



UPPSALA
UNIVERSITET

UFV 2006/364



Jämställdhetsindikatorer för Uppsala universitet

Fastställd av Rektor 2008-04-22

Innehållsförteckning

Inledning	3
Sammanfattning	4
Jämställdhetsindikatorer	5
Anställningsförhållanden	5
Vertikal fördelning	5
Horisontell fördelning	5
Föräldraledighet	5
Ohälsa	6
Utbildning på grundnivå och avancerad nivå	6
Utbildning på forskarnivå	6
Beräkning	7
Redovisning av indikatorerna i GLIS-2	8
Bilagor	9
Bilaga 1. Jämställdhetsindikatorer	9

Inledning

Konsistorium vid Uppsala universitet beslutade år 2004 att det skulle utarbetas ett jämställdhetsindex för Uppsala universitet. Det var ett av målen i den av konsistoriet fastställda jämställdhetsplanen för 2004-2006. Nu föreligger ett förslag till utformning av ett sådant index, som består av sju olika nyckeltal, vilka nedan kallas för *jämställdhetsindikatorer*. Förslaget fastställdes av universitetets jämställdhetskommitté 2008-02-12. Ansvarig för beredningen av ärendet har varit assisterande jämställdhetshandläggare Ann-Sofie Wigg Bodin, i samråd med utredare Mats Olsson vid planeringsavdelningen samt systemadministratör Eric Ålund vid personalavdelningen.

Jämställdhetsindikatorerna utgör kvantitativa mått på centrala aspekter av jämställdhet inom universitetet. Utgångspunkten är att indikatorerna ska synliggöra studenters och anställdas villkor vid universitetet ur ett könsperspektiv.

Jämställdhetsindikatorerna ska bland annat användas i självvärderingssyfte. De är avsedda att utgöra värdemätare på hur väl vi lyckas med jämställdhetsinsatserna inom universitetet. Indikatorerna ska *inte* ersätta kvalitativa analyser. Indikatorerna i sig är inte entydigt korrelerade till jämställdhet. Där indikatorerna tyder på brister behövs därför uppföljning genom kvalitativa analyser innan bestämda slutsatser kan dras och förslag till åtgärder formuleras. På så vis kan jämställdhetsindikatorerna ge stöd för prioriteringar inom jämställdhetsarbetet.

Det finns sedan tidigare ett jämställdhetsindex för kommuner, utarbetat av SCB, och för företag, utarbetat av Nyckeltalsinstitutet. Dessa speglar dock inte den specifika organisation som ett lärosäte utgör varför vi har valt att utveckla egna jämställdhetsindikatorer.

Uppsala universitets initiativ att utforma för sin verksamhet särskilt anpassade jämställdhetsindikatorer har väckt intresse. I juni 2005 var jämställdhetsfunktionen inbjuden till Högskoleverkets jämställdhetsråd för att informera om det pågående arbetet. Högskoleverkets jämställdhetsråd beslöt därefter att utforma en så kallad checklista på indikatorer i syfte att genomföra nationella jämförelser *mellan* lärosäten. Det verkar dock osannolikt att enhetliga indikatorer för samtliga svenska lärosäten skulle bli verklighet inom de närmaste åren. Därför bör Uppsala universitet inte invänta Högskoleverkets eller andra universitets resultat utan i stället gå i bräschen genom införande av egna jämställdhetsindikatorer.

Sammanfattning

- Uppsala universitets jämställdhetsindex består av sju indikatorer: *anställningsförhållanden, vertikal fördelning, horisontell fördelning, föräldraledighet, ohälsa, utbildning på grundnivå och avancerad nivå, utbildning på forskarnivå*. För motivering och närmare beskrivning, se nedan.
- Indikatorerna ska baseras på redan tillgänglig information i universitetets databaser, så att ingen övrig datainsamling blir nödvändig.
- Indikatorerna ska göras tillgängliga för anställda och studenter via universitetets generella ledningsinformationssystem, version 2 (GLIS-2). De ansvariga för GLIS-2 ges i uppdrag att i samråd med jämställdhetsfunktionen avgöra vilka tillgängliga data som ger bäst kvalitet vid beräkningen av respektive indikator. Arbetet ska vara slutfört så att samtliga sju jämställdhetsindikatorer finns tillgängliga via GLIS-2 senast 2008-11-30.
- Initialt ska det vara möjligt att med hjälp av jämställdhetsindikatorerna få en indikation om hur det förhåller sig med jämställdheten på universitets-, vetenskapsområdes-, respektive fakultetsnivå. När systemet är fullt utbyggt ska även större institutioner ingå. Jämställdhetsindikatorerna ska däremot inte beräknas för institutioner som är så små att enskilda individer riskerar att utpekas.

Jämställdhetsindikatorer

Valet av indikatorer (se ovan) baseras på Uppsala universitets jämställdhetssträvanden samt på det organisationsteoretiska begreppet *könsstruktur*. Det senare har föreslagits av professor Anna Wahl, som ett instrument i studier av organisationer ur ett könsperspektiv. Avsikten med begreppet är att ringa in olika aspekter av könssegregering i en organisation. Wahl har identifierat tre komponenter i en organisations könsstruktur:¹

- i. antalsmässig fördelning mellan kvinnor och män i en organisation,
- ii. grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och positioner
- iii. hierarkisk fördelning mellan könen, grad av inflytande och makt.

Könsstruktur går att synliggöra med hjälp av statistik vilket gör den lämplig som utgångspunkt för valet av jämställdhetsindikatorer.

Nedan ges motivering och kort beskrivning av de enskilda indikatorerna.

Anställningsförhållanden

Vid Uppsala universitet skall det inte förekomma könsrelaterade skillnader vad gäller de anställdas arbetsförhållanden. En persons möjlighet till makt, inflytande och att påverka sin egen arbetssituation är avhängigt personens arbetsförhållanden. Om en organisation har en överrepresentation av ettdera könet i tryggare arbetsformer såsom tillsvidareanställning och heltidssysselsättning indikerar det en sned fördelning vad gäller makt och inflytande.

Vertikal fördelning

Vertikal fördelning motsvarar Wahls tredje kriterium: hierarkisk fördelning mellan könen, grad av inflytande och makt. Den här indikatorn speglar maktfördelningen inom organisationen och därmed också om ettdera könet har tolkningsföreträde.

Horisontell fördelning

Motsvarar Wahls andra kriterium grad av segregering mellan könen i sysslor, yrken och position. Indikatorn speglar också könsfördelningen mellan fakulteter och ämnesområden. Här ingår anställda inklusive doktorander samt studenter.

Föräldraledighet

Vid Uppsala universitet ska lika möjligheter ges till kvinnor och män att förena yrkeskarriär med ansvar för hem och familj. En könsspecifik skillnad vad det gäller uttag av föräldraledighet och tillfällig vård av barn kan indikera att det finns olika förväntningar på män respektive kvinnor inom organisationen.

¹ Anna Wahl et al 2001: *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön.*

Ohälsa

Uppsala universitet ser i hög grad jämställdhetsarbetet som en fråga om arbetsförhållanden. En viktig aspekt av arbetsförhållandena utgörs av arbetsmiljön. Att se jämställdhetsfrågan ur ett arbetsmiljöperspektiv innebär bland annat att tillse att kvinnor såväl som män har lika möjligheter att vilja och kunna verka inom universitetet. Könsspecifika skillnader vad gäller hälsa och ohälsa kan indikera könsspecifika skillnader i den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön.

Utbildning på grundnivå och avancerad nivå

Jämställdhetsarbetet vid Uppsala universitet är även en fråga om studieförhållanden. Indikatorn grundutbildning syftar till att synliggöra huruvida män och kvinnor har likvärdiga studieförhållanden vid Uppsala universitet. Könsspecifika skillnader vad gäller fördelning på de olika nivåerna inom grundutbildningen samt antalet uttagna examina kan indikera skillnader i undervisning och vilka som uppmuntras att bli kvar inom organisationen.

Utbildning på forskarnivå

Utbildning på forskarnivå är en egen indikator eftersom doktorander kan anses både som anställda och studenter och därför har särskilda förutsättningar. De delindikatorer som ingår i denna indikator (se nedan) har därför likheter med både de indikatorer som ingår för övriga anställda samt de som ingår i indikatorn utbildning på grundnivå och avancerad nivå.

Beräkning

För att beräkna indikatorerna används statistiskt underlag som finns att tillgå i universitetets databaser: Uppdok, Primula och Rainedance. På så vis uppstår inget behov av att rapportera in ytterligare uppgifter för beräkning av jämställdhetsindikatorerna.

Varje indikator utgör medelvärdet av ett antal *delindikatorer*. Varje delindikator baseras i sin tur på statistiska data, från ett år bakåt i tiden om inte annat anges.

I Bilaga 1 förtecknas de preliminärt föreslagna delindikatorerna. Samtliga avser könsfördelning. I vissa fall avses könsfördelningen inom en viss kategori, exempelvis hur stor andel av studenter i grundutbildningen som är kvinnor respektive män. Sådana delindikatorer kallas här för *samindikatorer*.

I andra fall avses hur stor andel bland kvinnorna respektive bland männen som tillhör en viss kategori. Det kan till exempel gälla hur stor andel bland kvinnorna som är långtidssjukskrivna respektive hur stor andel bland männen som är detsamma. Sådana delindikatorer kallas här för *särindikatorer*.

Delindikatorns grundvärde beräknas som *skillnaden* i andel mellan könen. Man tar alltid den större andelen minus den mindre andelen, så att värdet blir ett procenttal mellan 0 och 100.

Vad som är ett ur jämställdhetssynpunkt acceptabelt grundvärde beror på slaget av delindikator. För samindikatorer kan det anses vara acceptabelt att andelen kvinnor respektive män ligger i intervallet 40 till 60 procent, enligt jämställdhetslagens definition av jämn könsfördelning. För en samindikator kan därför ett grundvärde om högst 20 procentenheter anses vara acceptabelt.

För särindikatorerna är det å andra sidan egentligen inte acceptabelt med några könsspecifika skillnader alls. Även om man tar hänsyn till slumpmässiga variationer från år till år så är ett grundvärde på mer än 5 procentenheter oacceptabelt för en särindikator.

Det faktum att gränserna för acceptabla värden är olika medför ett pedagogiskt problem vid presentationen av delindikatorerna i GLIS. Detta hanteras genom att grundvärdet för presentationens skull omräknas till ett tal mellan 0 och 10, där 5 utgör gränsen för det acceptabla ur jämställdhetssynpunkt för samtliga delindikatorer.

De delindikatorer som nu föreslås är preliminära och fastställs inte definitivt genom detta beslut.

Redovisning av indikatorerna i GLIS-2

Rektor beslutade 2007-12-18 om att jämställdhetshandläggaren skulle genomföra försök med beräkning av indikatorer, som ett underlag för det slutliga förslaget om utformning av dessa. Försöket har genomförts i samråd med den grupp som arbetar med GLIS-2. Två av indikatorerna, föräldraledighet och ohälsa, har prövats med avseende på lämpligt dataunderlag, beräkningsmodell, samt presentation av de beräknade indikatorvärdena.

En slutsats av försöket är att slutlig utformning och val av delindikatorer är så beroende av tillgängligt dataunderlag att det bör överlåtas åt GLIS-gruppen att i samråd med jämställdhetsfunktionen avgöra vilka tillgängliga data som ger bäst kvalitet vid beräkningen av respektive indikator.

Försöket har utmynnat i att indikatorerna presenteras på det vis som framgår av figur 1 nedan. Visaren markerar indikatorvärdet, med 0 längst till vänster och 10 längst till höger. Skalan är indelad i tre färgfält: grönt för värden 0–4, gult för värden 4–6 och rött för övriga värden. Som nämnts ovan utgör indikatorvärdet 5 gränsen för det ur jämställdhetssynpunkt acceptabla. Den gula markeringen signalerar ett läge nära gränsvärdet, som innebär att särskild uppmärksamhet är påkallad. Röd markering visar att det definitivt krävs närmare analys och åtgärder.

Försöket har vidare resulterat i att indikatorerna redovisas på *tre detaljnivåer*. På den översta nivån redovisas jämställdhetsindikatorerna med sina respektive färger. Det ger en snabb överblick av läget.

Genom att markera en jämställdhetsindikator som man vill undersöka närmare kommer man på nästa nivå till en redovisning av de motsvarande delindikatorerna.

På den tredje och mest detaljerade nivån, slutligen, redovisas de data som utgör grunden den aktuella delindikatorn.

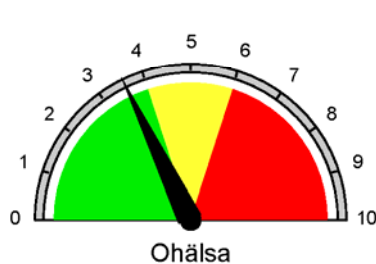
Genom denna indelning i tre nivåer åstadkoms en balans mellan översiktlig och lättolkad information för en bred publik (översta nivån), mer nyanserad förståelse av variationen bakom en viss indikator (andra nivån) och detaljinformation för den som exempelvis har till uppgift att föreslå åtgärder för att komma till rätta med brister (tredje nivån).

Tillgång till mer detaljerad information (andra och tredje nivåerna) kräver särskild behörighet.

Figur 1. Exempel på hur jämställdhetsindikatorerna presenteras på den översta detaljnivån

Index 1 föräldraledighet: [2.38](#)

Index 2 ohälsa: [3.57](#)



Bilagor.

Bilaga 1. Jämställdhetsindikatorer

Jämställdhetsindikator	Delindikatorer ²	Kommentar
Anställningsförhållanden	Könsfördelning: - tillsvidareanställning lärare - tillsvidareanställning övrig personal - visstidsanställning lärare - visstidsanställning övrig personal - heltid - deltid - nyanställda - avslutad anställning	I lärarkategorin ingår: amanuens, doktorand, forskningsassistent, adjunkt, övriga lärare C, forskarassistent, forskare, lektor, befordrad professor och professor
Vertikal fördelning	Könsfördelning: - tillsvidareanställda med uttalat personal- eller budgetansvar (prefekter/föreståndare/motsv.) - visstidsanställda med uttalat personal- eller budgetansvar - akademiska ledare - professorer	Akademiska ledare (vicerektorer, dekaner och prodekaner) ingår endast när central organisatorisk nivå är vald

² Slutlig utformning och val av delindikatorer är så beroende av tillgängligt dataunderlag att det bör överlåtas åt GLIS-gruppen att i samråd med jämställdhetsfunktionen avgöra vilka tillgängliga data som ger bäst kvalitet vid beräkningen av respektive indikator.

2008-04-22

Dnr UFV 2006/364

Jämställdhetsindikator	Delindikatorer ²	Kommentar
Horisontell fördelning	Könsfördelning: - administratörer - laboratoriepersonal - lärare - tekniker - studenter GU* - doktorander*	* Omräknat till helårsstudenter och -doktorander
Föräldraledighet	Könsfördelning: - föräldralediga - förekomst av uttag av dagar för tillfällig vård av barn - partiell tjänstledighet för vård av barn	Föräldraledig: uttag av föräldrapenning. Tillfällig vård av barn: tillfällig föräldrapenning. De dagar som föräldrarna är hemma för att vårda ett sjukt barn.
Ohälsa (anställda exkl. doktorander)	Könsfördelning: - korttidssjukskrivning anställda - långtidssjukskrivning anställda	Korttidssjukskrivning: upp till 59 dagar Långtidssjukskrivning: från och med dag 60 Anställda är uppdelade i de fyra personalkategorier som används vid utlysning av tjänster dvs. administratörer, laboratoriepersonal, lärare och tekniker
Utbildning på grundnivå och avancerad nivå*	Könsfördelning: - undervisande personal - registrerade på grundnivå - registrerade på avancerad nivå - prestation (antal som har erhållit 30 högskolepoäng) - examination	* Närmast föregående halvår

2008-04-22

Dnr UFV 2006/364

Jämställdhetsindikator	Delindikatorer ²	Kommentar
Utbildning på forskarnivå	Könsfördelning: - föräldralediga - förekomst av tillfällig vård av barn - korttidssjukskrivning - långtidssjukskrivning - doktorander med minst 10 % aktivitet - doktorander i finansieringsformer - förekomst av lönepåslag - licentiatexamina - doktorsexamina	Finansieringsformer: doktorandtjänst, utbildningsbidrag, extern, försörjning saknas, stipendium, läkartjänst, tjänst vid högskola