

Hankens jämställdhetsplan 2012-2014

Planen är utarbetad av jämställdhetskommittén och jämställdhetsombud Lotte Granberg-Haakana samt behandlad enligt reglerna för samarbetsförfarande 30.11.2011.

Jämställdhetsplanen är fastställd av rektor 2.12.2011.

Struktur:

Inledning

Jämställdhetsarbetet på Hanken

Om nolltolerans mot osakligt bemötande och trakasserier

Hanken som arbetsgivare

Hanken som studiemiljö

Vid misstanke om diskriminering/trakasserier

Bilaga: Statistik

Inledning

Hanken arbetar kontinuerligt för en ökad jämställdhet inom högskolans alla enheter och funktioner samt bland studenterna. Jämställdhetsfrågorna är en del av kvalitets- och personalarbetet på högskolan.

Hanken skall både som arbetsplats och studiemiljö vara trivsamt och tryggt för personal och studerande. Hanken har en nolltolerans gällande trakasserier av alla slag.

Jämställdhetsarbetet på Hanken strävar efter att motarbeta återskapandet av strukturer och förhållanden som upprätthåller ojämställdhet.

Personalpolitiken och undervisningen på högskolan skall förmedla attityder som främjar jämställdhet. Hanken skall utbilda medvetna ekonomie magistrar som i förlängningen också med sitt handlande bidrar till ett mera jämställt arbetsliv.

Hur jämställdhetsarbetet är organiserat på Hanken

I enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 232/2005 och dess 6 § uppgör Hanken en jämställdhetsplan och arbetar för en kontinuerligt förbättrad jämställdhetssituation på högskolan.

Jämställdhetsarbetet på högskolan administreras av jämställdhetskommittén med jämställdhetsombudet som ordförande. Jämställdhetskommittén har representanter för personal och studenter samt en arbetsgivarrepresentant.

Kommitténs uppgift är att ta initiativ till och främja jämställdheten vid högskolan. Kommittén bör även informera om jämställdhetsfrågor samt ge utlåtanden i frågor som berör jämställdhet. Kommittén ansvarar för uppföljningen av jämställdhetsfrågorna i denna plan.

Jämställdhetsarbetet på Hanken

I jämställdhetslagen preciseras bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplanering. Där preciseras bestämmelserna om myndigheternas allmänna plikt att främja jämställdheten. Bestämmelsen om att principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv skall iakttagas förpliktar myndigheterna att beakta jämställdhetsperspektivet i all sin verksamhet och även att ändra på de omständigheter som utgör hinder för genomförandet av jämställdheten.

Den finländska jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 232/2005) är i kongruens med och bygger på både Förenta Nationernas konvention om eliminering av all diskriminering av kvinnor och den lagstiftning som inom den Europeiska unionen antagits gällande framför allt rätten till lika lön för likadant arbete.

Lagen är i princip könsneutral, d.v.s. den har som syfte att förhindra diskriminering och främja jämställdhet oberoende av kön. I lagen konstateras likväl särskilt att den därtill strävar efter att förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet. Lagstiftaren har alltså utgått från den faktiska icke-jämställdhet som råder och lagt tyngdpunkten på att förbättra kvinnornas ställning. Lagen tillämpas endast i arbetslivet och den offentliga förvaltningen, inte på förhållanden som hänför sig till privatlivet.

Lagen ger ingen allmän definition på begreppet jämställdhet. På basen av innehållet i de enskilda paragraferna kan jämställdhet allmänt karakteriseras på följande sätt:

- lika möjligheter till utbildning, anställning och avancemang,
- förbud mot särbehandling på grund av kön och
- förbud mot sexuella trakasserier.

De åtgärder som lagen stipulerar kan delas i två grupper:

- regler om vilka positiva åtgärder arbetsgivare skall vidta för att främja jämställdheten, och
- regler om diskrimineringsförbud och följderna av förbjuden diskriminering.

Enligt lagen skall jämställdhetsplanen innehålla en utredning av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. I bilagan till föreliggande plan finns jämförande lönestatistik.

Arbetsgivares handlingsskyldighet enligt jämställdhetslagen

Generellt sett är det fråga om att ändra på de strukturer och förhållanden som hindrar att jämställdhet genomförs.

En arbetsgivare som regelbundet har över 30 anställda skall i enlighet med jämställdhetslagen uppgöra och verkställa en jämställdhetsplan.

- *Läroanstalter* skall se till att kvinnor och män har lika möjligheter till utbildning och att undervisningen, forskningen och läromedlen stöder syftet med lagen. Den här bestämmelsen gäller Hanken direkt och konkret. Åtgärderna för att förverkliga bestämmelsen behandlas i de följande avsnitten. Det är viktigt att en handelshögskola i sin utbildning klart och uttalat strävar till att framtida ekonomer skall kunna bryta den kultur av icke-jämställdhet, som fortfarande är vanlig i det finländska arbetslivet.
- För att främja jämställdheten skall *arbetsgivare*
 - verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män; diskriminerande annonsering är förbjuden
 - åstadkomma en jämn könsfördelning inom olika uppgifter
 - skapa lika möjligheter till avancemang
 - utveckla arbetsförhållandena så att de passar för både kvinnor och män
 - underlätta sammanjämningen av arbete och familjeliv

- motarbeta sexuella trakasserier
- i personal- och övriga motsvarande planer ta med åtgärder som främjar jämställdhet

Hanken är en här avsedd arbetsgivare. Trots att könsfördelningen inte är jämn vare sig inom stödfunktionerna, undervisningen eller forskningen har man inom personalpolitiken följt dessa bestämmelser. Könsrelaterad anställningspolitik är helt främmande för högskolan. Flexibla arbetstids-, semester- och tjänstledighetsarrangemang strävar efter att utveckla arbetsförhållandena och underlätta kombinationen av familj och arbete. Den föreliggande jämställdhetsplanen utgör en del av högskolans personalpolitik.

Vad är diskriminering enligt jämställdhetslagen?

Direkt eller indirekt könsdiskriminering är förbjuden. Med könsdiskriminering avses i jämställdhetslagen att

- kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av sitt kön
- kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning på grund av havandeskap eller barn
- kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap, familjeansvar eller någon annan könsrelaterad orsak.

Diskriminering i arbetet specificeras som följer:

- en mera meriterad sökande av annat kön förbigås vid anställning eller utbildning
- vid anställning eller utbildning förbigås en person på grund av havandeskap, barn eller någon annan könsrelaterad orsak
- arbetsgivaren betalar sämre lön på grund av kön
- arbetsledningen och -fördelningen fungerar könsdiskriminerande
- arbetsgivaren omplacerar eller säger upp arbetstagare på grund av kön.

Inträffar ovanstående skall arbetsgivaren kunna visa att beslutet berott på någon godtagbar omständighet och inte på arbetstagarens kön. Det föreligger alltså en s.k.

diskrimineringspresumtion: Om inte annat bevisas antas åtgärden ha berott på arbetstagarens kön. Dyliga arrangemang förekommer i sådan lagstiftning som tillkommit för att skydda en part, som utgångsmässigt kan anses befinna sig i en svagare ställning. Arbetsgivaren skall på begäran lämna skriftlig utredning om sitt förfarande i dyliga fall till den som anser sig ha blivit diskriminerad. Vid brott mot diskrimineringsförbudet är arbetsgivaren skyldig att betala ersättning. Ersättningskravet behandlas i tingsrätten, som kan begära utlåtande av *jämställdhetsombudsmannen*. Denne, tillsammans med *jämställdhetsnämnden* har ansvaret för att se till att lagen efterföljs. Diskrimineringsärenden kan även föras till nämnden, men den kan inte döma ut ersättning, endast förbjuda arbetsgivaren att fortsätta eller upprepa den diskriminerande åtgärden.

Om nolltolerans mot osakligt bemötande och trakasserier

Hanken som arbets- och studieplats har en nolltolerans mot osakligt bemötande och trakasserier. Högskolan skall vara en stimulerande och trygg studie- och arbetsmiljö. Ledningen

arbetar för att skapa och upprätthålla en god psykosocial miljö för att undvika att en grogrund för någon form av trakasserier skall skapas. Här spelar lärarnas och den övriga personalens attityder och uppträdande en viktig roll. Hanken har en handlingsplan för förebyggandet av trakasserier. Ett referat av den finns i slutet av denna plan och den finns på Hankens webbplats.

Jämställdhet som en del av Hankens personalpolitik

Nedan ges ett antal målsättningar för främjandet av jämställdheten på Hanken:

1. Könsfördelning bland undervisande och forskande personal

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Att få en jämnare könsfördelning bland professorer	Ett tyngdpunktsområde är att aktivt förbättra forskningsförutsättningarna för kvinnliga doktorander och doktorer.	Rektor Prefekter Forskningsdirektören
	Att i arbetsplatsannonser och vid rekrytering uppmuntra sökande av båda könen.	Prefekter Personalärenden
	Vid sakkunnigförfarandet i samband med professorsutnämningar eftersträvas en jämn könsfördelning bland de sakkunniga.	AR Ämnesansvariga

2. Könsfördelning inom stödfunktionerna

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Att det till lediga arbetsplaster och uppgifter söker sig såväl kvinnor som män.	Hanken ser till att kvinnor och män placeras jämbördigt i olika arbetsuppgifter och ger dem samma möjlighet till avancemang genom utbildning och karriärplanering. Arbetsförhållandena utvecklas så att de lämpar sig lika väl för kvinnor som för män	Rektor Enhetschefer
	Att i arbetsplatsannonser och vid rekrytering uppmuntra sökande av båda könen att ansöka.	Enhetschefer Personalärenden

3. Jämställdhet och löner

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Att kvinnor och män erhåller lika lön för lika arbetsuppgifter och - prestation.	Information skall ges och utbildning ordnas för de ansvariga gällande lönesystemet samt könsneutralitet.	Chefer (samtalsledare) Enhetschefer Utvärderingsgrupper Personalchef Rektor

Jämställdhet inom beslutande organ

4. Universitetskollegiet, styrelsen, enhetsrådet och AR samt samarbetskommittén

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Vid allmänna val kan inte kravet på jämställdhet uppställas. DÅREMOT KAN KRAVET BEAKTAS I KANDIDATNOMINERINGEN.	Universitetskollegiet uppmanas beakta en så jämn könsfördelning som möjligt då styrelse (både interna och externa medlemmar) samt AR-medlemmar utses.	Personalens representanter Universitetskollegiet Studentkåren

5. Institutionsråd

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Könsfördelningen inom institutionsråden är så jämn som möjligt.	I varje institutionsråd ingår representanter av båda könen.	Rektor Studentkåren

6. Direktioner för fristående institutioner samt institut

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Könsfördelningen inom direktionerna är så jämn som möjligt.	I varje direktion sitter representanter för båda könen.	Rektor Styrelsen Prefekterna

7. Kombinerandet av arbete/studier och familj

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Arbets- och avancemangsvillkoren utformas så att det är möjligt att kombinera förvärvsarbete med omsorg om barn eller andra anhöriga.	Genom att erbjuda föräldrar förkortad och/eller flexibel arbetstid, möjlighet till distansarbete, delad föräldraledighet och genom att särskilt uppmuntra papporna att ta mer omsorgsansvar kan jämställdheten mellan könen öka. Vid situationer då föräldraledighet kombineras med tidsbundna forskartjänster får arbetstagaren inte på grund av omsorgsansvaret behandlas ojämnt.	Rektor Förvaltningsdirektör Prefekter Enhetschefer Personalchefen
	För undervisande och forskande personal: Förlängning av tidsbestämda anställningar/stipendieperioder för forskarstudier och forskare ges för den tid en person varit moderskaps-, föräldra- eller	Rektor Personalchefen Forskningsdirektören Prefekter

	vårdledig.	
Studierande föräldrars möjligheter att kombinera barnomsorg och studier främjas. Särskilt ensamförsörjares situation uppmärksammas	Effektivare individuell studievägledning.	Akademiska rådet Studiebyråchefen Prefekter
	Studiernas utformning är så flexibel att studier och barnomsorg går att kombinera.	Akademiska rådet Studiebyråchefen Prefekter

8. Diskriminering och trakasserier

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Hanken erbjuder alla studenter och anställda en stimulerande och trygg studie- och arbetsmiljö. Särskilt viktigt är en god psykosocial miljö som inte ger grogrund för någon form av trakasserier.	Information och riktlinjer om hur trakasserier motverkas ges till personal och studerande.	Rektor Arbetskyddschefen/arbetarskyddet Personalchef Förvaltningsdirektör

9. Jämställdhetsarbetet vid Hanken

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Jämställdhetskommittén följer upp och verkar för att åtgärdsförslagen i jämställdhetsplanen förverkligas.		Jämställdhetskommittén
	Bilagan i jämställdhetsplanen uppdateras årligen och delges styrelsen.	Personalchefen Jämställdhetsombudet

Hanken som studiemiljö

Grundutbildningen

1. Rekrytering och antagning

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Vid rekrytering av nya studenter strävar man fortsättningsvis efter att attrahera sökande av bägge könen.	Hankens informationsmaterial till potentiella sökande är utformat så att dess innehåll, språk, bilder etc. tilltalar både kvinnor och män.	Direktören för externa relationer Studiebyråchefen

2. Undervisning och undervisningsmaterial

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Alla studenter skall i sin utbildning konfronteras med frågor om könsperspektiv på ett sätt som är relevant för ämnesområdet.	Detta sker t.ex. genom att man vid valet och utvecklandet av undervisningsmaterial tar hänsyn till jämställdhetsperspektiv och medvetet vinnlägger sig om att	Akademiska rådet Prefekter

I sin forskning och undervisning har högskolan ansvar för att jämställdhetsfrågorna beaktas. Speciellt vid en ekonomisk-merkantil högskola är det viktigt att kunskapen om kvinnors och mäns olika villkor i samhälls- och arbetsliv integreras i underv.	synliggöra både kvinnliga och manliga forskares arbete.	
	Lärare och handledare skall erbjudas möjlighet att i pedagogisk fortbildning få kunskap om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor	Prefekter Personalchefen
En jämnare könsfördelning i val av huvudämne.	Informationen i samband med huvudämnesvalet är sådan att den uppmuntrar bägge könen att välja huvudämne oberoende av vilken könsfördelningen är bland de som läser ämnet sedan tidigare.	Prefekter Studiebyråchefen

3. Studentmobilitet

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Hanken har inte könsdiskriminerande krav vid urvalet av studenter till utländska avtalshögskolor	Rangordningen av de sökande till utbyte sker enbart på basen av studieframgången i relation till närvaroterminer.	Forskningsdirektören

4. Utexamination

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Avlägsna könsrelaterade faktorer som påverkar studiernas gång .	Institutionerna uppmärksammas speciellt på den skeva könsfördelningen vid huvudämnesval.	Prefekter Studiebyråchefen

Forskarutbildningen

5. Rekrytering av studerande till forskarutbildningen

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Antagningen av forskarstuderande är könsneutral.	Antagningskriterierna för antagningen till forskarutbildningen är könsneutrala.	Prefekter Forskningsdirektören Studiebyråchefen

6. Undervisning och handledning

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Hanken främjar lika möjligheter för kvinnor och män att bedriva forskarstudier	Institutionerna och de enskilda handledarna utvärderar och utvecklar undervisningen och handledningen av forskarstuderande även ur	Prefekter Handledare

	jämställdhetssynvinkel.	
--	-------------------------	--

7. Utexamination och återväxt inom forskarkåren

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Könsfördelningen bland de utexaminerade från forskarutbildningen är jämn, likaså bland dem som väljer att fortsätta på forskarbanan.	I förslagen till och vid utnämmandet av förhandsgranskare för doktorsavhandlingar eftersträvas en jämn könsfördelning.	AR Prefekter Handledare
	Speciellt kvinnor uppmuntras att efter sina forskarstudier i större utsträckning än nu inleda en forskarkarriär. Man strävar efter att till olika forskningsprojekt knyta representanter för båda könen, för att stimulera en jämn återväxt.	Prefekter Alla professorer Projektansvariga

8. Jämställdhet inom vuxenutbildningen

Målsättningar	Åtgärdsförslag	Ansvariga
Könsfördelningen bland dem som bedriver vuxenstudier vid högskolan är jämn.	Inom all vuxenutbildning som bedrivs inom högskolan ges kvinnor och män lika möjligheter att bedriva studier	Studiebyråchefen Den (direktör/direktion) som ansvarar för utbildningen

Vid misstanke om diskriminering/trakasserier

Problemen på arbetsplatsen bör även lösas där. Det är ett gemensamt intresse för hela arbetsgemenskapen att ingripa mot osakligt beteende och få det att upphöra. Förutom ur trivselsynpunkt är diskriminering även ytterst negativ för produktiviteten i arbetet. Redan enligt *arbetarskyddslagen* ligger det framför allt på arbetsgivarens ansvar att vidta åtgärder vid anmälan eller misstanke om osakligt beteende.

Hanken har gjort upp en handlingsplan i samband med "Förebyggande av trakasserier på Hanken" (November 2011). Planen tar i detalj upp hur den som misstänker sig bli utsatt för diskriminering/trakasserier skall handla. Den beskriver också processen för att utreda dylika fall på Hanken och vem som bär ansvaret för att det görs.

Schematiskt kan utredningsförloppet i ett dylikt fall konkretiseras som följer:

- offret dokumenterar det som hänt
- arbetsgivare/förman hör offret och dokumenterar uppgifterna/anklagelserna
- arbetsgivare/förman hör den utpekade gärningsmannen och dokumenterar dennes synpunkter
- arbetsgivare/förman fattar beslut om huruvida och hur processen fortsätter
- arbetsgivare/förman kontaktar vid behov utomstående experter såsom företagshälsovården och arbetarskyddsdistriktet

- förmannen rapporterar (vid behov allmänt och med bevarande av de delaktigas anonymitet) till förvaltningsdirektören

Offret kan välja att reagera på olika sätt:

- sakligt tala om för gärningsmannen att man inte kan stå ut med hans eller hennes beteende. I trakasserifall hänvisas ofta till att grova skämt eller personliga gliringar hör till en viss jargong. Gärningsmannen kanske därför inte ens inser hur hans eller hennes beteende uppfattas av andra.
- offret kan alltid vända sig till sin förman, som är skyldig att reagera
- offret kan även vända sig till arbetarskyddsfullmäktige, arbetarskyddschefen, personalchefen eller förvaltningsdirektören
- offret kan alltid kontakta företagshälsovården eller arbetarskyddsdistriktet.

Handlingsplanen för förhindrande av trakasserier i sin helhet finns på Hankens webbsida på personalportalen.

Bilaga: Statistik

HANKENS LIKABEHANDLINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Statistikbilaga 2006-2010

TABELLER OCH GRAFER

Tabell.1. Könsfördelningen bland sökande (via inträdesförhör) till Hanken 2008-2010	1
Tabell.2. Könsfördelningen bland antagna (via inträdesförhör) till Hanken 2008-2010, grundutbildningen	1
Tabell 3. Könsfördelning bland utexaminerade ekonomie magistrar 2006-2010	1
Tabell 4. Könsfördelningen bland forskarstuderande vid Hanken 2006-2010	1
Tabell 5. Könsfördelningen bland utexaminerade doktorer vid Hanken 2006-2010	1
Tabell 6. Andelen kvinnor bland Hankens undervisande och forskande personal 2010, per nivå i karriärstrukturen för forskande och undervisande personal	1
Tabell 7. Könsfördelningen bland övrig personal 2006-2010 (%)	1
Tabell 8. Könsfördelningen rektorat, prefekter och andra enhetschefer 2010 (%)	1
Tabell 9. Andelen kvinnor i styrelsen, AR, och universitetskollegiet samt institutionsråden enligt läget 31.12.2010	2
Tabell 10. Prestationsnivåer 31.12.2010 enligt kön (alla personalgrupper)	2
Tabell 11 . Kravnivåer 31.12.2010 enligt kön (lärare och forskare)	2
Tabell 12. Kravnivåer 31.12.2010 enligt kön (övrig personal)	3

JÄMSTÄLLDHETSBOKSLUT

Tabell.1. Könsfördelningen bland sökande (via inträdesförhör) till Hanken 2008-2010

	2008	2009	2010	medeltal 2008-2010	procent
sökande/ män	409	496	541	482	59,0 %
sökande/kvinnor	335	318	352	335	41,0 %
totalt	744	814	893	817	100 %

Tabell.2. Könsfördelningen bland antagna (via inträdesförhör) till Hanken 2008-2010, grundutbildningen

	2008	2009	2010	medeltal 2008-2010	procent
Antagna män	149	148	143	146,7	56,3 %
Antagna kvinnor	121	101	120	114	43,7 %
Antagna studerande	270	249	263	260,7	100 %

Utexamination

Tabell 3. Könsfördelning bland utexaminerade ekonomie magistrar 2006-2010

Ekonomexamen	2006	2007	2008	2009	2010	medeltal 2006-2010	procent
ekonomexamen/ män	110	114	273	56	99	130,4	50,4%
ekonomexamen/ kvinnor	127	101	244	66	104	128,4	49,6%
totalt	237	215	517	122	203	258,8	100,0%

Forskarutbildningen

Rekrytering

Tabell 4. Könsfördelningen bland forskarstuderande vid Hanken 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010	medeltal 2006-2010	procent
forskarstud./män	89	78	69	71	72	75,8	49,7%
forskarstud./kvinnor	86	84	74	74	66	76,8	50,3%
Totalt	175	162	143	145	138	152,6	100,0%

Utexamination

Tabell 5. Könsfördelningen bland utexaminerade doktorer vid Hanken 2006-2010

	2006	2007	2008	2009	2010	medeltal 2006-2010	procent
män	6	6	6	11	6	7	52,2%
kvinnor	3	4	8	11	6	6,4	47,8%
totalt	9	10	14	22	12	13,4	100,0%

JÄMSTÄLLDHETSSTATISTIK OCH PERSONALEN

Könsfördelning bland undervisande och forskande personal

Tabell 6. Andelen kvinnor bland Hankens undervisande och forskande personal 2010, per nivå i karriärstrukturen för forskande och undervisande personal

	2010
Karriärnivå I¹	36,8%
Karriärnivå II²	66,7%
Karriärnivå III³	40,0%
Karriärnivå IV⁴	17,9%
totalt	39,7%

Könsfördelning bland övrig personal

Tabell 7. Könsfördelningen bland övrig personal 2006-2010 (%)

	2006	2007	2008	2009	2010	medeltal 2006-2010	procent
män	28	25	31	34	24	28,4	29,0%
kvinnor	73	69	73	70	62	69,4	71,0%
totalt	101	94	104	104	86	97,8	100,0%

Könsfördelning bland prefekter och chefer

Tabell 8. Könsfördelningen rektorat, prefekter och andra enhetschefer 2010 (%)

Andelen kvinnor i :	2010
Rektoratet	50,0 %
Prefekter	20,0 %

¹ Doktorander, forskningsassistenter, projektforskare

² Forskardoktorer, universitetslärare, assistenter

³ Universitetslektorer, överassistenter, lektorer

⁴ professorer

Enhetschefer	45,0 %
Andel kvinnor totalt	48,3 %

JÄMSTÄLLDHET INOM BESLUTANDE ORGAN

Tabell 9. Andelen kvinnor i styrelsen, AR, och universitetskollegiet samt institutionsråden enligt läget 31.12.2010

Andelen kvinnor i :	2010
Styrelsen	50,0 %
Akademiska rådet	50,0 %
Universitetskollegiet	33,3 %
Institutionsråden	20,0%

JÄMSTÄLLDHET OCH LÖNESÄTTNING

Krav- och prestationsnivåer

Tabell 10. Prestationsnivåer 31.12.2010 enligt kön (alla personalgrupper)

Andelen kvinnor i:	% enligt läget 31.12.2011
prestationsnivå 4	51%
prestationsnivå 5	57 %
prestationsnivå 6	62 %
prestationsnivå 7	32 %
prestationsnivå 8	50 %
prestationsnivå 9	50 %

Tabell 11 . Kravnivåer 31.12.2010 enligt kön (lärare och forskare)

Andelen kvinnor i:	% enligt läget 31.12.2011
kravnivå 2	45%
kravnivå 3	0 %
kravnivå 4	56 %
kravnivå 5	42 %

kravnivå 6	50 %
kravnivå 7	43 %
kravnivå 8	25 %
kravnivå 9	20 %
kravnivå 10-11	0 %

Tabell 12. Kravnivåer 31.12.2010 enligt kön (övrig personal)

Andelen kvinnor i:	% enligt läget 31.12.2011
kravnivå 3	50 %
kravnivå 4	80 %
kravnivå 5	77 %
kravnivå 6	82 %
kravnivå 7	82 %
kravnivå 8	63 %
kravnivå 9	84 %
kravnivå 10	67 %
kravnivå 11	67 %
kravnivå 12-	67 %