

Åtgärdsprogram Lika villkor Mittuniversitetets bibliotek och LRC 2013



Innehållsförteckning

Bibliotekets/LRC:s åtgärdsprogram för lika villkor 2013

Inledning	3
Bibliotekets och LRC:s verksamhet	4
Bibliotekets/LRC:s övergripande arbete med lika villkor	5
Samtliga diskrimineringsgrunder	6
Begreppsdefinitioner	8
Bibliotekets/LRC:s mål och aktiva åtgärder lika villkor 2013	9
Lokala ombud för biblioteket/LRC	12
Bilaga 1	
Utvärdering av Åtgärdsprogram Lika villkor Miuns bibliotek/LRC 2012	13

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 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/expertter (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 2013 finns 20 000 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, 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 48 personer fördelat på 36 (75 %) kvinnor och 12 (25 %) män. I tabellen redovisas siffror från januari 2013.

UB/LRC januari 2013	Kvinna	Man	Totalt
Chef	3	2	5
Bibliotekarie	17	6	23
Biblioteksassistent	13	1	14
Koordinator	1	2	3
Administratör	2	1	3
Totalt	36	12	48
%	75 %	25 %	100 %

Bibliotekets/LRC:s övergripande arbete med lika villkor

Biblioteket/LRC ska motverka diskriminering, kränkning och trakasserier inom organisationen genom fortlöpande arbete utifrån diskrimineringsgrunderna som presenteras på s. 6-7. 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.

- Det ska finnas ett ombud för lika villkor vid varje ortsbibliotek.
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
- Biblioteket/LRC ska tillhandahålla informationsmaterial om de olika diskrimineringsgrunderna.
Ansvarig: Bibliotekets lika villkorsombud
- Vid campusbibliotekens/LRC:s planeringsdagar ska, i möjligaste mån, lika villkorsaspekter genomsyra dagens program och lika villkor belysas utifrån de olika diskrimineringsgrunderna.
Ansvarig: Cheferna
- 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

Samtliga diskrimineringsgrunder

Kunskap om arbete för lika villkor ska genomsyra hela universitetet och lika villkorsarbetet ska vara väl förankrat vid lärosätet och integreras i det dagliga arbetet i alla verksamheter. Ett arbete för mångfald och jämställdhet som främjar människors lika värde och utveckling.

Biblioteket/LRC ska under året arbeta inom samtliga områden av diskrimineringsgrunderna, såsom etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, kön och jämställdhet, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning samt ålder.

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.

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.

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
- 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
- Erbjudna utländska studenter en första introduktion till Mittuniversitetet och biblioteket i början av varje termin.
Ansvarig; Verksamhetschefen för LRC
- Strukturera och utveckla språkstöd till studenter
Åtgärd; Förbättra och kvalitetssäkra mentorsstödet
Ansvarig; Verksamhetschefen för LRC
- 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

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 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 omlokiseringsarbete.
Ansvarig; Ortscheferna
- 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
- Samarbete med Studentcentrums handläggare/studievägledare för studenter med funktionsnedsättning vad gäller förebyggande åtgärder.
Åtgärd; Fortsatt kontakt med orternas handläggare.
Ansvarig; Ortscheferna och ansvariga för resursrummen/Läsverkstan
- 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
- 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; Arbetsgruppen för webb

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.
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 ska förekomma mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete.
Åtgärd; 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.
Åtgärd; Ge utrymme för mer flexibelt arbete vad gäller tid och plats, förlägga mötestider, planeringsdagar etc. så att det passar deltidföräldralediga.
Ansvarig; Cheferna

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.
- Uppmärksamma IDAHO-dagen den 17 maj genom en miniutställning av böcker och annat material på temat HBTQ på respektive campusbibliotek.
IDAHO – International Day Against Homophobia.
Ansvarig; Lika villkorsombuden

Ålder

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

Lokala ombud för biblioteket/LRC

Härnösand, Kerstin Mårtensson kerstin.martensson@miun.se

0611 - 861 14

Sundsvall, Lill Furudahl lill.furudahl@miun.se

060 - 14 86 93

Östersund, Anna-Lena Stöök anna-lena.stook@miun.se

063 - 16 55 62

www.miun.se/likavillkor

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

<http://www.do.se/sv/Forebygga-diskriminering/Utbildning/Likabehandlingsarbete-vid-universitet-och-hogskolor/>



Mittuniversitetet
MID SWEDEN UNIVERSITY

871 88 Härnösand | 851 70 Sundsvall | 831 25 Östersund
Tel: 0771-97 50 00 | Fax: 0771-97 50 01 | www.miun.se



Utvärdering av 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 utsedd 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/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 ortsbibliotek.
Ansvarig: Ortscheferna
Utvärdering: Genomfört
- Alla anställda ska känna till åtgärdsprogrammet och veta var man vänder sig vid diskriminering/kränkning/trakasserier
Ansvarig: Bibliotekets lika villkorsombud
Utvärdering: Bibliotekets åtgärdsprogram är utskickat till all personal och har diskuterats på APT. Enligt den psykosociala arbetsmiljöenkäten känner de flesta anställda väl eller ganska väl till innehållet i Mittuniversitetets strategi och handlingsplan för lika villkor och de flesta vet var man vänder sig vid diskriminering/kränkning/trakasserier. I Östersund tas Mittuniversitetets strategi och handlingsplan samt bibliotekets lika villkorsplan upp på utvecklingstid i december. Härnösand planerar att gå igenom planen på utvecklingstid under våren 2013.
- Alla nyanställda på biblioteket/LRC ska informeras om bibliotekets åtgärdsprogram för lika villkor
Ansvarig: Bibliotekets lika villkorsombud
Utvärdering: Genomfört
- Vid campusbibliotekens planeringsdagar ska lika villkor belysas utifrån de olika diskrimineringsgrunderna. I januari 2012 genomförs så kallade värderingsövningar för personalen.
Ansvarig: Ortscheferna
Utvärdering: Genomfört
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
Utvärdering: Genomfört
- Biblioteket/LRC ska tillhandahålla informationsmaterial om de olika diskrimineringsgrunderna
Ansvarig: Bibliotekets lika villkorsombud
Utvärdering: Ja, och köper in nytt material vid behov.

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
Utvärdering; Publika skyltar har text på svenska och engelska, samt kontinuerligt arbete med att information i biblioteket/LRC och på webben ska vara tvåspråkig.
- 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
Utvärdering; De flesta av bibliotekets sidor är översatta, men en del av LRCs sidor är inte helt klara. Tillfälliga projekt behöver inte översättas.
- Erbjudna utländska studenter en första introduktion till biblioteket i början av varje termin om behov finns.
Ansvarig; Ortscheferna
Utvärdering; En introduktion till biblioteket hålls både på svenska och engelska i början av varje termin.
- Erbjudna utländska studenter en första introduktion till Mittuniversitetet i början av varje termin.
Ansvarig; LRC:s chef
Utvärdering; En introduktion till Mittuniversitetet hålls både på svenska och engelska i början av varje termin.
- 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
Utvärdering; Vid rekrytering lägger Universitetsbiblioteket stor vikt vid lika villkorsaspekter. 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; Webbsidan speglar olika religioner och uppfattningar i religiösa frågor genom att länka till olika typer av resurser, på samma sätt har böcker förvärvats, det vill säga med innehåll som ger olika aspekter på religion och med ämnet tillhörande frågor.

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
Utvärdering; En skydds rond genomförs varje år på respektive campusbibliotek, samt ett kontinuerligt arbete med att göra bibliotekswebben samt olika sökfunktioner lättillgängliga och lättförståeliga.
- Utveckla kompetensen inom detta område för bibliotekets personal.
Åtgärd; Delta i konferenser och utbildningar anordnade av t ex TPB (Talboks- och punktskriftsbiblioteket) eller funka.nu.
Ansvarig; Ortscheferna och lika villkorsombuden
Utvärdering; Värderingsövningar på personaldagar. Informationsbroschyrer köps in samt förvärv av fack-/skönlitteratur utifrån lika villkorsaspekter. Konferenser och utbildningar. Föreläsning i Härnösand: Kvinnor, män och alla vi andra.
- Samarbete med Studentcentrums handläggare/studievägledare för studenter med funktionsnedsättning vad gäller förebyggande åtgärder.
Åtgärder; Fortsatt kontakt med orternas handläggare.
Ansvarig; Ortscheferna och lika villkorsombuden
Utvärdering; Kontinuerligt arbete.

- 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

Utvärdering; Kontinuerligt samarbete med handläggare och visning av program för hjälp vid läshinder. Från och med höstterminen 2012 har även biblioteket i Östersund ansvar för resursrummet.
- 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

Utvärdering; Resursrummet på plan 5 är färdigt.
- 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

Utvärdering; Användartestet är inte genomfört. Arbetet med den nya strukturen pågår fortfarande. Användartestet kommer att göras när arbetet med den nya strukturen blivit klart.
- 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

Utvärdering; Föreläsningen har getts och en person har under några månader under våren arbetstränat på biblioteket i Sundsvall. Östersund har en person som arbetstränat via Arbetsförmedlingen från december 2012 till januari 2013.

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
Utvärdering; Personalgruppen vid bibliotek i Sverige är i allmänhet dominerade av kvinnor, så också på Mittuniversitetet. Att påverka detta är en svår process och ytterst beroende på hur studenter väljer högskoleutbildning. Men i Universitetsbibliotekets ledningsgrupp råder relativ balans med 2 manliga chefer och 3 kvinnor. Nu senast rekryterades ny bibliotekschef i Östersund och då var mest erfarna och bästa kandidaten en kvinna.
Vid rekrytering lägger Universitetsbiblioteket stor vikt vid lika villkorsaspekter. Till exempel har vi gemensamt sett över hur detta framställs i våra tjänsteutlysningar, vilket lett till att nya, gemensamma formuleringar tagits fram.
- 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
Utvärdering; Överbibliotekarien samverkar med bibliotekscheferna vid lönesättning av ny personal och bevakar då denna aspekt. Även vid lönerevisioner åtgärdas omotiverade såkallade snedsitsar, då även sådana som hänför sig till kön.
- 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
Utvärdering; Kontinuerlig del i planeringsarbetet.

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.

Utvärdering; Kontaktbibliotekarien för genusvetenskap köper kontinuerligt in böcker med HBTQ-perspektiv. Detta gäller både fack- och skönlitteratur och inom olika ämnen.

- 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

Utvärdering; En halv dags föreläsning, Kvinnor, män och alla vi andra, hölls i Härnösand under hösten med/av transinformatören Claes Schmidt/Sara Lund. Den senare blev aldrig av på grund av att föreläsaren var uppbokad.

Ålder

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

Ansvarig; Överbibliotekarien

Utvärdering; Medarbetarsamtalet är det centrala verktyget för att säkra den enskilde medarbetarens utvecklingsmöjligheter. Personalgruppen är sammansatt av både ung och äldre arbetskraft och med den lilla numerären bibliotekets personal utgör, samt under tider av nedskärning där tjänster inte återbesätts, är det absolut nödvändigt att utveckla all personal oavsett ålder.

Dessutom har vi gjort följande:

- I februari i anslutning till samernas nationaldag skyltade biblioteket i Östersund med böcker om samisk historia och samers situation samt material om nationella minoriteter i Sverige.
- I samband med internationella kvinnodagen skyltade biblioteket i Östersund med böcker på temat kvinnors situation i världen.
- I maj hade Sundsvall och Östersund utställning av böcker och material med anledning av Internationella dagen mot homo- och transfobi IDAHO, International Day Against Homophobia and Transphobia. En del av detta har fått en egen plats på biblioteket i Sundsvall där vi har informationsmaterial från RFSL bland annat.



Mittuniversitetet

MID SWEDEN UNIVERSITY

871 88 Härnösand | 851 70 Sundsvall | 831 25 Östersund
Tel: 0771-97 50 00 | Fax: 0771-97 50 01 | www.miun.se