UPPSALA UNIVERSITET

UFV-PA 2019/4811

Lönekartläggning 2019

Fastställd av HR-direktören 2020-01-17

UPPSALA UNIVERSITET

Innehållsförteckning

Lönekartläggning 2019 — 4

Riktlinjer om löner och andra anställningsvillkor — 4

Lika arbete — 4

Likvärdigt arbete — 4

Arbetsprocess, lönekartläggning 2019 — 5

Arbetsgång, steg för steg — 5

Förberedelser — 5

Gruppindelning — 5

Analys — 5

Utvecklingsarbete — 5

Sammanställning av rapport — 6

Systemstöd — 6

BESTA-kod som grund för gruppindelning i lika arbete — 6

Arbetsvärdering och likvärdigt arbete — 6

Utvecklingsarbete — 7

Redovisning av lönekartläggning och analys år 2019 — 8

Analys — 9

Analys av riktlinjer och styrdokument — 9

Analys av lika arbeten — 9

Löner för professorer — 16

Analys av likvärdiga arbeten — 16

Strategiska frågor — 16

Jämställdhetsintegrera genom utbildning — 16

5-årsplan – progression — 17

Översyn av befattningar — 17

Värdering och kodning — 17

Kostnadsberäkning — 18

Länkar — 18

Bilaga 1, Faktorplan Uppsala Universitet — 19

FAKTOR 1, UTBILDNING — 19

FAKTOR 2, ERFARENHET 19
FAKTOR 3, SOCIALA FÄRDIGHETER/FÖRMÅGOR 20
FAKTOR 4, PROBLEMLÖSNING/KOMPLEXITET 20
FAKTOR 5, ARBETSLEDNING 20
FAKTOR 6, VERKSAMHETSANSVAR 20
FAKTOR 7, ANSVAR FÖR MÄNNISKOR/MYNDIGHETSUTÖVNING 20
FAKTOR 8, ANSVAR FÖR RESURSER 21
FAKTOR 9, FYSISKA FÖRHÅLLANDEN 21
FAKTOR 10, PSYKISKA FÖRHÅLLANDEN 21

Lönekartläggning 2019

Föreliggande rapport innehåller dokumentationen av 2019 års lönekartläggning, analys samt dokumentation av ställningstaganden i årets arbete och en plan för utveckling av arbetet med lönekartläggning vid Uppsala Universitet. Från och med 2016 genomförs lönekartläggning varje år.

Riktlinjer om löner och andra anställningsvillkor

Lönekartläggningsarbetet 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 (https://www.arbetsgivarverket.se/besta/) 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 lägre krav och högre lön. Ett icke kvinnodominerat arbete är antingen kvantitativt jämställt (inget av de juridiska könen uppgår till eller överstiger 60 procent andelsmässigt) eller är mansdominerat. När andelen kvinnor uppgår till eller överstiger 60 procent kan arbetet betraktas som kvinnodominerat. (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 dess 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 2019

Ett stort arbete gjordes under 2016 med förändringar av metod och användning av ett nytt systemstöd, vilket har inneburit en läroprocess för deltagarna i arbetsgruppen. Det utvecklingsarbete som föreslogs i 2016 års rapport har delvis genomförts under 2017 och 2018, men en del utvecklingsarbete återstår. Vi ser framför oss 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 har det deltagit tre representanter för arbetsgivaren, varav en lika-villkorsspecialist samt tre representanter för våra tre arbetstagarorganisationer. Förankring har gjorts med representanter för verksamheten.

Förberedelserna inför och genomförandet av lönekartläggningen 2019 vid Uppsala universitet beskrivs nedan.

Arbetsgång, steg för steg

Följande steg har ingått i arbetet med årets lönekartläggning.

Förberedelser

- Lönelista hämtades ur Primula i februari 2019.
- Genomgång av listan och borttagning av dubbletter med mera
- Inrapportering av löner till verktyget Sysarb.
- Upprättande av tidplan för arbetsgruppen.

Gruppindelning

- Grupperingar av lika arbeten utifrån BESTA-kodens första fyra siffror. Resultatet blev 135 grupper av lika arbeten.
- Genomgång och korrigering av grupper med lika arbeten, bland annat genomgång av nya grupper och korrigering av felaktiga BESTA-koder

Analys

- Analys av riktlinjer och praxis om löner och andra anställningsvillkor.
- Analys av lika arbeten.
- Framtagande av underlag för vidare utredning, fortsatt utvecklingsarbete.
- Framtagande av underlag för vidare diskussion i lönerevisionsarbetet.
- Granskning av arbetsvärdering och faktorbeskrivning

Utvecklingsarbete

- Förberedelser inför arbetsvärderingsarbete år 2020, planering av processen

- Bearbetning av beskrivningar för samtliga faktorer, som förberedelse för arbetsvärdering år 2020
- Informationsinsatser om lönekartläggningsarbete riktade till chefer inom alla verksamhetsområden

Sammanställning av rapport

- Upprättande av slutrapport inklusive utvecklingspunkter samt kostnadsberäkning.

Systemstöd

I arbetet med lönekartläggningen har systemstödet Sysarb använts (tidigare kallat MIA). Genom ett systemstöd underlättas hanteringen av de ca 7 000 löner som ska grupperas och analyseras. Arbetstagarorganisationerna 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 2019 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 135 grupper av lika arbeten.

Under arbetets gång har det konstaterats att ett antal personer har haft en felaktig BESTA-kod och korrigeringar har gjorts i enighet mellan parterna.

Arbetsvärdering 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, måste en arbetsvärdering genomföras vilket i sig är en komplicerad process. Utgångspunkten för en arbetsvärdering är att avgöra vilka faktorer som ska ligga till grund för arbetsvärderingen och hur faktorerna ska mätas och viktas mot varandra. Den generella faktorplan som tillhandahålls i systemstödet Sysarb består av 10 faktorer som mäts genom 5 poängnivåer för varje faktor.

I årets kartläggning har arbetsgruppen valt att specialgranska arbetsvärderingen, viktningen och faktorerna. Vid granskningen framkom att faktorerna i sig är relevanta, men att beskrivningarna av faktorerna, behöver revideras så att de bättre återspeglar arbetsförhållanden och krav på kunskaper och andra krav i arbetet vid universitetet. Vidare konstaterades att en förnyad arbetsvärdering av samtliga arbeten är absolut nödvändig för att eventuella slutsatser som följer av en analys av likvärdiga arbeten ska leda till korrekta åtgärder och trovärdighet avseende jämställdhetsarbetet. Viktningen av

faktorerna behöver revideras, även om det inte är givet att den ska ändras. Att analysera likvärdigt arbete innan ovanstående åtgärder vidtagits bedöms inte relevant.

Utvecklingsarbete

Revidering av faktorbeskrivningar

Arbetsgruppen har i samverkan påbörjat reviderat beskrivningarna av faktorerna. Revideringen ska slutföras innan arbetet med arbetsvärderingen startar i februari år 2020.

Arbetsvärdering och viktning av faktorerna

För att kunna jämföra likvärdiga arbeten med varandra skapas så kallade värderingsgrupper, det vill säga grupper av likvärdiga arbeten som ska jämföras med varandra. En bedömning måste då göras av hur stora intervall värderingsgrupperna ska ha. I lönekartläggningen 2016 valdes intervallet 10 poäng, vilket har använts även i 2017 och 2018 års lönekartläggningar. Det innebär att alla grupper av lika arbeten som i arbetsvärderingen fått en totalpoäng som inte skiljer sig mer än 10 poäng hamnar i samma värderingsgrupp.

Arbetsgruppen upplevde 2018 att det fanns svårigheter med analysen av likvärdigt arbete, vilket har sin grund i flera orsaker. En är att BESTA-kodningen inte bedöms helt korrekt, men en mer kritisk faktor är att arbetsvärderingen av de olika arbetena upplevs som tveksam, jämförelser mellan vissa yrken upplevs inte relevanta. En korrekt arbetsvärdering är en förutsättning för att analysen av likvärdigt arbete ska kunna genomföras på ett bra sätt och behov bedömdes finnas av en översyn, vilket togs till handlingsplanen år 2018.

Arbetsgivaren ansvarar för att genomföra arbetsvärderingen, vilken sedan ska samverkas med arbetstagarorganisationerna innan den fastställs av arbetsgivaren.

Arbete med en ny arbetsvärdering planeras till februari-mars år 2020. Till arbetet har varje verksamhetsområde att utse arbetsgivarrepresentanter för att säkerställa tillgången på så bred kunskap som möjligt om verksamhetens olika krav när värderingsarbetet genomförs. Arbetet med arbetsvärdering ska ledas av HR-avdelningen, med stöd av extern konsult.

Första steget i arbetsvärderingen är att gå igenom alla grupper av lika arbeten och bedöma vilka krav som ställs på respektive arbete. Alla grupper av arbeten ska värderas utifrån samtliga värderingsfaktorer genom att en nivå på varje faktor väljs och tilldelas gruppen, vilket sammantaget resulterar i en poängsumma. Det är denna totalsumma som sedan avgör vilka arbeten som ska betraktas som likvärdiga.

Viktningen av faktorerna ska överensstämma 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. Om en viktning inte skulle göras skulle det innebära att alla faktorer får samma tyngd, det vill säga betyder lika mycket för lönesättningen i organisationen.

För att säkerställa ett så objektivt förfarande som möjligt ska arbetsvärderingen ske utan att de medverkande har kännedom om viktningen av faktorerna. Viktningen av faktorerna ska sedan ske utan att den som fattar beslut därom har kännedom om resultatet av arbetsvärderingen.

Först när såväl arbetsvärdering som viktning genomförts kan analysen påbörjas i samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarorganisationerna.

Redovisning av lönekartläggning och analys år 2019

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

Tabell 2, Nyckeltal lönekartläggning år 2019

Nyckeltal	Kvinnor	Män	Totalt
Antal	3 822	3 462	7 284
Andel	52,5 %	47,5 %	
Medellön	38 366	42 239	40 207
Lön % (K/M)			90,8 %
Maxlön	158 000	159 000	159 000
90:e percentilen	52 500	64 600	58 500
Medianlön	35 900	38 000	36 850
10:e percentilen	26 700	27 500	27 000
Minlön	18 000	16 300	16 300
Medelålder	44 År	43 År	44 År
Medelanställningstid	9 År	9 År	9 År

Tabell 3, De 10 högsta lönerna för kvinnor respektive män i lönekartläggningen år 2019

Kvinnor	Män
158 000	159 000
123 800	126 000
122 000	113 400
109 500	104 800
105 200	102 400
103 000	101 000
100 800	101 000
98 300	101 000
97 000	100 000
95 600	100 000

De högsta lönerna, för såväl kvinnor som män, avviker starkt från lönestrukturen, vilket påvisas i nedanstående tabell över de högsta lönerna för kvinnor respektive män. Den

löneskillnad som på den högsta lönenivån initialt visar på ett relativt jämställt löneläge, förskjuts till en högre lön för män när vi nått den 90:e percentilen i tabell 2, med start från och med den sjunde högsta lönen i tabell 3. Löneskillnaderna väger sedan över till fördel för männen till dess vi når de två allra lägsta lönerna.

Analys

Analys av riktlinjer och styrdokument

De riktlinjer och andra styrdokument som analyserats i 2019 års lönekartläggning är Riktlinjer för lönesättning vid Uppsala universitet (UFV-PA 2014/639) och Riktlinjer för lönetillägg mm (UFV 2013/1326). 2016 analyserades även bedömningsområdena för prestationsbedömning vid lönerevision och förmåner kopplade till anställning vid universitetet. 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. 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.

Analys av lika arbeten

Bland de totalt 135 grupperna av lika arbeten är det 26 grupper som bara innehåller ett juridiskt kön. I de fallen blir en analys av lika arbete inte aktuell. I tabell 3 nedan framgår de största grupperna av lika arbeten som innehåller såväl kvinnor som män. Tillsammans utgör grupperna 7 284 anställningar. De grupper som innehåller 15 anställda eller färre ingår i analysen, men redovisas inte nedan. Att det skapades många grupper med få personer i varje beror på utformningen av BESTA-systemet med arbetsområde och nivå.

Varje grupp av lika arbeten har analyserats. I de fall löneskillnader 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 har berörda chefer fått till uppgift att beakta det i samband med lönerevisionen alternativt har gruppen förts till utvecklingsplanen (se nedan). I förekommande fall har berörda chefer fått i uppgift att Det fortsatta analysarbetet på individnivå utifrån utvecklingsplanen omfattar både kvinnor och män.

Vidare har arbetsgruppen under analysarbetet identifierat ett antal grupper av lika arbeten som förs till handlingsplanen för att gruppen som sådan ska utredas vidare. Det kan finnas frågetecken om anställda ligger i rätt grupp, om gruppen borde delas upp i två grupper eller annat.

För lärar- och forskarkategorierna är grupperna av lika arbeten relativt homogena, det vill säga att grupperna i de flesta fall bara omfattar en befattning. För administrativ personal kan vissa grupper vara mer heterogena då flera befattningar ryms inom en och samma BESTA-kod. Som ett exempel kan nämnas gruppen som i kartläggningen benämns 5332 Administrativt arbete nivå 3, där befattningar som 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 en och samma grupp av lika arbeten.

Chefsbefattningar markeras i BESTA-kodens fjärde siffra, där 1 betyder chefs-befattning, 2 betyder annan befattning och 3 betyder tidsbegränsat ledningsuppdrag inom universitet/högskola (prefekt eller liknande). (https://www.arbetsgivarverket.se/besta/besta-systemets-uppbyggnad/chefsbefattning-eller-annan-befattning/)

Avdelningscheferna inom förvaltningen har samlats i en grupp, då arbetsvärderingen för dessa är identisk och därmed medför att de kan betraktas som lika arbete. Särskilda grupper har skapats för de universitetslektorer och professorer som har uppdrag som prefekt eftersom de 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 värderas inte olika, det bedöms inte finnas anledning att anta kraven skulle skilja sig åt mellan en professor eller universitetslektor inom exempelvis MedFarm jämfört samma befattningar inom TekNat eller HumSam. De skulle därmed precis som avdelningscheferna vid förvaltningen kunna samlas i en gemensam grupp, men arbetsgruppen har bedömt det som intressant att titta på områdena separat och göra jämförelsen dem emellan i analys av likvärdiga arbeten istället. Nackdelen med denna indelning är att det blir många grupper att analysera. En stor fördel är dock att olika delar av våra vetenskapsområden analyseras för sig, det vill säga inom varje arbetsområde för sig. Det är en fördel då vi vet att lönestrukturer skiljer sig åt mellan vetenskapsområden, vilket är viktigt att synliggöra.

Tabell 4 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). Löneskillnader större än 2 % kommenteras i tabellen.

Tabell 4, Löneskillnader i grupper av lika arbeten

Arbete	Antal anställda	Andel kvinnor	Lönekvot (K/M)	Kommentar
2052, lektor/forskarass med	99	67,7	88,8	Svåranalyserad grupp, på grund av olika anställningsvillkor, olika utbildningsbakgrund med mera. Avvakta utredning av anställningsvillkor för förenade befattningar som ännu inte är klar. Utredningen bör skyndas på så att analys kan genomföras.
4742:2 admchef/samordnare	16	81,2	90,2	Strukturell skillnad mellan män och kvinnor som behöver förklaras. Frågor lyfts till berörda chefer.
2242, utbildnledare/fak handläggare motsv	103	70,9	92,0	Gruppen innehåller ett antal oklart definierade befattningar (projektsamordnare, projektkoordinator, projektledare, utredare etc) samt utbildningsledare, fakultetshandläggare m.fl. Om vi antar att "spretigheten" i befattningar och arbetsuppgifter är lika mellan könen, kan vi konstatera att män generellt har högre, kommer in högre och har en bättre löneutveckling. Fördjupad analys nödvändig för att se om sakliga skäl finns. Frågor lyfts till berörda chefer.
4642, systemutvecklare nivå 4	21	19,0	93,6	Uppmärksamma berörda chefer på vikten att se över strukturen efter genomförd omorganisation. Bevaka kommande år.
4942, projektledare, redaktör mm	24	70,8	93,6	Lite spretig grupp, men strukturella skillnader kan inte uteslutas. Frågor lyfts till berörda chefer.
7542, projektled byggnadsavd/intendent	17	52,9	95,0	Gruppen behöver utredas, eventuellt delas i flera arbeten i kommande kartläggning. Frågor lyfts till berörda chefer.
6412, Trädgårdsarbetare:2	18	83,3	95,1	Positiv löneutveckling sett till anställningstid. Löneskillnader bedöms inte bero på kön. Lönebilden lyfts till chef för kommentar.

2212, kursassistent	131	52,7	95,3	Skillnaden i lön bedöms bero på vilken institution man tillhör, inte på kön i sig, utan på om gruppen amanuenser på institutionen är mans- eller kvinnodominerad. Fördjupad analys behövs per institution för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader föreligger.
1552, forskare med	323	52,6	95,7	Negativ trend mot föregående år, då skillnaderna mellan könen var minimal. Uppmärksamma området på detta.
1442, 1:e forsk.ing. mm teknat	37	24,3	96,0	Ingångslön samt löneutveckling för kvinnor bör bevakas. Strukturella skillnader kan inte uteslutas. Fördjupad analys behövs per institution för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader föreligger.
1862, professor sam	137	33,6	96,1	Om man tittar på hela gruppen professorer på sam, totalt 137 pers, ser man en löneskillnad på 96,1. Vid en granskning av befordrade professorer för sig och rekryterade professorer för sig får vi ett annat resultat. Befordrade professorer: löneskillnad 99,5 Rekryterade professorer: löneskillnad 99,8 Löneskillnad totalt bedöms därmed inte bero på kön, utan på om man är befordrad eller rekryterad. Noteras att det finns fler män än kvinnor som är rekryterade, 73% respektive 27 %, totalt 70 personer.
4142, bibliotekarie nivå 4	21	81,0	96,1	Berörda chefer uppmärksammade på lönestrukturen. Följa upp nästa år.
1512 och 1412, projektassistent	18	72,2	96,2	Generellt kan konstateras att kvinnor har lägre lön än män som är projektassistenter. Det finns en sammantagen

				löneskillnad mellan vetenskapsområdena. MedFarm har generellt lägre månadslöner än TekNat, men där det på MedFarm är till fördel för kvinnor är det på TekNat till fördel för män. Inom MedFarm 107,7 Inom TekNat 92,8 Alla 96,2 Bevakas i kommande lönekartläggningar.
1522, forskningsass med	59	69,5	96,2	Förra året minimala löneskillnader, nu 96,3. Negativ trend som bedöms bero på lägre ingångslöner för kvinnor. Uppmärksamma området på detta.
4832, ekonomiadministratör	143	83,2	97,2	Strukturella skillnader ses från 3 år och framåt. Nyanställda förbättrar strukturen. Kvinnor med lång anställningstid ligger lågt i lön. Gruppen rymmer såväl ekonomiadministratörer som ekonomer. Överväga delning av gruppen?
2232, studievägl/samordnare	201		97,8	Ska gruppen delas i flera?
2252, projektledare	50	66,0	97,8	Gruppen är heterogen till arbetsinnehåll, men bedöms som tillräckligt homogen för att kunna göra en analys Kvinnor har lägre ingångslön och sämre löneutveckling. Cheferna uppmärksammas på detta.
1962, professor teknat	254	19,3	98,0	
2142, kompetensutvecklare	30	60,0	98,1	
5422, tekniker/receptionist	20	25,0	98,1	
1442:1 Bioinformatiker	40	20,0	98,3	
1852, lektor/forskarass, sam	310	53,9	98,3	
1752, lektor/forskarass, hum	187	53,5	98,6	
1732, doktorand hum	183	55,7	98,7	
1952, lektor/forskarass teknat	307	34,5	98,8	
4722, lönespecialist, HR-admin	20	95,0	98,8	
1632, provkonstruktör mm humsam	24	75,0	98,9	
1652, forskare humsam	224	51,3	99,2	

1742, adjunkt hum	51	54,9	99,2	
1642:1 Postdoktor humsam	40	37,5	99,3	
1842, adjunkt sam	147	61,9	99,3	
2062, professor med	153	34,6	99,3	
1832, doktorand sam	267	53,6	99,8	
1932, doktorand teknat	659	38,7	99,9	
7712, serviceassistent/lokalvård	115	98,3	99,9	
1442:2 Postdoktor	176	32,4	100,0	
1432, forsk.ing./BMA teknat	62	29,0	100,1	
9952 Enhetschef UFV	57	71,9	100,1	
4522, IT-tekniker	35	20,0	100,3	
5412, institutionstekniker/receptionist	59	35,6	100,3	
1452, forskare teknat	356	29,8	100,4	
2032, doktorand med	271	66,4	100,5	
4532, systemadministratör	100	22,0	100,8	
1942, adjunkt teknat	71	52,1	100,9	
4932, informatör motsv.	71	83,1	101,3	
5332, administratör nivå 3	47	78,7	101,5	
1422, forskningsass. teknat	28	50,0	101,9	
2222, kurs- o studieinformatör	160	85,6	101,9	
6422, trädgårdsmästare	16	75,0	102,1	Generellt inga strukturella löneskillnader
1542:1 Postdoktor, med	100	55,0	102,4	Inga strukturella skillnader kan påvisas.
1762, professor hum	99	43,4	102,5	Bara rekryterade -> 106,2 18 kvinnor, 28 män Bara befordrade ->102,2 25 kvinnor, 28 män
4542, teknisk systemadm	18	16,7	102,5	Uppmärksamma berörda chefer på vikten av att se över strukturen i samband med omorganisationen. Bevaka kommande år.
4132, bibliotekarie	79	78,5	102,6	Noteras att nyanställda män tenderar att ligga högre i lön än kvinnor, medan det motsatta gäller efter lång anställningstid. Uppmärksamma lönesättande chefer på detta och bevaka i kommande kartläggningar.

1532, forsk.ing./BMA med	147	84,4	102,8	Hög andel kvinnor. Bevaka lägstalöner i kommande revision Lönespridningen ser likartad ut mellan könen. Noteras att löneutvecklingen inte är stor för varken kvinnor eller män.
1622, forskningsass. humsam	50	60,0	103,6	Många nyanställda kvinnor med högre lön. Antalet visstidsanställningar är stort.
5312, adm assistent	20	80,0	103,7	De skillnader som finns förklaras av skillnader i prestation/arbetsuppgifter/ansvar.
4632, systemutvecklare nivå 3	58	22,4	104,0	Inga strukturella skillnader kan påvisas.
2042, adjunkt med	75	82,7	104,4	De som ligger högst i lönestrukturen har lönetillägg (prestation) och det gäller för såväl kvinnor som män. Löneskillnader förklaras av prestation och marknad.
4842:2 ekonom nivå 4	39	79,5	104,6	Ekonomer vid institution är oftare kvinnor med lägre lön. Bevakas i kommande kartläggningar.
1542, 1:e forsk.ing. mm med	47	61,7	104,8	Inga strukturella skillnader kan påvisas.
4742:1, HR-specialist	17	83,3	105,6	Tidigare fanns flera olika kategorier representerade i gruppen. Delat gruppen i tre delar, adm.ch/adm samordn, specialister, strateger. Löneskillnaderna bedöms inte bero på kön.
9961 Avdelningschef UFV	21	47,6	107,1	Överbibliotekarie och rådgivare flyttas till ej bestakodade.
5322, administratör nivå 2	32	93,8	108,7	Inga strukturella skillnader kan påvisas.
4732, HR-generalist, HR-samordn	69	91,3	108,9	Löneutveckling följer anställningstid (och ålder). Inga strukturella löneskillnader kan påvisas.

Löner för professorer

Arbetsgruppen har speciellt granskat löneskillnader för professorer inom alla områden. I analysen har ingått professorer, såväl befordrade som rekryterade, som helhet per område samt rekryterade för sig och befordrade för sig. Generellt kan sägas att rekryterade professorer har högre lön än befordrade. Löneskillnader som kan påvisas bedöms 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.

För att få jämställda löner för grupperna som helhet bör man sträva efter en så jämn könsfördelning som möjligt inom varje grupp av befordrade som rekryterade professorer, inom samtliga vetenskapsområden och fakulteter. Det är en strategisk fråga som får lyftas till ledningen inom respektive område och för universitetet som helhet.

Tabell 5, Professorer, lönekvot (k/m) per kategori

Område	Alla professorer	Rekryterade	Befordrade
Hum	102,5	106,2	102,2
Med	99,3	99,7	100,9
Sam	96,1	99,8	99,5
TekNat och Farm	98,0	97,4	101,0

Analys av likvärdiga arbeten

I år har ingen analys av likvärdiga arbeten genomförts då, som tidigare nämnts, arbetsvärderingen har befunnits ha så stora brister att en analys inte är relevant innan ny arbetsvärdering genomförts.

Strategiska frågor

Nedan listas de utvecklingspunkter som särskilt identifierats behöver adresseras på en strategisk nivå för kommande års lönekartläggningar. Med strategisk nivå avses här universitetsledning, förvaltningsledning eller HR-ledning. Operativa aktiviteter för lönekartläggningsgruppen i kommande lönekartläggningsprocess följer av kommentarerna i tabell 4.

Jämställdhetsintegrera genom utbildning

Uppsala universitet är under jämställdhetsutveckling, jämställdhetsintegrering, vilket inkluderar även lönekartläggning och detta kräver utbildning inom genus och jämställdhet. 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 handlingsplan för lika villkor.

5-årsplan – progression

Årets lönekartläggning får betraktas som en fortsättning på ett mer långsiktigt arbete för lönekartläggning och planen är att detta blir en del i årshjulet som involverar hela arbetet inom lönebildning. Föreliggande rapport innehåller dokumentationen av 2019 års lönekartläggning och en inledning till plan för kommande progression (se ovan).

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. Det stora antalet befattningar gör också att det är svårt att egentligen veta i vilken grad arbeten är lika beträffande arbetsinnehållet. En översyn skulle därför med fördel även kunna omfatta en redogörelse för vilka stödfunktioner som bör finnas vid universitetet och vilket arbetsinnehåll som rekommenderas för en viss befattning.

Det pågår ett arbete med översyn och klargörande av anställningsvillkor för förenade befattningar. I samband med det arbetet bör även registreringen i Primula av dessa anställningar ses över, då enhetlighet bedöms saknas vad gäller hur anställningsgrad och eventuella arvoden från annan arbetsgivare anges. Bristen på enhetlighet försvårar analysarbetet vid lönekartläggningen.

Arbetsgruppen vill även särskilt lyfta fram behovet av att tydliggöra ansvar och arbetsuppgifter för chefsroller i skilda delar av organisationen, för att arbetsvärdering och påföljande analys ska bli korrekt.

Värdering och kodning

BESTA-kodning

Fortsatt översyn av BESTA-kodning, både om den är korrekt och hur den sker vid nyrekrytering och vid byte av befattning. För att jämförelser med partsgemensam statistik ska bli relevant har avstämning med andra lärosäten skett för att säkerställa att kodning sker på likartat sätt. Det finns sedan den 1 oktober en ny organisation av IT-funktioner vid universitetet och när den har etablerats fullt ut bör en genomgång av BESTA-kodningen för den delen av verksamheten prioriteras. Kartläggandet av administrativa stödroller kan även den ge ett visst förtydligande bidrag, vilket kan underlätta vid likriktning av kodningen.

Ny arbetsvärdering

Som start på nästkommande lönekartläggning ska en ny arbetsvärdering genomföras för att lägga en mer tillförlitlig grund för analysarbetet. Arbetet med arbetsvärdering är tidskrävande och kräver en bred representation från verksamheten. Ledningen behöver vara tydlig med att det är ett prioriterat arbete.

Uppföljning av intervall i faktorplanen

I samband med arbetet med en ny arbetsvärdering ska intervallen i faktorplanen revideras.

Kostnadsberäkning

Preliminär kostnadsberäkning inför beslut är framtagen.

Den totala årliga ökade lönekostnaden för 2019 års lönekartläggning är 262 500 kr. Det berör ett mindre antal individer. Några lönejusteringar är redan genomförda, resterande görs under 2020.

Det finns några större grupper där det kan finnas strukturella skillnader som kommer att utredas i kommande lönekartläggningar. Om analyser visar skillnader som beror på kön kan detta leda till kostnadsökningar.

Länkar

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

Observera att viktningen av faktorer samt beskrivning av faktorerna nedan kommer att revideras innan arbete påbörjas med analys av lönekartläggning år 2020.

Faktorer för arbetsvärdering	**Vikt %**	**Nivå 1**	**Nivå 2**	**Nivå 3**	**Nivå 4**	**Nivå 5**
Utbildning	23*	23	35	65	80	115
Erfarenhet	10*	10	20	25	35	50
Sociala färdigheter	10	10	20	30	40	50
Problemlösningsförmåga/komplexitet	15	15	30	45	60	75
Arbetsledning	10	10	20	30	40	50
Verksamhetsansvar	10	10	20	30	40	50
Ansvar för resurser	8	8	6	24	32	40
Ansvar för människor/myndighetsutövning	7	7	14	21	28	35
Fysiska förhållanden	2	2	4	6	8	10
Psykiska förhållanden	5	5	10	15	20	25
	100					

***** För dessa faktorer 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.

FAKTOR 2, ERFARENHET

Beskrivning:

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

FAKTOR 3, SOCIALA FÄRDIGHETER/FÖRMÅGOR

Beskrivning:

Faktorn bedömer de krav/förväntningar som finns på sociala färdigheter i ett arbete. Här avses kommunikation och samverkan, förmåga att överföra och motta information, förväntad servicegrad, visad kulturförståelse samt förmåga att skapa/ vidmakthålla kontakter av vikt. Faktorn omfattar även empati samt förmåga att kunna hantera svåra samtal och inbyggda intressemotsättningar.

FAKTOR 4, PROBLEMLÖSNING/KOMPLEXITET

Beskrivning:

Faktorn bedömer krav som arbetet ställer på graden av intellektuella färdigheter, problemlösningsförmåga och att kunna hantera komplexitet i uppdrag. Här avses krav på att självständigt identifiera behov samt komma med alternativa förslag till lösningar på uppkomna problemställningar. Vidare att kunna analysera, se helheten samt möjlighet till att fatta beslut. Faktorn bedömer även krav på initiativ, kreativitet, utvecklingsmöjligheter samt inslag av variation/ mångsidighet.

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.

FAKTOR 6, VERKSAMHETSANSVAR

Beskrivning:

Faktorn bedömer graden av verksamhetsansvar vilket avser planering, utveckling, uppföljning och resultat både ur ett kvalitativt och kvantitativt perspektiv. Med planering avses kartläggning av behov, prioriteringar, insatser samt resursanskaffning utifrån ett budgetansvar. Med utveckling avses omvärldsbevakning, befogenheter till att initiera/besluta om verksamhetsutveckling samt projektinsatser. Med resultat avses ekonomisk uppföljning, kvalitetsbedömningar samt måluppfyllelse.

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.

FAKTOR 8, ANSVAR FÖR RESURSER

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 osv vilket kan mätas med ekonomiska värden. Tillika ansvar för hantering/spridning av arkiv, journaler, dataprogram och liknande.

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/våldsam 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 förekommer trots att all bedömning utgår ifrån att gällande arbetsmiljöregler efterföljs.

FAKTOR 10, PSYKISKA FÖRHÅLLANDEN

Beskrivning:

Faktorn bedömer graden av psykisk och emotionell ansträngning i arbetet. Här avses koncentration, enformighet, tillgänglighet samt nåbarhet. Även påfrestande relationer/kontakter och ständiga krav på anpassning och förändring bedöms. Faktorn tar hänsyn till kontinuerlig tidspress samt ihållande hög stressnivå.