitetet vart tredje år upprätta en handlingsplan för sitt jämstälhetsarbete för anställda samt varje år upprätta en likabehandlingsplan för studenter. Vid Mittuniversitetet benämns detta arbete för Lika villkor. I *Strategi för verksamhetens förutsättningar 2013-2017* betonas att Mittuniversitetet ska präglas av alla människors lika värde och ge alla, såväl anställda som studenter, lika villkor. För att främja allas lika värde och lika villkor krävs ett aktivt kvalitets- och utvecklingsarbete. Men det handlar också om beteende, attityder, värderingar och kunskap. Rektor har det övergripande ansvaret för detta arbete vid Mittuniversitetet. Det finns också ett rådgivande organ Strategigruppen för Lika villkor, en Lika villkorshandläggare samt tre Likavillkorsombud. Den 27 maj i år fastställdes och beslutades av rektor det för MIUN övergripande ramdokument *Handlingsplan för lika villkor 2014-2016*.

Biblioteket/LRC:s åtgärdsprogram ska konkretisera de mål som finns ovan ramdokumentet och utgöra ett styrdokument för bibliotekets arbete med likavillkorsfrågorna.

Inom biblioteket/LRC är överbibliotekarien ansvarig. Bibliotekets ledningsgrupp samt övrig personal ska utifrån givna förutsättningar genomföra programmet; de föreslagna åtgärderna under året.

I bibliotekets budget för 2014 finns 10 000 kr avsatta för jämställdhet/lika villkor. Denna summa ska täcka kostnader för litteratur till biblioteket som behandlar jämställdhets- och diskrimineringsfrågor (både för utlån och som arbetsmaterial för personalen), informationsmaterial för bibliotekets/LRC:s besökare, deltagaravgifter för kurser/konferenser med lika villkorsperspektiv samt eventuellt också användas till externa föreläsare. Överbibliotekarien är ansvarig för att en uppföljning sker av arbetet (senast 29 nov.) utifrån följande frågeställningar:

- Gjorde vi det vi beslutade förra året?
- Om inte varför?
- Berodde det på oss, om världen eller något annat?
- Nådde vi de uppsatta målen?
- Om inte, varför ?
- Kan vi göra på något annat sätt?

Bibliotekets/LRC:s verksamhet

Mittuniversitetets bibliotek är ett nätverk som består av tre campusbibliotek. Lärande- och resurscentrum (LRC) en enhet inom universitetsbiblioteket och omfattas också av detta dokument.

- Campusbiblioteket i *Härnösand* som i Sambiblioteket samverkar med Härnösands kommunbibliotek, Länsbiblioteket Västernorrland samt med kommunens Lärcentrum.
- Campusbiblioteket i *Sundsvall* som samverkar med SCA i tillhandahållande av service för SCA:s och FSCN:s forskare. Biblioteket är också ett av landets EDC – European Documentation Center.
- Campusbiblioteket i *Östersund* som samverkar med Folkhälsomyndigheten och Tillväxtanalys vad gäller service till deras forskare.
- LRC – Lärande- och resurscentrum är en del av Mittuniversitetets bibliotek och finns som resurs för studenter och lärare. LRC arbetar med utveckling av lärandestöd och ger kurser och seminarier för universitetets lärare.

Vid UB/LRC arbetar (*januari 2014*) sammanlagt 47 personer fördelat på 34 (72 %) kvinnor och 13 (28 %) män. I tabellen redovisas antal personal per tjänstetitel.

UB/LRC januari 2014	Kvinna	Man	Totalt
Chef	3	2	5
Bibliotekarie	16	7	23
Biblioteksassistent	12	1	13
Koordinator	1	2	3
Administratör	2	1	3
Totalt	34	13	47
%	72 %	28 %	100 %

Återkommande åtgärder

Biblioteket/LRC ska motverka diskriminering, kränkning och trakasserier inom organisationen genom fortlöpande arbete utifrån diskrimineringsgrunderna (se bilaga 2). Detta arbete ska integreras i den ordinarie verksamheten och genomsyra samtliga möten mellan anställda, studenter, forskare, lärare och allmänhet, likväl som i arbetet med förvärv av böcker, tidskrifter och annan media samt vid undervisning i informationssökning.

Generellt

- Utveckla kompetensen inom diskrimineringsgrunderna för bibliotekets/LRC:s personal.
Åtgärd; Deltagande i föreläsningar, utbildningar och konferenser som anordnas lokalt och nationellt. Kontinuerligt arbete med kunskap, attityder, värderingar och beteenden.
Ansvarig; Cheferna
- Biblioteket/LRC ska tillhandahålla informationsmaterial om de olika diskrimineringsgrunderna.
Ansvarig; Kundtjänstgruppen (med input från Lika villkorsombudet)
- Säkerställa att studenterna får grundläggande information om lika villkorsfrågor samt var man kan vända sig vid behov av stöd och ytterligare information inom området. *MIUN:s Handlingsplan 2014-2016, punkt 15, sid 7.*
Åtgärd; Informera studenter om lika villkorsfrågor i samband med terminsstart
Ansvarig; LRC, Cheferna
- I början av varje termin erbjuda utländska studenter en första introduktion till Mittuniversitetets bibliotek och LRC.
Ansvarig; LRC-koordinatorerna

Jämställdhet och genus

- Att få en jämnare fördelning av anställda kvinnor och män på biblioteket/LRC är ett långsiktigt mål. Idag är den procentuella fördelningen ca 70/30.
Åtgärd; Att lägga stor vikt vid detta när två sökande av olika kön bedöms vara jämbördiga, d.v.s. beakta möjligheten till positiv särbehandling. Detta ska även beaktas vid formulering av tjänsteutlysningar.
Ansvarig; Överbibliotekarien
- Inga osakliga löneskillnader, som beror på någon av diskrimineringsgrunderna, ska förekomma.
Åtgärd; Bevaka att sådana löneskillnader inte uppstår samt åtgärda eventuellt befintliga löneskillnader som anses vara osakliga.
Ansvarig; Överbibliotekarien

- Biblioteket/LRC strävar efter att personalens sammansättning ska spegla mångfalden i samhället.
Åtgärd; Att lägga stor vikt vid detta vid rekrytering när det finns två jämbördiga sökande. Detta ska beaktas vid formulering av tjänsteutlysningar.
Ansvarig; Överbibliotekarien i samråd med cheferna
- Biblioteket/LRC ska verka för att all personal ska ha samma rätt och möjlighet till utveckling i arbetet oavsett ålder.
Ansvarig; Överbibliotekarien
- Alla anställda ska känna till åtgärdsprogrammet och veta var man vänder sig vid diskriminering/kränkning/trakasserier.
När det nya åtgärdsprogrammet ska beslutas ska det först skickas ut till alla personal för diskussion på APT och sedan tas ett formellt beslut på LSG.
Ansvarig; Cheferna
- Alla nyanställda på biblioteket/LRC, även timanställda, extra personal, biblioteksvakter, studentmentorer ska informeras om bibliotekets åtgärdsprogram för lika villkor.
Ansvarig; Cheferna
- Underlätta för bibliotekets/LRC:s anställda att förena arbete och föräldraskap. Detta gäller både kvinnor och män.
Åtgärd; Ge utrymme för mer flexibelt arbete vad gäller tid och plats, förlägga mötestider, planeringsdagar etc. så att det passar föräldrar.
Ansvarig; Cheferna
- Vid campusbibliotekens/LRC:s planeringsdagar ska, i möjligaste mån, lika villkorsaspekter genomsyra dagens program och lika villkor belysas utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.
Ansvarig; Cheferna

Etnicitet och religion eller annan trosuppfattning

- Göra det fysiska och virtuella biblioteket/LRC tillgängligt för alla som inte har svenska som första språk.
Åtgärd; Fortlöpande se över skyltsystemet och all information vad gäller engelsk text. Fortlöpande arbeta för tvåspråkig information på nya webbsidor
Ansvarig; Cheferna

Könsidentitet eller könsuttryck

- Biblioteket ska bevaka/förvärva ett allsidigt litteraturbestånd vad gäller alla diskrimineringsgrunderna. Vi är lyhörda för synpunkter från studenter och anställda i dessa frågor. Detta gäller även de webbsidor och övriga resurser som biblioteket länkar till från webbsidan.
Ansvarig; Kontaktbibliotekarier (främst de inom de berörda områdena)
- Uppmärksamma olika dagar med lika villkorsperspektiv (tex IDAHODagen – International Day Against Homophobia, Dyslexiveckan, Internationella kvinnodagen)
Åtgärd; Genom utställningar, bokbord och liknande
Ansvarig; Kundtjänstgruppen (med input från Likavillkorsombudet)
- Vi tänker på att använda det könsneutrala personliga pronomenet hen i texter vi producerar. Att använda hen istället för att skriva "hon eller han", "vederbörande", "man" eller "denne".
Åtgärd: Uppmärksamma varandras texter och ta upp pronomenet till diskussion på APT
Ansvarig; Cheferna

Funktionsnedsättning

- På samtliga campusorter finns så kallade resursrum (Läsverkstan i Härnösand) där biblioteken ansvarar för handledning och visning av programmen. Datorerna i rummen är extra utrustade med program för personer med läs- och skrivsvårigheter samt talsyntesprogram för ytterligare fyra språk utöver svenska.
- Registrera studenter/doktorander/forskare/lärare med läshinder för ett eget konto hos MTM så att de själva *för studier* kan ladda ner talböcker från Legimus. (Det är endast studenter/doktorander som får kostnadsfri inläsning av böcker, forskare/lärare kan dock ladda ner redan inlästa böcker.)) I samband med detta informera om rättigheter och skyldigheter samt om de resurser biblioteket kan erbjuda. Biblioteket kan också ladda ned och producera DAISY-skivor (talböcker).
Åtgärd; Fortlöpande arbete vid förfrågan från studenter/doktorander/forskare/lärare som har en funktionsnedsättning/ett läshinder som berättigar dem till att låna talböcker för studier .
Ansvarig; Kontaktpersoner för resursrummet/Läsverkstan i samverkan med Studentcentrum

Bibliotekets/LRC:s aktiva åtgärder för lika villkor 2014

- Fortsätta strukturera och utveckla språkstöd till studenter
Åtgärd; Förbättra och kvalitetssäkra språkmentorsstödet
Ansvarig; Verksamhetschefen för LRC
- Planera för uppföljning av användartest den nya webben på bibliotekets/LRC.
Åtgärd; Ett användartest kommer att genomföras så snart arbetet med den nya webben är klart. I undersökningen kommer personer med funktionsnedsättning (dyslexi) att engageras.
Ansvarig; Cheferna
- Se över tillgängligheten för studenter och anställda med funktionsnedsättning både vad gäller det fysiska och virtuella biblioteket med särskilt beaktande av studenters synpunkter. Personer med funktionsnedsättning ska kunna besöka, studera och arbeta vid biblioteket på lika villkor som en person utan funktionsnedsättning.
Åtgärd; Göra en översyn av biblioteket där arbetsmiljöronden kan ligga till grund för åtgärder.
Ansvarig; Cheferna, arbetsmiljöombuden
- Vid planering av lokalernas utformning (hissar, resursrum, learning spaces mm) vid ombyggnationerna av biblioteket i Sundsvall är lika villkorsaspekten mycket viktig.
Åtgärder; Bevaka att hänsyn tas till personer med funktionsnedsättning
Ansvarig; Cheferna och arbetsmiljöombuden i Sundsvall & Härnösand samt projektansvariga CAMP.
- Talsyntesprogrammet Easy Producer är installerat under Office på alla datorer i MIUN:s datasalar
Åtgärd; Tydligare information/marknadsföring om att detta finns.
Ansvarig; Kontaktpersoner för resursrummen/Läsverkstan

BILAGA 1

Utvärdering av Åtgärdsprogram Lika villkor 2013

Bibliotekets/LRC:s mål och aktiva åtgärder för lika villkor 2013

Etnisk tillhörighet

- Göra det fysiska biblioteket/LRC tillgängligt för alla som inte har svenska som första språk.
Åtgärd; Fortlöpande se över skyltsystemet och all information vad gäller engelsk text.
Ansvarig; Ortscheferna
Utvärdering; Publika skyltar förses i största möjligaste mån med text på svenska och engelska. Att uppdatera informationen i biblioteket/LRC och på webben till att vara tvåspråkig, svenska och engelska, är ett ständigt pågående arbete beroende på vilka förändringar som sker. I Härnösand ser arbetet lite annorlunda ut eftersom samverkan måste ske med Kommunbiblioteket och utifrån andra besöksgrupper.
- Göra det virtuella biblioteket/LRC tillgängligt för alla som inte har svenska som första språk.
Åtgärd; Fortsatt arbete med att översätta webbsidor som ännu ej översatts till engelska, samt att fortlöpande arbeta för tvåspråkig information på nya webbsidor.
Ansvarig; Arbetsgruppen för webb, verksamhetschefen för LRC
Utvärdering; Det mesta på bib.miun.se finns idag både på svenska och engelska. Många av de sidor som bara funnits på svenska har översatts under året. Det finns däremot några projektsidor som idag inte är översatta. De sidorna är tillfälliga och ska ses över om de snarare ska tas bort än översättas, något att arbeta med under 2014-2015.
- Erbjud utländska studenter en första introduktion till Mittuniversitetet och biblioteket i början av varje termin.
Ansvarig; Verksamhetschefen för LRC
Utvärdering; Introduktionstillfällen ordnas för både svenska och utländska studenter i början av varje termin.
- Strukturera och utveckla språkstöd till studenter
Åtgärd; Förbättra och kvalitetssäkra mentorsstödet
Ansvarig; Verksamhetschefen för LRC
Utvärdering; Två personer har anställts på timmar för extra språkstöd till studenter, så kallad Språkverkstad. Kontakt kan ske via drop-in, e-post, telefon etc. Även befintliga studentmentorer får kontinuerlig utbildning för att kunna stödja andra studenter i deras arbeten.
- På biblioteket/LRC arbetar få personer med utländsk bakgrund.

Åtgärd; Att man lägger stor vikt vid detta vid rekrytering när det finns två jämbördiga sökande. Detta ska även beaktas vid formulering av tjänsteutlysningar.

Ansvarig; Överbibliotekarien

Utvärdering; Universitetsbiblioteket lägger stor vikt vid lika villkorsaspekter vid rekrytering av personal. Till exempel har vi gemensamt sett över hur detta framställs i våra tjänsteutlysningar, vilket lett till att nya, gemensamma formuleringar tagits fram.

Religion eller annan trosuppfattning

- Biblioteket ska tillhandahålla ett allsidigt litteraturbestånd vad gäller religion och religiösa frågor. Detta gäller också de webbsidor och övriga resurser som biblioteket länkar till från webbsidan "Sök i ditt ämne – religionsvetenskap".

Ansvarig; Kontaktbibliotekarien för religionsvetenskap

Utvärdering; Böcker och annat material förvärvas med utgångspunkt i att spegla olika aspekter på religion och till ämnet tillhörande frågor och uppfattningar. Ämnessidan för religion speglar detsamma.

Funktionsnedsättning

- Se över tillgängligheten för studenter och anställda med funktionsnedsättning både vad gäller det fysiska men också det virtuella biblioteket med särskilt beaktande av studenters synpunkter. Personer med funktionsnedsättning ska kunna besöka, studera och arbeta vid biblioteket på lika villkor som en person utan funktionsnedsättning.

Åtgärd; Göra en årlig översyn av biblioteket där arbetsmiljöronden kan ligga till grund för åtgärder. Vid förändringar av bibliotekets miljö ha tillgänglighet i åtanke, som vid nuvarande omlokaliseringsarbete.

Ansvarig; Cheferna

Utvärdering; Arbetet ska ske kontinuerligt, men ingen konkret översyn har skett i år i de befintliga lokalerna på någon av orterna. Dock tas sådana frågor i beaktande vid planeringen av de nya bibliotekslokalerna i Sundsvall, samt vid allehanda synpunkter på arbetsmiljön som kyla/värme i lokaler, höj- och sänkbara bord/diskar och andra redskap till skrivbordet, stolar, ståmattor och bra tillgänglighet vid lånedisk för funktionshindrade.

- Utveckla kompetensen inom detta område för bibliotekets personal.

Åtgärd; Delta i konferenser och utbildningar anordnade av ex. MTM - Myndigheten för tillgängliga medier (tidigare TPB) eller funka.nu.

Ansvarig; Cheferna

Utvärdering; Flera medarbetare har deltagit i konferenser, bland annat genom funka.nu (Tillgänglighetsdagar) samt MTM (Daisykonsortiet).

- Samarbete med Studentcentrums handläggare/studievägledare för studenter med funktionsnedsättning vad gäller förebyggande åtgärder.

Åtgärd; Fortsatt kontakt med orternas handläggare.

Ansvarig; Cheferna och ansvariga för resursrummen/Läsverkstan

Utvärdering; Kontinuerligt arbete.

- På samtliga campusorter finns så kallade resursrum (Läsverkstan i Härnösand) som biblioteken ansvarar för. Datorerna i rummen är extra utrustade med program för personer med läs- och skrivsvårigheter samt talsyntesprogram för ytterligare fyra språk utöver svenska. På förslag från biblioteket kommer Helpdesk att installera läsprogrammet Easy Reader på samtliga datorer på respektive campus.
Åtgärd; Samarbete med Studentcentrums handläggare/studievägledare för studenter med funktionsnedsättning vad gäller förebyggande åtgärder. Visning av programmen i resursrummen för studenter med funktionsnedsättning/läshinder.
Ansvarig; Ansvariga för resursrummen/Läsverkstan
Utvärdering; Easy Producer är kopplat till Windows 7 och finns nu installerat på datorer i datasalar etcetera. Ett kontinuerligt samarbete finns med Studentcentrums handläggare och visningar av Läsverkstan och dess olika hjälpprogram hålls för studenter vid behov.
- Uppföljning av den nya strukturen på bibliotekets/LRC:s webbplats.
Åtgärd; Ett användartest kommer att genomföras så snart arbetet med den nya strukturen är klart. I undersökningen kommer personer med funktionsnedsättning (dyslexi) att engageras.
Ansvarig; Styrgruppen/Arbetsgruppen för webb
Utvärdering; Styrgruppen har valt att ändra inriktning på användartestet och en användarundersökning kommer istället att göras av Primo och inte av själva webbplatsen, och arbetet är nu påbörjat. Det har varit svårt att hitta testpersoner till undersökningen, men nu finns en användargrupp som består av studenter från andra lärosäten och som inte känner till eller har väldigt liten kännedom om Primo. Dock kommer inga personer med läs- eller funktionshinder att ingå.

BILAGA 2

Samtliga diskrimineringsgrunder

Styrande lag för nedanstående diskrimineringsgrunder är Diskrimineringslagen (SFS 2008:567). Mer information på www.do.se

Etnicitet

Med etnisk tillhörighet avses enligt lagstiftningen 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.

Religion eller annan trosuppfattning

Religionsfriheten är skyddad i den svenska grundlagen. "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.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning avses enligt lagstiftningen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå. Funktionsnedsättning är något som en person har och inte något som en person är, och kan vara mer eller mindre märkbara i olika situationer. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för att en person skyddas av lagen.

Kön

Med kön avses enligt lagstiftningen att någon är kvinna eller man, och vidare att främja lika villkor för och jämställdhet mellan könen. Lagen omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsidentitet eller könsuttryck

Med könsöverskridande identitet eller uttryck menas personer som skiljer sig från könsnormen. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, vilket avser en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller liknande med avseende på kön.

Sexuell läggning

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

Ålder

Med ålder menas uppnådd levnadslängd, och inom diskrimineringslagen avser detta alla människor oavsett åldersnivå.

BILAGA 3

Begreppsdefinitioner

Diskriminering

Diskriminering är när universitetet på osakliga grunder behandlar en student, en sökande till skolan eller en anställd sämre än andra och missgynnandet har samband med någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Diskrimineringen kan vara antingen direkt eller indirekt.

Med *direkt diskriminering* menas att en student, en sökande till skolan eller en anställd missgynnas genom att behandlas sämre än andra och att det har en direkt koppling till någon eller några av diskrimineringsgrunderna. Observera att både aktiva handlingar och att låta bli att handla kan räknas som missgynnande behandling.

Universitetet kan också diskriminera genom att behandla alla lika. Det kallas *indirekt diskriminering*. Det sker om skolan tillämpar en bestämmelse, ett kriterium, ett förfaringsätt eller har en rutin som framstår som neutral, men som i praktiken missgynnar en student, en sökande till skolan eller en anställd på grund av någon eller några av diskrimineringsgrunderna.

I diskrimineringslagen finns också ett förbud för offentliganställda att diskriminera, till exempel när de bistår allmänheten med upplysningar, vägledning och råd.

Instruktion att diskriminera

Om skolans ledning skulle uppmana en anställd att missgynna en student, en sökande eller en anställd är det en *instruktion att diskriminera*.

Trakasserier

Trakasserier är en behandling som kränker en studerandes, en sökandes eller en anställds värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan vara utfrysning, osynliggörande eller kränkande kommentarer och handlingar. Det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande. Både anställda och studenter kan göra sig skyldiga till trakasserier.

Repressalier

Universitetets personal får inte utsätta en student, en sökande eller en anställd för straff eller annan form av negativ behandling på grund av att personen ifråga har anmält skolan för diskriminering eller påtalat förekomsten av trakasserier. Det gäller även när någon, exempelvis som vittne, har medverkat i en utredning som rör diskriminering eller trakasserier.