



HÖGSKOLAN PÅ ÅLAND

# **JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR HÖGSKOLAN PÅ ÅLAND**

- Godkänd i ledningsgruppen 1.10.2007  
Uppgjord av Jeanette Höstman
- Uppdatering godkänd i ledningsgruppen 20.9.2010  
Reviderad av Ann Riis

## Innehållsförteckning

1	Inledning .....	3
2	Definitioner .....	3
2.1	Jämställdhet .....	3
2.2	Jämställdhetsintegrering – Gender Mainstreaming .....	3
3	Allmänt om jämställdhet vid Högskolan på Åland .....	4
4	Övergripande mål för jämställdhet vid Högskolan på Åland .....	4
4.1	Allmänna åtgärder .....	5
5	Jämställdhetsåtgärder .....	5
5.1	Rekrytering av studerande .....	5
5.2	Könsfördelningen bland högskolans studerande .....	5
5.3	Lediganslående och anställning .....	5
5.4	Löner .....	5
5.5	Könsperspektiv i text och bild .....	5
6	Könsstrukturen vid högskolan .....	5
6.1	Anställda vid högskolan .....	6
6.1.1	Fakulteten .....	6
6.1.2	Öppna högskolan .....	6
6.1.3	Högskolebiblioteket .....	7
6.1.4	Rektorskansliet .....	7
6.1.5	De anställdas löner .....	7
6.2	Forskarutbildning och doktorsexamina .....	9
6.3	Beslutande organ .....	9
6.4	Sökande, antagna, studerande och utexaminerade vid den examensinriktade utbildningen 10	
6.4.1	Sökande .....	10
6.4.2	Antagna .....	10
6.4.3	Studerande .....	11
6.4.4	Utexaminerade .....	12
6.5	Studerande vid Öppna högskolans kurser .....	11
7	Avslutning .....	13

## EXTERNA STYRDOKUMENT

# 1 Inledning

Syftet med denna jämställdhetsplan är att belysa och befrämja jämställdheten inom verksamheten och beslutsfattandet vid Högskolan på Åland. Jämställdhetsplanen grundar sig på Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), Landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt Landskapsregeringens mål jämte ramprogram för jämställdhetsarbetet på Åland 2008-2011.

## 2 Definitioner

### 2.1 JÄMSTÄLLDHET

*Jämlikhet* avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhället och utgår från att alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, social tillhörighet etc.

Ordet *jämställdhet* avgränsas i nordiska sammanhang till förhållandet mellan kvinnor och män.

Jämställdhet begränsar sig till kön och till skillnad från etnicitet, handikapp eller sexuell läggning är jämställdhet en fråga som rör en majoritet och inte en minoritet.

Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna eftersom jämlikhetsåtgärder utan hänsyn till jämställdhetsaspekten inte bidrar till jämlika villkor för kvinnor och män. Jämställdhet handlar om rättvisa och fördelning av ekonomisk och politisk makt. Det handlar om demokrati, om att värdera kvinnor och män lika.

Jämställdhet har en kvantitativ och en kvalitativ aspekt. *Kvantitativ jämställdhet* innebär en jämn fördelning av kvinnor och män inom alla områden i samhället: utbildning, yrke, fritidsaktiviteter och positioner med inflytande. Med jämn könsfördelning avses att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40 procent till 60 procent. Om något av könen i en grupp är högre än 60 procent betraktas gruppen som kvinno- eller mansdominerad. *Kvalitativ jämställdhet* innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden.

### 2.2 JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING – GENDER MAINSTREAMING

Gender mainstreaming är en strategi, ett sätt att arbeta för att nå målet som innebär att jämställdhetsperspektivet integreras i det dagliga arbetet. Det ska finnas kunskap, rutiner och arbetsformer på alla nivåer för att garantera att alla sakfrågor prövas och redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv. Det leder till en rättvis fördelning av högskolans resurser mellan högskolans kvinnor och män. Arbetet involverar alla och utförs av hela personalen.

Gender mainstreaming har antagits av Förenta Nationerna, Europiska Unionen samt Nordiska ministerrådet.

### 3 Allmänt om jämställdhet vid Högskolan på Åland

Utgångspunkten för högskolans jämställdhetsarbete vid Högskolan på Åland är att kvinnor och män ska ha lika möjligheter och inflytande i fråga om studier, anställnings-, tjänste- och andra arbetsvillkor vid högskolan.

Jämställdhet för kvalitet är inte bara en fråga av betydelse för högskolans interna utveckling utan också externt genom högskolans roll för samhällsutvecklingen. Det är viktigt att högskolan förmedlar goda förebilder för både kvinnor och män. Det är i mötet mellan studerande och anställda i olika funktioner som uppfattningar om normer för kvinnliga respektive manliga arbetsuppgifter och förhållningssätt återskapas. Jämställdhetsarbetet gäller alltså även studieklimat, undervisningsmetoder och examinationsformer. Det är önskvärt att ändringar i den befintliga strukturen leder till att fler kvinnor går vidare till högre befattningar respektive att kvinnor och män gör könsobundna val.

Kunskaper och förebilder som den studerande inhämtat under sin utbildning kommer att praktiseras i kommande förvärvsarbete. Det är ett självklart krav att utbildningen ska vara av hög kvalitet och lika självklart att jämställdhet är ett krav för högre kvalitet genom att ha goda förebilder av båda könen.

### 4 Övergripande mål för jämställdhet vid Högskolan på Åland

Jämställdhet mellan kvinnor och män hör till de grundläggande värden som Högskolan på Åland ska skydda och främja. Jämställdhetsarbete gäller alla anställda och alla studerande och syftar till att högskolan ska upplevas som en trygg, rättvis och attraktiv arbetsmiljö för såväl kvinnor som män.

Det övergripande målet för Högskolan på Åland är att nå en jämställd högskola, med balans mellan kvinnor och mäns inflytande inom områdena:

- undervisning
- forskning
- studieförhållanden
- anställningsförhållanden
- arbetsförhållanden

samt balans mellan antalet kvinnor och män i utbildningen, nämnder och högskolans styrelse.

Högskolan arbetar övergripande med jämställdhet vid framtagande av utbildningsavtalet och förslag till förnyelse av högskoleförordningen.

Jämställdhetsarbetet ska ha förankring i ledningen som ger arbetet mandat. Det ska vara tydligt formulerat varför förändringar är nödvändiga.

Jämställdhetsarbetet ska inte drivas av en enda person utan arbetet ska ske i team. Om jämställdhet upplevs som ett problem är det ofta personen som har ansvaret för förändringsarbetet som blir ifrågasatt med andra ord problemet personifierat. Förändringsarbetet kräver beslutsamhet, systematik och lyhördhet. Jämställdhetsarbetet ska drivas i ordinarie verksamheter och av ordinarie aktörer för att få genomslag.

## 4.1 ALLMÄNNA ÅTGÄRDER

- Synliggöra genom att redovisa statistik och faktaunderlag könsuppdelat
- Kartlägga representationen i beslutsorgan och hur resurser fördelas
- Analysera budget, verksamhetsplaner och utredningar ur jämställdhetsperspektiv där det är relevant
- Identifiera problemområden
- Följa upp och utvärdera systematiskt jämställdhetsarbetet i relation till målet.

# 5 Jämställdhetsåtgärder

## 5.1 REKRYTERING AV STUDERANDE

Vid rekrytering av studerande till utbildningar där andelen kvinnor eller män understiger 30 % ska högskolan vidta särskilda åtgärder vid marknadsföring. Högskolans PR-grupp får i uppdrag att beakta detta i marknadsföringen av högskolan.

## 5.2 KÖNSFÖRDELNINGEN BLAND HÖGSKOLANS STUDERANDE

Målet är att för högskolans del uppnå könsfördelningen 40-60 vad gäller högskolans studerande. Via PR kunde de enskilda programmens sneda könsfördelning förbättras.

## 5.3 LEDIGANSLÄNDE OCH ANSTÄLLNING

Med beaktande av rekryteringsmålen ska anställningsärenden prövas även utifrån jämställdhetsaspekten. När en kvinna och en man är huvudkonkurrenter om en anställning och deras meriter bedöms vara jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga ska den sökande som företräder underrepresenterat kön i första hand komma i fråga. Högskolans personalchef tillsammans med förmän och programledare ansvarar för att detta beaktas vid anställningsärenden.

## 5.4 LÖNER

I fråga om kvinnors och mäns löner ska vid högskolan gälla principen "lika lön för lika arbete". Det gäller också för arbeten som är att betrakta som likvärdiga, varvid en jämförelse görs av de olika arbetenas arbetsinnehåll utifrån kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt arbetsförhållanden. Högskolans ledningsgrupp ansvarar för att i samband med budgetberedningen se till att dessa åtgärder eftersträvas.

## 5.5 KÖNSPERSPEKTIV I TEXT OCH BILD

För att främja jämställdhet ska man vid utformningen av informationsmaterial om högskolans utbildning och forskning vara uppmärksam på hur språk och bilder används. Ett särskilt ansvar i detta sammanhang ligger på högskolans PR-grupp, som ansvarar för marknadsföringen av högskolan.

## 6 Könsstrukturer vid högskolan

Könsstrukturen har kartlagts vid högskolan. Nedan följer en redogörelse för könsfördelning bland högskolans anställda, de anställdas löner, andelen forskarstuderande, könsfördelningen inom de beslutande organen samt bland högskolans studerande vid de examensinriktade utbildningsprogrammen. Därtill presenteras en kartläggning över könsfördelningen vid Öppna högskolans kurser.

### 6.1 ANSTÄLLDA VID HÖGSKOLAN

Högskolans personal har minskat från 67 anställda (år 2006) till 65 anställda (år 2009), andelen män har ökat från 30 till 31 (från 45% till 48%) och andelen kvinnor har minskat från 37 till 34 (från 55% till 52%). Man kan konstatera att könsfördelningen är jämn bland högskolans personal. Tittar man ingående på de olika enheterna inom högskolan, Fakulteten för examensinriktad utbildning och forskning, Öppna högskolan, Högstolebiblioteket och Rektorskansliet är dock könsfördelningen ojämn.

#### 6.1.1 Fakulteten

Vid fakulteten finns följande könsfördelning bland de anställda:

	2006			2009		
	Kvinnor	Män	Kommentar	Kvinnor	Män	Kommentar
Undervisning	10	21	Mansdominerat	10	24	Jämn könsfördelning
Studieservice	8	-	Kvinnodominerat	8	-	Kvinnodominerat
Fastighetsskötsel, lokalvård	4,5	3	Jämn könsfördelning	4,5	3	Jämn könsfördelning
Totalt	22,5	24	Jämn könsfördelning	22,5	27	Jämn könsfördelning

Gällande undervisningen per utbildningsprogram kan man konstatera att utbildningsprogrammen för elektroteknik, företagsekonomi, informationsteknik, maskinteknik och sjöfart är mansdominerade och utbildningsprogrammet för vård är kvinnodominerat. Utbildningsprogrammet för hotell- och restaurangservice har jämn könsfördelning.

Vid fakulteten är fördelning mellan kvinnor och män inom området forskning och utveckling följande:

År	Kvinnor	Män	Kommentar
2006	5	7	Jämn könsfördelning
2009	4	5	Jämn könsfördelning

### 6.1.2 Öppna högskolan

Vid Öppna högskolan finns en enhetschef, tre planerare, en högskolesekreterare och en kurssekreterare som är anställd på deltid. Samtliga är kvinnor och Öppna högskolan har därmed en kvinnodominerad personal.

Vid Öppna högskolan finns följande fördelning bland de anställda:

År	Kvinnor	Män	Kommentar
2006	6	-	Kvinnodominerat
2009	5,5	-	Kvinnodominerat

Kommentar: Vid nyanställning bör den sneda könsfördelningen beaktas.

### 6.1.3 Högskolebiblioteket

Högskolebiblioteket har en bibliotekschef, en informatiker och en informationssekreterare anställd på deltid. Konstateras att högskolebiblioteket är kvinnodominerat. Vid Högskolebiblioteket finns följande fördelning bland de anställda:

År	Kvinnor	Män	Kommentar
2006	3	-	Kvinnodominerat
2009	3	-	Kvinnodominerat

Kommentar: Vid nyanställning bör den sneda könsfördelningen beaktas.

### 6.1.4 Rektorskansliet

Vid rektorskansliet finns rektor, vicerektor, ekonomi- och personalchef samt IT-avdelningen. Kvalitetsansvarigtjänsten (50 %) togs bort 2007. Kvalitetsansvariguppdraget är ett deltidsuppdrag. Vid IT-avdelningen arbetar tre män och en kvinna.

År	Kvinnor	Män	Kommentar
2006	3	4,5	Jämn könsfördelning
2009	3	4	Jämn könsfördelning

### 6.1.5 De anställdas löner

Medellönerna för högskolans personal år 2006 och år 2009 ser ut på följande sätt:

	2006			2009		
	Kvinnor	Män	Kommentar	Kvinnor	Män	Kommentar
Personal i ledande ställning:	4025 €	3940 €	Liten skillnad mellan könen	3947 €	4378 €	Männen har högre lön
Löner C-löneklass, övriga	3448 €	3871 €	Männen har högre lön	3860 €	4098 €	Männen har högre lön
Löner A-löneklass, övriga	2322 €	3400 €	Männen har högre lön	2113 €	3089 €	Männen har högre lön
Löner i arbetsavtal	1637 €	2967 €	Männen har högre lön			

Löneuppgifterna per grupp är medeltalet för gruppen. I lönen ingår ålderstillägg, årsförhöjningar och övertimmar. Med personal i ledande ställning avses medlemmarna i ledningsgruppen.

Kommentarer:

Män och kvinnor har samma anställningsvillkor och lönenivåer inom C-löneklassen. Skillnaderna där beror på att utbildningsnivån och tjänstetiden skiljer sig åt mellan könen samt att fler män än kvinnor har överflyttats till högskolan från tidigare anställningar vid utbildningsprogrammen. I och med överflyttningen behöll personerna den typ av tjänst de hade innan utbildningen.

Övertimmar är inräknade i lönerna och eftersom männen har högre löner bör det ses över om män har fler övertimmar än kvinnor och vad detta beror på.

På IT-avdelningen är lönerna höga och där arbetar flera män jämfört med t.ex. Öppna högskolan och Högskolebiblioteket, där lönerna är lägre. Detta medför att männen har högre medellön inom A-löneklasserna.

Fastighetsskötarnas tjänst har ombildats till arbetsavtal och flyttats från A-löneklass (2009), övriga. Beredskapsersättning och dylikt höjer lönen vilket gör att den varierar per månad. Stådere i arbetsavtal drar ner medeltalet. Observera att "Löner A-löneklass, övriga" är sammanslagen med "Löner i arbetsavtal" år 2009.

## 6.2 FORSKARUTBILDNING OCH DOKTORSEXAMINA

Andelen kvinnor bland aktiva doktorander vid högskolan år 2006 utgör 28,5%.

Vad gäller avlagda doktorsexamina år 2006 utgör andelen kvinnor 50 % och andelen kvinnor med licentiatexamen bland personalen är en tredjedel. År 2009 hade sammanlagt 5 (fem) anställda doktorsexamen och av dem är 80 % kvinnor. Sammanlagt 4 (fyra) av de anställda har avlagt licentiatexamen och av dem är 25 % kvinnor.

## 6.3 BESLUTANDE ORGAN

I högskolans styrelse är de ordinarie medlemmarna tillsatta enligt 50 % kvinnor och 50 % män. I högskolans ledningsgrupp var andelen kvinnor och män 50 % år 2006. År 2009 var andelen kvinnor i knapp majoritet (60 %). M.a.o. är det en mycket jämställd fördelning i högskolans operativa beslutande organ.

I nämnderna 2006 var fördelningen följande:

Nämnd	Kvinnor	Män	Kommentar
Antagningsnämnden	100 %	0 %	Kvinnodominerat
Examensnämnden	60 %	40 %	Jämn könsfördelning
Forskningsnämnden	43 %	57 %	Jämn könsfördelning
Internationella nämnden	50 %	50 %	Jämn könsfördelning
Nämnden för högskolebiblioteket	67 %	33 %	Kvinnodominerat

I nämnderna 2009 är fördelningen följande:

Nämnd	Kvinnor	Män	Kommentar
Antagningsnämnden	80 %	20 %	Förbättring men kvinnodominerat
Examensnämnden	60 %	40 %	Jämn könsfördelning
Forskningsnämnden	57 %	43 %	Jämn könsfördelning
Internationella nämnden	40 %	60 %	Jämn könsfördelning
Biblioteksnämnden	67 %	33 %	Kvinnodominerat

Kommentar: Antagningsnämnden och nämnden för högskolebiblioteket bör beakta könsfördelningen vid nästa tillsättning av nya medlemmar.

## 6.4 SÖKANDE, ANTAGNA, STUDERANDE OCH UTEXAMINERADE VID DEN EXAMENSINRIKTADE UTBILDNINGEN

### 6.4.1 Sökande

Sökande till examensinriktad utbildning vid högskolan på Åland:

År	Kvinnor	Män	Kommentar
2006	63	125	Mansdominerat
2009	81	228	Mansdominerat

Varje år sammanställer högskolan statistik över sökande som är fördelad enligt kön. År 2006 var 66 % av de sökande män och 34 % kvinnor. År 2009 är motsvarande siffror 74 % män och 26 % kvinnor, vilket innebär att andelen män ökat ytterligare bland de sökande. En förklaring är att de mansdominerade utbildningsprogrammen maskinteknik och sjöfart har haft en kraftig ökning av sökande (maskinteknik hade 30 sökande år 2006 och 112 sökande år 2009, sjökaptan har ökat från 44 sökande år 2006 till 87 sökande år 2009).

Högst andel män har utbildningsprogrammen för maskinteknik för maskinbefäl (93 % år 2006 och år 2009) tätt följd av utbildningen i informationsteknik och utbildningen till sjökaptan (båda 91 % år 2006 och 90 % år 2009) samt utbildningen i elektroteknik (90 % år 2006 och 100% år 2009).

Utbildningsprogrammen för vård samt hotell- och restaurangservice är de utbildningar som lockar flest kvinnor. År 2006 sökte 87 % kvinnor till vårdprogrammet, år 2009 hade programmet ingen nyantagning, 74 % kvinnor sökte år 2006 till utbildningsprogrammet för Hospitality Management-programmet och år 2009 var andelen kvinnliga sökande till programmet 87 %. Sökande till programmet för företagsekonomi hade jämn könsfördelning år 2006 men år 2009 har andelen kvinnliga sökande ökat till 71 %.

### 6.4.2 Antagna

År	Kvinnor		Män		Totalt
2006	44	30 %	101	70 %	145
2009	45	(33 %)	90	(67 %)	135

Majoriteten av nya studerande på högskolan är fortsättningsvis män. Detta är mycket beroende av könsfördelningen på de sökande, vilket kan påverkas vid marknadsföringen av högskolan.

### 6.4.3 Studerande

Vid Fakulteten för examensinriktad utbildning och forskning finns följande fördelning bland de studerande:

År	Kvinnor	Män	Kommentar
2006	147	267	Mansdominerat
2009	191	314	Mansdominerat

Fördelningen kvinnor och män per utbildningsområde bland de studerande:

Program	2006			2009		
	Kvinnor	Män	Kommentar	Kvinnor	Män	Kommentar
Elektroteknik	1	28	Mansdominerat	2	30	Mansdominerat
Företagsekonomi	32	24	Kvinnodominerat	51	23	Kvinnodominerat
Hospitality Management	45	14	Kvinnodominerat	55	16	Kvinnodominerat
Informationsteknik	6	24	Mansdominerat	7	43	Mansdominerat
Maskinteknik	3	57	Mansdominerat	7	84	Mansdominerat
Sjöfart	12	103	Mansdominerat	15	113	Mansdominerat
Vård	48	6	Kvinnodominerat	49	4	Kvinnodominerat
Utbytesstuderande från andra länder		11	Mansdominerat	5	1	Mansdominerat
<b>Totalt</b>	<b>147</b>	<b>267</b>	Mansdominerat	<b>191</b>	<b>314</b>	Mansdominerat

Enligt statistiken över totala antalet studerande vid högskolan var 64,5 % män och 35,5 % kvinnor år 2006. År 2009 är det en marginell höjning till 38 % kvinnor.

De utbildningsprogram som lockar flest kvinnor var år 2006 vårdprogrammet (89 %) och programmet för hotell- och restaurangservice (76 %). År 2009 är dessa siffror ungefär desamma.

Programmet för företagsekonomi hade jämställd fördelning av män (43 %) och kvinnor (57 %) år 2006. År 2009 är motsvarande siffror 69 % kvinnor och 31 % män, programmet har m.a.o. blivit mera kvinnodominerat.

De sjöfartsbehörighetsgivande och de tekniska utbildningarna är fortsättningsvis mansdominerade: elektroteknik (93%), informationsteknik (86%), maskinteknik (92%) och sjöfart (88%).

Kommentar: I högskolans reklammaterial kunde bilder på män respektive kvinnor lyftas fram som exempel för att locka det motsatta könet att söka till utbildningar där det är kvinno-/mansdominans.

## 6.4.4 Utexaminerade

Utexaminerade med yrkeshögskoleexamen på Åland åren 2003 - 2009:

Program	Kvinnor	Män	Totalt	Kommentar
Elektroteknik	-	9	9	Mansdominerat
Företagsekonomi	40	11	51	Kvinnodominerat
Hospitality Management	46	14	60	Kvinnodominerat
Informationsteknik	4	19	23	Mansdominerat
Maskinteknik	-	44	44	Mansdominerat
Sjöfart	3	32	35	Mansdominerat
Vård	59	5	64	Kvinnodominerat
<b>Totalt</b>	<b>152</b>	<b>134</b>	<b>286</b>	

Kommentar:

Trots att fler män antas och studerar vid Högskolan på Åland utexamineras det fler kvinnor än män. Sjöfarts- och maskinteknikstuderande har långa praktikperioder och arbetar ofta flera år innan de tar examen. Efter att ha varit ute i arbetslivet blir tröskeln högre att återuppta och avsluta studierna. Projektet "Sjökapten i hamn" som startade vid högskolan 2008 och pågår t.o.m. 1.2.2011 har som syfte att utveckla ett system som ökar förutsättningarna för studerande inom professionsutbildningar på högskolenivå att slutföra sina studier, framför allt i relation till examensarbetet. Systemet avser både studerande som deltar i utbildning och de som redan är ute i arbetslivet men utan examen.

## 6.5 STUDERANDE VID ÖPPNA HÖGSKOLANS KURSER

Deltagare i olika utbildningsaktiviteter:

	Totalt		Kvinnor		Män		Kvinnor		Män	
	2006	2009	2006	2009	2006	2009	2006	2009	2006	2009
Akademisk undervisning	797	560	629	471	168	89	79 %	84 %	21 %	16 %
Yrkeshögskolekurser	65	56	43	34	22	22	66 %	61 %	34 %	39 %
Externa studerande	3	21	3	16	-	5	100 %	76 %	0 %	24 %
Fortbildning	777	599	162	180	615	419	21 %	30 %	79 %	70 %
Uppdragsutbildning	205	553	169	222	36	331	82 %	40 %	18 %	60 %
Seminarier	44	29	30	21	14	8	68 %	72 %	32 %	28 %
Projekt	-	25	-	11	-	14	-		44 %	56 %
Öppna föreläsningar	56	171	38	135	18	36	68 %	79 %	32 %	21 %
<b>Totalt</b>	<b>1947</b>	<b>2014</b>	<b>1074</b>	<b>1090</b>	<b>873</b>	<b>924</b>	<b>55 %</b>	<b>54 %</b>	<b>45 %</b>	<b>46 %</b>

Öppna högskolan hade totalt 1947 deltagare i sina olika verksamheter under år 2006. Motsvarande siffra år 2009 är 2014 deltagare. Jämn könsfördelning har uppnåtts totalt i verksamheten efter att högskolan flyttade över sjöfartsfortbildningen till Öppna högskolan fr.o.m. år 2006.

Deltagarna är i majoritet kvinnor på kurserna fortsättningsvis förutom på fortbildningskurserna där männen dominerar. Uppdragskurserna har varit kvinnodominerade men de manliga deltagarna har ökat så att siffrorna är 40 % - 60 % till männens fördel. Detsamma gäller projektkurserna där fördelningen män och kvinnor är relativt lika. Ser man på helheten är det fortsättningsvis jämn könsfördelning på Öppna högskolans kurser.

## 7 Avslutning

Att uppfylla jämställdhetsplanens övergripande mål, öka kvalitet i utbildning och forskning och nå balans mellan kvinnor och män i alla positioner och på alla nivåer är ett långsiktigt arbete som bedrivs på många plan.

Ledningsgruppen för Högskolan på Åland understyrker med denna jämställdhetsplan vikten av jämställdhet mellan kvinnor och män vid högskolan. Jämställdhet är nödvändig för att högskolan ska kunna höja kvaliteten i utbildning, forskning och övrigt arbete vid högskolan. Ett aktivt arbete för jämställdhet leder till att Högskolan på Åland blir känd som en attraktiv högskola – för kvinnor såväl som män.

### EXTERNA STYRDOKUMENT

1. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, FFS 609:1986
2. Landskapslagen om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, ÅFS 1989:27.
3. Landskapsregeringens mål jämte ramprogram för jämställdhet på Åland 2008-2011.