



Åtgärdsprogram Lika villkor

Mittuniversitetets bibliotek och Lärande- och Resurscentrum (LRC)

2012

vad avser

- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Kön och jämställdhet
- Sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck
- Ålder

Inledning

I Mittuniversitetets strategi och handlingsplan för lika villkor (www.miun.se/likavillkor) betonas att ingen studerande eller anställd ska utsättas för diskriminering eller trakasserier på grund av kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder eller ålder. 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 av sakkunniga/expert (Strategigruppen för Lika villkor). Inom biblioteket/LRC är överbibliotekarien ansvarig. Till sin hjälp har hen utsedda ombud (en vid varje ort) vilka ska utarbeta ett lokalt åtgärdsprogram för lika villkor. Detta åtgärdsprogram utgår från Mittuniversitetets strategi och handlingsplan och ska konkretisera målen som finns i ramdokumentet, dessutom utgöra ett styrdokument för bibliotekets arbete med dessa frågor. Bibliotekets ledningsgrupp samt övrig personal ska utifrån givna förutsättningar genomföra programmet; de föreslagna åtgärderna under året. I bibliotekets budget för 2012 finns 38 000 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, kostnader för kurser/konferenser för lika villkorsombuden samt eventuellt också användas till externa föreläsare. Enligt avtal om facklig förtroendemannatid ska 85 tim/år avsättas för respektive ombud på biblioteket/LRC för arbete med lika villkor. Överbibliotekarien är ansvarig för att en uppföljning sker av arbetet (senast 30 nov) utifrån följande frågeställningar.

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

Bibliotekets och LRC:s verksamhet

Mittuniversitetets bibliotek är ett nätverk som består av tre campusbibliotek. Sedan 1 januari 2010 är 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 Folkhälsoinstitutet och Tillväxtanalys vad gäller service till deras forskare.

Vid biblioteket och LRC arbetar sammanlagt 51 personer fördelat på 38 (75 %) kvinnor och 13 män (25 %).

UB januari 2012	Kvinna	Man	Totalt
Chef	3	1	4
Bibliotekarie	15	7	22
Biblioteksassistent	14	1	15
Delad tjänst bibliotekarie/assistent	1		1
Totalt	33	9	42

LRC januari 2012	Kvinna	Man	Totalt
Chef		1	1
Koordinator	2	2	4
Administratör	2	1	3
Seniorkonsult	1		1
Totalt	5	4	9

Siffror från februari 2012

Utvärdering av bibliotekets åtgärdsprogram för Lika Villkor 2011

Följande åtgärder och arbete har utförts vid Mittuniversitetets bibliotek och LRC under 2011

- Lika villkor är en av de faktorer som beaktas i arbetet med förvärv av böcker, tidskrifter och andra media. Likaså vid undervisning i informationsökning samt vid möten med studenter, lärare, forskare, anställda och allmänhet.
- Vid APT samt LSG har Lika villkor varit en fast punkt på dagordningen. Ett ombud finns också med på alla möten med lokal samverkansgrupp.
- Alla nyanställda på biblioteket har i sin introduktion informerats om Mittuniversitetets strategi och handlingsplan för lika villkor samt det lokala åtgärdsprogrammet.
- Internationella studenter har erbjudits en första introduktion till biblioteket i början av varje termin samt även undervisning på engelska inom respektive ämne.

- Biblioteket och LRC arbetar kontinuerligt med skyltningen i våra lokaler både på svenska och engelska.
- Biblioteket producerar Daisyskivor (talböcker) till studenter samt fungerar som kontakt mellan TPB (Tal- och punktskriftbiblioteket) och studenten vad gäller nyinläsningar av litteratur.
- Biblioteket ger information och praktisk hjälp till de låntagare som själv vill ladda ner böcker från TPB:s digitala bibliotek (Student Direkt).
- Resursrummet i LRC, Sundsvall har fått nya datorer samt programvara för dyslektiker, synskadade eller läshindrade. På biblioteken i Sundsvall och Härnösand ger kontaktpersonerna för läshinder information och undervisning till studenterna i resursrummens olika program. I Östersund ansvarar studievägledarna, tillika samordnare för studenter med funktionsnedsättning för handledningen.
- Biblioteket samarbetar med Mittuniversitetets studievägledare vad gäller studenter med funktionshinder. På samtliga campusbibliotek finns verksamhet med studentmentorer. Dessa hjälper studenter med allehanda frågor och är ett stöd t.ex. vid språklig utformning när det gäller pm- och uppsatsskrivande. En av studentmentorerna arbetar mot studievägledaren med ansvar för funktionshinder i Härnösand.
- På campusbiblioteket i Härnösand har lika villkorsombudet tillika ansvarig för Läsverkstan arbetat och lobbade för campuslicens av programmet Easyproducer. Ett program som på ett enkelt och effektivt sätt framställer Daisy-böcker från en text med hjälp av talsyntes och som enkelt omvandlar en text i Word till en Daisy-bok med en struktur som gör det lätt att söka och hitta i texten. Med EasyProducer kan text också läsas direkt i Word med hjälp av talsyntes utan att först göra en Daisybok. Ansvarig har också framställt olika pedagogiska manualer till hjälp för studenter med läshinder.
- Studentmentorerna representerar båda könen, olika åldrar och har under året även varit inriktade mot internationella studenter.
- Biblioteket/LRC tillhandahåller kostnadsfritt informationsmaterial om de olika diskrimineringsgrunderna. I Sundsvall finns en ny hörna med information i LRC-rummet.
- I Sundsvall har en ny tyst läsesal byggts vilket förbättrat studiemiljön i biblioteket avsevärt.
- Bibliotekets personal har alltid i åtanke att det som skrivs på bibliotekets webbsidor inte ska upplevas kränkande.
- Funktionen "Anpassa sidan till dina behov" har lagts till på vår webbplats. Den ger möjlighet att ändra textstorlek, radavstånd med mera.
- Webbsidorna med information till studenter med läshinder har omarbetats och förenklats. Ett nytt formulär på webben har skapats för att underlätta beställningen av talböcker.

- Biblioteket har under året lanserat en ny webbchatt vilken under höstterminen även varit bemannad kvällstid (17-19). Detta för att öka tillgängligheten för dem som inte kan nå oss dagtid och önskar använda text vid kommunikation.
- En undersökning med användare av bibliotekets webbplats har genomförts i syfte att förändra vår webbplats struktur. Metoden som användes var Card sorting (kortsortering) vilken lämpar sig för att ta reda på användares mentala modell av en webbplats så att man kan ta hänsyn till den när man förändrar strukturen. Av 15 sorteringar som genomfördes gjordes 10 av studenter. En av dessa var dyslektiker, en distansstudent, två nya studenter och en student från annat lärosäte. Vi försökte också sprida sorterarna efter ålder och kön.
- Biblioteket och LRC medverkade med bibliotekspersonal och studentmentorer i studiedagen "Dyslexins verklighet och studier på lika villkor" i Sundsvall och informerade om stöd till studenter med funktionsnedsättning/läshinder.
- LRC har genomfört ett pilotprojekt kring digital muntlig tentamen för dyslektiker.
- LRC har haft ett tillgänglighetsperspektiv under utredningen av lärplattformssituationen och valet av ny lärplattform.
- LRC:s introduktion för nya studenter har ett tillgänglighetsperspektiv, t ex genomgång av tekniska verktyg för dyslektiker. Introduktionen riktar sig också till internationella studenter.
- Ombuden har deltagit i Lika villkors utbildningsdagar.
- Vid bibliotekets personaldag i januari 2011 hade vi en workshop som handlade om attityder och kommunikation i mötet med låntagare/användare. Vid planeringsdagen i augusti behandlade vi attityder och kommunikation inom personalgruppen.
- Lika villkorsombudet i Sundsvall deltog i konferensen Lika villkors-mosaik vid Uppsala Universitet.
- Lika villkorsombudet i Östersund deltog i "För mångfald – mot diskriminering" föreläsning med Jan-Olov Madeleine Ågren från Röda Korsets byrå mot diskriminering.
- Lika villkorsombudet i Östersund deltog i kursen "Publicera tillgängligt – för vem och hur?" om att skapa tillgänglig information på webben.
- Personalen som arbetar med talböcker har deltagit i TPB:s studiedagar i Stockholm.
- Kontaktbibliotekarien för genusvetenskap samt lika villkors-ombudet i Sundsvall deltog i Forum för genusvetenskaps forskardag om Genus, klass och intersektionalitet
- Sammanlagt 13 medarbetare från samtliga campusbibliotek har genomgått den kurs i engelska som erbjudits personalen (Folkuniversitetet). Fokus har bland annat legat på interkulturell kommunikation.

- Bibliotekscheferna samt ett av lika villkorsombuden deltog i workshopen "Bemötande, kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering" som arrangerades av Mittuniversitetet.

Bibliotekets/LRC:s övergripande arbete med lika villkor

Biblioteket/LRC ska motverka diskriminering, kränkning och trakasserier på grund av kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder och kön, könsidentitet eller könsuttryck. Arbetet med detta, både vad gäller studenter och anställda, ska integreras i den ordinarie verksamheten. Detta ska genomsyra arbetet vid förvärv av böcker, tidskrifter och andra media och vid undervisning i informationssökning. Det ska också gälla vid alla möten med studenter, lärare, forskare, anställda och allmänhet.

- Det ska finnas ett ombud för lika villkor vid varje orsbibliotek.
Ansvarig: Ortscheferna
- Alla anställda ska känna till åtgärdsprogrammet och veta var man vänder sig vid diskriminering/kränkning/trakasserier
Ansvarig: Bibliotekets lika villkorsombud
- Alla nyanställda på biblioteket/LRC ska informeras om bibliotekets åtgärdsprogram för lika villkor
Ansvarig: Bibliotekets lika villkorsombud
- Vid campusbibliotekens planeringsdagar ska lika villkor belysas utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. I januari 2012 genomförs så kallade värderingsövningar för personalen.
Ansvarig: Ortscheferna
Under campusbibliotekets gemensamma personaldagar i juni kommer fokus att ligga på Lika villkor och juridiken. Mittuniversitetets lika villkorshandläggare Yvonne Landström bjuds in för att föreläsa om detta.
Ansvarig: Överbibliotekarien
- Biblioteket/LRC ska tillhandahålla informationsmaterial om de olika diskrimineringsgrunderna
Ansvarig: Bibliotekets lika villkorsombud

Mål och aktiva åtgärder 2012

Biblioteket/LRC ska under året arbeta specifikt inom områdena etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, kön och jämställdhet, sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck samt ålder.

Etnisk tillhörighet

- Göra biblioteket/LRC tillgängligt för alla som inte har svenska som första språk.
Åtgärder; Se fortlöpande över skyltsystemet och all information vad gäller engelsk text.
Ansvarig; Ortscheferna
- Göra bibliotekets/LRC:s webbsidor tillgänglig för alla som inte har svenska som första språk. Kvar att översätta är sidor som LRC ansvarar för.
Åtgärd; Fortsätta översätta webben till engelska.
Ansvarig; Arbetsgruppen för webb, LRC:s chef
- Erbjud utländska studenter en första introduktion till biblioteket i början av varje termin om behov finns.
Ansvarig; Ortscheferna
- Erbjud utländska studenter en första introduktion till Mittuniversitetet i början av varje termin.
Ansvarig; LRC:s chef
- På biblioteket/LRC arbetar få personer med utländsk bakgrund.
Åtgärder; 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

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

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 funktionshinder.
Åtgärder; Göra en årlig översyn av biblioteket där arbetsmiljöronden kan ligga till grund för åtgärder. Vid förändringar av bibliotekets miljö ha tillgänglighet i åtanke.
Ansvarig; Ortscheferna

- Utveckla kompetensen inom detta område för bibliotekets personal.
Åtgärder; Delta i konferenser och utbildningar anordnade av t ex TPB eller funka.nu.
Ansvarig; Ortscheferna och lika villkorsombuden
- Samarbete med Studentcentrums handläggare/studievägledare för studenter med funktionsnedsättning vad gäller förebyggande åtgärder.
Åtgärder; Fortsatt kontakt med orternas handläggare.
Ansvarig; Ortscheferna och lika villkorsombuden
- På samtliga campusorter finns s.k. resursrum (Läsverkstan i Härnösand) med datorprogram för personer med läs- och skrivsvårigheter. I Sundsvall och Härnösand ansvarar biblioteket för dessa.
Åtgärder; 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
- På Campusbiblioteket i Härnösand (Sambiblioteket) finns ett ökat behov av resurser för funktionsnedsatta/läshindrade.
Åtgärder; Ytterligare ett resursrum kommer att färdigställas på plan fem.
Ansvarig; Ansvarig för resursrummet/Läsverkstan, ordschefen i Härnösand
- För att följa upp den nya strukturen på bibliotekets/LRC:s webbplats kommer ett användartest att genomföras under hösten 2012. I undersökningen kommer personer med funktionsnedsättning (dyslexi) att engageras.
Ansvarig ; Arbetsgruppen för webb
- Biblioteket i Sundsvall erbjuder under våren en praktikplats åt företaget Iris Hadar i syfte att erbjuda en person med funktionshinder möjlighet till arbetsträning. Med anledning av detta kommer vi under våren 2012 att bjuda in lärare från IHV för att hålla en föreläsning för personalen om neuropsykiatriska syndrom.
Ansvarig ; Bibliotekschefen i Sundsvall

Kön och jämställdhet

- Att få en jämnare fördelning, helst en fördelning 40/60 procent av anställda kvinnor och män på biblioteket/LRC är ett långsiktigt mål.
Åtgärder; att man lägger 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 ska förekomma mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete.

Åtgärder; Bevaka att sådana löneskillnader inte uppstår samt åtgärda eventuellt befintliga löneskillnader som anses vara osakliga.

Ansvarig; Överbibliotekarien

- Underlätta för bibliotekets/LRC:s anställda att förena arbete och föräldraskap. Detta gäller både kvinnor och män.

Åtgärder; Ge utrymme för mer flexibelt arbete vad gäller tid och plats, förlägga mötestider, planeringsdagar etc. så det passar deltidsföräldralediga.

Ansvarig; Ortscheferna

Sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck

- Biblioteket bevakar/förvärvar litteratur vilka behandlar frågor/perspektiv inom HBTQ-området. Vi är också lyhörda för synpunkter från studenter och anställda i dessa frågor.

Ansvarig; All personal och särskilt kontaktbibliotekarien för genusvetenskap samt lika villkorsombuden.

- Biblioteket kommer tillsammans med institutionerna att under året samarrangera två föreläsningar för att höja personalens kompetens inom HBTQ-området. Förslag på föreläsare är Gunilla Carstensen, forskare i sociologi från Högskolan Dalarna samt transinformatören Claes Schmidt alias Sara Lund.

Ansvarig; Lika villkorsombuden

Ålder

- Biblioteket/LRC ska verka för att all personal ska ha samma rätt till utveckling i arbetet oavsett ålder.

Ansvarig; Överbibliotekarien

Lokala ombud biblioteket

Härnösand, Monica Vesterman, Monica.Vesterman@miun.se

0611-860 22

Sundsvall, Therese Erixon, Therese.Erixon@miun.se

060-14 84 61

Östersund, Anna-Lena Stöök, Anna-Lena.Stook@miun.se

063-16 55 62

www.miun.se/likavillkor

<http://www.do.se/> Diskrimineringsombudsmannen



Strategi för lika villkor 2011-2013

Dnr MIUN 2010/1530

Utgångspunkter

I Mittuniversitetets utvecklingsplan 2009-2012 framgår att *Mittuniversitetet ska präglas av alla människors lika värde och ge alla lika villkor*. Såväl anställda som studenter ska behandlas och bemötas med respekt och värdighet, varpå följer att Mittuniversitetet ska vara ett lärosäte och en arbetsplats fritt från diskriminering och trakasserier.

Alla människors lika värde ska vara en självklar och grundläggande förutsättning för verksamheten vid Mittuniversitetet. Olikheter ska tas tillvara för att främja individens möjligheter till arbete eller studier samt för att utveckla verksamheten vid Mittuniversitetet. För att nå detta är det av stor vikt att lika villkorsarbetet ges en tydlig roll i universitetets kvalitets- och arbetsmiljöarbete.

Vid Mittuniversitetet benämns arbetet som genomförs relaterat till följande diskrimineringsgrunder för arbete för lika villkor; Diskrimineringslagen, SFS 2008:567, vad gäller kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Att verka för lika villkor innebär att arbeta med kunskap, attityder, värderingar och beteenden. Detta arbete ska vara väl förankrat vid Mittuniversitetet och genomsyra alla verksamheter.

Strategi för lika villkor 2011-2013 omfattar hela Mittuniversitetet och innefattar såväl studenter som anställda. Arbetet med lika villkor utgår från diskrimineringslagen, samt regleringsbrevet avseende jämställdhet och arbete med jämställdhetsintegrering.

Ett särskilt prioriterat område under den närmaste treårsperioden är arbetet med att få en jämnare könsfördelning på ledande nivå, såväl bland professorer som bland chefer. I riket som helhet är 20 procent av professorerna kvinnor. Vid Mittuniversitetet är motsvarande siffra 16 procent av totalt 76 stycken professorer är 12 kvinnor.

Även inom Mittuniversitetets ledningsorganisation (universitetsledning, dekaner och prefekter) är kvinnor underrepresenterade. Detta innebär att ledningssammansättningen inte ligger inom spannet för vad som ses som jämställt, det vill säga 40-60, utan har 20 procent kvinnor.

Vision för lika villkor

Universitetets ambitioner för lika villkor kan sammanfattas i följande vision:

Lika villkor är viktigt i allt arbete för att bli ett av Sveriges bästa universitet

Arbetets inriktning 2011-2013

Generella mål

- o Lika villkorsarbetet ska vara väl förankrat vid lärosätet och integreras i det dagliga arbetet i alla verksamheter.
- o Kunskap om arbete för lika villkor ska genomsyra hela universitetet.

Specifika mål

- o Andelen kvinnor på ledande befattningar ska öka på alla nivåer inom universitetet. Vid tillsättning av styrelser, nämnder, arbetsgrupper eller liknande ska könsfördelningen vara jämn.
- o Andelen kvinnor med professorskompetens ska öka till minst genomsnittet för riket.
- o Information på engelska ska öka på campus och på web.

Arbetets struktur och organisation

- o *Strategi för lika villkor* är ett treårigt ramdokument som beslutas av Mittuniversitetets styrelse. Den ligger till grund för handlingsplan för lika villkor.
- o *Handlingsplan för lika villkor* är treårig vad gäller åtgärder som berör anställda och ettårig när det gäller studenter, den ska tas upp i central samverkansgrupp, CSG, för att slutligen beslutas av rektor. Handlingsplanen innehåller aktiva åtgärder på central nivå i enlighet med gällande lagstiftning på lika villkorsområdet, för såväl anställda som studenter, samt regleringsbrevet avseende jämställdhet och arbete med jämställdhetsintegrering. Planen ligger till grund för arbetet på lokal nivå.

- o *Handlingsprogram mot diskriminering och trakasserier* beslutas av rektor. I det beskrivs vad diskriminering och trakasserier innebär och hur ett ärende ska hanteras och vilka riktlinjer som gäller vid Mittuniversitetet samt hur ansvariga ska agera.
- o *Lokala åtgärdsprogrammen* är treåriga vad gäller åtgärder som berör anställda och ettåriga när det gäller studenter. De innehåller aktiva åtgärder utifrån lokala förutsättningar i enlighet med strategi och handlingsplan för lika villkor, diskrimineringslagen (SFS 2008:567) samt regleringsbrevet avseende jämställdhet och arbete med jämställdhetsintegrering. De avser verksamhet som bedrivs vid fakultet, institution, förvaltning och bibliotek.

Ansvar

Prorektor har på rektors uppdrag ansvaret för att driva arbetet med lika villkor på övergripande nivå samt är ordförande i strategigruppen för lika villkor.

Dekan/prefekt/chef är ansvarig för lika villkorsarbetet vid sitt respektive ansvarsområde. Till sitt stöd i det arbetet ska dekan/prefekt/chef utse en eller flera lika villkorsombud, varav ett ska vara ledamot av lokal samverkansgrupp, LSG.

Var och en av de olika verksamhetsdelarna, d.v.s. fakultetsnämnderna, institutionerna, förvaltningen och biblioteket, ska årligen upprätta lokala åtgärdsprogram samt avsätta resurser i form av tid och ekonomiska medel för detta arbete.

Strategigruppen för lika villkor är ett strategiskapande organ i lika villkorsfrågor. Särskild budget avsätts för strategigruppens verksamhet. Strategigruppen är ett stöd för rektor i lika villkorsfrågor och har ansvar för att ta fram förslag till strategi samt central handlingsplan.

Lika villkorshandläggaren är sekreterare i strategigruppen för lika villkor samt ett stöd för universitetets chefer, nämnder och styrelser i lika villkorsfrågor.

Uppföljning av lika villkorsarbetet

Strategigruppen för lika villkor ansvarar för att följa upp och utvärdera samtliga centrala dokument som rör lika villkor.

Verksamheternas lokala åtgärdsprogram ska avrapporteras i samband med årsredovisningen och dialog kring dessa ska hållas under verksamhetsdialogerna på fakultet/institution/bibliotek/förvaltning.