



UPPSALA  
UNIVERSITET

UFV-PA 2023/5029

# Lönekartläggning 2023

Fastställd av HR-direktören 2023-12-29



## Innehållsförteckning

<b>Lönekartläggning 2023</b>	<b>4</b>
Riktlinjer om löner och andra anställningsvillkor	4
Lika arbete	4
Likvärdigt arbete	4
<b>Arbetsprocess, lönekartläggning 2023</b>	<b>5</b>
Arbetsgång, steg för steg	5
Förberedelser	5
Gruppindelning	5
Analys	5
Sammanställning av rapport	6
Systemstöd	6
BESTA-kod som grund för gruppindelning i lika arbete	6
Arbetsvärdering, faktorplan och likvärdigt arbete	6
Arbetsvärdering	6
Viktning av faktorplanen	7
<b>Redovisning av lönekartläggning och analys år 2023</b>	<b>9</b>
Analys	10
Analys av riktlinjer och styrdokument	10
Analys av lika arbeten	11
Löner för professorer	12
Analys av likvärdiga arbeten	13
Föräldraledigas löneutveckling	15
<b>Strategiska frågor</b>	<b>16</b>
Jämställdhetsintegrera genom utbildning	16
Översyn av befattningar	16
Värdering och kodning	17
<b>Kostnadsberäkning</b>	<b>17</b>
<b>Länkar</b>	<b>17</b>

<b>Bilaga 1, Faktorplan Uppsala universitet</b>	<b>18</b>
FAKTOR 1, UTBILDNING	18
FAKTOR 2, ARBETSLIVSERFARENHET	19
FAKTOR 3, SOCIALA FÄRDIGHETER	19
FAKTOR 4, PROBLEMLÖSNING/KOMPLEXITET	21
FAKTOR 5, ARBETSLEDNING	23
FAKTOR 6, VERKSAMHETSANSVAR	24
FAKTOR 7, ANSVAR FÖR MÄNNISKOR/MYNDIGHETSUTÖVNING	25
FAKTOR 8, ANSVAR FÖR MATERIELLA RESURSER OCH INFORMATION	27
FAKTOR 9, FYSISKA FÖRHÅLLANDEN	28
FAKTOR 10, PSYKISKA FÖRHÅLLANDEN	29
<b>Bilaga 2 Analys av löneskillnader i grupper av lika arbeten</b>	<b>32</b>
<b>Bilaga 3, Analys av löneskillnader för likvärdigt arbete</b>	<b>39</b>

## Lönekartläggning 2023

Föreliggande rapport innehåller dokumentationen av 2023 års lönekartläggning, analys samt dokumentation av ställningstaganden i årets arbete och [strategiska frågor](#) som bedöms vara av vikt för utveckling av arbetet med lönekartläggning vid Uppsala universitet. Från och med 2016 genomförs lönekartläggning varje år.

### Riktlinjer om löner och andra anställningsvillkor

Lönekartlägningsarbetet ska omfatta en genomgång av de riktlinjer och andra styrdokument som rör löner och andra anställningsvillkor. Syftet är att kartlägga och ur ett jämställdhetsperspektiv analysera all relevant information gällande lönesättning och andra anställningsvillkor som tillämpas på arbetsplatsen.

### Lika arbete

Arbetsgivaren ska analysera löneskillnader som förekommer inom lika arbete, det vill säga mellan kvinnor och män som utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Det är arbetsuppgifterna som ska styra gruppindelningen, inte avtals- eller organisationstillhörigheten. Alla arbetstagare, även chefer och arbetsledare, ska omfattas av gruppindelningen. Anställningsformen har ingen betydelse. Uppsala universitet använder [BESTA-kodning](#) för en första indelning av lika arbeten, i några fall har även en underindelning i flera grupper inom samma BESTA-kod skett där det bedömts relevant.

Analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män i lika arbete ska mynna ut i en bedömning av om den har direkt eller indirekt samband med kön. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras på ett sakligt sätt.

### Likvärdigt arbete

Löneskillnader ska kartläggas och analyseras mellan grupp med arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete och grupp med arbetstagare som utför likvärdigt arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och som har lika eller lägre krav och högre lön. Vi har i analysen genomgående använt de definitioner av grupp av arbeten som används av Diskrimineringsombudsmannen (DO). När andelen kvinnor uppgår till eller överstiger 60 procent betraktas arbetet som kvinnodominerat. Ett icke kvinnodominerat arbete är ett arbete som är antingen kvantitativt jämförbart (inget av de juridiska könen uppgår till eller överstiger 60 procent andelsmässigt) eller är mansdominerat. (<http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning/>)

Arbetstagare som utför likvärdigt arbete utför arbete som, utan att innebära samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter, ändå kan anses ha lika värde utifrån en sammanvägd bedömning av de krav arbetena ställer samt deras natur. Faktorer som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning ska beaktas vid bedömningen av de krav arbetena ställer. Vid bedömning av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållanden beaktas.

## Arbetsprocess, lönekartläggning 2023

Sedan år 2016 genomför vi lönekartläggningsarbetet med systemstöd, Sysarb. Vi ser det som ett långsiktigt arbete, där vi arbetar med ständiga förbättringar av lönekartläggningsprocessen som ett led i universitetets lika villkorsarbete.

Diskrimineringslagen ställer krav på samverkan, vilket har uppfyllts genom att arbetstagarrepresentanter har ingått i lönekartläggningsprocessen. I arbetsgruppen för analys har det deltagit tre representanter för arbetsgivaren samt tre representanter för våra tre arbetstagarorganisationer. Förankring har löpande gjorts med representanter för verksamheten.

Förberedelserna inför och genomförandet av lönekartläggningen 2023 vid Uppsala universitet beskrivs nedan.

Målsättningen är att arbetet med lönekartläggningen ska genomföras på ett sådant sätt att resultatet ska kunna omhändertas i samband med ordinarie lönerevision.

### Arbetsgång, steg för steg

Följande steg har ingått i arbetet med årets lönekartläggning.

#### Förberedelser

- Lönelista hämtades ur Primula i januari 2023.
- Genomgång av listan och borttagning av dubletter med mera
- Inrapportering av löner till verktyget Sysarb.
- Upprättande av tidplan för arbetsgruppen.
- Framtagande av underlag för en särskild analys av löneutveckling för föräldralediga.

#### Gruppindelning

- Grupperingar av lika arbeten med utgångspunkt i BESTA-kodens fyra första siffror, med viss underindelning utifrån befattning. Resultatet blev 160 grupper av lika arbeten. (2022=160 arbeten).
- Genomgång och korrigering av grupper med lika arbeten, bland annat korrigering av felaktiga BESTA-koder.

#### Analys

- Analys av riktlinjer och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
- Analys av lika arbeten, med utgångspunkt i medel- och medianlön.
- Framtagande av underlag för vidare utredning, fortsatt utvecklingsarbete.
- Framtagande av underlag för vidare diskussion i lönerevisionsarbetet.
- Analys av likvärdiga arbeten, med utgångspunkt i medel- och medianlön.
- Analys av löneutveckling för föräldralediga.

## Sammanställning av rapport

- Upprättande av slutrapport inklusive utvecklingspunkter samt kostnadsberäkning.

## Systemstöd

I arbetet med lönekartläggningen har systemstödet Sysarb använts. Genom ett systemstöd underlättas hanteringen av de ca 7 600 löner som ska grupperas och analyseras. Arbetstagarorganisationernas representanter har fått läsrättigheter i Sysarb för att underlätta samverkan.

## BESTA-kod som grund för gruppindelning i lika arbete

För att möjliggöra en analys av löneskillnader mellan könen måste en gruppering av lika arbeten göras av alla anställningar vid universitetet. Det finns inga särskilda lagkrav gällande hur denna gruppering ska gå till, men på något sätt måste arbetsgivaren bedöma vilka arbeten som innehåller lika eller i det närmaste lika arbetsuppgifter.

Under 2023 har arbetet baserats främst på BESTA-kodens fyra första siffror, men i vissa fall har även en underindelning gjorts, baserad på befattning och arbetsuppgifter. Detta har resulterat i 160 grupper av lika arbeten.

Under arbetets gång har justeringar skett av BESTA-koder i samråd mellan parterna.

## Arbetsvärdering, faktorplan och likvärdigt arbete

Som beskrivits ovan valdes BESTA-kodens första fyra siffror som indelningsgrund för lika arbeten. För att kunna avgöra vilka arbeten som är likvärdiga, det vill säga som ställer samma eller nästan samma krav på den anställda, när det gäller arbetsuppgifter och arbetsförhållanden, måste en arbetsvärdering genomföras.

## Arbetsvärdering

Arbetsvärderingen som ligger till grund för analysen genomfördes 2020. Processen för detta beskrivs i slutrapporten för år 2020<sup>1</sup>. Ingen justering av arbetsvärderingen har skett i årets kartläggning.

Alla grupper av arbeten är värderade utifrån samtliga värderingsfaktorer genom att en nivå på varje faktor valts och tilldelats gruppen, vilket sammantaget resulterar i en poängsumma. Det är denna totalsumma som sedan avgör vilka arbeten som ska betraktas som likvärdiga.

Värderingen av dessa grupper av arbeten (hädanefter endast kallade arbeten) utgår från en faktorplan (se [bilaga 1](#)). Samma faktorplan gäller för alla arbeten i organisationen.

---

<sup>1</sup> UFV-PA 2021/2380 Lönekartläggning 2020

## Viktning av faktorplanen

Faktorplanen (se [bilaga 1](#)) innehåller tio faktorer, grupperade inom tre områden, med en gradering av fem nivåer per faktor.

- **Kunskap och färdigheter**

Utbildning

Erfarenhet

Sociala färdigheter

Problemlösningsförmåga/komplexitet (intellektuella färdigheter)

- **Ansvar**

Arbetsledning

Verksamhetsansvar

Ansvar för resurser

Ansvar för människor/myndighetsutövning

- **Arbetsmiljö**

Fysiska förhållanden

Psykiska förhållanden

För att kunna genomföra en analys av likvärdigt arbete krävs en viktning av faktorerna. Viktningen av faktorerna ska överensstämja med värderingarna vid Uppsala universitet, inklusive indelningen av poäng per nivå. Den tyngd en faktor ges vid viktningen ska avspegla dess betydelse för lönesättningen i organisationen. Vikten 100 fördelas mellan de olika faktorerna och när alla nivåer sammanräknats fördelas totalt 1 500 poäng. Om ingen viktning skulle göras skulle det innebära att alla faktorer får samma tyngd, det vill säga betyder lika mycket för lönesättningen i organisationen, vilket inte vore korrekt.

Viktningen har fastställts år 2020 av HR-direktören efter samråd med universitetsdirektören. Ingen justering av viktningen har skett i årets kartläggning.

Efter indelning i olika arbeten och genomförd arbetsvärdering kan inte arbetets innehåll och svårighetsgrad som ansvar, komplexitet och grad av självständighet samt de kompetenskrav som ställs på den anställda användas som förklaring av löneskillnader mellan könen. Skillnader i dessa hänseenden är omhändertaget genom arbetenas indelning och nivån på arbetenas värdering för respektive faktor.

**Tabell 1, Viktning av faktorplan från och med år 2020**

Faktor	Viktning	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4	Nivå 5	Total poäng fördelad per faktor
Utbildning	<b>22</b>	20	35	75	85	115	330
Erfarenhet	<b>11</b>	11	22	33	44	55	165
Sociala färdigheter	<b>10</b>	10	20	30	40	50	150
Problemlösning/ Komplexitet	<b>15</b>	15	30	45	60	75	225
Arbetsledning	<b>10</b>	10	20	30	40	50	150
Verksamhetsansvar	<b>10</b>	10	20	30	40	50	150
Ansvar för människor/myndig- hetsutövning	<b>8</b>	8	16	24	32	40	120
Ansvar för resurser	<b>7</b>	7	14	21	28	35	105
Fysiska förhållanden	<b>2</b>	2	4	6	8	10	30
Psykiska förhållanden	<b>5</b>	5	10	15	20	25	75
	<b>100</b>	100	194	304	397	505	<b>1 500</b>

**Tabell 2, Exempel på arbetsvärdering**

## Adjunkt

Faktor	Nivå	Poäng
Utbildning	3	75
Erfarenhet	1	11
Sociala färdigheter	3	30
Problemlösning/ komplexitet	4	60
Arbetsledning	1	10
Verksamhetsansvar	2	20
Ansvar för människor/ myndighetsutövning	5	40
Ansvar för resurser	1	7
Fysiska förhållanden	1	2
Psykiska förhållanden	2	10
Summa poäng		265

## Professor

Faktor	Nivå	Poäng
Utbildning	5	115
Erfarenhet	5	55
Sociala färdigheter	4	40
Problemlösning/ komplexitet	5	75
Arbetsledning	3	30
Verksamhetsansvar	4	40
Ansvar för människor/ myndighetsutövning	5	40
Ansvar för resurser	4	28
Fysiska förhållanden	1	2
Psykiska förhållanden	2	10
Summa poäng		435

## Redovisning av lönekartläggning och analys år 2023

I nedanstående tabell framgår hur många löner som omfattats av lönekartläggningen samt några nyckeltal.

**Tabell 3, Nyckeltal lönekartläggning år 2023**

Nyckeltal för samtliga anställningar	Kvinnor	Män	Total
Antal	3 996	3 583	7 579
Andel	52,72%	47,28%	100,00%
Medellön (kr)	41 539	45 332	43 332
Löneskillnad % (K/M), medellön			91,6%
Löneskillnad % (K/M), medianlön			94,5%
Maxlön (kr)	116 000	200 000	200 000
90:e lönepercentilen (kr)	56 800	68 000	61 500
Medianlön (kr)	39 500	41 800	40 600
10:e lönepercentilen (kr)	29 000	29 700	29 000
Minlön (kr)	20 400	20 800	20 400
Medelålder	44	44	44
Medelanställning, år	10	11	10

Vi kan jämfört med föregående års kartläggning se en negativ utveckling av lönekvoten i % (K/M) på övergripande nivå. Det gäller såväl för medellön (2022=92,3) som för medianlön (2022=95,5).

De högsta lönerna, för såväl kvinnor som män, avviker starkt från lönestrukturen, vilket påvisas av skillnaden mellan de högsta lönerna och den 90:e percentilen. I ovanstående tabell, som på övergripande nivå, visar lönerna för kvinnor respektive män ser vi att löneskillnaden inleds med start på den högsta lönenivån och fortsätter genom hela tabell 3.

Värt att notera är att vi i tabell 4 ser en försiktig positiv förändring från tidigare år när det gäller de högsta lönerna. Föregående år hade högst betalda kvinna endast marginellt högre lön än mannen på tionde plats i tabellen. I år har högst betalda kvinna högre lön än den femte högst betalda mannen. Tabellen ger endast ett stickprov på lönesättningen och detta urval påverkas kraftigt av att bara några få medarbetare lämnar organisationen eller nyrekryteras. Arbetsgruppen vill poängtera att det är viktigt att, när strategisk spetskompetens ska rekryteras eller ska behållas, precis som vid alla andra lönesättningsfällen säkerställa att de sakliga grunder för lönesättning som finns i universitetets riktlinjer för lönesättning tillämpas lika för kvinnor och män.

**Tabell 4, De 10 högsta lönerna för kvinnor respektive män i lönekartläggningen år 2020-2023**

Kvinnor 2020	Män 2020	Kvinnor 2021	Män 2021	Kvinnor 2022	Män 2022	Kvinnor 2023	Män 2023
159 000	160 000	159 500	200 000	113 500	200 000	116 000	200 000
126 800	128 800	111 500	160 800	109 200	160 800	111 000	162 300
122 000	120 000	107 500	140 000	102 300	133 500	103 000	135 800
109 500	114 800	102 000	131 100	101 000	122 100	102 800	124 700
105 300	113 026	100 200	126 000	101 000	120 450	101 000	115 400
101 600	103 700	99 000	120 800	101 000	116 500	100 900	113 026
98 300	102 400	98 900	115 800	99 300	115 000	98 600	111 100
97 400	101 800	97 500	114 500	96 800	113 026	97 200	107 400
97 000	101 500	95 200	113 026	94 900	109 300	96 500	105 900
95 700	101 400	93 400	104 700	94 400	105 200	95 700	104 800

Den kraftigare streckmarkeringen i kolumnerna med mäns löner visar vilken placering den högst betalda kvinnans lön skulle få det året om kolumnerna sammanställdes till en.

## Analys

### Analys av riktlinjer och styrdokument

De riktlinjer och andra styrdokument som analyserats i 2023 års lönekartläggning är Riktlinjer för lönesättning vid Uppsala universitet (UFV-PA 2014/639) och Riktlinjer för lönetillägg och andra villkor vid särskilda uppdrag samt ändring av lön vid befordran och ny kompetens (UFV 2022/2569) samt bedömningsområdena för prestationsbedömning vid lönerevision och förmåner kopplade till anställning vid universitetet. Under året har Riktlinjer för lönetillägg och andra villkor vid särskilda uppdrag samt ändring av lön vid befordran och ny kompetens reviderats. Riktlinjer för lönesättning och andra styrdokument är oförändrade. Analysen av berörda dokument har inte kunnat påvisa att något av könen ska ha fördelar framför det andra utifrån dessa riktlinjer.

I analysen av riktlinjer och styrdokument ska även de övriga sex diskrimineringsgrunderna ingå även om de inte analyseras på individnivå. Analysen av styrdokument ska innefatta all risk för diskriminering och under lönekartläggningsarbetet har exempelvis etnicitet och ålder i några fall varit under diskussion och vid eventuell risk för skillnader i lön på sådan grund har identifierade skillnader undersökts på individnivå.

I Riktlinjer för lönesättning vid Uppsala universitet (UFV-PA 2014/639) slås fast att lönesättningen ska vara individuell, differentierad och sakligt motiverad. Ansvar, arbetsuppgifternas svårighetsgrad och övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna samt medarbetarens skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen ska vara grunder för lönesättningen. Osaklighet i lönesättningen som relaterar till diskrimineringsgrunderna enligt lag får inte förekomma.

Saklig grund är enligt riktlinjerna:

### **1. Arbetsuppgiften**

Arbetets innehåll och svårighetsgrad som ansvar, komplexitet och grad av självständighet samt de kompetenskrav som ställs på den anställda utgör den tyngsta lönepåverkande faktorn.

### **2. Arbetsresultatet**

Arbetsresultatet och den anställdas skicklighet bedöms utifrån prestation i förhållande till verksamhetens mål. Vid lönerevision gör ansvarig chef bedömningar utifrån universitetets lönekriterier. Vid nyrekrytering är det förväntat arbetsresultat som värderas.

### **3. Marknaden**

Konkurrenssituationen på arbetsmarknaden avseende en särskild yrkesgrupp och/eller specialistkompetens kan påverka lönesättningen liksom det externa löneläget för jämförbara befattningar på arbetsmarknaden.

Även den geografiska marknaden kan påverka lönesättningen.

### **4. Strategiskt övervägande**

Strategiska överväganden kan vara lönepåverkande. Till exempel kan kompetenser som har avgörande betydelse för verksamhetens resultat ge högre lön.

### **5. Övriga sakliga faktorer**

Övriga sakliga faktorer hänger ihop med ställningstaganden som till exempel att anställda som haft lönetillägg med anledning av särskilt uppdrag kan få en lönejustering efter avslutat uppdrag. Ny lön som fås i samband med befordran eller ny kompetens är ett annat ställningstagande.<sup>2</sup>

Bedömningen är att det inte finns några skillnader avseende kön i hur riktlinjerna är formulerade, men vi vill särskilt lyfta fram att det är viktigt att tolkningen av riktlinjerna leder till en jämställd och likvärdig praktisk tillämpning.

### **Analys av lika arbeten**

Bland de totalt 160 grupperna av lika arbeten är det 27 arbeten (år 2022=32 arbeten) som bara innehåller ett juridiskt kön. I de fallen blir en analys av lika arbete inte aktuell. Tillsammans utgör alla grupper av arbeten 7 579 anställningar. Att det skapades många arbeten med få personer i varje beror på utformningen av BESTA-systemet med arbetsområde och nivå.

Varje lika arbete har analyserats. I de fall löneskillnader, som till synes kan vara könsrelaterade, har identifierats har lönesättande chef kontaktats med en begäran om en förklaring av orsakerna till löneskillnaden. I de fall där sakliga skäl inte bedömts kunna förklara hela löneskillnaden och där kön inte kan uteslutas ha påverkat lönesättningen har berörda chefer uppmärksammats på det, för att kunna beakta det i samband med

---

<sup>2</sup> Riktlinjer för lönetillägg och andra villkor vid särskilda uppdrag samt ändring av lön vid befordran och ny kompetens (UFV 2022/2569)

lönerevisionen alternativt har arbetet förts till en utvecklingsplan. Det fortsatta analysarbetet på individnivå utifrån utvecklingsplanen omfattar både kvinnor och män.

För lärar- och forskarkategorierna är grupperna av lika arbeten relativt homogena, det vill säga att arbetena i de flesta fall bara omfattar en befattning. För administrativ personal kan vissa arbeten vara mer heterogena då flera befattningar ryms inom en och samma BESTA-kod. Som ett exempel kan nämnas arbetet som i kartläggningen benämns 5332 Administrativt arbete nivå 3, där befattningar som exempelvis administratör, lokaladministratör, projektkoordinator, akademisekreterare, chefsassistent och chefssekreterare ingår. Då en bedömning görs av arbetsinnehållet vid varje beslut om BESTA-kod har koden dock bedömts som en tillräckligt god grund för grupperingen av lika arbeten, trots att flera befattningar då hamnar inom ett och samma arbete.

Chefsbefattningar markeras i BESTA-kodens tredje och fjärde position. En bokstav i position tre i koden indikerar att det är en chef. I position fyra i koden betyder 1 chefsbefattning, 2 betyder annan befattning och 3 betyder tidsbegränsat ledningsuppdrag inom universitet/högskola (prefekt eller liknande). ([BESTA-systemets uppbyggnad, chefsbefattning eller annan befattning.](#))

Avdelningscheferna inom förvaltningen har samlats i ett arbete, då arbetsvärderingen för dessa är identisk och valet därmed gjorts att betrakta det som lika arbete. Särskilda arbeten har skapats för de universitetslektorer, professorer och andra medarbetare som har uppdrag som prefekt då de har ett utökat ansvar och som fjärde siffra i BESTA-koden har en 3:a istället för en 2:a som alla andra inom samma befattning.

Lärarkategorierna inom de olika vetenskapsområdena skulle precis som avdelningscheferna vid förvaltningen kunna samlas i ett gemensamt arbete, men arbetsgruppen har bedömt det som intressant att jämföra löner inom grupper av lika arbete separat för varje vetenskapsområde och jämföra vetenskapsområden i analysen av likvärdiga arbeten. Inom MedFarm görs från och med kartläggningen 2020 även en uppdelning mellan kliniska och icke kliniska anställningar. Nackdelen med denna indelning är att det blir många arbeten att analysera. Vi vet sedan tidigare lönekartläggningar att lönestrukturer kan skilja sig åt mellan vetenskapsområden, vilket är viktigt att synliggöra. Mot bakgrund av det har vi bedömt att fördelarna överväger med den här uppdelningen, då den bättre gör det möjligt att genomföra en fördjupad analys av lika arbete per vetenskapsområde.

I [bilaga 2](#) framgår de största grupperna av arbeten som innehåller såväl kvinnor som män. De arbeten som innehåller 15 anställda eller färre ingår i analysen, men redovisas inte i tabellen i bilagan.

En reflektion är att i de arbeten där man ligger utanför jämställdhetsintervallet (40-60) , där ena juridiska könet har en hög representation tycks det underrepresenterade könet få en mer sammanpressad lönestruktur, oavsett om det gäller för kvinnor eller män.

## Löner för professorer

Arbetsgruppen har i årets lönekartläggning följt upp den speciella granskningen av löneskillnader för professorer inom alla områden som påbörjades i lönekartläggningen

år 2019. I analysen har ingått professorer, såväl befordrade som rekryterade, som helhet per område samt rekryterade för sig och befordrade för sig. Löneskillnader som kan påvisas bedöms främst bero på om man är rekryterad eller befordrad professor. Vid en analys av löner för rekryterade respektive befordrade professorer separerade från varandra bedöms inte löneskillnader beroende på kön kunna påvisas. Med detta sagt kan det inte uteslutas att det inom gruppen professorer som helhet eller inom gruppen rekryterade respektive befordrade professorer kan finnas individuella löneskillnader vilka kan behöva analyseras på en djupare nivå för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader föreligger. Inom område MedFarm kan grundkompetens, om medarbetaren är läkare eller har annan kompetens, vara saklig grund (marknadspåverkan) för skillnad i lönesättningen. Lönesättande chefer uppmanas att i varje enskilt fall bevaka att lönesättningen i alla hänseenden tillämpas likvärdigt för kvinnor och män.

**Tabell 5, Professorer, löneknot % (k/m) per kategori (exkl. prefekter)**

Område	Alla professorer 2021	Alla professorer 2022	Alla professorer 2023	Rekryterade 2021	Rekryterade 2022	Rekryterade 2023	Befordrade 2021	Befordrade 2022	Befordrade 2023
Hum	98,7	98,1	97,4	100,3	99,5	98,8	99,4	99,2	101,1
Med, klin	102,9	99,3	100,3	99,0	95,6	102,1	109,8	102,2	97,1
Med, övr	97,7	91,9	95,0*	96,5	91,1	95,4*	102,4	98,8	99,5*
Sam	94,8	94,7	94,3*	100,7	98,3	101,4	97,8	99,0	100,3*
TekNat och Farm	96,8	97,7	97,2	96,6	97,2	95,0	100,0	100,4	100,1

\*Här har enstaka män stor påverkan på löneknoten.

### Analys av likvärdiga arbeten

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.<sup>3</sup>

I analysen av likvärdigt arbete har löneskillnader analyserats mellan arbeten som är kvinnodominerade (mer än 60 procent är kvinnor) och arbeten som är icke-kvinnodominerade vilka, i enlighet med den genomförda arbetsvärderingen, bedöms ha lika eller lägre krav och högre lön.<sup>4</sup>

Analysen syftar till att se om osakliga löneskillnader mellan könen kan identifieras på strukturell, övergripande nivå. För att undvika individrelaterade förklaringar har fokus i analysen varit arbeten med fler än femton medarbetare.

<sup>3</sup> Diskrimineringslagen, Kap 3, § 10

<sup>4</sup> <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning/>

I [bilaga 3](#) redovisas en sammanställning av alla de arbeten som ingått i analysen av likvärdigt arbete, med kommentarer för kvinnodominerade arbeten och jämförelsearbeten med fler än 15 medarbetare.

I de fall lönekvoten<sup>5</sup> visar på löneskillnad, mellan ett kvinnodominerat arbete och ett jämförelsearbete, behöver den förklaras sakligt. För att se om marknad skulle kunna vara en saklig förklaring behöver en jämförelse göras med lönesättningen av arbetet utanför universitetet.

Marknadspåverkan kan vara saklig grund för löneskillnader mellan olika arbeten. Som referens för att bedöma marknadslön för respektive arbete har ett relativt löneläge<sup>6</sup> från den partsgemensamma lönestatistiken för statliga arbetsgivare använts. För yrkeskategorier som bedömts som specifika för universitetsmiljön (professorer, universitetslektorer, universitetsadjunkter, forskare m fl.) har en jämförelse gjorts med lönestatistik avseende utbildningssektorn. För övriga yrkeskategorier (ekonomer, administratörer, HR, jurister, utredare, serviceassistenter, tekniker m fl.) har en jämförelse gjorts med lönestatistik avseende hela staten. Även om marknadens påverkan på lönesättning kan betraktas som saklig, bör noteras att det inte kan uteslutas att lönesättningen på marknaden kan påverkas av om arbetet är kvinnodominerat eller inte.

Ett värde lika med 100 visar på att arbetet har ett löneläge i nivå med andra statliga arbetsgivare

Ett värde lägre än 100 visar på att arbetet har ett löneläge i en nivå lägre än andra statliga arbetsgivare

Ett värde högre än 100 visar på att arbetet har ett löneläge i en nivå högre än andra statliga arbetsgivare

Noteras bör att ett värde lägre än 100 inte innebär att det är givet att alla i det arbetet har för låg lön eftersom det fortfarande är individuell lönesättning som gäller. Det kan dock vara en signal om att arbetets lönenivå som helhet bör uppmärksammas. Det går inte att utifrån den partsgemensamma statistiken avgöra vad som är rätt lön för en enskild medarbetare.

I tabell 6 vill vi särskilt uppmärksamma likvärdiga arbeten med fler än 15 medarbetare där det kvinnodominerade arbetet, förutom att ligga lågt i förhållande till jämförelsearbeten, även ligger lågt i förhållande till marknaden och där det finns jämförelsearbeten som ligger högt i förhållande till marknaden. Som icke kvinnodominerade jämförelsearbeten med ett löneläge högre än marknaden återfinns generellt även detta år framförallt IT-relaterade samt tekniska arbeten.

Det enda kvinnodominerade arbetet i årets tabell 6 är 4842:2 Ekonom, nivå 4.

---

<sup>5</sup> Lönekvoten beräknas som medianlönen för det kvinnodominerade arbetet dividerat med medianlönen för jämförelsearbetet. Resultatet anges i procent.

<sup>6</sup> Det relativa löneläget visar hur medianlönen för en BESTA-grupp på Uppsala universitet förhåller sig till medianlönen för motsvarande BESTA-grupp i referensstatistiken (median Uppsala universitet/ median referensstatistik \* 100). Om det relativa löneläget är 100 procent har vald BESTA-grupp samma löneläge som motsvarande grupp i referensstatistiken.

Frågan om hur kvinnodominerade arbeten lönesätts i förhållande till såväl marknad som jämförelsearbeten behöver lyftas strategiskt till diskussion med universitetsledningen såväl som med berörda chefer i samband med lönerevision och i samband med rekryteringar. Frågor måste också lyftas kring grunderna för det höga relativa löneläget för de IT-befattningar och tekniska befattningar som även i år återkommer som jämförelsearbeten.

**Tabell 6, Likvärdiga arbeten**

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %
4842:2 ekonom nivå 4		101,7%	97,20
Jämförs med	1632, provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	96,9%	112,93
	1942, adjunkt TekNat och farmaci	98,9%	106,42
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	98,3%	104,01

För det kvinnodominerade arbetet 4842:2 Ekonom, nivå 4 har en avstämning gjorts med analysen för lika arbete för att se om det inom arbetet dessutom kunnat påvisas en löneskillnad som bedöms bero på kön. Lönekvoten (kvinnors löner/mäns löner) ligger över 100. Någon enstaka strukturell skillnad beroende på kön har uppmärksammats i RALS2023, men vi kan notera en generell strukturell satsning på gruppen i samband med lönerevisionen. Det relativa löneläget jämfört med marknaden bedöms vara detsamma för arbetet oavsett kön.

För det kvinnodominerade arbetet 4842:2 Ekonom, nivå 4 syns en positiv utveckling av det relativa löneläget jämfört med den partsgemensamma statistiken. Utvecklingen bevakas i kommande kartläggningar.

Värt att notera är att tabellen i föregående års kartläggning innehöll åtta arbeten, vilket vi ser som en mycket positiv utveckling.

### Föräldraledigas löneutveckling

I år har vi valt att göra en särskild analys av löneutvecklingen för dem som varit föräldralediga för att undersöka om det finns strukturellt påvisbara skillnader mellan dem som varit föräldralediga och icke föräldralediga.

Vi har valt att begränsa vår analys till medarbetare som uppfyller följande kriterier:

- Anställning i befattningen forskare

- Påbörjat anställningen i befattningen senast 31 december 2020
- Pågående anställning 25 januari 2023
- Född år 1977-1992

Vi har jämfört löneutvecklingen för dem som under år 2017-2020 varit föräldralediga 50 procent eller mer under minst sex månader under ett kalenderår med löneutvecklingen för dem som under samma period inte haft föräldraledighet alls eller i mindre omfattning.

I analysen kan strukturella skillnader inte påvisas.

## Strategiska frågor

Nedan listas de utvecklingspunkter som särskilt identifierats och som behöver adresseras på en strategisk nivå för kommande års lönekartläggningar. Med strategisk nivå avses här universitetsledning, förvaltningsledning och HR-ledning. Operativa aktiviteter för lönekartläggningsgruppen i kommande lönekartläggningsprocess följer av kommentarerna i bilaga 2 och 3.

### Jämställdhetsintegrera genom utbildning

Arbetet med jämställdhetsintegrering är strategiskt, övergripande och målstyrt via regleringsbrev och syftar till att förändra de maktstrukturer som motverkar jämställdhet och som identifierats inom universitetet.<sup>7</sup>

Att gå från att förklara löneskillnader till att arbeta för jämställda löner kräver ett långsiktigt arbete med fokus på alla delar som ingår i universitetets jämställdhetsintegreringsplan. För att nå långsiktigt hållbara resultat avseende en jämställd lönesättning kan utbildning av lönesättande chefer inte nog betonas. Sådan bör kontinuerligt ingå som en aktiv åtgärd i universitetets verksamhetsplanering och tid för att reflektera kring jämställdhetsfrågor och identifiera förbättringsområden behöver ingå i planeringen.

Årets lönekartläggning är en fortsättning på ett mer långsiktigt arbete med målet inställt på att detta ska bli en del i årshjulet som involverar hela arbetet inom lönebildning.

### Översyn av befattningar

Det finns skäl att göra en översyn av befattningsbenämningarna vid Uppsala universitet då det i vissa fall saknas en enhetlig tillämpning. Framförallt gäller det inom tekniska och administrativa funktioner, där det stora antalet befattningar inom ett och samma arbete, en och samma BESTAkod, gör att det är svårt att egentligen veta i vilken grad arbeten är lika beträffande arbetsinnehållet.

Det pågår sedan en längre tid ett arbete med översyn och klargörande av anställningsvillkor för förenade befattningar/förenade anställningar. I väntan på att det arbetet slutförs finns betydande svårigheter att göra en fullgod analys och kartläggning

<sup>7</sup> UFV 2022/355 Plan för jämställdhetsintegrering 2023-2025

av de arbeten där förenade befattningar ingår, varför det är önskvärt att den processen påskyndas.

## Värdering och kodning

### BESTA-kodning

Fortsatt löpande översyn av BESTA-kodning, både om den är korrekt och hur den sker vid nyrekrytering och vid byte av befattning är nödvändig för att säkerställa att underlaget för analys blir så korrekt som möjligt.

En övergripande genomgång av BESTAkoderna sker minst två gånger per år i samråd mellan arbetsgivaren och de fackliga organisationerna. De sker även en avstämning med andra universitet för att säkerställa att BESTAkodningen utförs likartat så att den partsgemensamma statistiken ger en relevant grund för analyserna av marknadsläget.

## Kostnadsberäkning

Preliminär kostnadsberäkning inför beslut är framtagen.

Den totala årliga ökade lönekostnaden för 2023 års lönekartläggning är beräknad till cirka 1 428 000 kr (exkl. soc. avg.). Lönejusteringar genomförs i samband med lönerevisionen 2023.

## Länkar

[Riktlinjer för lönesättning - Uppsala universitet \(UU.se\)](#)

[Lönekriterier - Uppsala universitet \(UU.se\)](#)

På Diskrimineringsombudsmannens webbplats återfinns fördjupad information om diskriminering, vad det är och hur man kan arbeta för att förebygga diskriminering.

Diskrimineringslagen:

<http://www.do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen/>

Information om lönekartläggning:

<http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/lonekartlaggning/>

## Bilaga 1, Faktorplan Uppsala universitet

Faktor	Viktning	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4	Nivå 5	Total poäng fördelad per faktor
Utbildning	<b>22</b>	20	35	75	85	115	330
Erfarenhet	<b>11</b>	11	22	33	44	55	165
Sociala färdigheter	<b>10</b>	10	20	30	40	50	150
Problemlösning/ komplexitet	<b>15</b>	15	30	45	60	75	225
Arbetsledning	<b>10</b>	10	20	30	40	50	150
Verksamhetsansvar	<b>10</b>	10	20	30	40	50	150
Ansvar för människor/myndig- hetsutövning	<b>8</b>	8	16	24	32	40	120
Ansvar för resurser	<b>7</b>	7	14	21	28	35	105
Fysiska förhållanden	<b>2</b>	2	4	6	8	10	30
Psykiska förhållanden	<b>5</b>	5	10	15	20	25	75
	<b>100</b>	100	194	304	397	505	<b>1 500</b>

För faktorn utbildning har en icke-linjär poängsättning av de fem nivåerna använts för att fånga den utbildningsnivå som finns inom universitetet.

### FAKTOR 1, UTBILDNING

#### Beskrivning:

Faktorn bedömer de teoretiska färdigheter som krävs för att utföra ett arbete. Teoretisk färdighet mäts genom längden/omfattningen på den adekvata teoretiska utbildningen som krävs för en viss befattning.

Vad som påverkar värderingen:

Nivåplaceringen grundas på den tid, uttryckt i utbildningsnivå, som normalt krävs efter genomgången nioårig grundskola.

När det gäller många typer av befattningar finns det en utbildning som framstår som den ”normala”. Bedömningen ska påverkas av alla krav på kunskaper som normalt inhämtas genom teoretisk utbildning och kurser, oberoende av hur den anställda själv faktiskt har inhämtat dem.

Det är den utbildning som normalt skulle krävas idag för att utföra det nuvarande arbetet som efterfrågas. Om man idag vid en uppkommen vakans skulle efterfråga en person med högskolekompetens för att man vill förändra och/eller utöka arbetsuppgifterna och ansvarsområdet, då är det inte högskoleutbildningen som ska tas upp som den normala utbildningen för dagens arbete.

#### Nivåbeskrivning:

- Nivå 1: Arbetet ställer krav på gymnasieutbildning/motsvarande
- Nivå 2: Arbetet ställer krav på eftergymnasial utbildning, kvalificerad yrkesutbildning eller högskola,
- Nivå 3: Arbetet ställer krav på akademisk examen på grundnivå (3 år/180 hp)
- Nivå 4: Arbetet ställer krav på akademisk examen på avancerad nivå (4 år/240 hp eller mer)
- Nivå 5: Arbetet ställer krav på akademisk examen på forskarnivå

## **FAKTOR 2, ARBETSLIVSERFARENHET**

#### Beskrivning:

Faktorn bedömer de krav på arbetsrelaterad och relevant upplärning, övning, erfarenhet och fortbildning som krävs för att kunna utföra arbetet med tillfredsställande kvalitet. Utgår i bedömningen från att kravet på utbildningsnivå för arbetet är uppfyllt. För lärarbefattningar kan akademisk meritering vara en parameter. Alla nyanställda omfattas av introduktion och viss handledning vilket alltid måste beaktas i bedömningen.

#### Nivåbeskrivning:

- Nivå 1: Begränsad arbetslivserfarenhet krävs för att utföra arbetet efter genomgången introduktion, riktmärke -12 mån.
- Nivå 2: Arbetslivserfarenhet krävs från liknande arbete riktmärke 1-3 år.
- Nivå 3: Relevant arbetslivserfarenhet krävs under sammanlagt 3 – 5 år vilken erhållits från liknande arbete.
- Nivå 4: Ställer krav på både bred, lång och mångsidig erfarenhet. Antal år som riktmärke ca 5-8 år.
- Nivå 5: Krav på många års relevant arbetslivserfarenhet, ca 8 år eller mer. Kravet gäller såväl bredd och djup.

## **FAKTOR 3, SOCIALA FÄRDIGHETER**

#### Beskrivning:

Faktorn bedömer de krav/förväntningar som finns på sociala färdigheter i ett arbete. Följande aspekter ingår:

**Kommunikation och samverkan:** bedömer färdigheten att kunna överföra och motta information samt att kunna arbeta tillsammans med andra människor på ett sådant sätt att man arbetar effektivt och samtidigt tar hänsyn till hur andra reagerar.

**Kontakter:** bedömer färdigheten att förstå och möta olika slags människor i olika sammanhang, att skapa/ vidmakthålla kontakter av vikt.

**Servicegrad:** bedömer arbetets krav på servicenivå, till kunder/studenterna, uppdragsgivare, allmänhet med flera. Här ska också intern service av olika slag bedömas.

**Kulturförståelse:** bedömer färdigheten att kunna förstå olika kulturer. Med kulturer menas språkliga, etniska, religiösa eller sociala kulturer.

**Sociala färdigheter** relateras till komplexiteten i budskapet/informationen, vem mottagarna är samt hur budskapet/informationen överförs. Krav på inlevelse ingår i alla aspekterna. Faktorn omfattar även färdigheter att kunna hantera svåra samtal och inbyggda intressekonflikter.

Nivåplaceringen grundas på:

- **Kombination:** hur många färdigheter som krävs
- **Intensiteten:** hur stora kraven är på de olika färdigheterna

Exempel på omständigheter som har betydelse för kravens storlek:

- Om det är stora kulturella skillnader
- Om det är svårt att kommunicera för att personen är till exempel arg, upprörd, sjuk
- Om det finns intressekonflikter
- Om situationen är krävande och service måste tillhandahållas mycket snabbt

### Nivåbeskrivning

- Nivå 1:** Kontakter, service, kommunikation och samverkan sker både internt och externt men huvudsakligen inom den egna eller närliggande enheter. Arbetet rör i det senare fallet mestadels gemensamma arbetsuppgifter och dess hantering.
- Nivå 2:** Arbetet ställer krav på färdigheter i kommunikation och samverkan både internt och externt, ge råd och/eller förmedla information.
- Nivå 3:** Arbetet ställer krav på att kunna kommunicera med individer/grupper utifrån ett mångfaldsperspektiv samt inbyggda intressekonflikter. Arbetet kräver att kunna informera, leda och motivera, agera utifrån ett konsultativt arbetssätt och därmed påverka andra.
- Nivå 4:** Arbetet ställer krav på att kunna hantera olika intressekonflikter, förhandlingssituationer och ”svåra samtal”. Höga krav finns på att kunna informera och kommunicera på ett tydligt och lättförståeligt sätt med olika

intressegrupper. Krav på att bibehålla och utveckla kontaktnät/relationer i arbetet.

Nivå 5: Arbetet kräver samverkan och förhandling samt förmåga att hitta möjliga lösningar beroende på olika intressekonflikter av skiftande komplexitet. Resultatet medför ofta att långsiktiga konsekvenser blir kännbara i organisationen.

## **FAKTOR 4, PROBLEMLÖSNING/KOMPLEXITET**

### Beskrivning:

Faktorn bedömer krav som arbetet ställer på graden av intellektuella färdigheter. Följande aspekter ingår:

**Problemlösning:** bedömer färdigheter som krävs för att kunna lösa problem. Den tar hänsyn till variationer av problem som kan uppstå och vilken lösning som krävs. Problemen kan röra människor, fakta, teorier, föremål, företeelser.

**Kreativitet:** bedömer färdigheten att skapa något nytt eller kombinera saker som redan finns på ett nytt sätt.

**Självständighet:** bedömer graden av handlingsfrihet.

**Anpassning/utveckling:** bedömer kraven på flexibilitet och förändring.

**Mångsidighet:** bedömer färdigheten att utföra arbetsuppgifter inom vitt skilda verksamhetsområden.

**Beslutsfattande:** bedömer färdigheten att välja mellan olika handlingsalternativ.

Nivåplaceringen grundas på:

**Kombination:** hur många färdigheter som krävs

**Intensiteten:** hur stora kraven är på de olika färdigheterna

**Exempel på omständigheter som har betydelse för kravens storlek:**

**Problemlösning:**

- Om problemen är komplexa, svåra att avgränsa eller definiera, måste angripas från flera håll eller med flera metoder
- Om man inte har andra att fråga eller det är svårt att få tillgång till information som kan bidra till att lösa problemen

**Kreativitet:**

- Om det inte finns standardlösningar
- Om den anställda måste skapa lösningar inom en begränsad ram
- Om det finns få förebilder

**Självständighet:**

- Om man ofta måste ta egna initiativ
- Om det inte finns någon att råd göra med
- Om man självständigt måste identifiera behov och ta initiativ till lösningar på uppkomna problemställningar

**Anpassning/utveckling:**

- Om förhållandena i arbetet ofta ändras
- Om man måste sätta sig in i nya saker på grund av att utvecklingen inom det egna området går snabbt

**Mångsidighet:**

- Om arbetet omfattar arbetsuppgifter från många olika och vitt skilda arbetsområden, stor variation

**Beslutsfattande:**

- Om det i ett arbetslag finns olika uppfattningar och det är viktigt att komma fram till ett beslut
- Om man väljer mellan flera olika alternativ och konsekvenserna blir stora för människor eller för ekonomiska värden
- Om arbetet ställer krav på att kunna analysera, se helheten och fatta beslut

Nivån följer i normalfallet nivån i BESTA-kodningen. Nivåerna går från färre problem med enklare lösningar till färre, mer komplexa problem, processledaransvar.

**Nivåbeskrivning:**

- Nivå 1: Arbetet innebär enkla och relativt standardiserade lösningar. Tillvägagångssätten är kända och många gånger förutsägbara. Begränsade krav på analytisk förmåga och problemlösning vilket handlar om att välja mellan ett antal i förväg givna alternativ.
- Nivå 2: Arbetet kräver ett självständigt arbetsätt utifrån en analytisk och kreativ förmåga. Ibland förekommer komplicerade problemställningar men uppdraget innebär att det finns någon kollega/arbetsledning att råd göra med.
- Nivå 3: Arbetet innebär krav på analys och informationsbearbetning från flera olika källor. Identifiering av problem samt alternativa lösningar förekommer och då mestadels utifrån kända metoder och rutiner. Vid ovanligare och mer komplicerade frågeställningar måste förankring ske före beslut hos överordnad.
- Nivå 4: Arbetet förutsätter förmåga att utreda, analysera, utveckla samt utvärdera olika handlingsalternativ inför ett beslut. Arbetet ställer stora krav på

självständighet, problemlösning, nytänkande, samt förmåga till beslutsfattande utifrån en helhetssyn.

Nivå 5: Arbetet kräver ett långsiktigt och strategiskt agerande utifrån en helhetssyn. Krav på konsekvensanalyser och kunskapsbearbetning inför olika handlingsalternativ. Arbetet innebär mångfasetterade och komplexa problemställningar utifrån många olika infallsvinklar och kräver kvalificerad kunskapsinhämtning, som till exempel teorier, metoder, riktlinjer och beslut. Den anställde måste väga samman och analysera komplicerade data för att bedöma möjliga konsekvenser.

## **FAKTOR 5, ARBETSLEDNING**

### Beskrivning:

Faktorn bedömer det formella ansvar som en arbetsledare har för att leda och fördela arbete samt återkoppla arbetsinsats, resultat och lön till medarbetare. I arbetet ingår även att följa upp uppsatta mål och riktlinjer samt att anställa, utveckla och avveckla medarbetare, ansvara för att den fysiska och psykosociala arbetsmiljön uppfyller fastställda krav.

Nivåplaceringen grundas på:

- Vilka arbetsledande uppgifter som ansvaret omfattar
- Vilka och hur många man är arbetsledare för
- Hur kvalificerad rådgivningen är
- Hur självständigt och under hur lång tid det utövas
- Kombination av ovan nämnda kriterier

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- Om man är arbetsledare för andra arbetsledare
- Om man har ansvar för komplicerade personalpolitiska frågor till exempel disciplinära åtgärder
- Antalet underställda har betydelse, men är inte helt avgörande. Det är kombinationen av antalet underställda, om de arbetar med lika eller vitt skilda arbetsuppgifter, vilka arbetsledande uppgifter man utför och självständigheten i ansvaret som avgör bedömningen
- Om en större del av arbetstiden upptas av arbetsledning

### Nivåbeskrivning:

- Nivå 1: Arbetet innebär att krav på operativ arbetsledning inte förekommer. Arbetet kan innebära ett administrativt samordningsansvar men kräver inte formell arbetsledning. Däremot ingår att introducera nya arbetskamrater i jobbet.
- Nivå 2: I arbetet ingår krav på ett operativt arbetsledningsansvar. Arbetet kan omfatta roller som projektledare, teamledare med mera, men innebär inget chefsansvar.
- Nivå 3: Arbetet innebär ett personalansvar och arbetsmiljöansvar för en mindre sektion, enhet eller grupp. Har en rådgivande roll i samband med anställning, utveckling och lönesättning. Arbetsledningsansvaret utövas ungefär hälften av arbetstiden.
- Nivå 4: Arbetet innebär en arbetsledande roll vilket innebär att leda en eller flera verksamheter, eventuellt kombinerad med ledning av andra arbetsledare/ chefer inom organisationen. Arbetsledningsansvaret utövas mer än hälften av arbetstiden.
- Nivå 5: Arbetet innebär att vara ytterst ansvarig samt ha befogenheter för att kunna fatta avgörande beslut rörande medarbetares arbete och anställningsvillkor. Arbetsleder oftast andra arbetsledare/ chefer inom organisationen. Arbetsledningsansvaret utövas större delen av arbetstiden.

## **FAKTOR 6, VERKSAMHETSANSVAR**

### Beskrivning:

Faktorn bedömer graden av verksamhetsansvar vilket avser ansvar för planering, utveckling, uppföljning och resultat både ur ett kvalitativt och kvantitativt perspektiv. Med ansvar för planering avses kartläggning av behov, formulering av mål och planer (för nuvarande och/eller framtida verksamhet), prioriteringar, insatser samt resursanskaffning utifrån ett budgetansvar (ansvar för en beslutad budget, innebär inte nödvändigtvis att man utformat den själv).

Med ansvar för utveckling avses omvärldsbevakning, befogenheter till att initiera/besluta om verksamhetsutveckling samt besluta om och driva projektinsatser.

Med ansvar för uppföljning och resultat avses ekonomisk uppföljning (boksut, budgetavstämning, redovisning), kvalitetsbedömningar samt måluppfyllelse, kontroll av att planer genomförts och ansvar för förändringsbehov.

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- Om ansvaret innebär att skapa förutsättningar för många andra personer att medverka i utvecklingen av en verksamhet
- Om resultatet har en strategisk/långsiktigt betydelse för organisationen
- Om det innebär ansvar för att hushålla med begränsade resurser
- Om det innebär ansvar för en budget i en komplex verksamhet

### Nivåbeskrivning:

- Nivå 1: Det egna arbetet utförs självständigt, men utgår från att det finns riktlinjer och rutiner att följa och det är huvudsakligen planerat och strukturerat av någon annan. Medarbetaren kan bidra med idéer eller förslag inom det egna arbetsområdet. Arbetet innehåller inga krav på budget/verksamhetsansvar. (utföra)
- Nivå 2: Arbetet innebär att självständigt planera eget arbete till exempel beträffande tidsplanering, arbetssätt och metod. Oftast finns det givna, kommunicerade riktlinjer och beslut att utgå ifrån. Arbetet förutsätter ett deltagande i planering och utveckling inom den egna enheten/avdelningen/motsvarande. Inga krav på budgetansvar ingår. (utreda)
- Nivå 3: Arbetet innebär att planera, utveckla samt följa upp riktlinjer, processer, tjänster och metoder utifrån befintliga och förändrade verksamhetsbehov. Arbetet kan innebära budgetavstämning, ansvar för bokslut samt genomförande av kvalitetsuppföljningar. (utveckla, mer långsiktigt)
- Nivå 4: Arbetet innebär ett strategiskt ansvar för planering, utveckling, kvalitet samt resultatuppföljning. Arbetet innebär stora möjligheter till att påverka/förändra normer, riktlinjer och processer inom del av eller hela verksamheten. (strategiskt, kan innefatta budgetansvar)
- Nivå 5: Arbetet innebär ett helhetsansvar för ett eller flera verksamhetsområden där det förekommer ett övergripande budget- och kvalitetsansvar. Det finns ett betydande ansvar för att påverka verksamhetens utformning, att styra och påverka utbud och tjänster samt de normer, rutiner och riktlinjer som styr verksamheten. Arbetet har krav på kontinuerliga analyser och uppföljningar.

## **FAKTOR 7, ANSVAR FÖR MÄNNISKOR/MYNDIGHETSUTÖVNING**

### Beskrivning:

Faktorn omfattar undervisning, handledning och ansvar för utveckling av människor som är beroende av den verksamhet som bedrivs. Ansvar för människor innebär även att hantera individrelaterad sekretessbelagd information. Faktorn tar hänsyn till vilka konsekvenser som uppstår om inte ansvaret fullföljs gentemot "tredje man". Det kan innebära att ansvara för säkerhet, underhåll och bevarande av känslig information som berör individer. Myndighetsutövning bedöms också under faktorn, till exempel antagning och examination.

Arbetsgivarbeslut och chefsansvar förs till faktor 5, arbetsledning.

Rehab, Utredningar/beslut om personärenden som bara berör anställda förs till faktor 7, ansvar för resurser. Utredningar av personärenden kopplade till icke anställda hör hemma i faktor 7.

Nivåplaceringen grundas på:

- Vad ansvaret omfattar
- Hur självständigt och under hur lång tid ansvaret utövas
- Vilka konsekvenser blir följden om inte ansvaret fullföljs

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- Vilken inriktning har organisationen
- Om ansvaret för människor dominerar arbetet eller utövas under en mycket liten del av tiden
- Om ansvaret delas med andra personer eller om det finns möjlighet att fråga andra till råds eller diskutera
- Vilka konsekvenserna blir för organisationen, den anställde personligen och för de människor ansvaret omfattar. (Organisationens verksamhet kan ifrågasättas, den anställde förlora legitimationen eller människor hamna i en besvärlig situation.)
- Om informationen är känslig/konfidentiell innebär det ett särskilt ansvar.

Nivåbeskrivning:

- Nivå 1: Arbetet innebär att ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och välbefinnande är begränsat till normal hänsyn och omtanke.
- Nivå 2: Arbetet innebär att vara ansvarig för, och involverad i, andras välbefinnande och säkerhet. Det finns oftast någon arbetsledare att tillfråga om råd/inriktning innan beslut behöver fattas. Arbetet innebär att det förekommer hantering av individrelaterad sekretessbelagd information.
- Nivå 3: Arbetet innebär att självständigt bedöma samt tillgodose förväntningar och behov hos andra. Arbetet innebär att initiera och motivera samt påverka människors lärande, utveckling, inspiration, hälsa samt säkerhet.
- Nivå 4: Arbetet innebär krav på att påverka, förändra, fatta beslut samt följa upp människors villkor beträffande lärande, utveckling, inspiration, samt säkerhet.
- Nivå 5: Arbetet innebär att självständigt bedöma, påverka samt fatta avgörande beslut om insatser rörande andras människors lärande, utveckling, inspiration, samt säkerhet. Konsekvensanalyser förutsätts och individer/grupper påverkas i hög grad utifrån fattade beslut.

## **FAKTOR 8, ANSVAR FÖR MATERIELLA RESURSER OCH INFORMATION**

### Beskrivning:

Faktorn bedömer det ekonomiska ansvaret för materiella tillgångar såsom utrustning, maskiner, fastigheter, varor och lager. Dessutom bedöms graden av ansvar för organisationens immateriella tillgångar såsom innehåll i IT-system, varumärken, patent, register och liknande vilket kan mätas med ekonomiska värden. Tillika ansvar för hantering/spridning av arkiv, journaler, dataprogram och liknande. OBS: Handlar om ansvar för hantering, inte tillgång till lokaler där resurser och information finns.

Faktorn mäter konsekvenserna i form av skada på anseende och förtroende, avbrott i arbetet, försämrad service med mera. Det är inte bara skadan för organisationen som ska bedömas, utan också den skada som kan drabba allmänheten, studenter, organisationens anställda med flera.

Nivåplacering grundas på:

- Hur stort ekonomiskt värde ansvaret omfattar
- Vilka följder/konsekvenser bristande ansvarstagande medför
- Hur självständigt ansvaret är

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- Ansvar för att köpa in/underhålla dyrbar utrustning
- Ansvar för att upptäcka brister i rutiner eller material på arbete som utförs av andra
- Ansvar för att skydda andra människors intressen
- Att vid brist i ansvarstagandet blir konsekvenserna att den anställde förorsakar avbrott i verksamheten, en skada för organisationen, medarbetare, studenter, allmänhet eller andra företag
- Ansvar för att hantera information som måste skyddas för åtkomlighet
- Att vid brist i ansvarstagandet blir konsekvenserna att den anställde förlorar tillstånd, licens eller legitimation

### Nivåbeskrivning:

Nivå 1: Ett medarbetaransvar som innebär normal aktsamhet vid användandet av den egna utrustningen, till exempel att telefon, dator och annan egen utrustning sköts och aktas. Normal aktsamhet och hänsyn vid hantering av information/upplysningar/data som är allmängiltiga och lättillgängliga. Inget uttalat ansvar för immateriella värden och/eller informationsspridning ingår i arbetet. Inköp av förbrukningsmaterial vägs in här.

Nivå 2: Ansvarar självständigt för att materiella resurser med relativt stora ekonomiska värden aktas och omhändertas. Arbetet kan innebära

hantering av information/upplysningar/data som behöver skyddas från åtkomlighet. Arbetet kan innebära att avgöra vilken information som skall lämnas ut respektive skyddas.

- Nivå 3: Ansvarar självständigt för materiella resurser som omfattar stora ekonomiska värden och där konsekvenser av oaktsamhet blir kännbara för verksamheten. Ansvar för hantering av strategisk information kan ingå.
- Nivå 4: I arbetet ingår att det finns ett ansvar för materiella resurser av omfattande ekonomiska värden samt möjlighet att påverka organisationens immateriella värden.
- Nivå 5: Har ett övergripande och strategiskt ansvar för materiella och immateriella resurser inom verksamheten. Felaktiga beslut leder oftast till omfattande kännbara ekonomiska/verksamhetsmässiga konsekvenser.

## **FAKTOR 9, FYSISKA FÖRHÅLLANDEN**

### Beskrivning:

Faktorn bedömer fysisk ansträngning av olika slag till exempel upprepade ansträngande arbetsställningar pågående under lång tid. Faktorn tar även hänsyn till otrevlig/obehaglig fysisk miljö såsom förekomst av buller, föroreningar samt en förhöjd risk för egen skada/sjukdom. Sannolikheten för att det i verksamheten inträffar en skada/våldsamt situation/hot bedöms här. Ansträngning samt utsatthet av sinnesorganen och/eller precisionsarbete kan även vägas in i faktorn.

När vi beskriver fysisk ansträngning menar vi arbetsuppgifter som är mer fysiskt ansträngande och är normalt förekommande i arbetet både beträffande omfattning och rent tidsmässigt.

Risk för skada/sjukdom ingår också i faktorn. Hänsyn tas till under hur lång tid, hur ofta det förekommer och i vilken mån den anställde själv kan påverka ansträngningen samt hur påfrestande och otrevlig den fysiska omgivningen är.

Bedömningen utgår ifrån hur stora riskerna är, givet att gällande arbetsmiljöregler efterföljs.

Hot om våld förs till faktor 10, psykiska förhållanden.

- Nivå 1: Arbetet består av ett fysiskt rörligt arbete ute och/eller inne, där viss ansträngning förekommer men dock under relativt korta stunder. Obehaglig fysisk miljö förekommer nästan aldrig och risken för egen skada/sjukdom är liten.
- Nivå 2: Arbetet ställer krav på viss fysisk ansträngning/muskelanspänning. Under kortare perioder kan fysiskt obekväma arbetssituationer förekomma. Det finns en liten men dock begränsad risk för egen skada/sjukdom i arbetet.

- Nivå 3: Uppdraget ställer krav på fysisk ansträngning/muskelanspänning periodvis förekommande vid varje arbetspass. I arbetet ingår obekväma arbetsställningar, inte sällan ansträngning av sinnesorganen och det finns en risk för egen skada/sjukdom i arbetet.
- Nivå 4: Arbetet ställer stora krav på fysisk ansträngning/muskelanspänning, oftast förekommande vid varje arbetspass. I arbetet ingår ofta obekväma arbetsställningar och ansträngning av sinnesorganen, det finns en stor risk för egen skada/sjukdom i arbetet.
- Nivå 5: Uppdraget ställer mycket stora krav på fysisk ansträngning/muskelanspänning/ansträngning av sinnesorganen, obekväma arbetsställningar ingår kontinuerligt och risken för egna skador/sjukdom är hög.

## FAKTOR 10, PSYKISKA FÖRHÅLLANDEN

### Beskrivning:

Faktorn bedömer graden av psykisk och emotionell ansträngning i arbetet.

Följande aspekter ingår:

Koncentration:

Bedömer de krav på koncentration som ställs; till exempel när man läser och analyserar en artikel, vid granskningsarbeten, när man lyssnar på hjärtslag/andra ljud och om arbetet måste utföras snabbt och noggrant. *Förväxla inte koncentration med problemlösning.*

Enformighet:

Bedömer den psykiska påfrestningen i arbeten där få arbetsuppgifter ingår, där medarbetaren inte själv kan planera sitt arbete och/eller är bunden vid en maskin eller liknande.

Tillgänglighet:

Bedömer krav som innebär att den anställde ständigt måste vara nåbar, ha en hög tillgänglighet och som kan medföra en bundenhet i arbetet.

Ständig anpassning och förändring:

Bedömer krav på en ständig press till förändring eller utveckling och anpassning i arbetet, där arbetets förutsättningar förändras ofta/konstant. *Möjlighet till personlig utveckling och stimulans i arbetet är en positiv förändring och bedöms inte som en ansträngning.*

Påfrestande relationer:

Bedömer både den psykiska och emotionella ansträngning som kontakter med människor kan innebära vid exempelvis vård, omsorg, behandling, undervisning. Den

emotionella ansträngningen kan beskrivas som krav på inlevelse vid kontakt med andra människors behov eller att stå i fokus för andra människors uppmärksamhet.

Under denna aspekt bedöms också den psykiska påfrestningen det innebär att i sitt arbete utsättas för hot om våld. Däremot bedöms den fysiska risken vid hot om våld under faktorn ”Fysiska förhållanden”.

Kontakter med människor som omfattar normala kontakter mellan kollegor och/eller studenter/allmänhet eller samarbete av okomplicerad natur bedöms inte som ansträngande.

Stress:

Bedömer den psykiska och emotionella ansträngning som kan förekomma vid motstridiga arbetskrav eller om man arbetar under tidspress.

Exempel på omständigheter som kan ha betydelse för kravens storlek:

- Om arbetet innebär att koncentrera sig på komplicerade uppgifter, enformiga uppgifter eller uppgifter med många små detaljer där noggrannhet och precision är nödvändigt.
- Om den anställde inte själv kan tidplanera eller göra någon typ av planering av det arbete som vederbörande ska utföra
- Om man måste vara så tillgänglig att det inkräktar på möjligheterna att utföra andra nödvändiga arbetsuppgifter
- Om den anställde i allt snabbare takt tvingas till ständiga anpassningar utan eget inflytande
- Om man konfronteras med arga, upprörda, sjuka eller svårhanterliga personer. Kravens storlek ökar ytterligare om en sådan person är beroende av den anställde för att få hjälp och/eller lösningar på sina problem.
- Om man ständigt står i fokus för andra människors uppmärksamhet
- Om arbetet ska utföras under tidspress (exempelvis fastställd dead line finns)

Nivåplaceringen grundas på:

Varaktigheten – under hur lång tid den anställde utsätts för ansträngningen

Frekvensen – hur ofta den anställde utsätts för ansträngningen

Inflytande – i vilken utsträckning den anställde kan påverka ansträngningen

Kombination – om den anställde utsätts för flera ansträngningar samtidigt (Exempelvis om ett hårt styrt arbete samtidigt kräver stor koncentration eller om ett arbete som kräver stor inlevelse samtidigt måste utföras under stor tidsbrist)

Intensiteten – kan påverkas av om arbetet måste utföras snabbt och noggrant

Tidspress – omfattning på konsekvenser vid en missad dead line

Nivåbeskrivning:

- Nivå 1: Arbetet förutsätter planering och koncentration, påfrestande arbetsmoment kan förekomma men förutsättningar finns för att kunna planera och organisera arbetet.
- Nivå 2: Påfrestande arbetsmoment förekommer i arbetet och då oftast under kortare perioder. Arbetet kan även innehålla psykisk och emotionell ansträngning, koncentration och enformighet men det finns oftast stöd/avlastning att tillgå.
- Nivå 3: Både psykisk och emotionell ansträngning förekommer i arbetet. Hänsyn tas till påfrestning utifrån krav på anpassning, hot om våld, tidspress, koncentration, kommunikationssvårigheter samt påfrestande relationer.
- Nivå 4: Arbetet innebär att större delen av arbetstiden utförs under psykisk/emotionell ansträngning. Hänsyn tas till påfrestning utifrån stora krav på anpassning, hot om våld, tidspress, tillgänglighet, koncentration, kommunikationssvårigheter samt påfrestande relationer.
- Nivå 5: Arbetet är mycket krävande beträffande psykisk/ emotionell ansträngning. Hänsyn tas till påfrestning utifrån mycket stora krav på anpassning, hot om våld, tidspress, tillgänglighet, koncentration, kommunikationssvårigheter samt påfrestande relationer.

## Bilaga 2 Analys av löneskillnader i grupper av lika arbeten

Tabellen är sorterad efter den största löneskillnaden till kvinnors nackdel (markerade med orange), över till minimala eller inga löneskillnader mellan könen (markerade med lila) och slutligen till löneskillnader till männens nackdel (markerade med blått).

Arbete	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
2052:2 Lektor, Med, klinisk	77,7%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Svåranalyserad grupp, på grund av olika anställningsvillkor, olika utbildningsbakgrund med mera. Utredning och förhandling av anställningsvillkor för förenade befattningar/förenade anställningar pågår. På alla organisatoriska enheter ses två "skikt" lönemässigt. Flertalet män återfinns i det övre skiktet och i det undre är kvinnorna i klar dominans. Inom respektive skikt bedöms skillnaderna mellan könen inte vara betydande. Utbildningsbakgrund kan påverka löneläget. Ingångslöner bevakas.
6412:2 Trädgårdsarbetare	91,6%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
5322, Administratör nivå 2	91,8%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas. Lönerna i det övre skiktet är jämförbara med dem som är i nedre skiktet för arbete 5332, det finns en ganska stor "överlappning".
1862, Professor Sam	91,8%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Löneskillnaden baseras på löner för samtliga professorer, såväl rekryterade som befordrade. Generellt är lönerna högre för rekryterade än befordrade, med några få undantag. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1952, Bitr lektor, forskarassistent, TekNat och Farm	92,4%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.

Arbete	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
4742:2 Administrativ chef/samordnare	93,4%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
2252, Projektledare mm	94,4%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
2042, Adjunkt Med	94,9%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
4832, Ekonomiadministratör/ekonom	96,3%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. I gruppen finns elva olika befattningsbenämningar. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1962, Professor TekNat och Farm	96,9%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Löneskillnad bedöms i övrigt främst bero på om man är rekryterad eller befordrad professor. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1942, Adjunkt TekNat och Farm	97,0%	Det relativa löneläget K/M något lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1622, Forskningsassistent, HumSam, projektassistent nivå 2	97,3%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023. Noteras att lönutveckling över tid är låg för gruppen.
2052:1 Lektor Med	97,4%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
5412, Institutionstekniker/ tekniker	97,4%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.

Arbete	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
9961 Avdelningschef UFV	97,5%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas. Löneskillnader bedöms bero på olika grundkompetens, vilket påverkar marknadsfaktorn.
1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker, TekNat och Farm	97,6%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1632, Provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	97,8%	Det relativa löneläget K/M marginellt högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1762, Professor hum	98,0%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Löneskillnad bedöms främst bero på om man är rekryterad eller befordrad professor. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
4932, Informatör motsv.	98,1%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas. I arbetet finns 14 olika befattningsbenämningar.
1742, Adjunkt hum	98,2%	Det relativa löneläget K/M marginellt högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1852:1 Lektor Sam	98,3%	Det relativa löneläget K/M marginellt lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
4122, Biblioteksassistent nivå 2	98,3%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1752:1 Lektor Hum	98,4%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.

Arbete	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
2252:1 Forskningsrådgivare	98,6%	Föregående kartläggning var antalet medarbetare i den här gruppen färre än 15 stycken, varför den inte fanns med i motsvarande tabell i bilagan år 2022. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
4632, Systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	98,7%	Det relativa löneläget K/M oförändrat jämfört med föregående kartläggning. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
2212, Kursassistent, amanuens	98,8%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
7712 samt 7412, Serviceassistent/lokalvård samt ekonomibiträde	98,8%	Det relativa löneläget K/M oförändrat jämfört med föregående kartläggning. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1552, Forskare med, projektkoordinator	98,8%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1652, Forskare, forskningskoordinator, projektledare HumSam	98,9%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
4142, Bibliotekarie nivå 4	98,9%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	99,0%	Det relativa löneläget K/M något högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm teknat	99,0%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1852, Bitr lektor , forskarass, sam	99,1%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
9941 Gruppchef, UfV	99,5%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
2142:1 Pedagogisk utvecklare	99,6%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.

Arbete	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
1422, Forskningsass. , ingenjör teknat	99,7%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1532, Forsk.ing./BMA med, forskningsköterska, bioinformatiker nivå 3 med mm	99,7%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1452, Forskare teknat	99,8%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1442:2 Postdoktor teknat	100,0%	Det relativa löneläget K/M oförändrat jämfört med föregående kartläggning. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1732, Doktorand hum	100,0%	Lönestege tillämpas. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1932, Doktorand teknat och farmaci	100,0%	Lönestege tillämpas. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
2032, Doktorand med	100,0%	Lönestege tillämpas. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
2062, Professor med	100,0%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
4722, Lönespecialist, HR-admin	100,1%	Det relativa löneläget K/M marginellt lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
2242:1 Utbildningsledare/utbildningssamordnare	100,2%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1752, Bitr lektor, forskarass, hum	100,2%	Föregående kartläggning var antalet medarbetare i den här gruppen färre än 15 stycken, varför den inte fanns med i motsvarande tabell i bilagan år 2022. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1542:2 Postdoktor, med	100,7%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1642:1 Postdoktor humsam	100,7%	Det relativa löneläget K/M marginellt lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1832, Doktorand sam	101,0%	Lönestege tillämpas. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.

Arbete	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
1522, Forskningsass med	101,2%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
2232, Studievägl/samordnare	101,3%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
4132, Bibliotekarie	101,4%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
2222, Kursadministratör, studieadministratör, programadministratör, administratör	101,5%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
9952 Enhetschef UFV	101,6%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1432, Forskningsingenjör/BMA TekNat	101,6%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
4942, Projektledare, redaktör mm	101,7%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
4842:2 Ekonom nivå 4	101,7%	Det relativa löneläget K/M ökat jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden marginellt minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
1952:1 Lektor TekNat och Farm	101,9%	Det relativa löneläget K/M ökat jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
2242, Projektkoordinator, projektledare, utredare mm	102,0%	Det relativa löneläget K/M ökat jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
2062:1 Professor, Med, klinisk	102,2%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.

Arbete	Löneskillnad (K/M)	Kommentar
1842, Adjunkt, Sam	104,2%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
2242:2 inkl 2232 Fakultetshandläggare	104,3%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
4732, HR-generalist, HR-samordn	104,8%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
4532, Systemadministratör, Drift, underhåll och support	105,0%	Det relativa löneläget K/M högre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden ökat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med	105,5%	Det relativa löneläget K/M oförändrat jämfört med föregående kartläggning. minskat. Vissa lönejusteringar har gjorts i samband med RALS 2023.
4842:1 Controller	105,7%	Föregående kartläggning var antalet medarbetare i den här gruppen färre än 15 stycken, varför den inte fanns med i motsvarande tabell i bilagan år 2022. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.
5332, Administratör nivå 3	105,7%	Det relativa löneläget K/M lägre jämfört med föregående kartläggning, vilket innebär att löneskillnaden minskat. Inga strukturella skillnader på grund av kön kan påvisas.

## Bilaga 3, Analys av löneskillnader för likvärdigt arbete

Tabellen visar löneskillnader mellan grupper med arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete med grupper med arbetstagare som utför likvärdigt arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat (jämförelsearbete) och som har lika eller lägre krav och högre lön.

Kolumnen märkt ”Lönekvoten KA/JA vid UU” visar hur det kvinnodominerade arbetets medianlön förhåller sig till jämförelsearbetets.

Arbeten där det kvinnodominerade arbetet ligger lågt i jämförelse med partsgemensam statistik medan alla eller vissa av jämförelsearbetena med fler än 15 medarbetare ligger högt markeras med orange färg i sammanställningen.

Värden inom parentes i kommentarerna visar på arbetets löneläge på Uppsala universitet relativt löneläget i den partsgemensamma lönestatistiken.

Ett värde lika med 100 visar på att arbetet har ett löneläge i nivå med andra statliga arbetsgivare

Ett värde lägre än 100 visar på att arbetet har ett löneläge i en nivå lägre än andra statliga arbetsgivare

Ett värde högre än 100 visar på att arbetet har ett löneläge i en nivå högre än andra statliga arbetsgivare

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Medianlön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
1522, Forskningsass Med		69	29 300		105,35	Det relativa löneläget för arbete 1522 har en tydligt positiv utveckling sedan föregående år. (2022=97,95)
Jämförs med	4122, Biblioteksassistent nivå 2	15	29 800	98,3%		
	4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	81	35 800	81,8%	105,91	
	4532, Systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	70,2%	108,18	
	5412, Institutionstekniker/tekniker	44	30 150	97,2%	106,69	Här ingår 5412 institutionstekniker/tekniker samt 5412:1 Receptionist/telefonist i partsgemensam statistik. Relativa löneläget bedöms rimligt för båda grupperna.
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	79,3%	110,87	

<b>Kvinnodominerat arbete (KA)</b>	<b>Jämförelsearbete (JA)</b>	<b>Antal anställda</b>	<b>Median-lön</b>	<b>Lönekvot KA/JA vid UU, %</b>	<b>Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %</b>	<b>Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.</b>
1532, forskningsingenjör/BMA, forskningssköterska, bioinformatiker nivå 3 Med mm		99	35 600		102,33	Den tidigare negativa trenden för arbete har brutits och det relativa löneläget har en positiv utveckling sedan föregående år. (2022=97,49)
Jämförs med	1432, Forsk.ing./BMA TekNat	47	37 700	94,4%	103,46	
	4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	81	35 800	99,4%	105,39	
	4532, Systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	85,3%	108,18	
	4632, Systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	79,6%	104,01	
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	96,3%	110,87	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med		52	41 150		103,65	Den positiva utvecklingen vi sett för det relativa löneläget de senaste åren fortsätter även i år för arbete 1542. Här ingår även 1542:1 Bioinformatiker MedFarm m fl i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara lägre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Exakt värde kan inte med säkerhet konstateras, men vår bedömning är att det finns fog att anta att det är högre än föregående år. (2022=99,16)
Jämförs med	1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat	51	41 200	99,9%	99,30	Här ingår även 1442:1 Bioinformatiker TekNat i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara lägre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Exakt värde kan inte med säkerhet konstateras.

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
	1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker TekNat och medfarm	47	43 500	94,6%	1442:1 =99,30 1542:1 =103,65	Här ingår även 1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat och 1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med samt postdoktorer i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Exakt värde kan inte med säkerhet konstateras.
	1632, Provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	90,6%	112,93	
	1742, Adjunkt Hum	60	41 750	98,6%	105,39	
	1942, Adjunkt TekNat och Farm	103	44 500	92,5%	106,42	
	4532, Systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	98,6%	108,18	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	92,0%	104,01	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
1542:2 Postdoktor, med		69	37 700		103,65	Här ingår även 1542:1 Bioinformatiker MedFarm, forskningsingenjörer, projektledare m fl i partsgem stat. Bioinformatiker och de andra arbetena ligger relativt postdoktorerna högre, varför det relativa läget torde vara lägre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Exakt värde kan inte med säkerhet konstateras. Arbetet bevakas i kommande kartläggningar.
Jämförs med	1442, 1:e forskningsingenjör, projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat	51	41 200	91,5%	99,30	Här ingår även 1442:1 Bioinformatiker TekNat i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara lägre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Exakt värde kan inte med säkerhet konstateras.

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
	1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker TekNat och medfarm	47	43 500	86,7%	1442:1 =99,30 1542:1 =103,65	Här ingår även 1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat och 1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med samt postdoktorer i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Exakt värde kan inte med säkerhet konstateras.
	1632, Provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	83,0%	112,93	
	1642:1 Postdoktor HumSam	81	41 500	90,8%	104,51	
	1742, Adjunkt Hum	60	41 750	90,3%	105,39	
	1942, Adjunkt TekNat och Farm	103	44 500	84,7%	106,42	
	4532, Systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	90,3%	108,18	
	4632, Systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	84,2%	104,01	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
1732, Doktorand Hum		146	31 700		104,73	Lönestege tillämpas. De relativa löneläget påverkas av hur många som befinner sig på respektive steg.
Jämförs med	1432, Forskningsingenjör/BMA TekNat	47	37 700	84,1%	103,46	
	4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	81	35 800	88,5%	105,91	
	4532, Systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	75,9%	108,18	
	4632, Systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	70,8%	104,01	
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	85,8%	110,87	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
1842, Adjunkt Sam		142	44 150		105,93	Det relativa löneläget för arbete 1842 är fortsatt gott. (2022=106,30)
Jämförs med	1632, Provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	97,2%	112,93	
	1942, Adjunkt TekNat och farmaci	103	44 500	99,2%	106,20	
	4632, Systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	98,7%	104,01	
2032, Doktorand Med		215	31 700		104,18	Lönestege tillämpas. De relativa löneläget påverkas av hur många som befinner sig på respektive steg.
Jämförs med	1432, Forskningsingenjör/BMA TekNat	47	37 700	84,1%	103,46	
	4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	81	35 800	88,5%	105,91	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
	4532, Systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	75,9%	108,18	
	4632, Systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	70,8%	104,01	
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	85,8%	110,87	
2042, adjunkt med		77	43 600		108,47	Det relativa löneläget för arbete 2042 är fortsatt gott. (2022=108,70)
Jämförs med	1632, provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	96,0%	112,93	
	1942, adjunkt TekNat och farmaci	103	44 500	98,0%	106,20	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	97,4%	104,01	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
2052:2 Lektor, med, klinisk		43	51 500		106,65	Här ingår såväl biträdande lektor som lektor i partsgem stat.
Jämförs med	1852:1 Lektor Sam	305	52 500	98,1%	107,11	Här ingår såväl biträdande lektor som lektor i partsgem stat.
	1952:1 Lektor TekNat och farmaci	276	55 200	93,3%	104,31	Här ingår såväl biträdande lektor som lektor i partsgem stat.
2222, kursadministratör, studieadministratör, programadministratör, administratör		184	34 400		104,01	Här ingår även 2222:1 kursinformatör i partsgemensam statistik. Det relativa löneläget är fortsatt gott. (2022=104,31)
Jämförs med	4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	81	35 800	96,1%	105,91	
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	93,1%	110,87	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
2232, studievägl/samordnare		211	38 200		103,64	Här ingår även 2232 Fakultetshandläggare (11 st) i den partsgemensamma statistiken. Då de till antalet är få bedöms de inte påverka det relativa löneläget i någon större utsträckning. Positiv utveckling av det relativa löneläget från föregående år. (2022=100,95)
Jämförs med	1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker TekNat och medfarm	47	43 500	87,8%	1442:1 =99,30 1542:1 =103,65	Här ingår även 1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat och 1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med samt postdoktorer i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Hur högt kan inte med säkerhet konstateras.
	1632, provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	84,1%	112,93	
	4532, systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	91,5%	108,18	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	85,4%	104,01	
2242, projektkoordinator, projektledare, utredare mm		75	42 600		101,01	I den partsgemensamma statistiken ingår 2242 projektkoordinator, projektledare, utredare mm, 2242:1 utbildningsledare/utbildningssamordnare och 2242:2 fakultetshandläggare. 2242 och 2242:2 har ungefär samma medellön och representerar tillsammans 89 av 121 medarbetare i dessa tre grupper. Den tredje gruppen 2242:1 har en högre medellön. Av detta drar vi slutsatsen att det relativa löneläget möjligen kan vara något i överkant för 2242.
Jämförs med	1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker TekNat och medfarm	47	43 500	97,9%	1442:1 =99,30 1542:1 =103,65	Här ingår även 1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat och 1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med samt postdoktorer i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Hur högt kan inte med säkerhet konstateras.

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
	1632, provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	93,8%	112,93	
	1942, adjunkt TekNat och farmaci	103	44 500	95,7%	106,42	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	95,2%	104,01	
2242:2 inkl 2232 Fakultetshandläggare		25	41 900		2232 =103,64 2242:2 =101,01	I den partsgemensamma statistiken ingår 2242 projektkoordinator, projektledare, utredare mm, 2242:1 utbildningsledare/utbildnings-samordnare och 2242:2 fakultetshandläggare. 2242 och 2242:2 har ungefär samma medellön och representerar tillsammans 89 av 121 medarbetare i dessa tre grupper. Den tredje gruppen 2242:1 har en högre medellön. Av detta drar vi slutsatsen att det relativa löneläget möjligen kan vara något i överkant för 2242:2. Positiv utveckling av det relativa löneläget för båda kategorierna föregående år. (2022 var värdena 2242=97,84 samt 2232=100,95)

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Medianlön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
Jämförs med	1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker TekNat och medfarm	47	43 500	96,3%	1442:1 =99,30 1542:1 =103,65	Här ingår även 1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat och 1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med samt postdoktorer i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Hur högt kan inte med säkerhet konstateras. I statistiken för BESTA 2232 ingår även studievägledare/samordnare. Då fakultetshandläggarna är få till antalet (11 st) i det kollektivet (211 st studievägledare/samordnare), bedöms de inte påverka det relativa löneläget i någon större utsträckning. Fakultetshandläggare ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget för dem torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Hur högt kan inte med säkerhet konstateras.
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	93,6%	104,01	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
4132, bibliotekarie		76	36 700		101,99	Oförändrat löneläge sedan föregående år. (2022=101,99)
Jämförs med	1432, forsk.ing./BMA TekNat	47	37 700	97,3%	103,46	
	4532, systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	87,9%	108,18	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	82,0%	104,01	
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	99,3%	110,87	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
4142, bibliotekarie nivå 4		27	42 000		105,67	Positiv utveckling av det relativa löneläget sedan föregående år. (2022=104,71)
Jämförs med	1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker TekNat och medfarm	47	43 500	96,6%	1442:1 =99,30 1542:1 =103,65	Här ingår även 1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat och 1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med samt postdoktorer i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Hur högt kan inte med säkerhet konstateras.
	1632, provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	92,5%	112,93	
	1942, adjunkt TekNat och farmaci	103	44 500	94,4%	106,42	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	93,9%	104,01	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
4722, lönespecialist, HR-admin		15	34 700		102,60	Svag nedåtgång för det relativa löneläget sedan föregående år. Läget ännu gott, men arbetet bevakas i kommande kartläggning, (2022=103,33)
Jämförs med	4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	81	35 800	96,9%	105,91	
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	93,9%	110,87	
4732, HR-generalist, HR-samordn		75	39 900		104,23	Positiv utveckling av det relativa löneläget sedan föregående år. (2022=101,84)
Jämförs med	1442:1 och 1542:1 Bioinformatiker TekNat och medfarm	47	43 500	91,7%	1442:1 =99,30 1542:1 =103,65	Här ingår även 1442, 1:e forsk.ing., projektkoordinator, tillämpningsexpert mm TekNat och 1542, 1:e forsk.ing.m laboratorieansvarig, projektledare mm med samt postdoktorer i partsgem stat. Bioinformatiker ligger relativt de andra arbetena högt, varför det relativa läget torde vara högre än vad som syns i den partsgemensamma statistiken. Hur högt kan inte med säkerhet konstateras.
	4532, systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	95,6%	108,18	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	89,2%	104,01	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
4832, ekonomiadministratör/ekonom		134	41 400		100,33	Närmast oförändrat relativt löneläge sedan föregående kartläggning. (2022=100,5)
Jämförs med	4532, systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	99,2%	108,18	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	92,5%	104,01	
4842:2 ekonom nivå 4		37	44 000		97,20	Här ingår såväl 4842:1 Controller (17 st) som 4842:2 ekonom nivå 4 (37 st) i den partsgemensamma statistiken. Den andra gruppen har väsentligen högre löner varför det relativa löneläget bedöms ligga något i överkant. Det relativa löneläget har utvecklats positivt sedan föregående kartläggning. (2022=94,32). I årets lönerevision skedde en del särskilda satsningar på medarbetare i denna grupp. Gruppen bevakas särskilt i kommande kartläggningar för en uppföljning av hur detta påverkar det relativa löneläget.
Jämförs med	1632, provkonstruktör, forskningssamordnare mm HumSam	27	45 400	96,9%	112,93	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med parts-gemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
	1942, adjunkt TekNat och farmaci	103	44 500	98,9%	106,42	
	4632, systemutvecklare, Systemutveckling och systemförvaltning nivå 3	80	44 750	98,3%	104,01	
4932, informatör motsv.		89	41 200		102,99	Närmast oförändrat relativt löneläge sedan föregående kartläggning. (2022=102,69)
Jämförs med	4532, systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	98,7%	108,18	
5322, administratör nivå 2		20	34 650		108,98	Positiv utveckling av det relativa löneläget för arbete 5322. (2022=103,5)
Jämförs med	4522, IT-tekniker, Drift, underhåll och support	81	35 800	96,8%	105,91	
5332, administratör nivå 3		33	36 300		100,20	Arbete 5332 har haft en positiv trend vad gäller det relativa löneläget och den fortsätter i år. Bevakas i kommande kartläggning.
Jämförs med	4532, systemadministratör, Drift, underhåll och support	74	41 750	86,9%	108,18	
	6022, Instrumentmakare	16	36 950	98,2%	110,87	

Kvinnodominerat arbete (KA)	Jämförelsearbete (JA)	Antal anställda	Median-lön	Lönekvot KA/JA vid UU, %	Relativt löneläge jmf med partsgemensam statistik, %	Kommentar för de arbeten där både det kvinnodominerade arbetet och jämförelsearbetet har fler än 15 medarbetare. Relativt löneläge i kommentarerna syftar på jämförelse med partsgemensam statistik.
6412:2 Trädgårdsarbetare		17	28 200		105,42	Något negativ förändring av det relativa löneläget, men det är fortfarande att betrakta som gott.
Jämförs med	5412, institutionstekniker/tekniker	44	30 150	93,5%	106,69	Här ingår 5412 institutionstekniker/tekniker samt 5412:1 Receptionist/telefonist i partsgemensam statistik. Relativa löneläget bedöms rimligt för båda grupperna.
7712 samt 7412, serviceassistent/ lokalvård samt ekonomibiträde		105	25 100		100,98	Närmast oförändrat relativt löneläge sedan föregående kartläggning. (2022=100,81)
Jämförs med	5412, institutionstekniker/tekniker	44	30 150	83,3%	106,69	Här ingår 5412 institutionstekniker/tekniker samt 5412:1 Receptionist/telefonist i partsgemensam statistik. Relativa löneläget bedöms rimligt för båda grupperna.