



Dokumentation Kartläggning och analys av löner 2017

Innehållsförteckning

Inledning.....	3
Kartläggning och analys	4
Uppföljning av 2013 års planerade åtgärder.....	9
Sammanfattning och planerade åtgärder	9

Inledning

Formkravet för lönekartläggning och analys återfinns i Diskrimineringslagen (3 kap § 8). Från 1 januari föreskriver lagen att arbetsgivare varje år ska genomföra en sådan i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren är ansvarig för kartläggning och analys av löneskillnader och arbetet ska bedrivas i samverkan med arbetstagarorganisationerna i enlighet med de former för samverkan som finns hos arbetsgivaren. Kartläggningen fokuserar på att granska huruvida Umeå universitets lönebestämmelser och praxis för lönesättning är könsneutral och om avvikelser hittas ska de enligt Diskrimineringslagen justeras senast tre år efter att avvikelsen uppmärksammades.

Uppdraget har av rektor tilldelats Personalenheten och den operativa processen har letts av en utvecklingskonsult. En kartläggningsgrupp vid universitetet har kartlagt och analyserat kvinnors och mäns löner och anställningsvillkor. Gruppen har bestått av arbetsgivarrepresentanter och HR-stöd centralt, vid fakulteter, förvaltning, universitetsbiblioteket och gemensamma enheter.

Samverkan med fackliga organisationer

Arbetsmöten har hållits med arbetstagarorganisationerna i de olika delarna i kartläggning och analys och samverkan har skett löpande i den centrala samverkansgruppen med facklig representation från Saco-S, OFR/S och SEKO.

Kartläggning och analys

Diskrimineringslagens krav är att en analys ska göras om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön med avseende på följande delar:

- lika arbeten
- likvärdiga arbeten och hierarkisk jämförelse

Därtill ska arbetsgivare analysera de bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor som tillämpas.

Lika arbeten

Definition: Lika arbeten, d.v.s. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som *lika*.

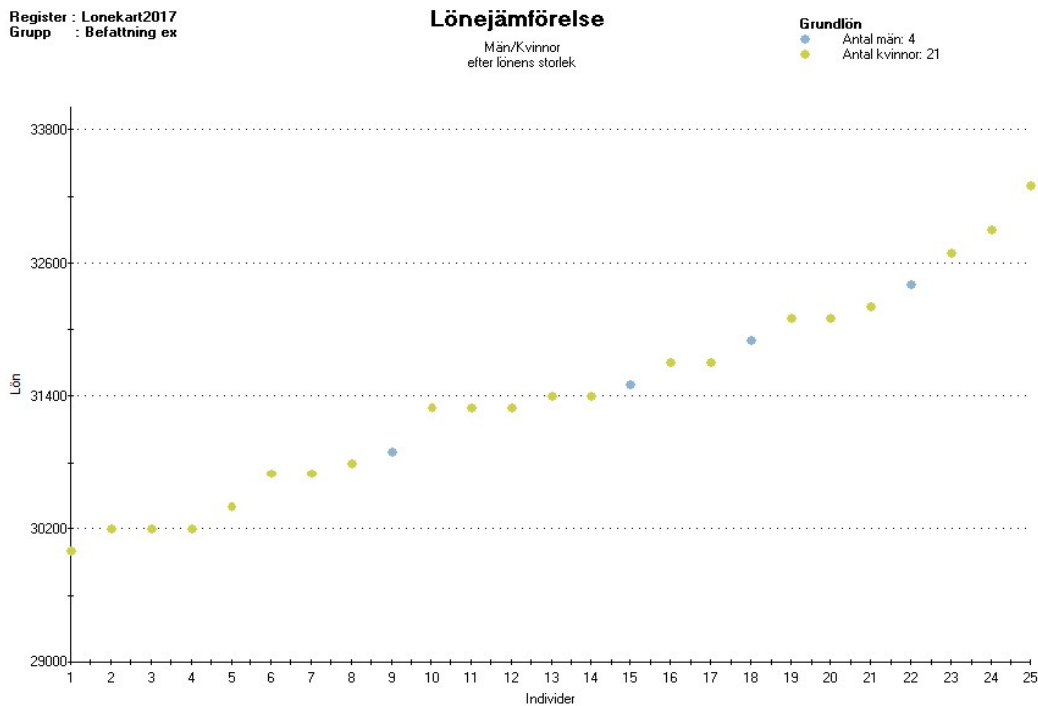
Kartläggning och analys i denna del har gjorts med befattningsbenämningar som samlingsbegrepp. Universitetet har drygt tvåhundra befattningsbenämningar med varierande antal medarbetare inom varje grupp. I de flesta fall har lika arbeten identifierats genom befattningsbenämning och i vissa fall har ett flertal olika befattningar rymts om bedömningen varit att arbetsuppgifterna i huvudsak är lika. Chefer och övriga anställda har separerats och granskats i olika grupper. Lika arbeten inom lärarbefattningarna har delats upp per fakultet för att möjliggöra relevanta jämförelser och av marknadsmässiga skäl.

Löneanalysarbetet i denna del har gjorts med utgångspunkt i hur kvinnornas lön förhåller sig till männens, det relativa löneläget. Arbetsgivarverkets löneanalysprogram har använts för att ta fram underlag för analys. Underlag för analys har hämtats ur personalsystemet Primula per den 20/1 2017.

Exempel på tabell och figur som använts i analysen:

Tabell 1. Lönejämförelse kvinnor och män.

	kö	ant	minlön	10:e perc	ukv	Median	ökv	90:e perc	maxlön	medel	rel medel	spridning
Grundlön	Mä	4	30 900						32 400	31 675	101	
Grundlön	Kv	21	30 000	30 200	30 700	31 300	32 100	32 700	33 300	31 362	99	8 %



Figur 1. Lönejämförelse kvinnor och män.

Kartläggningen visar bl.a. att i lärarkategorin råder en jämn könsfördelning¹ i alla befattningar förutom i befattningen professorer, där andelen kvinnor är trettioen procent. I personalkategorin teknisk-/administrativ personal är antalet kvinnodominerade befattningar betydligt fler än antalet mansdominerade befattningar.

Utifrån analysen planeras en prioritering av löner för en grupp, se planerad åtgärd i tabell 2 på sida nio. I övrigt har man inte funnit osakligheter i lönesättningen som beror på kön.

Kartläggningsgruppens analys och resultat har presenterats för arbetstagarorganisationerna i arbetsmöten och därefter samverkats i den centrala samverkansgruppen vid myndigheten.

Parterna är överens om att göra en djupare analys av lönespridningen för kvinnliga professorer, då man noterar att den minskat sedan den senaste kartläggningen genomfördes.

¹ Andelen kvinnor respektive män i en befattning är 40/60 procent eller jämnare.

Likvärdiga arbeten och hierarkisk jämförelse

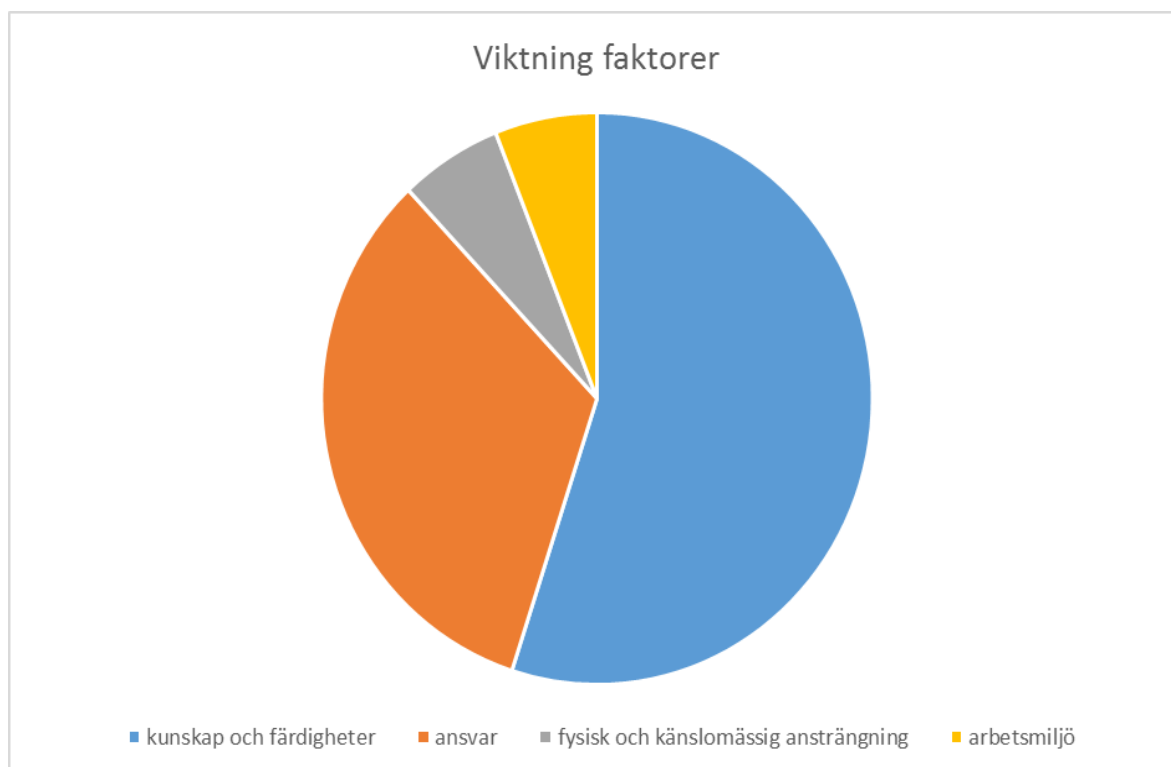
Definition: Likvärdiga arbeten; grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som *likvärdigt* med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

Definition: Hierarkisk jämförelse; jämföra grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.
Nytt från år 2017 (Diskrimineringslagen 3 kap 9 §, p 3).

Kvinnodominerade grupper: identifierat befattningar som består av minst sextio procent kvinnor. Mansdominerade grupper: identifierat befattningar som består av minst sextio procent män. Könsneutrala grupper: identifierat befattningar med jämn könsfördelning².

För att kunna hantera det omfattande antal befattningar som Umeå universitet har behövs ett systematiskt arbetssätt för att hantera datamängden. I detta avseende har systemet Valuator använts för att värdera befattningarna och för att definiera likvärdiga grupper, där innehåll och svårighetgrad har grupperats. Verktøget mäter de krav som Diskrimineringslagen anger ska värderas: kunskap och färdigheter, ansvar, ansträngning samt arbetsförhållanden.

Umeå universitets viktning av faktorerna ser ut så här: Kunskap och färdigheter femtiofem procent, ansvar trettiotre procent, fysisk och känslomässig ansträngning sex procent, arbetsmiljö sex procent.



Figur 2. Viktning krav i arbetet vid Umeå universitet.

² Andelen kvinnor respektive män i en befattning är 40/60 procent eller jämnare.

Kartläggning och analys har gjorts med riktbefattningar i Valuator som utgångspunkt och för vissa grupper har det kompletterats med ytterligare analys.

Kartläggningsgruppen finner att de identifierade löneskillnader som finns i några befattningar kan förklaras genom det utbud och den efterfrågan som finns på den regionala marknaden inom IT-branschen, där universitetet konkurrerar om att rekrytera och behålla personal. Analys av löner för befattningar inom IT-området kommer att genomföras efter lönerevisionen 2017.

Kartläggningsgruppens analys och resultat har presenterats för arbetstagarorganisationerna i arbetsmöten och därefter samverkats i den centrala samverkansgruppen vid myndigheten.

Analys av bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor

Samtliga kollektivavtal vid myndigheten har granskats av arbetsgivarrepresentanter, sakkunnig inom området lika villkor och av arbetstagarorganisationerna.

Umeå universitets lönepolitik bygger på individuell lönesättning på saklig grund, där hänsyn tas till arbetets svårighetsgrad, individens skicklighet och arbetsresultat. Lönepolicyn som antogs av rektor 2013-03-26 anger vilka kriterier som ska användas vid individuell lönesättning. Kartläggningsgruppen har inte funnit universitetets lönepolicy eller lönekriterier diskriminerande. Analysen visar att i lönepolicyn finns inga lönekriterier för chefer som mäter hur de arbetar med att främja lika villkor.

I de lokala kollektivavtal gällande löner som universitetet och parterna har slutit har betonats att särskild vikt ska ägnas åt jämställdhetsaspekter och att det inte i något annat avseende uppstår osaklighet vid lönesättningen. Vidare betonats att långtidssjukskrivna (en majoritet är kvinnor) och föräldralediga ska behandlas på samma sätt som övriga anställda. Vid utbetalning av retroaktiv lön tas i beaktande att försäkringskassan inte tar hänsyn till retroaktiv lön och universitetet har kompenserat dessa grupper med samma belopp som de skulle ha fått från försäkringskassan.

Ledningsuppdrag och lönetillägg

Grundprincipen idag är att lönetillägg utgår för tidsbegränsade ledningsuppdrag och för andra uppdrag endast i synnerliga fall. Lönetillägg har tidigare förekommit för andra uppdrag och ett omfattande arbete har lagts ner för att minska antalet. Inga andra löneförmåner förekommer.

För ledningsuppdrag s.k. förtroendeuppdrag (dekan, prodekan, rektor för Lärarhögskolan, prefekt, biträdande prefekt, ställföreträdande prefekt, föreståndare och enhetschef) utgår lönetillägg utöver grundlön. Rektor har beslutat om regler som anger uppdragstilläggens storlek för dessa uppdrag (Dnr FS 1.1-60-17, Dnr FS 1.1-61-17).

Efter analys av statistik finner kartläggningsgruppen att Umeå universitet har en könsneutral tillämpning av de lönetillägg som utgår för dessa uppdrag.

Andelen kvinnor och män är jämställd i universitetsledningen (rektor, prorektor, vicerektorer, universitetsdirektör och biträdande universitetsdirektör) och bland de som har uppdrag som dekaner och prefekter. En större andel män än kvinnor är prefekter vid de största institutionerna.

Övrigt som påverkar lönevillkoren

Efter antagning till docent höjs lönen med tvåtusen kronor per månad. Lönen påverkas också efter beslut om meriterad eller excellent lärare, då den anställde erhåller en löneökning med åttahundra respektive tolvhundra kronor per månad. Lönevillkoren påverkas därtill av marknadssituationen för att kunna rekrytera och behålla personal. Enligt universitetets lönepolicy måste konkurrenskraftiga löner kunna erbjudas för i första hand individer/grupper som är konkurrensutsatta. Vissa arbetsuppgifter är svårrekryterade och i ett arbetsgivarperspektiv måste hänsyn tas till marknadslöneläget för att kunna rekrytera eller behålla viss personal.

I ett arbetsmöte med arbetstagarorganisationerna konstaterar parterna att avtal, bestämmelser och praxis om lön och andra anställningsvillkor har en könsneutral utformning.

Uppföljning av 2013 års planerade åtgärder

Vid genomgång av handlingsplanen från 2013 finner parterna att analyser genomförts och åtgärder vidtagits. Analys av löner för befattningar inom IT-området kommer att genomföras efter lönerevisionen 2017.

Sammanfattning

Kartläggningsgruppens analys visar att lönejusteringar för en befattning behöver göras, se punkt 1 i tabell 2. Lönespridningen för kvinnliga professorer och löner för befattningar inom IT-området ska analyseras vidare. I övrigt visar analysen att de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män kan förklaras med skillnader i svårighetsgrad/ansvar, resultat och prestation, marknad eller med historiska löner där personer tidigare haft uppdrag som chef som påverkat lönenivån.

Parterna är överens om att påbörja arbetet med att använda BESTA-vägen som metod för lönekartläggning.

Planerade åtgärder

Med hänsyn till den kartläggning och analys som genomförts är följande åtgärder planerade:

Tabell 2: Planerade åtgärder.

	Grupp	Åtgärd	Tidplan
1	Universitetslektor/annan, Medicinska fakulteten.	Utifrån genomförd analys görs justeringar på individnivå.	RALS 2017-2019.
2	Kvinnliga professorer.	Analysera lönespridningen.	RALS 2018 – 2019.
3	Befattningar inom IT-området.	Analys av löner slutförs.	RALS 2018.
4	Chefer.	Utarbeta lönekriterier för chefer som mäter hur de arbetar med att främja lika villkor.	RALS 2018.