



UPPSALA  
UNIVERSITET



# Uppsala universitets Jämställdhetsindikatorer

---

Slutrapport till Delegationen för  
Jämställdhet i högskolan

Louise Kennerberg

Enheten för lika villkor

UFV 2006/364, Ufv 2009/869



# Uppsala universitets Jämställdhetsindikatorer

---

Slutrapport till Delegationen för  
Jämställdhet i högskolan

Louise Kennerberg

## Innehållsförteckning

<b>1 Projektet</b>	<b>3</b>
1.1 Inledning	3
1.2 Problembeskrivning	3
1.3 Projektets syfte och mål	4
1.4 Målgrupp	4
1.5 Koppling till de särskilt utpekade områdena	4
<b>2 Metod och genomförande</b>	<b>4</b>
2.1 Utformning av indikatorerna	4
2.2 Statistikarbete och publicering i GLIS	9
2.3 Förankring i verksamheten	10
2.4 Uppföljning	10
2.5 Spridning av information	11
<b>3 Resultat och slutsatser</b>	<b>12</b>
3.1 Resultat och slutsatser	12
3.2 Planerad fortsatt verksamhet	12
3.3 Bedömning av projektets långsiktiga effekter	12
<b>Bilagor</b>	<b>13</b>
1 Statistik	13
2 Beräkningar	25

# 1 Projektet

## 1.1 Inledning

Initiativet till att utarbeta jämställdhetsindikatorer för Uppsala universitet togs redan år 2004 av den dåvarande centrala Jämställdhetskommittén. Kommitténs ordförande, Michael Thuné, hade sett ett jämställdhetsindex som SCB tog fram för kommunerna och tyckt att något sådant skulle vara värdefullt att ha också vid Uppsala universitet. SCB:s index var emellertid inte anpassat för universitetets verksamhet vilket också gällde det andra index som fanns tillgängligt på marknaden, Jämix. Jämix krävde dessutom extra inrapportering av uppgifter. Mot bakgrund av detta beslutade Jämställdhetskommittén att Uppsala skulle utarbeta egna indikatorer.

Arbetet drog dock ut på tiden. Det var därför av stor betydelse att delegationen för jämställdhet i högskolan 2010 beslutade att finansiera färdigställandet av jämställdhetsindikatorerna. Det faktum att en projektledare kunde arbeta heltid med utformningen var avgörande för att projektet kunde slutföras.

Uppsala universitet har som första universitet i Sverige utarbetat egna indikatorer för jämställdhet. Indikatorerna riktar sig främst till personer som ansvarar för eller arbetar med jämställdhetsfrågor men de ska också fungera som en information till alla anställda och studenter. Tanken med indikatorerna är att de ska vara enkla att använda, att de inte ska kräva någon extra inrapportering och att de ska vara tillförlitliga. Därför skapades ett webbverktyg till vilket statistik hämtas från universitetets egna datasystem. Det är enkelt att analysera könsfördelningen vid olika institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. För att säkerställa en hög tillförlitlighet har all dokumentation av definitioner, beräkningar med mera publicerats tillsammans med indikatorerna på webben.

## 1.2 Problembeskrivning

Enligt *Diskrimineringslagen* ska alla arbetsgivare främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare. Vidare är det arbetsgivarens skyldighet att verka för att utjämna och förhindra skillnader i arbetsvillkor och att underlätta för alla arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. I *Högskolelagen* fastställs också att högskolorna ska iakttä och främja jämställdhet mellan kvinnor och män och aktivt bredda rekryteringen till högskolan.

Uppsala universitet har i sitt *Program för lika villkor* formulerat mål som överensstämmer med lagtexterna. I programmet specificeras att universitetet ska arbeta för att det på varje arbetsplats ska råda jämn könsfördelning inom olika anställningskategorier och att det beträffande studenter i grundutbildningen ska råda jämn könsfördelning inom varje studieprogram/disciplin. Med jämn könsfördelning avses att det finns minst 40 procent av etterna könet.

Vid Uppsala universitet finns både en vertikal och horisontell segregering mellan kvinnor och män. Det gäller yrkeskategorier, befattningsnivåer och studieinriktning. Dessutom finns skillnader i sjukfrånvaro, föräldraledighet och uttag av examen.

För att universitetet ska kunna arbeta med att främja en jämn könsfördelning bland anställda och studenter är tillgången till könsuppdelad statistik en nödvändighet. Här fyller Jämställdhetsindikatorerna en viktig funktion. De utgör en lättillgänglig kartläggning av alla universitetets delar på tio olika områden för både anställda och studenter. För personer som arbetar aktivt med jämställdhetsarbete innebär detta att det inte längre är nödvändigt att på egen hand sammanställa denna statistik. Detta innebär en tidsbesparing vilket kan det leda till att mer tid blir över till andra delar av jämställdhetsarbetet.

## 1.3 Projektets syfte och mål

Syftet med projektet har varit att färdigställa ett välfungerande webbverktyg för självvärdering inom jämställdhetsområdet.

## 1.4 Målgrupp

Målgruppen för indikatorerna är främst personer som ansvarar för och arbetar med jämställdhetsfrågor vid en institution/fakultet/motsvarande: till exempel jämställdhetsombud, personaladministratörer och prefekter. Indikatorerna är också tänkta att fungera som information till alla anställda och studenter vid universitetet.

## 1.5 Koppling till de särskilt utpekade områdena

Jämställdhetsindikatorerna inkluderar studieförhållanden och arbetsförhållanden inom universitetet vilket innebär att de berör tre av de fem särskilt utpekade områdena, nämligen:

- Skillnader mellan kvinnor och män vad avser studietakt, avhopp och benägenhet att avlägga examen.
- Kvinnors och mäns skilda möjligheter till forskarkarriär.
- Den ojämna fördelningen på högre tjänster och befattningar inom högskolan.

# 2 Metod och genomförande

## 2.1 Utformning av indikatorerna

Efter att Jämställdhetskommittén år 2004 beslutat att Uppsala universitet skulle utarbeta egna jämställdhetsindikatorer bildades en arbetsgrupp. Denna bestod av assisterande jämställdhetshandläggare Ann-Sofie Wigg-Bodin, jämställdhetshandläggare Annika Lindé, utredare Mats Olsson vid Planeringsavdelningen samt systemadministratör Eric Ålund vid Personalavdelningen. Arbetsgruppen tog i samråd med Michael Thuné fram ett förslag till utformning av sju jämställdhetsindikatorer.

När den del av arbetet som finansierats av Delegationen för jämställdhet i högskolan och som utförts av projektledare Louise Kennerberg startade i augusti 2010 fanns alltså redan en struktur för indikatorerna. Det visade sig dock angeläget att i detta skede tydliggöra syftet med indikatorerna för att kunna sätta upp mål för färdigställandet. Skulle de fungera som verktyg för kontroll, uppföljning, information, självvärdering eller något annat? Hur såg målgruppen ut? Efter diskussioner med personer från ovan nämnda arbetsgrupp, Rektorsråd för jämställdhetsfrågor och chefen för Enheten för lika villkor blev slutsatsen att indikatorerna skulle fungera som ett självvärderings- och kartläggningsverktyg. Genom att de tillgängliggör statistik om könsfördelning underlättas arbetet för dem som ansvarar för och arbetar med jämställdhetsfrågor på institutioner eller motsvarande. Detta blev utgångspunkten för arbetet.

Det var också viktigt att klargöra huruvida indikatorerna skulle vila på någon specifik teoretisk grund. Utgångspunkten i det tidigare arbetet med utformandet hade varit dels en teori om könsstruktur signerad Anna Wahl med flera och dels Sveriges lantbruksuniversitets nyckeltal för jämställdhet. Det fanns dock inga ingående analyser beträffande sannolikheten att de specifika indikatorerna skulle kunna mäta de faktorer som omtalades i teorin. För att kunna fatta beslut i denna fråga kontaktades Fredrik Bondestam, forskare i genusvetenskap vid Uppsala universitet. Efter diskussion beslutades att det specifika valet av indikatorer inte skulle motiveras med en teori som

utgångspunkt utan utifrån det faktum att de representerar faktorer som finns tillgängliga i statistiken och som går att mäta för hela universitetet. Viktigt att notera är att valet av indikatorer har utgått ifrån god detaljkunskap om universitetets organisation utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Från augusti 2010 och fram till färdigställandet genomfördes vissa omstruktureringar av indikatorerna. Dessa var dock inte av principiell karaktär utan det handlade om att dela upp de ursprungliga sju indikatorerna i tio och att utesluta vissa delindikatorer som inte gick att använda. De slutliga indikatorerna kom att bli följande: *ledning, yrkesgrupper, anställningsförhållanden, föräldraledighet, sjukfrånvaro, aktivitetsnivå för doktorander, försörjningstyp för doktorander, forskarexamen, registrerade studenter och grundexamen.*

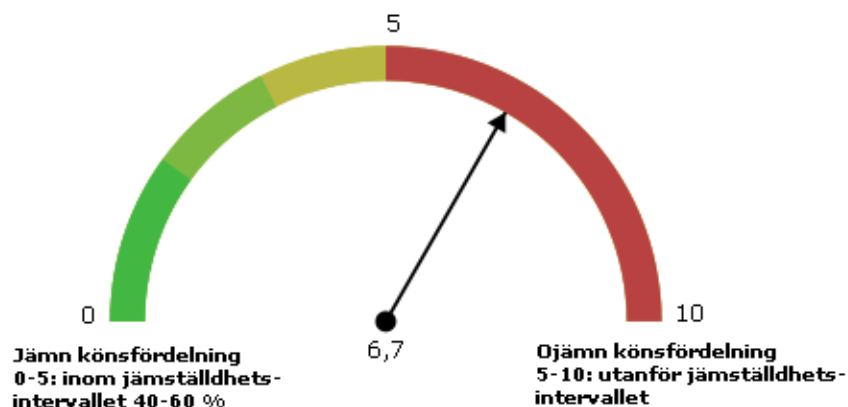
Indikatorerna illustreras med en mätare och en tabell. På nästa sida finns en bild som visar ett exempel på utformningen av en av indikatorerna i det Generella ledningsinformationssystemet (GLIS se sid.10). En viktig princip för mätaren var att denna skulle vara könsneutral, det vill säga det ska inte gå att se vilket kön som utgör den större andelen. Detta innebär att det som mäts är *skillnaden* i andel mellan män och kvinnor.

De tio indikatorerna ovan är av två olika typer med två olika beräkningssätt:

1. **Samindikatorer:** mäter skillnaden mellan andelen kvinnor och män i en viss grupp. Indikatorer av denna typ är: ledning, yrkesgrupper, grundexamen, registrerade och forskarexamen. Ett exempel på en samindikator är yrkesgrupper. Denna indikator består av 19 olika yrkesgrupper och i varje grupp beräknas andelen kvinnor och män. Av dem som arbetar inom yrkesgruppen trädgård, teknik och service är t ex ca 70 procent kvinnor och 30 procent män. Genom att alltid ta absolutvärdet av skillnaden i andel mellan könen blir indikatorns grundvärde alltid ett tal mellan noll och ett, i detta fall 0.4 (40 procentenheter). Målet för samindikatorerna är att könsfördelningen ska ligga i intervallet 40-60 procent. Det får alltså högst vara 20 procentenheters skillnad i andel mellan könen.
2. **Särindikatorer:** mäter den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som tillhör en viss grupp. Indikatorer av denna typ är: anställningsförhållanden, föräldraledighet, sjukfrånvaro, aktivitet och försörjning. Ett exempel på en särindikator är aktivitet för doktorander. Denna indikator består av fyra olika aktivitetsnivåer. För varje nivå beräknas antalet kvinnor med denna nivå jämfört med antalet kvinnor totalt. Samma beräkning görs för män. Av doktorander som är kvinnor har t ex 9,5 procent en aktivitetsnivå på 41-60 procent. Av de doktorander som är män har 7 procent denna aktivitetsnivå. För att kunna avgöra om skillnaden i andel mellan könen är stor eller liten jämförs denna med den totala andelen kvinnor och män som har den aktuella aktivitetsnivån. Genom att alltid ta absolutvärdet av den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen blir indikatorns grundvärde alltid ett tal mellan noll och ett, i detta fall 0.15 (15 procentenheter). Målet för särindikatorerna är att den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som tillhör en viss grupp inte ska vara mer än 5 procentenheter.

## Ledning

År  Vetomr mm   
 Fakultet  Institution mm



Den här indikatorn visar könsfördelningen i universitetets ledning. Ledningen delas in i tre grupper: akademiska chefer (t ex dekaner och prefekter), professorer och övriga chefer (t ex chefer inom förvaltningen).

Mätaren visar skillnaden mellan andelen kvinnor och män. Ju högre värde desto mer ojämn könsfördelning. Tabellen visar det **statistiska underlaget** för de tre grupperna. En röd prick indikerar en ojämn fördelning. Om mätaren visar rött eller om det finns en eller flera röda prickar i tabellen bör detta **undersökas närmare**.

Delgrupp	HTEKV Tot	HTEKV Kvinnor	HTEKV Män	% HTEKV Kvinnor	% HTEKV Män	Indikator-värde	Omräknat Indikator-värde	Vikt	Omräknat Indikator-värde*Vikt
Akademiska chefer	214,0	74,4	139,6	34,8	65,2	0,30 ●	5,65 ●	0,28	1,58
Professorer	499,1	100,6	398,5	20,1	79,9	0,60 ●	7,48 ●	0,65	4,87
Övriga chefer	54,1	30,2	23,8	55,9	44,1	0,12	2,97	0,07	0,21
Total	767,1	205,2	561,9					1,00	6,65

Excel

\*Observera att det kan förekomma vissa avrundningsfel i tabellen.

Behöver du hjälp att tolka mätaren eller tabellen?

### Så beräknas mätarvärdet:

- För varje grupp och år beräknas hur många heltidsekvivalenter (HTEKV) kvinnor arbetat och hur många HTEKV män arbetat. Med HTEKV menas att en person arbetat heltid under ett helt år. En HTEKV kan dock utgöras antingen av en person som arbetat heltid eller av flera personer som arbetat deltid.
- Sen beräknas ett indikatorvärde för varje grupp. Värdet visar skillnaden mellan kvinnor och män i arbetade HTEKV. Ett högt värde betyder en stor skillnad och ett lågt värde betyder en liten skillnad.
- I nästa steg räknas indikatorvärdet om. Detta görs för att alla indikatormätare ska ha samma skala.
- Sen viktas de omräknade indikatorvärdena. Som vikt används antalet HTEKV i den specifika gruppen jämfört med antalet HTEKV i alla grupper totalt.
- Till sist beräknas ett viktat medelvärde för delgrupperna. Det är det viktade medelvärdet som visas i mätaren.

Det faktum att det acceptabla gränsvärdet skiljer sig åt mellan samindikatorer (20 procentenheter) och särindikatorer (5 procentenheter) medför ett pedagogiskt problem vid presentationen av indikatorerna i GLIS. Detta hanteras genom att indikatorvärdena räknas om till tal mellan noll och tio, där fem utgör gränsen för det ur jämställdhetssynpunkt acceptabla för samtliga indikatorer.

I projektet har mycket tid ägnats åt att utarbeta en standardavvikelse för varje indikator. Det hade varit intressant att få ett mått på spridningen i indikatorvärdena för delindikatorerna. Efter analyser enades man dock om att någon standardavvikelse inte skulle presenteras eftersom detta skulle kunna ge en falsk bild av indikatorvärdets exakthet.

I appendix finns en utförlig beskrivning av det statistiska underlaget och beräkningarna för alla tio indikatorer. Nedan följer en kort beskrivning av dessa och de ingående delindikatorerna/delgrupperna:

### Ledning

Indikatorn ledning visar könsfördelningen i universitetets ledningsfunktioner. Dessa har delats in i tre grupper:

- Akademiska chefer (prefekter, dekaner, prodekaner, vicerektorer och studierektorer)
- Professorer (adjungerad professor, gästprofessor, professor (utnämnd av regeringen eller befordrad universitetslektor eller befordrad universitetslektor medicinsk fakultet), professor/överläkare, professor/överläkare (befordrad universitetsläkare överläkare)
- Övriga chefer (i huvudsak chefer inom förvaltningen)

### Yrkesgrupper

Indikatorn yrkesgrupper visar könsfördelningen i universitetets yrkesgrupper. Yrkesgrupperna utgår från Uppsala universitets BESTA-koder och är 19 stycken:

- Chefsarbete
- Planering och administration av utbildning och forskning
- Allmän administration
- Kontorsservice
- Kultur och information
- Forskningsledare
- Forskare
- 1:e forskningsingenjör
- Forskningsarbete
- Assisterande forskningsarbete
- Professor
- Universitetslektor
- Forskarassistent
- Universitetsadjunkt
- Doktorand
- Amanuens
- IT-verksamhet
- Trädgård, teknik och service
- Byggnad, upphandling och miljö



### Anställningsförhållanden

Indikatorn anställningsförhållanden visar könsfördelningen i fråga om universitetets anställningsförhållanden. Förhållandena delas in i sex grupper utifrån kombinationen av anställningstyp och anställningsomfattning:

- Tillsvidare och 100 procent
- Tillsvidare och < 50 procent
- Tillsvidare och  $\geq$  50 procent
- Visstid och 100 procent
- Visstid och < 50 procent
- Visstid och  $\geq$  50 procent

### Föräldraledighet

Indikatorn föräldraledighet visar könsfördelningen i uttag av föräldraledighet vid universitetet. Föräldraledigheten delas in i tre grupper utifrån typ:

- Föräldraledighet (föräldrapenning)
- Vård av barn (tillfällig föräldrapenning)
- Deltidsarbete (ledighet utan lön)

### Sjukfrånvaro

Indikatorn sjukfrånvaro visar könsfördelningen i uttag av sjukfrånvaro vid universitetet. Sjukfrånvaron har delats in i två grupper utifrån längd på frånvaron:

- Korttidssjukfrånvaro (< 60 dagar)
- Långtidssjukfrånvaro ( $\geq$  60 dagar)

### Aktivitet

Indikatorn aktivitet visar könsfördelningen i fråga om aktivitetsnivå bland universitetets doktorander. Aktivitetsnivån delas in i fyra grupper (de med mindre än 10 procents aktivitet har uteslutits):

- 10-40 procent
- 41-60 procent
- 61-80 procent
- 81-100 procent

### Försörjning

Indikatorn försörjning visar könsfördelningen i fråga om typ av försörjning bland universitetets doktorander. Försörjningstyperna delas in i åtta grupper:

- Doktorandtjänst
- Utbildningsbidrag
- Förvärvsarbete med anknytning till forskarutbildningen
- Stipendier
- Annan universitetstjänst
- Läkartjänst eller dylikt vid universitetssjukhus
- Företagsdoktorand
- Försörjning saknas

### Forskarexamen

Indikatorn forskarexamen visar könsfördelningen för de forskarexamina som tagits ut vid universitetet. Examina delas in i två grupper utifrån nivå:

- Licentiatexamen
- Doktorsexamen

### Registrerade

Indikatorn registrerade visar könsfördelningen bland studenter som registrerat sig vid universitetet. De registrerade delas in i två grupper utifrån nivån på studierna:

- Grundnivå
- Avancerad nivå

### Grundexamen

Indikatorn grundexamen visar könsfördelningen för de grundexamina som tagits ut vid universitetet. Examina delas in i två grupper utifrån nivå:

- Grundnivå
- Avancerad nivå

## 2.2 Statistikarbete och publicering i GLIS

En av grundtankarna med indikatorerna har varit att de ska bygga på statistik från universitetets datasystem. På så sätt krävs ingen extra inrapportering och siffrorna blir mer pålitliga och jämförbara. Att statistiken hämtas från de egna systemen har inneburit att en stor del av projektiden har ägnats åt statistikarbete av olika slag.

I ett första steg gjordes en inventering av vilken statistik som kunde vara intressant att använda i indikatorerna. Detta innebar många kontakter med ansvariga för respektive datasystem och genomläsning av olika dokumentationsmaterial. En viktig del i detta arbete var att dokumentera hur de olika datafilerna som skulle användas hade tagits fram och eventuella bakomliggande definitioner i och restriktioner av datamaterialet. I ett andra steg innebar arbetet att försöka möjliggöra användandet av statistiken. Här handlade det om att få datafilerna i rätt filformat och att föra över dem till DI-Diver (se nedan). Den statistik som används i indikatorerna är hämtad från Primula som är universitetets löne- och personaladministrativa system och Uppdok som är en del av det nationella Ladok-systemet för studieadministration. Från dessa system hämtas uppgifter för varje kalenderår för anställda, studenter och doktorander. I nuläget finns uppgifter för år 2008, 2009 och 2010 och indikatorerna kommer att uppdateras med det gångna årets uppgifter i början av varje nytt år.

Indikatorerna presenteras i det generella ledningsinformationssystemet (GLIS) som är en intern portal på Uppsala universitets web som samlar olika typer av statistik rörande universitetets verksamhet. Det är viktigt att definitioner och variabler i indikatorerna stämmer överens med definitioner och variabler i GLIS. Eftersom uppbyggnaden av GLIS inte finns dokumenterad innebar detta en hel del arbete med att, tillsammans med GLIS-ansvarig, dokumentera delar av GLIS.

GLIS är byggt i ett Business Intelligence-system som heter DI-Diver. Detta system innehåller bland annat delar där man kan importera data från olika källor, bearbeta data och sedan publicera data på webben. I denna framställning kommer inga detaljer kring importering och bearbetning presenteras men det kan konstateras att en mycket stor del av arbetet med indikatorerna har bestått i att bygga upp en struktur i DI-Diver.

Ifråga om publiceringen av data i GLIS var målet att indikatorerna skulle bli så lättillgängliga som möjligt men utan att någon information för den skull skulle saknas. För att få vägledning i arbetet med publiceringen på webben kontaktades Åsa Cajander, forskare i användbarhet vid Avdelningen för människa-datorinteraktion på Institutionen för informationsteknologi vid Uppsala universitet. På hennes inrådan gjordes ett antal test där personer fick titta på indikatorerna och berätta hur de skulle gå tillväga för att hitta information. Efter en sammanställning av dessa test anpassades indikatorerna utifrån användbarhetssynpunkt. För att ytterligare öka tillgängligheten har html-koder som är uppläsningbara och ett läsbarhetsindex använts på de flesta texter. I slutfasen av arbetet med publiceringen kontaktades en it-strateg på universitetets kommunikationsavdelning som hjälpte till med en del sista justeringar av presentationen på webben.

All information om den bakomliggande statistiken och alla beräkningar har tillgängliggjorts på webben för den som är intresserad. Detta är avgörande för indikatorernas trovärdighet. En ytterligare fördel med en grundlig dokumentation är att det blir lättare att göra justeringar eller vidareutvecklingar av indikatorerna.

## 2.3 Förankring i verksamheten

Under våren 2011 genomfördes ett antal test av indikatorerna där olika Lika villkors- och Jämställdhetsgrupper vid universitetet fick prova på att använda dem. Dessa tester syftade till att förankra indikatorerna bland personer som tillhörde målgruppen och att få synpunkter och förslag på ändringar. Grupperna som testade indikatorerna var:

- Historiska institutionens jämställdhetsgrupp
- Humanistiska-Samhällsvetenskapliga fakultetens lika villkorsgrupp
- Institutionen för Informationsteknologi:s jämställdhetsgrupp
- Nationalekonomiska institutionens jämställdhetsgrupp

Testerna började med ett inledande möte i varje grupp där indikatorerna presenterades kort och gruppen fick möjlighet att ställa frågor. Sedan fick alla personer i gruppen tillgång till indikatorerna på webben under några veckors tid. På så sätt hade de möjlighet att på egen hand prova dem och att fundera över om det var någon information eller funktion de saknade eller om de hade några andra synpunkter. Testerna avslutades med ett ytterligare möte där gruppen lämnade sina synpunkter. När alla tester sammanställts gjordes till slut en del ändringar i indikatorerna. Det var inte möjligt att ta hänsyn till alla synpunkter men det som var praktiskt genomförbart och inte stod i strid med grundläggande tankar kring indikatorerna genomfördes.

Utöver dessa tester presenterades indikatorerna under våren 2011 också för andra grupper vid Uppsala universitet: Personalavdelningens ledningsgrupp, Enheten för kvalitet och utvärdering och Samrådsgruppen för jämställdhetsfrågor. I samband med dessa presentationer kom förslag på ändringar av indikatorerna fram varav en del togs i beaktande i den slutliga utformningen.

Den centrala Jämställdhetskommittén har sedan projektet med indikatorerna startade år 2004 utgjort referensgrupp. Många beslut som rör utformningen har diskuterats med kommitténs ordförande och olika ledamöter i kommittén har också lämnat synpunkter under arbetets gång.

## 2.4 Uppföljning

Indikatorerna har än så länge bara varit i bruk under tre månader och det är därför alltför tidigt att göra en uppföljning av vad användarna tycker om dem. Förhoppningsvis kan en uppföljning göras om något år när antalet användare har ökat och när dessa också har fått möjlighet att skapa sig en uppfattning om hur indikatorerna fungerar. Enligt den besöksstatistik som registrerats under hösten

är det dock många som har varit inne och tittat på eller använt indikatorerna. Indikatorerna tillhör redan de mer besökta sidorna i GLIS.

## 2.5 Spridning av information

De färdiga indikatorerna presenterades under hösten 2011 för Universitetsledningen, Förvaltningsledningen samt för hela Universitetsförvaltningen vid Uppsala universitet. Den första september lanserades indikatorerna under en förmiddag i universitetets laborativa lärosal "Uppsala Learning Lab". Inbjudan till lanseringen gick ut till anställda vid universitetsförvaltningen, prefekter, jämställdhetsombud, Samrådsgruppen för jämställdhetsfrågor, Nätverket för jämställdhet och likabehandling i högskolan samt Högskoleverkets jämställdhetsråd. Ungefär 80 personer deltog under dagen. Det hölls presentationer av indikatorerna och besökarna fick också själva prova att använda dem.

Under hösten 2011 genomfördes tre utbildningstillfällen om indikatorerna vid Uppsala universitet. Dessa riktade sig främst till jämställdhetsombud, personaladministratörer och prefekter och totalt sett deltog cirka 30 personer. Vid utbildningen fick deltagarna förutom en presentation av indikatorerna också möjlighet att själva använda dem och ställa frågor. Även vid utbildningstillfällena framkom synpunkter varav vissa har lett till justeringar i indikatorerna.

Indikatorerna har också presenterats utanför Uppsala universitet vid ett flertal tillfällen. Det första var i juni 2011 på en nätverksträff för högskolor som använder DI-Diver. Många av deltagarna var intresserade och ville ta del av dokumentationen om indikatorerna. Det andra tillfället var i oktober när indikatorerna presenterades på Nätverket för jämställdhet och likabehandling i högskolan. Efter presentationen framkom det att det fanns ett stort intresse från de andra högskolorna att undersöka möjligheterna att bygga upp liknande system som Uppsalas. För att underlätta för sådana undersökningar har dokumentation om indikatorernas uppbyggnad skickats till nätverksdeltagarna. Vid den Nationella jämställdhetskonferensen i Örebro den 21-22 november, där indikatorerna också presenterades, var intresset lika stort. Efter detta har ytterligare personer fått ta del av dokumentationsmaterialet. Under våren 2012 kommer indikatorerna också att presenteras för Högskoleverkets jämställdhetsråd.

Inför lanseringen av indikatorerna skickades ett pressmeddelande ut. Detta uppmärksammades och indikatorerna blev omskrivna i ett flertal tidningar: Uppsala Nya Tidning, Arbetsliv, Universen (Tidningen för anställda vid Uppsala universitet), Ergo (Uppsalas studenttidning) och Nyheter och debatt (Högskoleverkets tidning). En artikel om indikatorerna presenterades också på den norska kommitténs för könsbalans i forskningen webbplats: <http://kifinfo.no/>. Det sistnämnda ledde till ett internationellt intresse för indikatorerna och förfrågningar från bland annat the Center of Excellence Women and Science i Tyskland samt the Gender and non-discrimination Programme of the International Training Centre vid ILO.

## 3 Resultat och slutsatser

### 3.1 Resultat och slutsatser

Projektet har resulterat i ett webbverktyg som används i jämställdhetsarbetet vid Uppsala universitet. Dokumentationen av verktygets uppbyggnad har också spridits till en mängd andra högskolor.

### 3.2 Planerad fortsatt verksamhet

Jämställdhetsindikatorerna är ett verktyg som ska användas långsiktigt i universitetets jämställdhetsarbete. Genom att de uppdateras i början av varje nytt år med föregående års uppgifter byggs systemet upp år för år så att man kan jämföra fler och fler år. Verktyget finjusteras också kontinuerligt och detta arbete kommer att fortsätta efter projektets avslutande, om än i lägre utsträckning. Den projektledare som har arbetat med färdigställandet av indikatorerna är nu tillsvidareanställd vid universitetets Personalavdelning och kommer bland annat att ha ansvar för indikatorernas fortlevnad.

En utmaning som kvarstår är att arbeta mer med indikatorernas tillgänglighet för studenter och anställda vid universitetet. I nuläget kan man hitta till indikatorerna från Jämställdhetskommitténs webbplats eller via GLIS som man i sin tur hittar en länk till på sidan för anställda. I framtiden skulle dessa sökvägar till indikatorerna kunna förenklas. Här har ett arbete påbörjats med att utforma en webb-plattform för Lika villkors-frågor.

Användningen av indikatorerna bör följas upp. Denna uppföljning skulle lämpligen kunna genomföras efter drygt ett år när användarna har blivit fler och när dessa fått en möjlighet att skapa sig en uppfattning om verktyget.

### 3.3 Bedömning av projektets långsiktiga effekter

Jämställdhetsindikatorerna är ett verktyg som kan underlätta jämställdhetsarbetet vid universitetet. Genom att använda sig av indikatorerna behöver personer som arbetar med jämställdhetsfrågor inte längre själva göra kvantitativa sammanställningar och mer tid kan bli över till annat jämställdhetsarbete. Detta skulle i en förlänging kunna leda till att arbetet effektiviseras och att mer kvalificerade frågor ställs.

Förutom att vara ett verktyg för personer som arbetar med jämställdhetsfrågor är indikatorerna också en allmän information till alla som är intresserade av könsfördelningen vid universitetet. En tanke med indikatorerna är att de ska visa vad jämställdhet kan handla om. Könsfördelningen bland universitetets professorer är något som ofta diskuteras men skillnader i sjukfrånvaro, föräldraledighet eller anställningsförhållanden är kanske något som inte lika ofta kommer på tal. Här kan indikatorerna fungera som ”ögonöppnare”.

Många högskolor och universitet har visat intresse för indikatorerna och vill själva undersöka möjligheterna att bygga upp egna liknande system. Information om och dokumentation av Uppsalas indikatorer har därför spridits till alla intresserade. Detta skulle på sikt kunna leda till att fler högskolor utvecklar egna indikatorer för jämställdhet vilket skulle öka möjligheterna till jämförelser högskolor emellan.

# Bilagor

## 1 Statistik

### 1.1 Ledning

#### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn ledning kommer från universitetets löne- och personaladministrativa system, Primula.

#### Hur är populationen definierad?

Alla anställningar, förutom timanställningar och inaktiva anställningar, från och med år 2009 ingår i populationen. Eftersom position fyra=3 i BESTA-koden (som behövs för att kunna identifiera akademiska chefer) är en ny kategori som tillkom 2009 kan indikatorn ledning endast beräknas för år 2009 och framåt.

Anställningar som när mätningen skedde ännu inte hade hunnit kategoriseras enligt BESTA-koderna har uteslutits (ca 3223 heltidsmånader eller tre procent).

BESTA-koden är en indelning som syftar till att gruppera och redovisa arbetsuppgifter. I position fyra i BESTA-koden redovisas tidsbegränsade chefsuppdrag, i position fem respektive sex redovisas nivå ett respektive två av Uppsalas egen indelning i befattningsgrupper.

#### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används är: anställningens omfattning, tjänstledighetens omfattning, BESTA-kod och löneartskod. De tre första variablerna mäts den första varje månad men den fjärde variabeln kan gälla när som helst under månaden eller hela månaden.

Löneartskoden är en kod som visar alla löneavdrag- och tillägg inklusive de olika tidsbegränsade uppdragstillägg som finns vid Uppsala universitet.

#### Hur definieras delindikatorerna?

De tre delgrupperna som ingår i indikatorn ledning definieras på följande sätt:

- *Akademiska chefer:* här ingår de tidsbegränsade ledningsuppdragen prefekt, dekan, prodekan, vicerektor och studierektor. Definieras av att position fyra=3 i BESTA-koden eller att uppdragstillägg= 2402 (prefekt) eller 2410 (studierektor).
- *Professorer:* här ingår alla professorer (även de som är akademiska chefer). Definieras av att position fem=G och position sex=1 i BESTA-koden.
- *Övriga chefer:* här ingår till största delen chefer inom förvaltningen (även de som är akademiska chefer och professorer). Definieras av att position fem=A i BESTA-koden.

Observera att delgrupperna i denna indikator beräknas på ett annat sätt än i andra indikatorer. Eftersom det inte finns uppgifter om hur stor del av sin tjänst en anställd ägnar åt ett uppdrag (som t ex prefekt) och man kan tillhöra flera av delgrupperna samtidigt (man kan t ex vara både prefekt och professor) så räknar vi med varje anställning i alla grupper. Detta innebär att det blir en viss dubbelräkning.

### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i heltidsekvivalenter (HTEKV). Alla anställningar under det aktuella kalenderåret räknas om till heltidsmånader. Dessa korrigeras för eventuella ej pensionsgrundande tjänstledigheter och föräldraledighet där man inte ansökt om föräldrapenningtillägg. Beräkningen sker på följande sätt för varje månad: (anställningens omfattning – tjänstledighetens omfattning\*anställningens omfattning)/100.

Sedan summeras alla månader under det aktuella året och resultatet divideras med tolv.

Samma anställning kan innehålla flera BESTA-koder men i beräkningen av antalet arbetade heltidsmånader fördelas den arbetade tiden på olika BESTA-koder.

### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-Samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

I rull-listan *Vetomr mm* finns förutom de tre vetenskapsområdena ytterligare kategorier som definieras på följande sätt:

- Bibliotek: definieras av att institutionskoden=600
- Förvaltning: definieras av att institutionskoden=710, 721, 724, 731, 732, 735, 741, 749, 751, 753, 760, 761, 763, 765, 766, 772, 774, 775 eller 789.
- Övrigt: definieras av att institutionskoden>799.

I rull-listan *Fakultet* finns ytterligare en kategori som definieras på följande sätt:

- Oplac fak: definieras av att institutionskoden>599.

## **1.2 Yrkesgrupper**

### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn yrkesgrupper kommer från universitetets löne- och personaladministrativa system, Primula.

### Hur är populationen definierad?

Alla anställningar, förutom timanställningar och inaktiva anställningar, från år 2008 och framåt ingår i populationen.

Anställningar som när mätningen skedde ännu inte hade hunnit kategoriseras enligt BESTA-koderna har uteslutits (ca 6501 heltidsmånader eller 4 procent).

BESTA-koden är en indelning som syftar till att gruppera och redovisa arbetsuppgifter. I position fyra i BESTA-koden redovisas tidsbegränsade chefsuppdrag, i position fem respektive sex redovisas nivå ett respektive två av Uppsalas egen indelning i befattningsgrupper. Position fem och sex började användas 2007 men eftersom 2008 är det första året då man använde koderna hela året är detta det första året som kan användas i indikatorerna.

### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används är: anställningens omfattning, tjänstledighetens omfattning och BESTA-kod. Alla variabler mäts den första varje månad.

#### Hur definieras delindikatorerna?

De 19 delgrupper som ingår i indikatorn Yrkesgrupper definieras på följande sätt:

- *Chefsarbete* definieras av att position fem i BESTA-koden = A.
- *Planering och administration av utbildning och forskning* definieras av att position fem i BESTA-koden = B.
- *Allmän administration* definieras av att position fem i BESTA-koden = C.
- *Kontorsservice* definieras av att position fem i BESTA-koden = D.
- *Kultur och information* definieras av att position fem i BESTA-koden = E.
- *Forskningsledare* definieras av att position fem i BESTA-koden = F och att position sex= 1.
- *Forskare* definieras av att position fem i BESTA-koden = F och position sex = 2.
- *1:e forskningsingenjör* definieras av att position fem i BESTA-koden = F och position sex = 3.
- *Forskningsarbete* definieras av att position fem i BESTA-koden = F och position sex = 4.
- *Assisterande forskningsarbete* definieras av att position fem i BESTA-koden = F och position sex = 5.
- *Professor* definieras av att position fem i BESTA-koden = G och position sex = 1.
- *Universitetslektor* definieras av att position fem i BESTA-koden = G och position sex = 2.
- *Forskarassistent* definieras av att position fem i BESTA-koden = G och position sex = 3.
- *Universitetsadjunkt* definieras av att position fem i BESTA-koden = G och position sex = 4.
- *Doktorand* definieras av att position fem i BESTA-koden = G och position sex = 5.
- *Amanuens* definieras av att position fem i BESTA-koden = G och position sex = 6.
- *IT-verksamhet* definieras av att position fem i BESTA-koden = H.
- *Trädgård, teknik och service* definieras av att position fem i BESTA-koden = I.
- *Byggnad, upphandling och miljö* definieras av att position fem i BESTA-koden = J.

#### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i heltidsekvivalenter (HTEKV). Alla anställningar under det aktuella kalenderåret räknas om till heltidsmånader. Dessa korrigeras för eventuella ej pensionsgrundande tjänstledigheter och föräldraledighet där man inte ansökt om föräldrapenningtillägg. Beräkningen sker på följande sätt för varje månad: (anställningens omfattning – tjänstledighetens omfattning\*anställningens omfattning)/100.

Sedan summeras alla månader under det aktuella året och resultatet divideras med tolv.

Samma anställning kan innehålla flera BESTA-koder men i beräkningen av antalet arbetade heltidsmånader fördelas den arbetade tiden på olika BESTA-koder.



### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

I rull-listan *Vetomr mm* finns några ytterligare kategorier som definieras på följande sätt:

- Bibliotek definieras av att Institutionskoden=600
- Förvaltning definieras av att Institutionskoden=710, 721, 724, 731, 732, 735, 741, 749, 751, 752, 753, 760, 761, 763, 765, 766, 772, 774, 775 eller 789
- Övrigt definieras av att Institutionskoden>799

I rull-listan *Fakultet* finns en ytterligare kategori som definieras på följande sätt:

- Oplac fak definieras av att Institutionskoden>599

## **1.3 Anställningsförhållanden**

### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn anställningsförhållanden kommer från universitetets löne- och personaladministrativa system, Primula.

### Hur är populationen definierad?

Alla anställningar, förutom timanställningar och inaktiva anställningar, från år 2008 och framåt ingår i populationen.

Anställningar som när mätningen skedde ännu inte hade hunnit kategoriseras enligt BESTA-koderna har uteslutits (ca 4 procent).

BESTA-koden är en indelning som syftar till att gruppera och redovisa arbetsuppgifter. I position fyra i BESTA-koden redovisas tidsbegränsade chefsuppdrag, i position fem respektive sex redovisas nivå ett respektive två av Uppsalas egen indelning i befattningsgrupper. Position fem och sex började användas 2007 men eftersom 2008 är det första året då man använde koderna hela året är detta det första året som kan användas i indikatorerna.

### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används vid beräkningen är: anställningens omfattning, anställningstyp, tjänstledighetens omfattning och BESTA-kod. Alla variabler mäts den första varje månad.

### Hur definieras delindikatorerna?

De sex delgrupperna som ingår i indikatorn anställningsförhållanden definieras på följande sätt:

- *Tillsvidare/Heltid* definieras av att anställningens typ = tillsvidare samt att grundanställningens omfattning = 100 procent.

- *Tillsvidare/Kort deltid* definieras av att anställningens typ = tillsvidare samt att  $0 < \text{grundanställningens omfattning} < 50$  procent.
- *Tillsvidare/Lång deltid* definieras av att anställningens typ = tillsvidare samt att  $49 \text{ procent} < \text{grundanställningens omfattning} < 100$  procent.
- *Visstid/Heltid* definieras av att anställningens typ = visstid samt att anställningens grundomfattning = 100 procent.
- *Visstid/Kort deltid* definieras av att anställningens typ = visstid samt att  $0 < \text{grundanställningens omfattning} < 50$  procent.
- *Visstid/Lång deltid* definieras av att anställningens typ = visstid samt att  $49 \text{ procent} < \text{grundanställningens omfattning} < 100$  procent.

#### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i heltidsekvivalenter (HTEKV). Alla anställningar under det aktuella kalenderåret räknas om till heltidsmånader. Dessa korrigeras för eventuella ej pensionsgrundande tjänstledigheter och föräldraledighet där man inte ansökt om föräldrapenningtillägg. Beräkningen sker på följande sätt för varje månad:  $(\text{anställningens omfattning} - \text{tjänstledighetens omfattning} * \text{anställningens omfattning}) / 100$ .

Sedan summeras alla månader under det aktuella året och resultatet divideras med tolv.

#### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

I rull-listan *Vetomr mm* finns några ytterligare kategorier som definieras på följande sätt:

- Bibliotek definieras av att Institutionskoden=600
- Förvaltning definieras av att Institutionskoden=710, 721, 724, 731, 732, 735, 741, 749, 751, 752, 753, 760, 761, 763, 765, 766, 772, 774, 775 eller 789
- Övrigt definieras av att Institutionskoden>799

I rull-listan *Fakultet* finns en ytterligare kategori som definieras på följande sätt:

- Oplac fak definieras av att Institutionskoden>599

I rull-listan *Yrkesgrupp* finns sex alternativ:

- Annan forskande personal definieras av att position 5 i BESTA-koden = F. Kategorin inkluderar forskningsledare/motsv, Forskare/motsv, 1:e forskningsingenjör/motsv, Laborativt forskningsarbete, Assisterande forskningsarbete.
- Annan undervisande personal definieras av att position 6 i BESTA-koden =3, 4 eller 6. Kategorin inkluderar Forskarassistent, Universitetsadjunkt m fl, Amanuens.
- Doktorand definieras av att position 6 i BESTA-koden = 5
- Lektor definieras av att position 6 i BESTA-koden=2

- Professor definieras av att position 6 i BESTA-koden=1
- Stödfunktion definieras av att position 5 i BESTA-koden = A, B, C, D, E, H, I eller J

#### 1.4 Föräldraledighet

##### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn föräldraledighet kommer från universitetets löne- och personaladministrativa system, Primula.

##### Hur är populationen definierad?

Alla anställningar, förutom timanställningar och inaktiva anställningar, från år 2008 och framåt ingår i populationen.

Anställningar som när mätningen skedde ännu inte hade hunnit kategoriseras enligt BESTA-koderna har uteslutits (ca 209 FL-timmar eller 1 procent).

BESTA-koden är en indelning som syftar till att gruppera och redovisa arbetsuppgifter. I position fyra i BESTA-koden redovisas tidsbegränsade chefsuppdrag, i position fem respektive sex redovisas nivå ett respektive två av Uppsalas egen indelning i befattningsgrupper. Position fem och sex började användas 2007 men eftersom 2008 är det första året då man använde koderna hela året är detta det första året som kan användas i indikatorerna.

##### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används är: arbetade timmar, from- och tom-datum för föräldraledighet, lönearter för föräldraledighet, omfattning på föräldraledighet och BESTA-kod. De fyra första variablerna mäts utifrån scheman i Primula men BESTA-koden mäts den första varje månad. Eftersom man kan ha flera BESTA-koder under året så väljs den sista tillgängliga BESTA-koden.

##### Hur definieras delindikatorerna?

De tre delgrupperna som ingår i indikatorn föräldraledighet definieras på följande sätt:

- *Föräldraledighet (föräldrapenning)* definieras av att lönearten = 5685, 5686, 5687 eller 5689.
- *Vård av barn (tillfällig föräldrapenning)* definieras av att lönearten = 5690 eller 5691.
- *Deltidsarbete (ledighet utan lön)* definieras av att lönearten = 5680 eller 5681.

##### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i föräldraledighetsår (kalenderår) samt arbetade år (kalenderår). Alla föräldraledighetstimmar och arbetstimmar under det aktuella året läggs ihop och resultaten divideras sedan med 2000 (40\*50).

##### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

I rull-listan *Vetomr mm* finns några ytterligare kategorier som definieras på följande sätt:

- Bibliotek definieras av att Institutionskoden=600
- Förvaltning definieras av att Institutionskoden=710, 721, 724, 731, 732, 735, 741, 749, 751, 752, 753, 760, 761, 763, 765, 766, 772, 774, 775 eller 789
- Övrigt definieras av att Institutionskoden>799

I rull-listan *Fakultet* finns en ytterligare kategori som definieras på följande sätt:

- Oplac fak definieras av att Institutionskoden>599

I rull-listan *Yrkesgrupp* finns sex alternativ:

- Annan forskande personal definieras av att position 5 i BESTA-koden = F. Kategorin inkluderar forskningsledare/motsv, Forskare/motsv, 1:e forskningsingenjör/motsv, Laborativt forskningsarbete, Assisterande forskningsarbete.
- Annan undervisande personal definieras av att position 6 i BESTA-koden =3, 4 eller 6. Kategorin inkluderar Forskarassistent, Universitetsadjunkt m fl, Amanuens.
- Doktorand definieras av att position 6 i BESTA-koden = 5
- Lektor definieras av att position 6 i BESTA-koden=2
- Professor definieras av att position 6 i BESTA-koden=1
- Stödfunktion definieras av att position 5 i BESTA-koden = A, B, C, D, E, H, I eller J

## 1.5 Sjukfrånvaro

### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn sjukfrånvaro kommer från universitetets löne- och personaladministrativa system, Primula.

### Hur är populationen definierad?

Alla anställningar, förutom timanställningar och inaktiva anställningar, från år 2008 och framåt ingår i populationen.

Anställningar som när mätningen skedde ännu inte hade hunnit kategoriseras enligt BESTA-koderna har uteslutits (ca 247 sjuktimmars eller 4 procent).

BESTA-koden är en indelning som syftar till att gruppera och redovisa arbetsuppgifter. I position fyra i BESTA-koden redovisas tidsbegränsade chefsuppdrag, i position fem respektive sex redovisas nivå ett respektive två av Uppsalas egen indelning i befattningsgrupper. Position fem och sex började användas 2007 men eftersom 2008 är det första året då man använde koderna hela året är detta det första året som kan användas i indikatorerna.

### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används är: arbetade timmar, långtidssjuktimmar, korttidssjuktimmar och BESTA-kod. De tre första variablerna mäts utifrån scheman i Primula men BESTA-koden mäts den första varje månad. Eftersom man kan ha flera BESTA-koder under året så väljs den sista tillgängliga BESTA-koden.

#### Hur definieras delindikatorerna?

De två delgrupperna som ingår i indikatorn sjukfrånvaro definieras på följande sätt:

- *Korttidssjukfrånvaro* definieras av att timmar som tagits ut de första 60 sjukdagarna > 0.
- *Långtidssjukfrånvaro* definieras av att timmar som tagits ut från den 60:e dagen och framåt > 0.

#### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i enheterna sjukfrånvaroår (kalenderår) och arbetade år (kalenderår). Alla sjuktimmar och arbetade timmar under det aktuella året läggs ihop och resultaten divideras med 2000 (40\*50).

#### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

I rull-listan *Vetomr mm* finns några ytterligare kategorier som definieras på följande sätt:

- Bibliotek definieras av att Institutionskoden=600
- Förvaltning definieras av att Institutionskoden=710, 721, 724, 731, 732, 735, 741, 749, 751, 752, 753, 760, 761, 763, 765, 766, 772, 774, 775 eller 789
- Övrigt definieras av att Institutionskoden>799

I rull-listan *Fakultet* finns en ytterligare kategori som definieras på följande sätt:

- Oplac fak definieras av att Institutionskoden>599

I rull-listan *Yrkesgrupp* finns sex alternativ:

- Annan forskande personal definieras av att position 5 i BESTA-koden = F. Kategorin inkluderar forskningsledare/motsv, Forskare/motsv, 1:e forkningsingenjör/motsv, Laborativt forskningsarbete, Assisterande forskningsarbete.
- Annan undervisande personal definieras av att position 6 i BESTA-koden =3, 4 eller 6. Kategorin inkluderar Forskarassistent, Universitetsadjunkt m fl, Amanuens.
- Doktorand definieras av att position 6 i BESTA-koden = 5
- Lektor definieras av att position 6 i BESTA-koden=2
- Professor definieras av att position 6 i BESTA-koden=1
- Stödfunktion definieras av att position 5 i BESTA-koden = A, B, C, D, E, H, I eller J

## 1.6 Aktivitet

### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn aktivitet kommer från Uppdok som är Uppsala universitets del av det nationella systemet för studieadministration, Ladok.

### Hur är populationen definierad?

Alla doktorander med en aktivitetsnivå på 10 procent eller mer år 2008 och framåt ingår i indikatorn.

### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används är: finansieringsart och finansieringsprocent (från tabellen Forsorj) och aktivitetsprocent (från tabellen Aktivit).

### Hur definieras delindikatorerna?

I indikatorn aktivitet ingår fyra delgrupper:

- *10-40 procent*: definieras av att  $10 \leq \text{aktivitetsprocent} \leq 40$ .
- *41-60 procent*: definieras av att  $41 \leq \text{aktivitetsprocent} \leq 60$ .
- *61-80 procent*: definieras av att  $61 \leq \text{aktivitetsprocent} \leq 80$ .
- *81-100 procent*: definieras av att  $81 \leq \text{aktivitetsprocent} \leq 100$ .

### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i enheten heltidsstuderande. Om finansieringsart finns registrerad så beräknas en heltidsstuderande som:  $(\text{aktivitetsprocent} * \text{finansieringsprocent}) / 20000$ . Om finansieringsart inte finns registrerad så beräknas en heltidsstuderande som:  $\text{aktivitetsprocent} / 200$ . Aktiviteten relateras till personlig arbetsinsats i forskarutbildningen, 100 procent aktivitet är 40 timmar per vecka i sex månader.

### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

## 1.7 Försörjning

### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn försörjning kommer från Uppdok som är Uppsala universitets del av det nationella systemet för studieadministration, Ladok.

### Hur är populationen definierad?

Alla doktorander med en aktivitetsnivå på 10 procent eller mer år 2008 och framåt ingår i indikatorn.

### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används är: finansieringsart och finansieringsprocent (från tabellen Forsorj) och aktivitetsprocent (från tabellen Aktivit).

### Hur definieras delindikatorerna?

I Indikatorn försörjning ingår åtta delgrupper:

- *Doktorandtjänst* definieras av att finansieringsart = DTJ.
- *Utbildningsbidrag* definieras av att finansieringsart = UBI.
- *Förvärvsarbete med anknytning till forskarutbildningen* definieras av att finansieringsart = EXT.
- *Stipendier* definieras av att finansieringsart = STI.
- *Annan universitetstjänst* definieras av att finansieringsart = UTJ.
- *Läkartjänst eller dylikt vid universitetssjukhus* definieras av att finansieringsart = USL.
- *Företagsdoktorand* definieras av att finansieringsart = FTG.
- *Försörjning saknas* definieras av att finansieringsart = ING.

### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i enheten heltidsstuderande. Om finansieringsart finns registrerad så beräknas en heltidsstuderande som: (aktivitetsprocent\*finansieringsprocent)/20000. Om finansieringsart inte finns registrerad så beräknas en heltidsstuderande som: aktivitetsprocent/200. Aktiviteten relateras till personlig arbetsinsats i forskarutbildningen, 100 procent aktivitet är 40 timmar per vecka i sex månader.

### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

## **1.8 Forskarexamen**

### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn examen kommer från Uppdok som är Uppsala universitets del av det nationella systemet för studieadministration, Ladok.

### Hur är populationen definierad?

Alla registrerade examen år 2008 och framåt ingår i populationen.

### Vilka variabler används i beräkningen?

Variabeln som används vid beräkningen är: examenstyp.

### Hur definieras delindikatorerna?

De två delgrupper som ingår i indikatorn examen definieras på följande sätt:

- *Licentiatexamen* definieras av att Examenstyp=Licentiatexamen.
- *Doktorsexamen* definieras av att Examenstyp=Doktorsexamen.

### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i enheten antal examen.

### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

## **1.9 Registrerade**

### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn registrerade kommer från Uppdok som är Uppsala universitets del av det nationella systemet för studieadministration, Ladok.

### Hur är populationen definierad?

Alla förstagångs- och fortsättningsregistreringar för år 2008 och framåt bortsett från registreringar som ej kunnat nivåbestämmas (961 helårsstudenter eller ca 2 procent) samt utresande utbytesstudenter ingår i populationen.

### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används vid beräkningen är: utbildningsnivå enligt gamla indelningen, utbildningsnivå enligt nya indelningen och helårsstudenter.

Antal helårsstudenter beräknas som:  $(\text{Antal studenter} * \text{kursens högskolepoäng}) / 60$ .

### Hur definieras delindikatorerna?

De två delindikatorer som ingår i indikatorn registreringar definieras på följande sätt:



- *Grundnivå* definieras av att utbildningsnivå enligt nya systemet = 1 eller att utbildningsnivå enligt gamla systemet = A, B eller C.
- *Avancerad nivå* definieras av att utbildningsnivå enligt nya systemet = 2 eller att utbildningsnivå enligt gamla systemet = D eller E.

#### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delindikatorerna mäts i enheten helårsstudenter. Helårsstudenter avser antalet studenter som är (förstagångs-) registrerade på ett kurstillfälle multiplicerat med kurstillfällets poängomfattning under ett kalenderår dividerat med 60.

#### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

### **1.10 Grundexamen**

#### Varifrån kommer statistiken?

Den statistik som används till indikatorn grundexamen kommer från Uppdok som är Uppsala universitets del av det nationella systemet för studieadministration, Ladok.

#### Hur är populationen definierad?

Alla examen som tagits ut år 2008 och framåt ingår i populationen.

#### Vilka variabler används i beräkningen?

Variablerna som används är: Examen, Huvudtyp av examen, exslag och examenskod.

#### Hur definieras delindikatorerna?

De två delgrupperna som ingår i indikatorn definieras på följande sätt:

- *Examen på grundnivå* definieras av att huvudtyp av examen=Examen på grundnivå eller exslag=Biomedicinsk analytikerexamen, Dietistexamen, Högskoleexamen, Högskoleingenjörsexamen, Kandidatexamen, Kompletteringsbevis kandidatexamen, Receptarieexamen, Röntgensjuksköterskeexamen, Sjukgymnastexamen, Sjuksköterskeexamen, Social omsorgsexamen eller examenskod = YTEKR, KRELF, YLB2U, YLB3U, YLY1U, YLY2U, YGRTU, YGRSU, LGRSU, YBUNU, YTEXU, LFÖRU, LGRTU, YGYRU, YGRPU.
- *Examen på avancerad nivå* definieras av att huvudtyp av examen=Examen på avancerad nivå eller exslag=Apotekarexamen, Barnmorskeexamen, Civilingenjörsexamen, Juristexamen, Kompletteringsbevis magisterexamen, Logopedexamen, Läkarexamen, Magisterexamen (bredd), Magisterexamen (djup), Masterexamen, Psykologexamen,

Psykoterapeutexamen, Specialistsjuksköterskeexamen eller examenskod = YTEMR, YLB4U, YLB5U, YLB6U, YLC4U, YLC5U, YLC6U, YLH4U, YLH5U, YLH6U, YLY4U, YLY6U, YGYMU, LGYPU, LÄMAU, LÄMLU.

### I vilken enhet mäts delindikatorerna?

Delgrupperna mäts i enheten antal examen.

### Hur definieras kategorierna i rull-listorna?

Indelningen i rull-listorna följer i stort universitetets indelning i institutioner, fakulteter och vetenskapsområden. Observera dock att det Utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet ingår i det Humanistiska-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet.

## 2 Beräkningar

### 2.1 Ledning

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för ledning beräknas.

#### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas hur många heltidsekvivalenter kvinnor arbetat och hur många heltidsekvivalenter män arbetat. Med en heltidsekvivalent menas att en person arbetat heltid under ett år. En heltidsekvivalent kan dock utgöras antingen av en person som arbetat heltid eller av flera personer som arbetat deltid. Sen räknas ett indikatorvärde för varje grupp och år fram på följande sätt:

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg 1}, x} = \left| \frac{\text{Heltidsekvivalenter}_{x, \text{kvinnor}} - \text{Heltidsekvivalenter}_{x, \text{män}}}{\text{Heltidsekvivalenter}_{x, \text{kvinnor}} + \text{Heltidsekvivalenter}_{x, \text{män}}} \right|$$

Där  $x$  är den specifika ledningsfunktionen.

Det framräknade värdet visar skillnaden mellan kvinnor och män i arbetade heltidsekvivalenter. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

Enligt definitionen i förarbetena till Diskrimineringslagen anses en fördelning inom intervallet 40-60 procent vara jämställd. Skillnaden mellan grupperna kvinnor och män får alltså som mest vara 20 procentenheter. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.2 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen professorer. Vi antar att kvinnliga professorer arbetat 200 heltidsekvivalenter och manliga professorer 800 heltidsekvivalenter. Fördelningen av den totala arbetade tiden för professorer är alltså 20 procent för kvinnliga professorer och 80 procent för manliga professorer. Denna fördelning ligger utanför jämställdhetsintervallet 40-60 procent, vilket också visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|(200-800)/(200+800)| = 0.6.$$

Det erhållna värdet ligger långt över den accepterade gränsen 0.2.

### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av gruppernas indikatorvärden. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika för samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.2):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2,x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1,x}}{0.2} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2,x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1,x} - 0.2}{1 - 0.2} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet heltidsekvivalenter i den specifika gruppen jämfört med antalet heltidsekvivalenter totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen akademiska chefer beräknas:

$$\text{Vikt}_{\text{akchefer}} = \frac{\text{Heltidsekvivalenter}_{\text{akchefer}}}{\text{Heltidsekvivalenter}_{\text{akchefer}} + \text{Heltidsekvivalenter}_{\text{professorer}} + \text{Heltidsekvivalenter}_{\text{övrchefer}}}$$

### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för ledning som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$\text{Mätarvärde} = \text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2}^1 \times \text{vikt}1 + \text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2}^2 \times \text{vikt}2 + \text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2}^3 \times \text{vikt}3$$

Där 1, 2 och 3 är de olika delgrupperna.

## 2.2 Yrkesgrupper

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för yrkesgrupper beräknas.

### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas hur många heltidsekvivalenter kvinnor arbetat och hur många heltidsekvivalenter män arbetat. Med en heltidsekvivalent menas att en person arbetat heltid under ett år. En heltidsekvivalent kan dock utgöras antingen av en person som arbetat heltid eller av flera personer som arbetat deltid. Sen räknas ett indikatorvärde för varje grupp och år fram på följande sätt:

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg 1},x} = \frac{\left| \text{Heltidsekvivalenter}_{x,\text{kvinnor}} - \text{Heltidsekvivalenter}_{x,\text{män}} \right|}{\text{Heltidsekvivalenter}_{x,\text{kvinnor}} + \text{Heltidsekvivalenter}_{x,\text{män}}}$$

Där  $x$  är den specifika yrkesgruppen.

Det framräknade värdet visar skillnaden mellan kvinnor och män i arbetade heltidsekvivalenter. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

Enligt definitionen i förarbetena till Diskrimineringslagen anses en fördelning inom intervallet 40-60 procent vara jämställd. Skillnaden mellan grupperna kvinnor och män får alltså som mest vara 20 procentenheter. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.2 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen professorer. Vi antar att kvinnliga professorer arbetat 200 heltidsekvivalenter och manliga professorer 800 heltidsekvivalenter. Fördelningen av den totala arbetade tiden för professorer är alltså 20 procent för kvinnliga professorer och 80 procent för manliga professorer. Denna fördelning ligger utanför jämställdhetsintervallet 40-60 procent, vilket också visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|(200-800)/(200+800)| = 0.6.$$

Det erhållna värdet ligger långt över den accepterade gränsen 0.2.

### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av gruppernas indikatorvärden. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika för samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.2):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg 2},x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg 1},x}}{0.2} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2,x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1,x} - 0.2}{1 - 0.2} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

#### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet heltidsekvivalenter i den specifika gruppen jämfört med antalet heltidsekvivalenter totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen professorer beräknas:

$$\text{Vikt}_{\text{professorer}} = \frac{\text{Heltidsekvivalenter}_{\text{professorer}}}{\text{Heltidsekvivalenter}_{\text{grupp1}} + \text{Heltidsekvivalenter}_{\text{grupp2}} + \dots + \text{Heltidsekvivalenter}_{\text{grupp19}}}$$

#### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för yrkesgrupper som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$\text{Mätarvärde} = \text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2} \times \text{vikt1} + \dots + \text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2} \times \text{vikt19}$$

Där 1,2...19 är de olika delgrupperna.

### **2.3 Anställningsförhållanden**

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för anställningsförhållanden beräknas.

#### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas hur många heltidsekvivalenter kvinnor arbetat och hur många heltidsekvivalenter män arbetat. Med en heltidsekvivalent menas att en person arbetat heltid under ett år. En heltidsekvivalent kan dock utgöras antingen av en person som arbetat heltid eller av flera personer som arbetat deltid. Sen räknas ett indikatorvärde för varje grupp och år fram på följande sätt:

$$Indikatorvärde_{steg1,x} = \frac{\left| \frac{HTEKV_{x,kvinnor}}{HTEKV_{tot,kvinnor}} - \frac{HTEKV_{x,män}}{HTEKV_{tot,män}} \right|}{\frac{HTEKV_{x,kvinnor}}{HTEKV_{tot,kvinnor}} + \frac{HTEKV_{x,män}}{HTEKV_{tot,män}}}$$

Där *HTEKV* är heltidsekvivalenter och *x* är den specifika kombinationen av anställningstyp och anställningsomfattning.

Det framräknade värdet visar den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som har en viss kombination av anställningstyp och anställningsomfattning. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

För den här indikatorn är det egentligen inte acceptabelt med någon skillnad mellan män och kvinnor. För att ändå ge utrymme för viss variation kan dock en skillnad på 5 procentenheter accepteras. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.05 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen tillsvidareanställda som är anställda på 100 procent. Vi antar att kvinnliga tillsvidare- och heltidsanställda arbetat 2000 heltidsekvivalenter och manliga tillsvidare- och heltidsanställda 2500 heltidsekvivalenter. Totalt sett har både kvinnliga och manliga anställda arbetat lika mycket, 6000 heltidsekvivalenter. Den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som är tillsvidare- och heltidsanställda är större än 5 procentenheter, vilket visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|((2000/6000)-(2500/6000))/((2000/6000)+(2500/6000))| = 0.11.$$

Det erhållna värdet ligger över den accepterade gränsen 0.05.

#### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av gruppernas indikatorvärden. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika för samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.05):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg1,x}}{0.05} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg1,x} - 0.05}{1 - 0.05} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet heltidsekvivalenter i den specifika gruppen.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen tillsvidare- och heltidsanställda beräknas:

$$Vikt_{tvht} = \frac{Heltidsekvivalenter_{tvht}}{Heltidsekvivalenter_{totalt}}$$

### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för anställningsförhållanden som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$Mätarvärde = Indikatorvärde1_{steg\ 2} \times vikt1 + \dots + Indikatorvärde6_{steg\ 2} \times vikt6$$

Där 1,2...6 är de olika delgrupperna.

## **2.4 Föräldraledighet**

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för föräldraledighet beräknas.

### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas hur många heltidsår kvinnor tagit ut som föräldraledighet samt hur många heltidsår de arbetat. Samma beräkning görs för män. Med heltidsår menas att en person varit föräldraledig eller arbetat heltid under ett år. Ett heltidsår kan dock utgöras både av en person som varit ledig/arbetat heltid eller av flera personer som varit lediga/arbetat deltid. Sen räknas ett indikatorvärde för varje föräldraledighetstyp och år fram:

$$Indikatorvärde_{steg\ 1,x} = \frac{\left| \frac{FLÅR_{x,kvinnor}}{ARBÅR_{kvinnor}} - \frac{FLÅR_{x,män}}{ARBÅR_{män}} \right|}{\frac{FLÅR_{x,kvinnor}}{ARBÅR_{kvinnor}} + \frac{FLÅR_{x,män}}{ARBÅR_{män}}}$$

Där  $FLÅR$  är Föräldraledighetsår,  $ARBÅR$  är Arbetade år och  $x$  är den specifika typen av föräldraledighet.

Det framräknade värdet visar den relativa skillnaden i uttagna föräldraledighetsår per arbetat år bland kvinnorna respektive bland männen. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

För den här indikatorn är det egentligen inte acceptabelt med någon skillnad mellan män och kvinnor. För att ändå ge utrymme för viss variation kan dock en skillnad på 5 procentenheter accepteras. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.05 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen föräldrapenning. Vi antar att kvinnor tagit ut 300 FL ÅR med föräldrapenning och att män tagit ut 100 FL ÅR med föräldrapenning. Totalt sett har både kvinnliga och manliga anställda arbetat lika mycket, 7000 ARB ÅR. Den relativa skillnaden i uttagna föräldraledighetsår per arbetat år bland kvinnorna respektive bland männen är precis 5 procentenheter, vilket visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|((300/7000)-(100/7000))/((300/7000)+(100/7000))| = 0.05.$$

Det erhållna värdet ligger precis på den accepterade gränsen 0.05.

#### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av indikatorvärdena för de olika föräldraledighetstyperna. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.05):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x}}{0.05} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x} - 0.05}{1 - 0.05} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

#### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet heltidsår med den specifika formen av föräldraledighet jämfört med antalet arbetade heltidsår totalt.



Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen föräldraledighet med föräldrapenning beräknas:

$$Vikt_{fp} = \frac{FLÅR_{fp}}{ARBÅR_{totalt}}$$

#### Medelvärde visas i mätaren

Det indikatorvärde för föräldraledighet som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$Mätarvärde = Indikatorvärde1_{steg\ 2} \times vikt1 + Indikatorvärde2_{steg\ 2} \times vikt2 + Indikatorvärde3_{steg\ 3} \times vikt3$$

Där 1,2 och 3 är de olika delgrupperna.

## 2.5 Sjukfrånvaro

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för sjukfrånvaro beräknas.

#### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas hur många heltidsår kvinnor tagit ut som sjukfrånvaro samt hur många heltidsår de arbetat. Samma beräkning görs för män. Med heltidsår menas att en person varit sjukskrivna eller arbetat heltid under ett år. Ett heltidsår kan dock utgöras både av en person som varit sjuk/arbetat heltid eller av flera personer som varit sjuka/arbetat deltid. Sen räknas ett indikatorvärde för varje sjukfrånvarotyp och år fram:

$$Indikatorvärde_{steg\ 1,x} = \left| \frac{\frac{SJUKÅR_{x,kvinnor}}{ARBÅR_{kvinnor}} - \frac{SJUKÅR_{x,män}}{ARBÅR_{män}}}{\frac{SJUKÅR_{x,kvinnor}}{ARBÅR_{kvinnor}} + \frac{SJUKÅR_{x,män}}{ARBÅR_{män}}} \right|$$

Där *SJUKÅR* är Sjukfrånvaroår, *ARBÅR* är Arbetade år och *x* är den specifika typen av sjukfrånvaro.

Det framräknade värdet visar den relativa skillnaden i uttagna sjukår per arbetat år bland kvinnorna respektive bland männen. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

För den här indikatorn är det egentligen inte acceptabelt med någon skillnad mellan män och kvinnor. För att ändå ge utrymme för viss variation kan dock en skillnad på 5 procentenheter accepteras. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.05 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen korttidssjukskrivna. Vi antar att kvinnor tagit ut 300 SJUK ÅR som korttidssjukskrivna och att män tagit ut 100 SJUK ÅR som korttidssjukskrivna. Totalt sett har både kvinnliga och manliga anställda arbetat lika

mycket, 7000 ARB ÅR. Den relativa skillnaden i uttagna sjukår per arbetat år bland kvinnorna respektive bland männen är precis 5 procentenheter, vilket visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|((300/7000)-(100/7000))/((300/7000)+(100/7000))| = 0.05.$$

Det erhållna värdet ligger precis på den accepterade gränsen 0.05.

### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av indikatorvärdena för de olika sjukfrånvarotyperna. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.05):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x}}{0.05} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x} - 0.05}{1 - 0.05} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet heltidsår med den specifika formen av sjukfrånvaro jämfört med antalet arbetade heltidsår totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen korttidssjukskrivna beräknas:

$$Vikt_{kortsjuk} = \frac{SJUKÅR_{kortsjuk}}{ARBÅR_{totalt}}$$

### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för sjukfrånvaro som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$\text{Mätarvärde} = \text{Indikatorvärde}_{\text{steg 2}}^1 \times \text{vikt1} + \text{Indikatorvärde}_{\text{steg 2}}^2 \times \text{vikt2}$$

Där 1 och 2 är de olika delgrupperna.

## 2.6 Aktivitet

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för aktivitet beräknas.

### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas antalet helårsstudenter som är kvinnor respektive män. Med helårsstudent menas att en person studerat på heltid under ett år. Sen räknas ett indikatorvärde för varje aktivitetsnivå och år fram:

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg 1},x} = \frac{\frac{HST_{x,kvinnor}}{HST_{\text{tot},kvinnor}} - \frac{HST_{x,män}}{HST_{\text{tot},män}}}{\frac{HST_{x,kvinnor}}{HST_{\text{tot},kvinnor}} + \frac{HST_{x,män}}{HST_{\text{tot},män}}}$$

Där  $HST$  är Helårsstudenter och  $x$  är den specifika aktivitetsnivån.

Det framräknade värdet visar den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som har den specifika aktivitetsnivån. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

För den här indikatorn är det egentligen inte acceptabelt med någon skillnad mellan män och kvinnor. För att ändå ge utrymme för viss variation kan dock en skillnad på 5 procentenheter accepteras. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.05 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen med 10-40 procents aktivitet. Vi antar att 60 helårsstuderande kvinnor hade en aktivitetsnivå på 10-40 procent och att 50 helårsstuderande män hade en aktivitetsnivå på 10-40 procent. Totalt sett fanns 650 kvinnliga helårsstuderande och 700 manliga helårsstuderande. Den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som hade en aktivitetsnivå på 10-40 procent var 13 procentenheter, vilket visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|((60/650)-(50/700))/((60/650)+(50/700))| = 0.13.$$

Det erhållna värdet ligger över den accepterade gränsen 0.05.

### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av indikatorvärdena för de olika aktivitetsnivåerna. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika för samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så

måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.05):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x}}{0.05} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x} - 0.05}{1 - 0.05} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

#### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet helårsstudenter med den specifika aktivitetsnivån jämfört med antalet helårsstudenter totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen med 10-40 procents aktivitet beräknas:

$$Vikt_{1040} = \left| \frac{HST_{1040}}{HST_{totalt}} \right|$$

#### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för aktivitet som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$Mätarvärde = Indikatorvärde_{1_{steg\ 2}} \times vikt1 + \dots + Indikatorvärde_{4_{steg\ 2}} \times vikt4$$

Där 1,2,3 och 4 är de olika delgrupperna.

## 2.7 Försörjning

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för försörjning beräknas.

### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas antalet helårsstudenter som är kvinnor respektive män. Med helårsstudent menas att en person studerat på heltid under ett år. Sen räknas ett indikatorvärde för varje försörjningstyp och år fram:

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg 1},x} = \frac{\left| \frac{HST_{x,kvinnor}}{HST_{tot,kvinnor}} - \frac{HST_{x,män}}{HST_{tot,män}} \right|}{\frac{HST_{x,kvinnor}}{HST_{tot,kvinnor}} + \frac{HST_{x,män}}{HST_{tot,män}}}$$

Där  $HST$  är Helårsstudenter och  $x$  är den specifika försörjningsformen.

Det framräknade värdet visar den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som har den specifika försörjningsformen. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

För den här indikatorn är det egentligen inte acceptabelt med någon skillnad mellan män och kvinnor. För att ändå ge utrymme för viss variation kan dock en skillnad på 5 procentenheter accepteras. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.05 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen med doktorandantjänst. Vi antar att 1100 helårsstuderande kvinnor hade doktorandtjänst och att 1200 helårsstuderande män hade doktorandtjänst. Totalt sett fanns 2000 kvinnliga helårsstuderande och 2200 manliga helårsstuderande. Den relativa skillnaden i andelen bland kvinnorna respektive bland männen som hade doktorandtjänst var 4 procentenheter, vilket visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|((1100/2000)-(1200/2200))/((1100/2000)+(1200/2200))| = 0.04.$$

Det erhållna värdet ligger under den accepterade gränsen 0.05.

### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av indikatorvärdena för de olika försörjningstyperna. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.05):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x}}{0.05} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.05$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x} - 0.05}{1 - 0.05} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

#### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet helårsstudenter med den specifika försörjningstypen jämfört med antalet helårsstudenter totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen doktorandtjänst beräknas:

$$Vikt_{dt} = \frac{HST_{dt}}{HST_{totalt}}$$

#### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för försörjning som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$Mätarvärde = Indikatorvärde_{1, steg\ 2} \times vikt1 + \dots + Indikatorvärde_{8, steg\ 2} \times vikt8$$

Där 1,2...8 är de olika delgrupperna.

## **2.8 Forskarexamen**

Nedan följer en beskrivning av hur mätarvärdet för forskarexamen beräknas.

#### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas hur många examen kvinnor respektive män tagit ut. Sen räknas ett indikatorvärde för varje examentyp och år fram på följande sätt:

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1, x} = \frac{|\text{Examen}_{x, \text{kvinnor}} - \text{Examen}_{x, \text{män}}|}{\text{Examen}_{x, \text{kvinnor}} + \text{Examen}_{x, \text{män}}}$$

Där  $x$  är den specifika typen av examen.

Det framräknade värdet visar skillnaden mellan kvinnor och män i antal examen. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

Enligt definitionen i förarbetena till Diskrimineringslagen anses en fördelning inom intervallet 40-60 procent vara jämställd. Skillnaden mellan grupperna kvinnor och män får alltså som mest vara 20 procentenheter. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.2 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen doktorsexamen. Vi antar att kvinnor tagit ut 500 doktorsexamen och män 550 doktorsexamen. Fördelningen av det totala antalet doktorsexamen är alltså 48 procent för kvinnor och 52 procent för män. Denna fördelning ligger inom jämställdhetsintervallet 40-60 procent, vilket också visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|(500-550)/(500+550)| = 0.05.$$

Det erhållna värdet ligger långt under den accepterade gränsen 0.2.

#### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av examenstypernas indikatorvärden. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.2):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2, x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1, x}}{0.2} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2, x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1, x} - 0.2}{1 - 0.2} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet examen av den specifika typen jämfört med antalet examen totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen doktorsexamen beräknas:

$$Vikt_d = \frac{Examend}{Examen_{totalt}}$$

### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för forskarexamen som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$Mätarvärde = Indikatorvärde1_{steg\ 2} \times vikt1 + Indikatorvärde1_{steg\ 2} \times vikt2$$

Där 1 och 2 är de olika delgrupperna.

## **2.9 Registrerade**

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för registrerade beräknas.

### Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas antalet registrerade helårsstudenter som är kvinnor respektive män. Sen räknas ett indikatorvärde för varje registreringsnivå och år fram på följande sätt:

$$Indikatorvärde_{steg1,x} = \left| \frac{HST_{x,kvinnor} - HST_{x,män}}{HST_{x,kvinnor} + HST_{x,män}} \right|$$

Där  $HST$  är Helårsstudenter och  $x$  är den specifika registreringsnivån.

Det framräknade värdet visar skillnaden mellan kvinnor och män i antal helårsstudenter. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

Enligt definitionen i förarbetena till Diskrimineringslagen anses en fördelning inom intervallet 40-60 procent vara jämställd. Skillnaden mellan grupperna kvinnor och män får alltså som mest vara 20 procentenheter. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.2 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen registrerade på grundnivå. Vi antar att det fanns 28000 kvinnliga helårsstuderande och 22000 manliga



helårsstuderande. Fördelningen av det totala antalet helårsstudenter är alltså 56 procent för kvinnor och 44 procent för män. Denna fördelning ligger inom jämställdhetsintervallet 40-60 procent, vilket också visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:

$$|(28000-22000)/(28000+22000)| = 0.12.$$

Det erhållna värdet ligger under den accepterade gränsen 0.2.

#### Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av indikatorvärdena för de två registreringsnivåerna. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är lite olika för olika indikatorer (jmf t ex registrerade och föräldradedighet). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.2):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2,x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1,x}}{0.2} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.2$ :

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 2,x} = \frac{\text{Indikatorvärde}_{\text{steg } 1,x} - 0.2}{1 - 0.2} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

#### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet helårsstuderande på den specifika nivån jämfört med antalet helårsstuderande totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen registrerade på grundnivå beräknas:

$$\text{Vikt}_g = \frac{HST_g}{HST_{\text{totalt}}}$$

Medelvärde visas i mätaren

Det indikatorvärde för registrerade studenter som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$\text{Mätarvärde} = \text{Indikatorvärde}_{\text{steg 2}} \times \text{vikt1} + \text{Indikatorvärde}_{\text{steg 2}} \times \text{vikt2}$$

Där 1 och 2 är de olika delgrupperna.

**2.10 Grundexamen**

Nedan följer en förklaring av hur mätarvärdet för grundexamen beräknas.

Indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett första steg beräknas hur många examen kvinnor respektive män tagit ut. Sen räknas ett indikatorvärde för varje examenstyp och år fram på följande sätt:

$$\text{Indikatorvärde}_{\text{steg 1},x} = \left| \frac{\text{Examen}_{x,\text{kvinnor}} - \text{Examen}_{x,\text{män}}}{\text{Examen}_{x,\text{kvinnor}} + \text{Examen}_{x,\text{män}}} \right|$$

Där  $x$  är den specifika typen av examen.

Det framräknade värdet visar skillnaden mellan kvinnor och män i antal examen. Värdet ligger alltid mellan noll och ett. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära ett) betyder en stor skillnad.

Enligt definitionen i förarbetena till Diskrimineringslagen anses en fördelning inom intervallet 40-60 procent vara jämställd. Skillnaden mellan grupperna kvinnor och män får alltså som mest vara 20 procentenheter. Detta innebär att resultatet från beräkningen ovan måste vara mindre än 0.2 för att fördelningen ska räknas som jämställd.

Som exempel kan vi se hur beräkningen skulle göras och tolkas för delgruppen examen på grundnivå. Vi antar att kvinnor tagit ut 3500 examen på grundnivå och män 1500 examen på grundnivå. Fördelningen av det totala antalet examen är alltså 70 procent för kvinnor och 30 procent för män. Denna fördelning ligger utanför jämställdhetsintervallet 40-60 procent, vilket också visar sig när vi sätter in värdena i formeln ovan:  $|(3500-1500)/(3500+1500)| = 0.4$ . Det erhållna värdet ligger över den accepterade gränsen 0.2.

Omräkning av indikatorvärdet för varje delgrupp

I ett andra steg sker en omräkning av indikatorvärdena för de två examenstyperna. Denna omräkning görs eftersom gränsen för vad som anses acceptabelt ur jämställdhetssynpunkt är olika samindikatorer (0.2) och särindikatorer (0.05). För att alla mätare ändå ska se likadana ut så måste de ha en gemensam skala. För att uppnå detta skalas alla indikatorvärden om så att det lägsta värdet blir 0, det högsta värdet 10 (istället för 1) och gränsvärdet för jämställdhet blir 5 (istället för 0.2):

Om indikatorvärdet från det första steget  $\leq 0.2$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x}}{0.2} \times 5$$

Om indikatorvärdet från det första steget  $> 0.2$ :

$$Indikatorvärde_{steg\ 2,x} = \frac{Indikatorvärde_{steg\ 1,x} - 0.2}{1 - 0.2} \times 5 + 5$$

Det omräknade värdet tolkas på samma sätt som indikatorvärdet. Ett lågt värde (nära noll) betyder en liten skillnad mellan kvinnor och män och ett högt värde (nära tio) betyder en stor skillnad.

#### Viktning av varje delgrupp

Eftersom de olika delgrupperna är olika stora vill vi att indikatorvärdet från respektive grupp ska väga olika tungt i beräkningen av medelvärdet nedan. De större grupperna ska väga tyngre än de mindre. Varje delgrupps indikatorvärde viktas därför. Som vikt används antalet examen av den specifika typen jämfört med antalet examen totalt.

Som exempel kan vi se hur vikten för delgruppen examen på grundnivå beräknas:

$$Vikt_g = \frac{Examen_g}{Examen_{totalt}}$$

#### Medelvärdet visas i mätaren

Det indikatorvärde för grundexamen som visas i mätaren beräknas på följande sätt:

$$Mätarvärde = Indikatorvärde1_{steg\ 2} \times vikt1 + Indikatorvärde2_{steg\ 2} \times vikt2$$

Där 1 och 2 är de olika delgrupperna.

Rapporten kan beställas från:

Uppsala universitet

Personalavdelningen

Enheten för lika villkor

Box 256

751 05 Uppsala

[likavillkor@uadm.uu.se](mailto:likavillkor@uadm.uu.se)

