



UMEÅ UNIVERSITET

Dokumentation

Kartläggning och analys av löner 2020



Innehållsförteckning

Inledning	4
Samverkan med arbetstagarorganisationer.....	4
Lönekartläggningsprocessen.....	5
Avgränsningar	5
Granskning av bestämmelser och praxis	6
Metod.....	6
Lika arbete	7
Likvärdigt arbete	8
Hierarkiska grupper	8
Lönetillägg	8
Analys och resultat	9
Analys lika arbete	9
Analys likvärdigt arbete	10
Analys av hierarkiska grupper	10
Analys av lönetillägg.....	10
Utvärdering av planerade åtgärder vid föregående lönekartläggning	11
Åtgärder lönekartläggning 2020	11
Övriga noteringar	12



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”* (DL 3 kap 8 §). Arbetsgivaren ansvarar för att genomföra kartläggning, löneanalys samt ta fram handlingsplan för eventuella åtgärder som anses behöver vidtas.

Arbetet med 2020-års lönekartläggningen har pågått sedan februari månad och har letts av personalenheten i samarbete med HR-specialister vid fakulteterna. Samordnare för Lika villkor har också medverkat under processens gång.

Samverkan med arbetstagarorganisationer

Partsgemensamma arbetsmöten har hållits med representanter från arbetstagarorganisationerna Saco-S, OFR/S och SEKO i lönekartläggningens olika steg. Arbetstagarorganisationerna har under arbetets gång inkommit med synpunkter och förändringsförslag. Samverkan har därutöver skett i den centrala samverkansgruppen.



Lönekartläggningsprocessen

Lönekartläggningsarbetet inleddes med att process, arbetsplan och tidplan för lönekartläggning diskuterades och fastställdes partsgemensamt. Underlag för analyser togs fram och bearbetades av personalenheten för att därefter delges till fakulteternas HR specialister. HR specialisterna gjorde i sin tur fakultetsvisa analyser och åiterrapporterade till personalenheten. Personalenheten sammanställde därefter analyserna till en universitetsövergripande nivå. Analyser inklusive diagram, nyckeltal och tabeller presenterades för arbetstagarorganisationerna vid de partsgemensamma mötena.

Analysen har gjorts på:

- lika arbeten
- likvärdiga arbeten
- hierarkiska grupper
- lönetillägg

I det inledande arbetet kom parterna överens om att kartläggningen skulle göras på ett urval av befattningar, urvalet har styrts utifrån vilka befattningar som har BESTA-koder som ansetts granskade.

Parterna är överens om att i lönekartläggningen utgå från arbetsgivarens BESTA-kodning av IT-befattningarna, trots att parterna är oeniga kring BESTA-kodningen.

Följande befattningar har valts ut och ingått i lönekartläggningen:

- Professor (inklusive professorer med förenad anställning)
- Gästprofessor
- Universitetslektor (inklusive lektorer med förenad anställning)
- Biträdande universitetslektor (samtliga)
- Gästlektor
- Universitetsadjunkt
- Forskare
- Forskarassistent
- Postdoktor
- Systemutvecklare
- Systemadministratör-IT
- IT-ledare
- Systemingenjör

Avgränsningar

Lönekartläggningen har inte omfattat;

- tekniska administrativa befattningar med undantag av IT
- seniora professorer
- seniora universitetslektorer



- adjungerade lärare

Granskning av bestämmelser och praxis

En granskning av de lokala kollektivavtalen genomfördes vid lönekartläggningen 2017 av arbetsgivarparter inklusive sakkunnig i lika villkorsfrågor samt arbetstagarorganisationerna. Vid granskningen konstaterades att kollektivavtalen har en könsneutral utformning. Inga ändringar har gjorts i kollektivavtalen sedan 2017 och därmed har vi valt att stödja oss på den då genomförda analysen även vid denna lönekartläggning.

En reviderad lönepolicy fastställdes 2018 med anledning av införandet av ett nytt lönekriterium för chefer. Arbetsgivarrepresentanter inklusive samordnare för Lika villkor samt representanter för arbetstagarorganisationerna Saco-S, SEKO och OFR/S har granskat lönepolicyn och konstaterar att lönepolicyn inte missgynnar endera kön vad gäller saktighet i lönesättning. Inför en framtida revidering av lönepolicyn har samordnarna för Lika villkor och arbetstagarorganisationerna Saco-S, SEKO och OFR/S inkommit med kommentarer för hur lönepolicyn skulle kunna utvecklas.

Ett avtal som tillkommit efter 2017 är Saco-S lokala kollektivavtal för lönesättande samtal. Saco-S har granskat avtalet och bilagor och har inget att anmärka på dem. Avtalet har även granskats av samordnare för lika villkor och de finner inget att anmärka på.

Sammanfattningsvis är parterna överens om att lokala avtal med bilagor anses vara granskade och att det inte finns något som tyder på att de inte tillämpas på ett könsneutralt sätt.

Metod

Underlag inhämtades från personalsystemet Primula vid två tillfällen. Dels under februari 2020 och sedan kompletterande underlag i mars 2020.

Lönekartlägningsprocessen har följt metodstödet BESTA-vägens steg enligt beskrivning nedan. BESTA-vägen är framtaget inom ramen för Partsrådet för verksamheter inom det statliga området, som stöd i det lokala lönebildningsarbetet.

1. Utgångspunkter
2. Inventera strategiska ställningstaganden
3. Skapa goda förutsättningar och en gemensam arbetsplan
4. Granska bestämmelser och praxis
5. Analys av lika arbeten
6. Analys av likvärdiga arbeten
7. Ta hand om resultat

I enlighet med praxis har medellöner använts för jämförelser, utom för uträkning av lönespridning där medianlöner använts. Lönespridningen är skillnaden mellan den 90:e percentillönen och den 10:e percentillönen i förhållande till medianlönen. Formeln som används för att mäta lönespridning är: $100 \times (90:e \text{ percentillön} - 10:e \text{ percentillön}) / \text{medianlön}$. Den relativa lönen redovisas utifrån kvinnors medellön i procent av männens medellön.



Lika arbete

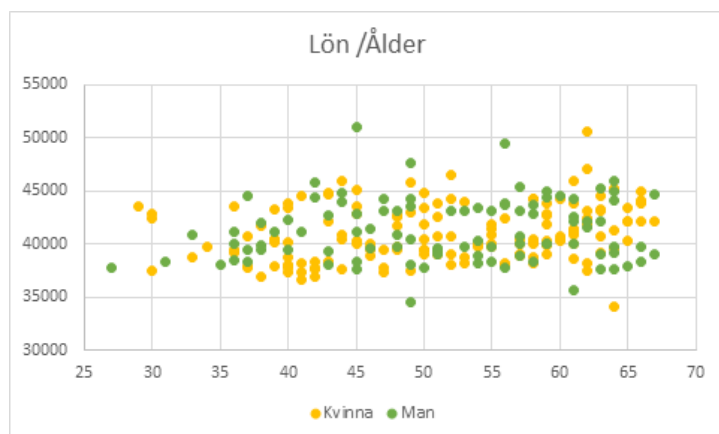
Arbetstagare utför lika arbete om de utför samma eller nästan samma arbetsuppgifter. Kartläggning och analys i denna del utgår från befattningar och har i vissa fall även kompletterats med grupperingsnivå enligt BESTA. Underlaget har;

- analyserats på såväl övergripande universitetsnivå som på fakultets-/enhetsnivå. Löneanalysarbetet i denna del har gjorts med utgångspunkt i hur kvinnors lön förhåller sig till mäns, det vill säga det relativa löneläget.
- grupperats och analyserats för deltidsanställda i jämförelse med heltidsanställda för respektive befattning. Deltidsanställdas medellöner har särskilt analyserats i kartläggningen utifrån antagandet att det är en större andel kvinnor som har en deltidsanställning.

Analys har gjorts utifrån lönespridning, prickdiagram och den relativa löneskillnaden.

Exempel på tabell och diagram som använts i analysen:

Befattning:	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	151 st.	96 st.	247 st.
Andel	61 %	39 %	
Medellön	40 919 kr	41 276 kr	41 057 kr
Lönespridning	16,1 %	17,1 %	
Relativ löneskillnad	99 %		-357 kr



Befattning:	Antal kvinnor	Medellön kvinnor	Antal män	Medellön män
Heltid	131 st.	41 217 kr	92 st.	41 301kr
Deltid	20 st.	38 965 kr	4 st.	40 700 kr



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 %.

Vid analys av likvärdigt arbete har underlaget grupperats på samma sätt som vid lika arbete, det vill säga utifrån befattning och grupperingsnivå i BESTA. Grupperingsnivån har fungerat som indikator för vilka grupper som *kan* anses vara likvärdiga.

För att kunna avgöra vilka arbeten som är att betrakta som likvärdiga behöver bedömningsgrunder definieras och värderingskalor vara upprättade för respektive grupp/befattning. Då bedömningsgrunder och värderingskalor saknas har det inte varit möjligt att genomföra fullständiga analyser i denna del.

Exempel på tabell som använts i analysen av likvärdigt arbete:

Nivå	Befattning	Medellön	Antal	Andel kvinnor
6	Professor förenad med annan anställning		9	0,44
6	Professor/sjukhusfysiker		1	0,00
6	Professor	67 096	233	0,31
6	Professor/överläkare	70 242	48	0,31
6	Professor kallad		1	0,00
6	Professor/specialistutbildad tandläkare		4	0,75
6	Gästprofessor	78 263	16	0,44

* Medellönen utelämnas i ovan tabell för de befattningar där antalet individer underskrider tio stycken.

Hierarkiska grupper

De kvinnodominerade grupperna som identifierats har även jämförts med icke-kvinnodominerade grupper som har en lägre svårighetsgrad men högre medellön, så kallade hierarkiska grupper.

Exempel på tabell som använts för analys av hierarkiska grupper:

Nivå	Befattning	Medellön	Antal	Andel kvinnor
4	Systemutvecklare	44 952	44	0,12
5	Universitetslektor förenad med annan anställning	43 680	25	0,80

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



UMEÅ UNIVERSITET

tillämpas för tidsbegränsade uppdrag under särskilda förhållanden, exempelvis vid tidsbegränsade chefsuppdrag eller vid tidsbegränsade uppdrag med arbetsuppgifter av högre svårighetsgrad.

Uppgifter om lönetillägg har hämtats från Primula under mars 2020. Resultatet har sammanställts per löneart för kvinnor respektive män.

Exempel på tabell som använts för analys av lönetillägg:

Löneart	Kvinna		Man		Totalt medel	Totalt antal	Diff kr K-M	Andel K %
	Medel	Antal	Medel	Antal				
2401 Dekantillägg	15 000	2	15 000	2	15 000	4	0	50

Analys och resultat

Analys lika arbete

I analysen framkommer att på en universitetsövergripande nivå är den relativa löneskillnaden mindre än +/- 2 % för sju av de tretton befattningar som ingår i lönekartläggningen. För de övriga befattningar är skillnaderna större, dock varierar det vilket kön som har högre medellön.

Relativa medellön per befattning:

Gästprofessor 105 %

Gästlektor 92,5 %

IT ledare 89 % (grupperingsnivå 4 96 %)

Systemadministratör 95 % (grupperingsnivå 3 101 %, grupperingsnivå 4 103 %)

Systemingenjör 114 % (grupperingsnivå 4 111%)

Systemutvecklare 92 % (grupperingsnivå 2 94 %, grupperingsnivå 3 99 %, grupperingsnivå 4 100 %)

* För en del av befattningar finns flera grupperingsnivåer enligt BESTA och ovan anges den relativa lönen även för dessa grupper.

För de befattningar där löneskillnader identifierats (oavsett om de varit löneskillnader större eller mindre än +/- 2 %), har skillnaderna ansetts vara sakliga utifrån kompetensnivå, exempelvis bland lärarbefattningar där skillnader berott på om universitetslektorer är docenter eller ej, eller universitetsadjunkter disputerade eller ej. Inom IT-befattningar förklaras löneskillnaderna med olika kompetensnivå avseende den tekniska kompetensen. En annan faktor som förklarar löneskillnader för läraranställningar är forskningsmeriter och forskningsaktivitet. Till en mindre del har marknadsfaktorer ansetts vara en bakgrund till löneskillnader. För att underlätta framtida lönekartläggningar finns ett behov av att kunna särskilja kompetensnivå för docentur och disputerade bland universitetsadjunkter och universitetslektorer.

Analys heltid/deltid

Jämförelse av medellöner mellan heltids- och deltidsanställda har också gjorts för de befattningar som ingått i lönekartläggningen. I detta urval har sex procent en deltidsanställning varav andelen kvinnor är sextio procent. Inom de befattningar där det både funnits deltidsanställda kvinnor och



UMEÅ UNIVERSITET

män har inga löneskillnader kunnat identifieras kopplat till kön. Däremot har deltidsanställda en lägre medellön jämfört med heltidsanställda inom respektive befattning, något som det behöver göras en djupare analys kring.

Analys likvärdigt arbete

I kartläggningen har kvinnodominerade grupper identifierats inom grupperingsnivå 4–6. De befattningar som är kvinnodominerade inom respektive nivå är;

- universitetsadjunkter (grupperingsnivå 4)
- universitetslektor förenad med annan anställning, gästlektor, universitetslektor förenad med anställning som specialistutbildad läkare (grupperingsnivå 5)
- professor förenad med anställning som specialistutbildad tandläkare (grupperingsnivå 6)

Befattningarna har sammanställts per respektive grupperingsnivå med andra befattningar på samma grupperingsnivå och rangordnats i storleksordning efter medellön för befattningen. Vi kan konstatera att för grupperingsnivå;

- 6 har professor förenad med anställning som specialistutbildad läkare näst högst medellön, endast gästprofessorer har högre medellön.
- 5 har gästlektorer näst högst medellön medan medellönen för universitetslektor förenad med annan anställning är under medianen för gruppen.
- 4 har universitetsadjunkter en medellön runt median för gruppen.

Eftersom viktning och värdering saknas kan inte en fullständig analys genomföras i denna del.

Analys av hierarkiska grupper

De kvinnodominerade befattningarna har också jämförts med icke kvinnodominerade befattningar som har en lägre grupperingsnivå. De kvinnodominerade befattningarna har i samtliga fall högre medellöner jämfört med befattningar med lägre grupperingsnivå, förutom för universitetslektor förenad med annan anställning där systemutvecklare har en något högre medellön och en lägre grupperingsnivå.

De identifierade löneskillnaderna har sin bakgrund i det utbud och den efterfrågan som finns på den regionala marknaden inom IT-branschen, där universitetet under flera år har konkurrerat om att rekrytera och behålla personal.

Analys av lönetillägg

Vid analys av lönetillägg konstateras att för uppdrag som;

- dekan, prodekan tillämpas fasta ersättningsnivåer. Granskningen visar att det råder jämn könsfördelning i dessa uppdrag.
- vicedekan tillämpas fasta ersättningsnivåer. Granskningen visar att andelen kvinnor i detta uppdrag är sjuttiofem procent.



UMEÅ UNIVERSITET

- prefekt tillämpas fasta lönespann vilket gör att ersättningens storlek kan differentieras beroende uppdragets komplexitet och ansvar. Granskningen visar att andelen kvinnor är fyrtioen procent. Ersättningsnivåerna skiljer sig inte mellan kvinnor och män med liknande uppdrag, däremot har något fler män än kvinnor uppdragen vid de större institutionerna.
- biträdande och ställföreträdande prefekt tillämpas fasta lönespann. Granskningen visar att ersättningsnivåerna är könsneutrala och könsfördelningen är jämn.
- enhetschef och föreståndare råder principen med fasta lönespann där hänsyn tas till uppdragets komplexitet och ansvar. Granskningen visar att andelen kvinnor är trettioen procent.
- studierektor sätts ersättningsnivån individuellt, med hänsyn till uppdragets komplexitet och ansvar och till nivåerna för de andra uppdragen ovan. Granskningen visar att andelen kvinnor är femtio procent. Vad gäller ersättningsnivåerna finns inga skillnader mellan könen. Vid en analys nedbrutet på fakultetsnivå är ersättningsnivåerna könsneutrala, men könsfördelningen ojämn vid Medicinska fakulteten (åttiotvå procent kvinnor) och Tekniskt-naturvetenskapliga fakulteterna (åtta procent kvinnor). Humanistiska och Samhällsvetenskapliga fakulteterna har jämn könsfördelning.

Sammanfattningsvis visar analysen av lönetillägg att könsfördelningen är ojämn i uppdragen som studierektor vid två av fakulteterna och att något fler män än kvinnor är chefer vid de stora institutionerna. En jämn könsfördelning eftersträvas i alla uppdrag och frågan tas vidare för fortsatt arbete.

Utvärdering av planerade åtgärder vid föregående lönekartläggning

Den föregående lönekartläggningen genomfördes 2017 och de åtgärder som planerades i handlingsplanen innebar att justeringar skulle göras på individnivå för universitetslektor/annan vid Medicinska fakulteten, analysera lönespridning för kvinnliga professorer, slutföra analys av befattningar inom IT området samt att utarbeta lönekriterier för chefer som mäter hur de arbetar med att främja lika villkor. I utvärdering av den föregående lönekartläggningen framgår att samtliga punkter är genomförda i enlighet med den handlingsplan som var fastställd.

Åtgärder lönekartläggning 2020

Mot bakgrund av föreliggande lönekartläggning och analys som genomförts, planeras för ett antal åtgärder, enligt tabell.

Grupp	Åtgärd	Tidplan
Docenter	Kunna identifieras via BESTA-kodningen	Löneöversyn 2021
Universitetsadjunkter med avlagd doktorsexamen.	Kunna identifieras via BESTA-kodningen	Löneöversyn 2021
Deltidsanställda inom ramen för lönekartläggningen	Fördjupad analys av löner för deltidanställda	Löneöversyn 2022



Övriga noteringar

I den partsgemensamma dialogen har frågor identifierats som behöver lyftas och utvecklas vidare, men som hamnar delvis utanför lönekartläggningen. Den partsgemensamma gruppen ser dock ett behov av att arbeta vidare med dessa delar i andra forum. Exempel på det är behovet av att se över lönepolicyn, exempelvis gällande lönekriterier för forskning och undervisning. En annan är den ojämna könsfördelningen i vissa uppdrag där lönetillägg utgår. Dessa delar kommer arbetsgivaren ta med sig för fortsatt arbete.