

HANDLINGSPLAN FÖR LIKA VILLKOR 2014-2016

DNR MIUN 2014/879

Publicerad: 2015-09-08

Beslutsfattare: Rektor

Handläggare: Susanna Öhman

Beslutsdatum: 2015-09-08

Giltighetstid: 2014-2016

Sammanfattning: Handlingsplan berör hela Mittuniversitetet och innefattar såväl studenter som anställda utifrån diskrimineringslagen (SFS 2008:567) vad gäller kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning sexuell läggning och ålder.



Innehåll

1. Inledning	2
2. Generella åtgärder	3
3. Specifika åtgärder	6
3.1 Jämställdhet och genus	6
3.2 Sexuell läggning samt könsidentitet eller könsuttryck	8
3.3 Etnicitet och religion eller annan trosuppfattning	8
3.4 Funktionsnedsättning	9
3.5 Ålder	10
Bilaga 1	
Statistik över personal och studenter	10
Bilaga 2	
Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2014-2016	13
Bilaga 3	
Uppföljning av lokala handlingsplaner för lika villkor	22

Handlingsplan för lika villkor 2014-2016

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 erbjuda 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. Genomlysning av befintlig kompetensutveckling inom lika villkor

Mål: Uppdrag beslutat inom ramen för "Handlingsplan för implementering av Mittuniversitetets forskningsstrategi" (MIUN 2014/2184). I syfte att utveckla kursverksamheten ska en genomlysning av befintlig kompetensutveckling inom lika villkor genomföras och utifrån en upprätta en plan för vilka områden som behöver utvecklas.

Ansvariga: Dekan.

Genomförs: 2015

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialogen

8. Lägesbeskrivning avseende lika villkor inom forskningsmiljöer

Mål: Uppdrag beslutat inom ramen för "Handlingsplan för implementering av Mittuniversitetets forskningsstrategi" (MIUN 2014/2184). I syfte att stärka arbetet för lika villkor inom forskning och forskarutbildning skall lägesbeskrivning avseende lika villkor genomföras inom alla forskningsmiljöer.

Ansvariga: Dekan.

Genomförs: 2015

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialogen

9. Utarbeta strategier för mångfald i rekrytering av forskande personal

Mål: Uppdrag beslutat inom ramen för "Handlingsplan för implementering av Mittuniversitetets forskningsstrategi" (MIUN 2014/2184). I syfte att stärka arbetet för lika villkor inom forskning och forskarutbildning skall strategier för mångfald i rekrytering av forskande personal utarbetas

Ansvariga: Dekan.

Genomförs: 2015

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialogen

10. 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

11. 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

12. 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

13. Vara medarrangör i kårens 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

14. 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

15. 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

16. 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 Student- och universitetsservice

Genomförs: Kontinuerligt

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

17. 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

18. Informera studenter om lika villkorsfrågor i samband med termins- och kursstart

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, kursansvarig

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.

19. 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

20. 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.

21. 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.

22. 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.

23. 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.

24. Genomföra kartläggning av fördelning av forskningsanslag ur ett jämställdhetsperspektiv

Mål: Regeringen gav år 2013 Statskontoret i uppdrag att göra en kartläggning av fördelningen av anslag för forskning och forskarutbildning vid universitet och högskolor ur ett jämställdhetsperspektiv. I deras rapport med redovisning av uppdraget föreslogs att de lärosäten som ej fanns med i kartläggningen själva tar fram motsvarande jämförbara uppgifter om forskningsanslagens fördelning. Genom analys av utfallet utifrån kön kan MIUN säkerställa att de kriterier för anslags-fördelning som valts faktiskt får genomslag och att män och kvinnor inte särbehandlas på grund av kön.

Ansvarig: Dekan

Genomförs: Under 2015–2016

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.

25. 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

26. 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.

27. 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

28. 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

29. 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.

30. Ökad tillgänglighet i undervisningen

Mål: Genomföra informationsaktiviteter för lärarpersonal inom samtliga avdelningar på temat "Ökad tillgänglighet" för att öka förståelsen för och medvetenheten om olika funktionsnedsättningar och hur alla i vardagen kan underlätta för personer med funktionsnedsättning.

Ansvarig: Chef Student- och universitetsservice

Genomförs: Löpande 2015-2016

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

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

Mål: Förbättra och kvalitetssäkra mentorsstödet

Ansvarig: Chef Student- och universitetsservice

Genomförs: Kontinuerligt

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

32. 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

33. 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 Student- och universitetsservice

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.

34. Se över anställningsvillkor ur ett åldersperspektiv

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

Ansvarig: Chef Personalavdelningen

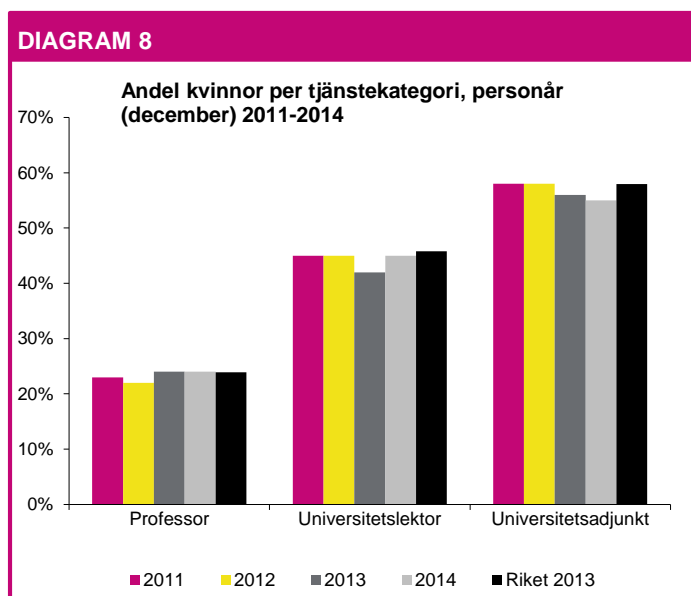
Genomförs: Löpande

Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog

Bilaga 1

Statistik över Mittuniversitetets personal och studenter

Personal



Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2014.

Tjänstekategori	Personår			Andel kvinnor			Andel kvinnor %		
	2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
Professor	72	75	71	16	18	17	22 %	24 %	24 %
Universitetslektor	165	170	164	74	72	73	45 %	42 %	45 %
Universitetsadjunkt	175	165	152	102	92	84	58 %	56 %	55 %
Gästlärare									
Forskarassistenter	5	5	6	0	1	1	0 %	20 %	17 %
Doktorand	130	115	95	70	56	48	54 %	49 %	51 %
Annan undervisande/forskande personal	66	54	50	29	28	20	44 %	52 %	40 %

Redovisning Personalavdelningen per 2014-12-31

TABELL 31

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
Nyanställda professorer 2014	8	4	12
Därav kvinnor	5	-	5
Andel kvinnor bland nyanställda professorer			
Mål 2012-2015	32 %		
Utfall 2012 - 2014	38 %		

Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2014.

TABELL 36

Könsfördelning för ledningspersoner, individer (december)

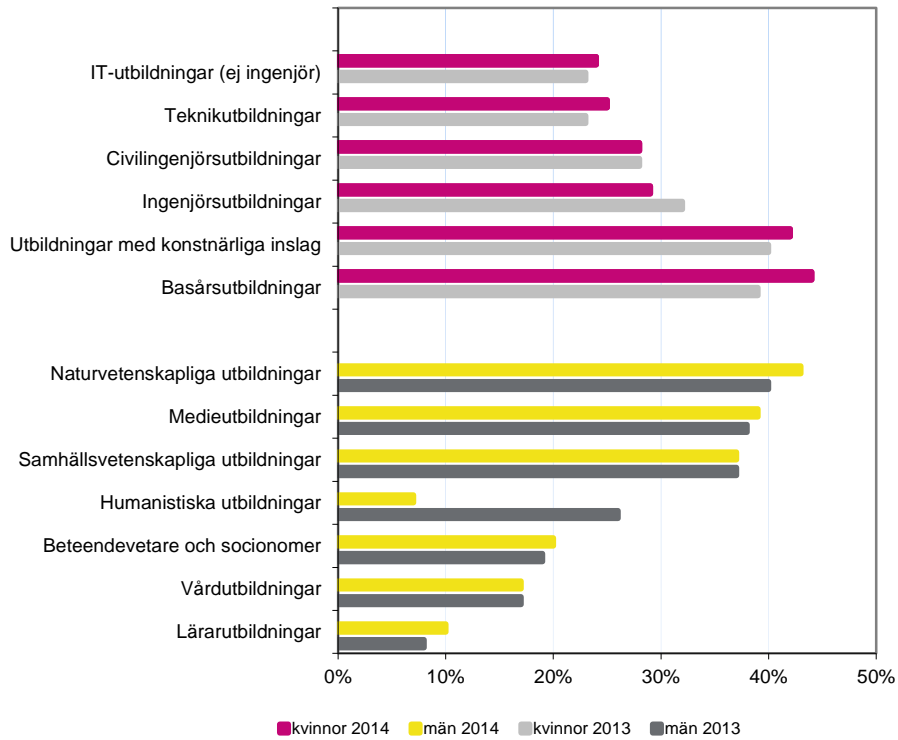
Ledningspersoner	2011		2012		2013		2014	
	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor	Totalt	Kvinnor
Dekaner	2	1	2	1	2	1	2	1
Prefekter/avdelningschefer	8	1	8	2	20	8	20	8
Avdelningschefer förvaltning, bib. samt kanslier	12	7	12	7	14	7	14	8
Andel kvinnor	41 %		45 %		44 %		47 %	
Övrig ledningspersonal, dvs. rektor, prorektor, överbibliotekarie samt förvaltningschef							4	0
					Totalt		40	17
					Andel kvinnor		43 %	

Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2014.

Studenter

DIAGRAM 9

Underrepresenterat kön i programutbildningarna



Ur Mittuniversitetets årsredovisning 2014.

Bilaga 2

1 Uppföljning av Handlingsplan för lika villkor 2014-2016

1.1 Inledning

Handlingsplan för lika villkor 2014-2016 fastställdes i maj 2014 och reviderades 17 mars 2015. Enligt Diskrimineringslagen skall aktiva åtgärder genomföras för både anställda och studenter. Planerna för anställda kan enligt lagen omfatta en 3-årsperiod medan motsvarande åtgärder för studenter skall fastställas årsvis. Mittuniversitetet har en gemensam handlingsplan för både anställda och studenter som sträcker sig mellan 2014 och 2016. För att uppfylla de krav som ställs i diskrimineringslagen görs en årlig uppföljning av samtliga åtgärder och i samband med det revideras planen.

2 Uppföljning av åtgärder utifrån lika villkorsplan

Nedanstående uppföljning beskriver status per 2015-08-31.

HP Akt.nr	Åtgärd enligt central handlingsplan	Uppföljning 2015-08-31	Åtgärd
1	<p>Aktivt arbete med lokala åtgärdsprogram</p> <p><i>Mål:</i> 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.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Chef/Avdelningschef <i>Genomförs:</i> Årligen <i>Uppföljning:</i> De lokala åtgärdsprogrammen ska tas fram och fastställas i samband med arbetet med budget och verksamhetsplaner och följas upp i samband med verksamhetsdialogerna.</p>	<p>Samtliga avdelningar har tagit fram lokala åtgärdsprogram. Ett fåtal väntar på att fastställas.</p> <p>Rutin för uppföljningen av lika villkorsfrågorna är fastställd. Översättningen av de lokala åtgärdsprogrammen till engelska är genomförd för den humanvetenskapliga fakulteten. Arbetet pågår för övriga åtgärdsprogram.</p>	
2	<p>Lyfta fram lika villkorsfrågorna inom ramen för samverkan</p>	<p>Regleras i Samverkansavtal samt Rekommendationer för samverkan inom Mittuniversitetet.</p>	

	<p><i>Mål:</i> 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.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Chef/Avdelningschef</p> <p><i>Genomförs:</i> Årligen</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger</p>	<p>Utvärdering av hur man upplever att samverkansavtalet fungerar ute i verksamheten har initierats under 2014. Resultatet visar att man inom vissa avdelningar upplevde en närmare koppling till lika villkors när ombuden tillhörde institutionen/avdelningen.</p>	<p>Aktiv kommunikation från lika villkorsombuden mot avdelningarna</p>
3	<p>Strategigruppen för lika villkor ska medverka i utredningar, remisser etc.</p> <p><i>Mål:</i> För att säkerställa att lika villkorsfrågorna integreras i verksamheten skall Strategigruppen för lika villkor erbjuda möjligheter att delta i arbetet med Mittuniversitetets större utredningar och remisser, såväl interna som externa, där lika villkorsfrågor särskilt bör beaktas.</p> <p><i>Ansvarig:</i> RLG</p> <p><i>Genomförs:</i> Årligen</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog.</p>	
4	<p>Kontinuerligt följa upp studenternas upplevelser av lika villkorsrelaterade frågor</p> <p><i>Mål:</i> Kontinuerligt följa upp hur studenterna, utifrån lika villkorsrelaterade områden och perspektiv, upplever sina studier samt utifrån resultaten av detta vidta adekvata åtgärder och aktiviteter.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Vicerektor med ansvar för kvalitetsarbete, ämneskollegier</p> <p><i>Genomförs:</i> Löpande i samband med kursutvärderingar</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog i termer av analys, åtgärder och/eller resultat och effekter.</p>	<p>Beslut 2014-12-02 om att förändra utformningen av lika villkorsfrågan i samband med kursutvärderingarna. Syftet är att få en ökad precision i återkopplingen för att därmed öka förutsättningarna för att vidta aktiva åtgärder.</p>	
5	<p>Återkommande följa upp utbildningar och undervisning med utgångspunkt i lika villkorsperspektiv</p> <p><i>Mål:</i> 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.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Avdelningschef</p> <p><i>Genomförs:</i> Löpande</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog.</p> <p>För att höja kunskapen generellt inom området kommer normkritik och normkritisk pedagogik att utgöra temat på Lika villkorsdagen 2015.</p>	

	<p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog i termer av analys, åtgärder och/eller resultat och effekter</p>		
6	<p>Mittuniversitetets anställda ska erbjudas kompetensutveckling inom lika villkorsområdet</p> <p><i>Mål:</i> 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.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Chef Personalavdelningen/lika villkorshandläggare/föreståndare Forum för genusvetenskap/samtliga chefer. Respektive chef ansvarar för att erforderlig tid för medarbetarna avsätts för detta.</p> <p><i>Genomförs:</i> Årligen</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialogen</p>	<p>Strategigruppen för lika villkor har gett Forum för genusvetenskap i uppdrag att ta fram en generell breddutbildning inom genus och lika villkor. En första kursomgång genomförs med start oktober 2015.</p>	
7	<p>Genomlysning av befintlig kompetensutveckling inom lika villkor</p> <p><i>Mål:</i> Uppdrag beslutat inom ramen för "Handlingsplan för implementering av Mittuniversitetets forskningsstrategi" (MIUN 2014/2184). I syfte att utveckla kursverksamheten ska en genomlysning av befintlig kompetensutveckling inom lika villkor genomföras och utifrån en upprätta en plan för vilka områden som behöver utvecklas.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Dekan.</p> <p><i>Genomförs:</i> 2015</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialogen</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog</p>	
8	<p>Lägesbeskrivning avseende lika villkor inom forskningsmiljöer</p> <p><i>Mål:</i> Uppdrag beslutat inom ramen för "Handlingsplan för implementering av Mittuniversitetets forskningsstrategi" (MIUN 2014/2184). I syfte att stärka arbetet för lika villkor inom forskning och forskarutbildning skall lägesbeskrivning avseende lika villkor genomföras inom alla forskningsmiljöer.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Dekan.</p> <p><i>Genomförs:</i> 2015</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialogen.</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog</p>	
9	<p>Utarbeta strategier för mångfald i rekrytering av forskande personal</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog</p>	

	<p><i>Mål:</i> Uppdrag beslutat inom ramen för "Handlingsplan för implementering av Mittuniversitetets forskningsstrategi" (MIUN 2014/2184). I syfte att stärka arbetet för lika villkor inom forskning och forskarutbildning skall strategier för mångfald i rekrytering av forskande personal utarbetas.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Dekan.</p> <p><i>Genomförs:</i> 2015</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialogen</p>		
10	<p>Vidareutveckla och genomföra Lika villkorsdagen</p> <p><i>Mål:</i> Öka kunskap och medvetenhet om lika villkorsfrågor hos studenter såväl som anställda.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Strategigrupp för lika villkor</p> <p><i>Genomförs:</i> 2015. Tema fastställs av särskild arbetsgrupp som utses av Strategigruppen för lika villkor.</p>	Lika villkorsdagen är beslutad att genomföras i september 2015. Temat är normkritik och normkritisk pedagogik.	
11	<p>Föreslå pristagare till Mittuniversitetets lika villkorspris</p> <p><i>Mål:</i> Stimulera och uppmärksamma lika villkorsarbetet vid universitetet.</p> <p>Kontinuerligt se över och vid behov revidera kriterier för priset.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Strategigrupp för lika villkor</p> <p><i>Genomförs:</i> Utdelning av priset sker i samband med Mittuniversitetets årshögtid.</p>	Lika villkorspriset 2014 tilldelades Avdelningen för industridesign.	Priset utdelas nästa gång 2016.
12	<p>Vara medarrangör i Forum för genusvetenskaps dag Genusmaraton</p> <p><i>Mål:</i> Medverka till att sprida kunskap om Mittuniversitetets genusforskning.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Lika villkorshandläggare, lika villkorsombud</p> <p><i>Genomförs:</i> februari 2016.</p>	Genomförs 2016.	
13	<p>Vara medarrangör i kårernas fadderutbildning</p> <p><i>Mål:</i> Att öka studenternas kunskap inom lika villkorsområdet – till exempel vad gäller diskriminering och trakasserier.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Lika villkorshandläggare, lika villkorsombuden</p> <p><i>Genomförs:</i> Årligen</p>	Följs upp i kommande verksamhetsdialog	
14	<p>Utveckla information och kommunikation inom lika villkorsområdet</p>	Utformning och innehåll på Lika villkorssidorna på intranätet är genomgångna och reviderade.	

	<p><i>Mål:</i> Relevant information skall finnas lättillgänglig för anställda och studenter i syfte att förebygga diskriminering och trakasserier.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Lika villkorshandläggare, lika villkorsombuden</p> <p><i>Genomförs:</i> Årligen</p>	<p>Följande är framtaget och kommunicerat under 2014 och 2015</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informationsbroschyr för anställda och studenter. • Handläggningsordning för arbetet mot diskriminering, trakasserier och övrig kränkande särbehandling • Introduktionsutbildning för nyanställda 	
15	<p>Frågor kring lika villkor ska tas upp vid Chefsforum eller liknande sammandragning</p> <p><i>Mål:</i> Ökad kompetens och medvetenhet i lika villkorsfrågor hos universitetets chefer. Särskild uppmärksamhet bör riktas mot bemötande, trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Lika villkorshandläggare</p> <p><i>Genomförs:</i> Årligen</p>	<p>Sker inom ramen för Lika villkorsdagen som en del av chefsforums obligatoriska aktiviteter.</p>	
16	<p>Kontinuerligt bevaka att rutiner kring schemaprocesser följs</p> <p><i>Mål:</i> Utveckla och säkerställa tillämpningen av rutiner kring schemaprocesser för att underlätta för studenter att kombinera studier med familjeliv.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Chef Student- och universitetsservice</p> <p><i>Genomförs:</i> Kontinuerligt</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog.</p>	
17	<p>Utveckla arbets- och mötesrutiner</p> <p><i>Mål:</i> Utveckla och säkerställa tillämpning av mötes- och arbetsrutiner som underlättar för anställda att kombinera arbete med familjeliv.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Avdelningschef</p> <p><i>Genomförs:</i> Kontinuerligt</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog.</p>	
18	<p>Informera studenter om lika villkorsfrågor i samband med terminsstart</p> <p><i>Mål:</i> Säkerställa att studenterna får grundläggande information om lika villkorsfrågor samt var man kan vända sig vid behov av stöd och ytterligare information inom området.</p> <p><i>Ansvariga:</i> LRC, avdelningschefer</p> <p><i>Genomförs:</i> Vid terminsstart</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog.</p>	

19	<p>Återkommande genomföra lönekartläggningar <i>Mål:</i> Att upptäcka, åtgärda och förhindra eventuella osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor. <i>Ansvarig:</i> Chef Personalavdelningen <i>Genomförs:</i> Återkommande <i>Uppföljning:</i> Rapportering till strategigrupp för lika villkor</p>	<p>Under 2014 slutfördes lönekartläggning och nytt handlingsprogram för jämställda löner 2014-2016 fastställdes.</p>	
20	<p>Stödja kompetensuppbyggnad avseende ledarskap och genus vid Mittuniversitetet <i>Mål:</i> Öka andelen kvinnor på ledande nivå. <i>Ansvarig:</i> Chef Personalavdelningen <i>Genomförs:</i> Löpande <i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog.</p>	<p>Uppföljning av tidigare program genomfördes under hösten 2014 av tidigare deltagare och rektors ledningsgrupp. Ledarutvecklingsprogram med fokus på genus, mångfald och makt genomförs med start oktober 2015.</p>	
21	<p>Stimulera och underlätta meritering för underrepresenterat kön <i>Mål:</i> Insatser ska utformas och genomföras i syfte att uppnå jämnare könsfördelning bland docenter och professorer. <i>Ansvarig:</i> Dekan <i>Genomförs:</i> Löpande <i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger.</p>	<p>Positiv särbehandling i syfte att utjämna könsskillnader är under vissa förutsättningar tillåtet enligt diskrimineringslagen.</p> <p>När gäller att i praktiken kunna använda sig av positiv särbehandling vid utlysning av meriteringsmedel för forskare, är dessa möjligheter starkt begränsade.</p> <p>Därför pågår ett nu ett arbete med att hitta nya angreppssätt inom detta område.</p>	
22	<p>Jämn könsfördelning vid tillsättning av styrelser, nämnder, råd etc. <i>Mål:</i> Könsfördelningen ska i möjligaste mån vara jämn i styrelser, nämnder, arbetsgrupper eller liknande inom organisationen. <i>Ansvarig:</i> Ansvariga chefer <i>Genomförs:</i> Löpande <i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger.</p>	<p>Följs upp i kommande verksamhetsdialog.</p>	
23	<p>Genomföra insatser för att få fler kvinnliga sökanden vid extern rekrytering av professorer <i>Mål:</i> 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</p>	<p>Översyn av utformning av annonser har inletts.</p>	

	<p>för detta arbete åligger rekryteringskommittéerna.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Dekan</p> <p><i>Genomförs:</i> Under 2014–2016</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger.</p>		
24	<p>Genomföra kartläggning av fördelning av forskningsanslag ur ett jämställdhetsperspektiv</p> <p><i>Mål:</i> Regeringen gav år 2013 Statskontoret i uppdrag att göra en kartläggning av fördelningen av anslag för forskning och forskarutbildning vid universitet och högskolor ur ett jämställdhetsperspektiv. I deras rapport med redovisning av uppdraget föreslogs att de lärosäten som ej fanns med i kartläggningen själva tar fram motsvarande jämförbara uppgifter om forskningsanslagens fördelning. Genom analys av utfallet utifrån kön kan MIUN säkerställa att de kriterier för anslags-fördelning som valts faktiskt får genomslag och att män och kvinnor inte särbehandlas på grund av kön.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Dekan</p> <p><i>Genomförs:</i> Under 2015–2016</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialoger.</p>	Följs upp i kommande verksamhetsdialog	
25	<p>Samverka med HBTQ-föreningar i regionen</p> <p><i>Mål:</i> Att öka kunskapen och medvetenheten kring könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning för att motverka diskriminering och trakasserier.</p> <p><i>Ansvariga:</i> Lika villkorshandläggare, lika villkorsombuden</p> <p><i>Genomförs:</i> Löpande</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog</p>	Regelbundna möten sker med RFSL i Sundsvall och Östersund. Samverkan sker med HBTQ-föreningen i Sundsvall bland annat inom ramen för utbildningarna inom omvårdnad. Detta samarbete kommer att presenteras på Lika villkorsdagen i september 2015.	
26	<p>I de fall undervisningen berör partnerskap, förälskelse och/ eller sexualitet ska även icke-normativa former av tas upp.</p> <p><i>Mål:</i> Att inkludera och synliggöra icke-normativa former av partnerskap, förälskelse och sexualitet.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Kursansvarig lärare</p> <p><i>Genomförs:</i> Löpande</p> <p><i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog</p>	Följs upp i kommande verksamhetsdialog.	
27	<p>Information om olika religiösa högtider</p> <p><i>Mål:</i> Öka kunskapen och medvetenheten om olika religiösa högtider. Alla chefer inom Mittuniversitetet får årligen ett exemplar av den Multireligiösa almanackan.</p> <p><i>Ansvarig:</i> Lika villkorshandläggare</p>	Multireligiösa almanackan delades ut i början av 2015.	

	<i>Genomförs:</i> Under 2014-2016		
28	<p>Skyltning på Mittuniversitetets campus <i>Mål:</i> Skyltningen på campus ska vara tvåspråkig, svenska och engelska, för att underlätta för studenter och anställda. <i>Ansvarig:</i> Chef Campusservice <i>Genomförs:</i> Löpande <i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog</p>	Följs upp i kommande verksamhetsdialog.	
29	<p>Översättning till engelska av medarbetarnyheter publicerade på Mittuniversitetets intranät <i>Mål:</i> Öka andelen medarbetarnyheter som översätts till engelska – speciellt inom området forskarnyheter. <i>Ansvarig:</i> Chef Kommunikationsavdelningen <i>Genomförs:</i> Löpande <i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog</p>	<p>Följande inriktning gäller för arbetet</p> <ul style="list-style-type: none"> •KOM värderar nyhetsflödet enligt principen "need to know" och översätter utifrån det. Gäller generellt för alla typer nyheter/medarbetarinformation. •Ingen översättning av Mittuppslaget som helhet •KOM gör genomgång av styrdokument/rutiner etc. bland annat med utgångspunkt i redan befintlig kartläggning. Synkas med eventuell "Medarbetarportal" 	
30	<p>Anordna särskilda temadagar med fokus på funktionsnedsättningar <i>Mål:</i> Ökad förståelse för och medvetenhet om olika funktionsnedsättningar och hur alla i vardagen kan underlätta för personer med funktionsnedsättning. <i>Ansvarig:</i> Chef Student- och universitetsservice <i>Genomförs:</i> Årligen <i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog</p>	Utvecklingsarbete pågår för att bland annat förbättra samverkan och kommunikation inom detta område. Informationsmaterial "Tips för ökad tillgänglighet i undervisningen" är framtaget. Materialet är tänkt att ligga till grund för informations- och utvecklingsaktiviteter inom området.	Aktiviteterna ändras i och med kommande revidering med fokus på ovanstående.
31	<p>Arbeta med fortsatt utveckling av mentorsstödet till studenter med funktionsnedsättning <i>Mål:</i> Förbättra och kvalitetssäkra mentorsstödet <i>Ansvarig:</i> Chef Student- och universitetsservice <i>Genomförs:</i> Kontinuerligt <i>Uppföljning:</i> I samband med verksamhetsdialog</p>	Fast anställd personal gör numera arbetet vilket förbättrar samordningen av verksamheten på ett bättre sätt än tidigare. En av de anställda kan dessutom genomföra utredningar för dyslexi vilket tidigare gjorts externt med stora kostnader. Fortsatt arbete kommer att genomföras för att utveckla det pedagogiska stödet bland annat med tanke på tekniskt stöd.	
32	<p>Skapa rutiner för hjälp till anställda med funktionsnedsättning <i>Mål:</i> Underlätta för anställda med funktionsnedsättning att få tillgång till stöd och hjälpmedel. <i>Ansvarig:</i> Chef Personalavdelningen <i>Genomförs:</i> 2014</p>	Följs upp i kommande verksamhetsdialog.	

	<i>Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog</i>		
33	<p>Utveckla och tillgängliggöra webbinformation och tryckt informationsmaterial om funktionsnedsättningar</p> <p><i>Mål: Förbättra villkoren för anställda och studenter med funktionsnedsättning genom ökad kunskap hos samtliga anställda och studenter.</i></p> <p><i>Ansvarig: Chef Student- och universitetsservice</i></p> <p><i>Genomförs: Kontinuerligt</i></p> <p><i>Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog</i></p>	Se aktivitet 26.	
34	<p>Se över anställningsvillkor ur ett åldersperspektiv</p> <p><i>Mål: Mittuniversitetet skall uppfattas som en attraktiv arbetsplats oavsett anställdas ålder.</i></p> <p><i>Ansvarig: Chef Personalavdelningen</i></p> <p><i>Genomförs: Löpande</i></p> <p><i>Uppföljning: I samband med verksamhetsdialog</i></p>	Följs upp i kommande verksamhetsdialog.	

Bilaga 3

Uppföljning av lokala handlingsplaner för lika villkor

1 Inledning

Enligt den centrala Handlingsplanen för lika villkor skall lokala åtgärdsprogram för lika villkor ska upprättas på avdelningsnivå inom respektive fakultet samt inom 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 (MIUN 2014/879).

2 Process

Den centrala handlingsplanen revideras årsvis i september. De lokala åtgärdsprogrammen skall följas upp och fastställas årsvis. Uppföljningen sker i samband med verksamhetsuppföljningen på höstterminen. Denna görs utifrån uppföljningsmall enligt punkt 3 nedan. Tidpunkt för när uppföljningen skall lämnas in och till vem ska följas de anvisningar som lämnas för den ordinarie verksamhetsuppföljningen. Kopia av lika villkorsuppföljningen skall skickas till Mittuniversitetets lika villkorshandläggare samt den verksamheten utsedda lika villkorsombudet. I samband med uppföljningen tas även fram förslag till revidering av åtgärdsprogrammen. Dessa fastställs av avdelningschef efter genomförd uppföljning.

Tidpunkt	Moment	Ansvarig
Sep	Revidering och beslut MIUN Handlingsplan för lika villkor	Strategigruppen för lika villkor
Sep - Okt	Uppföljning av avdelningarnas lokala åtgärdsprogram	Avdelningschef*
Okt	Inskick av avdelningarnas uppföljning enligt mall inför dialog	Avdelningschef*
Okt	Genomförande av avdelningarnas verksamhetsdialoger	Dekan, Förvaltningschef, Prorektor, Överbibliotekarie*
Nov	Anteckningar/noteringar från verksamhetsdialog till LVH, LVO	Dekan, Förvaltningschef, Prorektor, Överbibliotekarie*
Nov - Dec	Sammanställning av resultat från dialoger per fakultet/bibliotek/förvaltning/kanslier	Lika villkorshandläggare, lika villkorsombud
Nov - Dec	Revidering och uppdateringar av lokalt åtgärdsprogram	Avdelningschef*
Dec	Fastställande av lokalt åtgärdsprogram	Avdelningschef*

*för Biblioteket omfattar det lokalt åtgärdsprogrammet hela verksamheten

3 Uppföljning

Mall för uppföljning av lokala åtgärdsprogram

HP Akt.nr	Åtgärd enligt lokal plan	Uppföljning	Åtgärd/Kommentar
Ref till aktivitet i den centrala Handlingsplanen	Fyll på med aktiviteter från den lokala planen.	Vad är genomfört och vilket resultat har uppnåtts.	Notera eventuella åtgärder eller kommentarer mot bakgrund av uppföljningen.

[Ge en kort kommentar i uppföljningsfältet till det arbete som bedrivits. Fyll på med fler rader]