



UMEÅ UNIVERSITET

Dokumentation

Kartläggning och analys av löner 2021

Innehållsförteckning

Inledning	2
Samverkan med arbetstagarorganisationer.....	2
Lönekartläggningsprocessen	2
Avgränsningar	2
Granskning av bestämmelser och praxis	2
Analys lika arbete	3
Likvärdigt arbete	4
Utvärdering av planerade åtgärder vid föregående lönekartläggning	4
Åtgärder till handlingsplan.....	4
Övriga noteringar	4

Inledning

Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivare med fler än 10 anställda skyldiga att årligen genomföra en lönekartläggning. Lönekartläggningen görs 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 genomföra kartläggning, löneanalys samt ta fram handlingsplan för eventuella åtgärder som anses behöver vidtas.

Arbetet med Umeå universitets lönekartläggning 2021 har pågått under våren 2021 och letts av personalenheten i samverkan med arbetstagarorganisationerna Saco-S, Seko och OFR/S. Även samordnare för lika villkor har deltagit i arbetet.

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.

Lönekartlägningsprocessen

Lönekartlägningsarbetet har genomförts enligt det metodstöd som av Partsrådet är framtaget för verksamheter inom det statliga området, som stöd i det lokala lönebildningsarbetet. Metodstödet som kallas BESTA-vägen stödjer diskrimineringslagstiftningens krav gällande lönekartläggning. Nedan följer BESTA-vägens steg i lönekartlägningsprocessen.

1. Strategiska ställningstaganden
2. Skapa goda förutsättningar och en gemensam arbetsplan
3. Granska bestämmelser och praxis om löner och anställningsvillkor
4. Analysera lika arbete
5. Analysera likvärdigt arbete/hierarkiska grupper
6. Dokumentera och ta hand om resultatet
7. Utvärdera

Avgränsningar

Lönekartläggningen har omfattat Teknisk-administrativ (T/A) personal, med undantag för IT-befattningar.

Granskning av bestämmelser och praxis

Arbetsgivarrepresentanter, arbetstagarorganisationerna Saco-S, Seko och OFR/S och samordnare för lika villkor enades om att granska samtliga lokala kollektivavtal med bilagor samt av arbetsgivarens ensidigt fattade beslut som rör löner och andra anställningsvillkor.

Vid föregående lönekartläggning konstaterades att lönepolicyn inte missgynnar endera kön vad gäller saklighet i lönesättning. Inför en framtida revidering av lönepolicyn har samordnare för lika villkor och arbetstagarorganisationerna Saco-S, Seko och OFR/S inkommit med kommentarer för hur lönepolicyn skulle kunna utvecklas. Inga förändringar har skett i lönepolicyn sedan föregående lönekartläggning varvid dessa kommentarer vidhölls vid årets lönekartläggning utan närmare granskning.

Sammanfattningsvis är parterna överens om att lokala avtal med bilagor 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. Analysen syftar till att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön.

Underlaget till analysen bygger på BESTA-vägens indelning där arbetets utformning är styrande. Det är de tre första tecknen i BESTA-koden som utgör grupperingen. Lönestatistiken har importerats till systemstödet Analyskraft som skapat diagram för respektive grupp där båda könen funnits representerade. Vid årets kartläggning skapades 53 stycken grupper, därtill tillkom chefsgrupper. Analys har genomförts av samtliga 53 grupper, dock mer fördjupat för grupper med större löneskillnader än 2 % (29 stycken). Att arbete pågår med kvalitetssäkring av BESTA-koder har beaktats i analysen.

Vid arbetsmöten med arbetstagarorganisationerna samt samordnare för lika villkor har gruppen granskat, diskuterat och analyserat löneskillnaderna i respektive grupp. Uppföljande frågor och kompletterande information samt motivering till löneskillnader har vid behov inhämtats av berörd chef och diskuterats inom gruppen.

Gruppen identifierade ett behov av att genomföra djupare analyser av löneskillnaden i tre grupper, specifikt för befattningen servicemedarbetare. Då det rör ett stort antal individer i grupperna bedöms sådana analyser inte möjlig att genomföra inom ramen för vårens arbete och parterna enas därför om att skriva in den analysen som en åtgärd i handlingsplanen.

De övriga löneskillnaderna som kartlagts och analyserats har inte påvisats osakliga utifrån kön utan förklarats sakliga utifrån lönepåverkande faktorer såsom variation i arbetsuppgifternas innehåll, individens skicklighet, individuella prestationer och måluppfyllelse i arbetet, marknadsfaktorer. Eller i andra fall felaktiga BESTA-koder.

Chefsgrupper

Analys av chefsgrupper genomfördes på samma sätt som för medarbetargrupperna. I syfte att kvalitetssäkra granskningen utifrån lika arbete, gjordes ytterligare grupperingar i form av Excel tabeller för respektive chefsbefattning med C i BESTA-koden. Bakgrunden till detta är att flera olika chefsnivåer/olika chefsuppdrag kodus med BESTA-kod C och därmed ingår i samma grupp. Indelningen resulterade i att det blev 5 olika grupper, med både män och kvinnor representerade.

De löneskillnader som identifierades påvisade inga osakligheter utifrån kön utan förklaras sakliga utifrån lönepåverkande faktorer så som uppdragets komplexitet och ansvar.

Lönetillägg

I lönepolicyn anges att Umeå universitet har en restriktiv inställning till lönetillägg. Grundlönen ska relatera till alla de arbetsuppgifter som ligger inom anställningen och lönetillägg ska endast tillämpas för tidsbegränsade uppdrag under särskilda förhållanden, exempelvis vid tidsbegränsade chefsuppdrag eller vid tidsbegränsade uppdrag med arbetsuppgifter av högre svårighetsgrad.

De lönetillägg som granskats i årets lönekartläggning är följande:

Löneart 1800 – lönetillägg övrigt

Löneart 2404 – enhetschef/föreståndartillägg

Löneart 2426 – kurs/ämnes/programansvarig

Analysen påvisade inga osakligheter kopplat till kön utan förklaras sakliga utifrån principer i lönepolicyn.

Likvärdigt arbete

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet.

Analys av likvärdigt arbete ska ske mellan grupper som är kvinnodominerade och grupper som är icke kvinnodominerade. En grupp är kvinnodominerad om andelen kvinnor är mer än 60 %.

För att kunna avgöra vilka arbeten som är att betrakta som likvärdiga behöver bedömningsgrunder definieras och värderingskolor upprättade för respektive grupp. Då bedömningsgrunder och värderingskolor saknas har detta steg inte varit möjligt att genomföra i denna lönekartläggning.

Utvärdering av planerade åtgärder vid föregående lönekartläggning

De planerade åtgärderna från lönekartläggning 2020 som rör docenter, universitetsadjunkter med avlagd doktorsexamen samt deltidsanställda är ännu ej genomförda. Tidsramen för åtgärderna sträcker sig till 2021 samt 2022.

Åtgärder till handlingsplan

Mot bakgrund av föreliggande lönekartläggning och analyser som genomförts, planeras följande åtgärder, enligt tabell nedan.

Grupp	Åtgärd	Tidplan
771	Genomföra djupare analys av löner för befattning servicemedarbetare samt kvalitetssäkring av BESTA-kod	Löneöversyn 2022
541	Genomföra djupare analys av löner för befattning servicemedarbetare samt kvalitetssäkring av BESTA-kod	Löneöversyn 2022
542	Genomföra djupare analys av löner för befattning servicemedarbetare samt kvalitetssäkring av BESTA-kod	Löneöversyn 2022

Övriga noteringar

I den partsgemensamma dialogen har frågor identifierats där parterna ser behov av fortsatt arbete i andra forum, inom ramen för det lokala lönebildningsarbetet. Som exempel prioriteras fortsatt arbete med att kvalitetssäkra BESTA-koder, framtagande av ett bedömningsunderlag för att möjliggöra analys av likvärdigt arbete samt ta fram en lokal anpassningskod för chefsgrupper i syfte att underlätta analysarbetet av jämförbara grupper vid kommande lönekartläggningar. Parterna ser även ett behov av att se över lönekriterierna samt ta fram en plan för att granska tillämpning av bestämmelser om löner och andra anställningsvillkor.

Framtagande av bedömningsunderlag för likvärdigt arbete och lokal anpassningskod för chefsgrupper är prioriterade områden, med målsättningen att vara genomförda och kunna tillämpas under lönekartläggning 2022.