



Dokumentation

Kartläggning och analys av löner 2023

Innehållsförteckning

Inledning	2
Samverkan med arbetstagarorganisationer.....	2
Metod.....	2
Underlag	2
Avgränsningar	4
Inventera strategiska ställningstaganden	4
Skapa goda förutsättningar för en gemensam arbetsplan	4
Granskning av bestämmelser och praxis	4
Analys lika arbete	4
Analys likvärdigt arbete	5
Utvärdering av planerade åtgärder vid föregående lönekartläggning	5
Uppföljning av övriga noteringar från föregående lönekartläggning	6
Åtgärder till handlingsplan.....	6
Övriga noteringar	6

Inledning

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare skyldiga att årligen genomföra en lönekartläggning i syfte att *”upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män”* (diskrL 3 kap 8 §). Arbetsgivaren ansvarar för att kartlägga och analysera löner och andra anställningsvillkor samt ta fram handlingsplan för eventuella åtgärder som behöver vidtas.

Arbetet med Umeå universitets lönekartläggning 2023 har pågått under hösten 2023 och letts av Personalenheten.

Samverkan med arbetstagarorganisationer

Partsgemensamma arbetsmöten har hållits med representanter från arbetstagarorganisationerna Saco-S, Seko samt OFR/S i lönekartläggningens olika steg. Samverkan har därutöver skett i den centrala samverkansgruppen.

Metod

Arbetet med lönekartläggning följer det metodstöd som av Partsrådet är framtaget för verksamheter inom det statliga området, som stöd i det lokala lönebildningsarbetet. Metodstödet som benämns BESTA-vägen stödjer diskrimineringslagstiftningens krav gällande lönekartläggning. Nedan följer BESTA-vägens olika steg i lönekartlägningsprocessen i vilka arbetsgivaren och arbetstagarorganisationer samverkar i varje steg.

1. Inventera strategiska ställningstaganden
2. Skapa goda förutsättningar och en gemensam arbetsplan
3. Granska bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor
4. Analys av lika arbete
5. Analysera av likvärdigt arbete/hierarkiska grupper
6. Ta hand om resultat
7. Utvärdera

Underlag

I det underlag som varit föremål för lönekartläggningen 2023 har samtliga anställda ingått med undantag för doktorander och amanuenser. Anledningen till undantag är att arbetsgivaren för angivna anställningar gjort avsteg från tillämpningen av individuell lönesättning och i stället tillämpar lönetrappor. Underlaget har bestått av 3854 individer fördelat på 2143 kvinnor och 1711 män.

Underlaget följer BESTA-vägens principer för indelning där arbetsområde och grupperingsnivå är styrande. Indelningen är tillräcklig för att göra analys av lika arbete. Arbetsgivaren och lokala fackliga organisationer har samverkat indelningen men har inte enats i alla delar.

Inför analys av likvärdigt arbete har arbetsgivaren i samverkan med arbetstagarorganisationerna tagit fram bedömningsgrunder och värderingsskala. Bedömningsgrunderna utgår från diskrimineringslagens kriterier (*kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning*) och har viktats av arbetsgivaren utifrån verksamhetens karaktär enligt nedan.

Bedömningsgrunder

- **Kunskap och färdigheter** **viktning 0,6**
ex. formell utbildning, färdigheter, arbetslivserfarenhet, problemlösningsförmåga, sociala färdigheter.
- **Ansvar** **viktning 0,3**
ex. grad av ansvar för planering, utveckling och uppföljning av egna arbetet eller verksamhet
- **Arbetsförhållanden** **viktning 0,1**
ex. fysiskt och psykisk ansträngning, påfrestande arbetsmoment, emotionella ansträngning

Värderingsskalan har tagits fram för att inbördes värdera arbeten utifrån ovan bedömningsgrunder och viktning och baserat på arbetets utformning. Högre krav i arbetet ger högre värderingspoäng osv. Den sammanvägda viktade värderingspoängen ligger sedan till grund för om arbeten kan betraktas som likvärdiga eller inte.

<u>Värderingsskala</u>	<u>Värderingspoäng</u>
Kunskap och färdigheter	1–5
Ansvar	1–4
Arbetsförhållanden	1–2

Arbetsgivarverkets löneanalyssystem ”Analyskraft” har använts som stöd för arbetet med indelning.

Vid analys och jämförelse av löner har medellöner använts och relativ löneskillnad har varit det statistiska måttet för att beräkna skillnaderna. Till stöd för analysen i lika arbete har också prickdiagram använts för att identifiera skillnader och/eller ev. kluster. Vid behov har information också inhämtats från chef och lokalt HR stöd.

Vid indelning skapas ibland grupper med enstaka eller få individer, dessa grupper beaktas i lönekartläggningen men grupper med flertalet individer har i större utsträckning legat till grund för analys och slutsatser.

Identifiering av kvinnodominerade grupper har följt diskrimineringslagens krav där en grupp anses vara kvinnodominerad om den utgörs av minst 60 % kvinnor.

Avgränsningar

På grund av förseningar i lönerevisionsprocessen under våren 2022 har lönekartläggningen för 2023 anpassats i tid och omfattning och som följd har chefers löner och löne-och uppdragstillägg inte analyserats, däremot har dialog förts med arbetstagarorganisationen utifrån de frågeställningar som aktualiserats i tidigare kartläggningar.

Inventera strategiska ställningstaganden

Strategiska ställningstaganden bygger på resultatet av identifierade verksamhetsprioriteringar och kompetensförsörjningsbehov. Av ställningstagandena ska framgå om eventuella prioriteringar mellan eller inom verksamheter har gjorts.

I kompetensförsörjningsanalyser har IT som verksamhet uppmärksammats utifrån ett behov att kunna rekrytera och behålla vilket också beaktats i lönekartläggningen.

Skapa goda förutsättningar för en gemensam arbetsplan

Inför lönekartläggningen har en arbetsplan och tidsplan tagits fram i samråd med arbetstagarorganisationerna som bygger på det års hjul för lönebildning som arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna enats om. Parterna har även enats om en plattform för kommunikation i lönekartlägningsarbetet.

Granskning av bestämmelser och praxis

I syfte att säkerställa att alla förmåner, villkor och principer är utformade och tillämpas på ett könsneutralt sätt, genomförs granskning av dessa inför lönekartläggningen. Umeå Universitets lönepolicy och lönekriterier reviderades 2022 i samverkan med arbetstagarorganisationerna och samordnare för lika villkor. Parterna var, efter dokumentens färdigställande, eniga om att utformningen av inte missgynnar något kön. Någon genomlysning av dessa dokument har därför inte gjorts inför 2023 års kartläggning. Parterna har inte granskat ev. lokala anpassningar av lönekriterierna i de fall sådana gjorts lokalt ute i verksamheten.

Inga förändringar i övriga lokala avtal och bilagor har skett sedan 2022 års lönekartläggning (där samtliga dokument granskades) varför parterna är fortsatt överens om även dessa anses vara granskade och att bestämmelserna har en könsneutral utformning.

Analys lika arbete

Arbetsgivaren har kartlagt och analyserat löneskillnader mellan kvinnor och män inom arbeten som är att betrakta som lika. Arbeten betecknas som *lika arbete* om samma eller nästan samma arbetsuppgifter ingår.

I 59 % av grupperna är den relativa löneskillnaderna inom intervallet +/- 2% och fördelningen är i princip lika i fråga om vilket kön som har högre/relativ medellön. I 1/3 av dessa grupper finns ingen skillnad alls i relativt medel mellan könen. I de fall kvinnor har något högre lön finns de i

större utsträckning grupperade inom arbetsområden kopplade mot forsknings- och utvecklingsarbete samt utbildning och forskning. I de fall män har något högre lön finns de i större utsträckning representerade inom övriga arbetsområden, i de fallen utgör grupper inom utbildnings- och forskningsadministration samt IT de största grupperna.

I 41 % av grupperna är löneskillnaderna större än +/- 2%, av dessa finns något fler grupper där kvinnor har högre lön och då främst inom arbetsområden kopplat mot forsknings- och utvecklingsarbete samt utbildning och forskning medan det är mer jämnt inom övriga arbetsområden.

Vid analys av grupperna kan arbetsgivaren förklara identifierade löneskillnader utifrån lönepåverkande faktorer såsom variation i arbetsuppgifternas innehåll, individuella prestationer och måluppfyllelse, eller marknadsfaktorer. I några fall har också historiska löner varit en förklarande faktor. I ett fåtal fall kan den signalerade löneskillnaden konstateras bero på en felaktig i BESTA-kod. De BESTA koder som konstateras vara fel i analysen åtgärdas till nästkommande lönekartläggning.

Analys likvärdigt arbete

I denna del har löneskillnader analyserats mellan grupper som utför arbeten som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupper som utför likvärdigt arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. I detta steg har även så kallade hierarkiska grupper jämförts där kvinnodominerade arbeten jämförs med icke-kvinnodominerade arbeten med högre lön trots att kraven i arbetet är lägre.

Analysen visar att det finns ett mönster av att vissa icke kvinnodominerade arbeten återkommande matchas mot vissa kvinnodominerade arbeten. En grupp återfinns inom arbetsområden forsknings- och utvecklingsarbete samt utbildning och forskning. Övriga grupper återfinns framför allt inom övriga arbetsområden där IT är den vanligaste och största gruppen. I båda fallen är marknad förklaringen till de icke kvinnodominerade gruppernas högre löner. Historiska löner har också varit en förklaring till löneskillnader i vissa fall.

En icke kvinnodominerad grupp inom området tillverkning, reparation och teknisk service identifierades redan i 2022 års kartläggning och i det fallet pågår fortfarande utredning i fråga om vad som påverkar löneskillnaderna.

Utvärdering av planerade åtgärder vid föregående lönekartläggning

Status för åtgärder från lönekartläggning 2022 som rörde djupare analyser av vissa grupper redovisas enligt följande:

- Åtgärd från 2022 års lönekartläggning som innebar att genomföra djupare analys av värdering och lön för befattningar inom forsknings- och utvecklingsarbete med samhällsvetenskaplig, humanistisk, konstnärlig eller rättsvetenskaplig/juridisk m.m. inriktning och som matchades mot flertalet kvinnodominerade grupper inom områdena utbildning, kommunikation, HR mfl är genomförd. Analysen visar att det är marknad som påverkar lönerna för den icke kvinnodominerade gruppen och som inte kan konstateras vara en faktor på samma sätt i de kvinnodominerade grupperna.
- Åtgärd från 2022 års lönekartläggning som innebar att genomföra djupare analys av värdering och lön för befattningar inom tillverkning, reparation och teknisk service som matchades mot kvinnodominerad grupp inom området museiarbete pågår fortfarande.

Planerad åtgärd från lönekartläggning 2021 som innebar fördjupad analys av löner och kvalitetssäkring av BESTA-kod för befattning servicemedarbetare är klar. Analysen har resulterat i viss förändring av BESTA- koder och ett sedan tidigare pågående arbete med att differentiera löner är fortfarande pågående. Uppföljning av genomförda insatser visar att de identifierade löneskillnaderna har minskat över tid och att det varierar vilket kön som ha högst medellön beroende på vilken BESTA grupp man tittar på.

Uppföljning av övriga noteringar från föregående lönekartläggning

I föregående kartläggning noterades att kvalitetssäkring av BESTA koder var ett prioriterat område. Arbetsgivaren betraktar kvalitetssäkring av bestakoder som ett löpande arbete vilket bland annat görs genom uppföljning av avvikande koder 2 gånger per år.

Dialog kring lönetillägg och lokal anpassning av chefsgrupper har fortsatt, parterna har hittills inte kommit fram till någon annan indelning än den som gjorts tidigare där befattning utgör gruppering, men dialogen fortsätter.

Åtgärder till handlingsplan

Mot bakgrund av föreliggande lönekartläggning och analyser som genomförts noteras inga åtgärder som behöver föras till en handlingsplan. Felaktiga BESTA koder som noterats har åtgärdats direkt och förs därmed inte till en handlingsplan.

Övriga noteringar

I den partsgemensamma dialogen noteras att även om löneskillnader har kunnat förklaras sakliga pågår arbete för att t.ex. rekrytera fler kvinnor till ett par grupper, vilket är ett arbete som hanteras inom ramen för andra processer. Parterna har också på nytt inlett en dialog om ev. ytterligare behov av möjlighet till att gruppera utifrån lokala koder vilket är en dialog som fortsätter.

I den partsgemensamma dialogen har arbetstagarorganisationerna även lyft behov av att diskutera värderingspoäng och hur kluster bildas för likvärdigt arbete så även det blir en dialog som parterna ser behov av att fortsätta med.