



UPPSALA  
UNIVERSITET

# **LÖNEANALYS 2003-2004**

## **RAPPORT**

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

<b>1. BAKGRUND</b> .....	<b>2</b>
<b>2. ARBETSMETOD OCH GENOMFÖRANDE</b> .....	<b>2</b>
<b>3. KOMMENTARER TILL KARTLÄGGNINGSGRUPPENS RAPPORT</b> .....	<b>3</b>
<b>4. LÖNEANALYS AV LIKA BEFATTNINGAR</b> .....	<b>7</b>
4.1 ASSISTERANDE PERSONAL (EKONOMI-, KURS-, PERSONAL-, PROJEKT-, ADMINISTRATIV) (27).....	8
4.2 AVDELNINGSCHEF (KANSLICHEF, EKONOMICHEF, PERSONALCHEF, IT-CHEF, PLANERINGSHEF, ETC) (71).....	9
4.3 AVDELNINGSDIREKTÖR (62) .....	10
4.4 BIBLIOTEKARIE (59/55).....	11
4.5 BIBLIOTEKARIE, 1:E (74).....	12
4.6 BIBLIOTEKSASSISTENT (27).....	13
4.7 BYRÅDIREKTÖR (51) .....	14
4.8 BYRÅSEKRETERARE, 1:E (33).....	15
4.9 DATAINGENJÖR (51) .....	16
4.10 DATATEKNIKER (27) .....	17
4.11 EKONOMI- OCH PERSONALADMINISTRATÖR (51) .....	18
4.12 ENHETSCHEF .....	19
4.13 FORSKARE (76) .....	20
4.14 FORSKARASSISTENT (76) .....	21
4.15 FORSKNINGSASSISTENT (37) .....	22
4.16 FORSKNINGSINGENJÖR, 1:E (70) .....	23
4.17.1 Forskningsingenjör, data (42) .....	24
4.17.2 Forskningsingenjör, lab (51) .....	25
4.17.3 Forskningsingenjör, teknik m.m. (45) .....	26
4.18 Försöksdjurstekniker (25) .....	27
4.19 INFORMATÖR (50) .....	28
4.20 INGENJÖR (20).....	29
4.21 INSTITUTIONSTEKNIKER/TEKNIKER, EXPEDITIONSVAKT/ VAKTMÄSTARE (24) .....	30
4.22 INSTRUMENTMAKARE, 1:E (38).....	31
4.23 KURSADMINISTRATÖR (47) .....	32
4.24 LABORATORIEASSISTENT (42).....	33
4.25 LOKALVÅRDARE/SERVICEASSISTENT (22).....	34
4.26 LÖNEADMINISTRATÖR (47) .....	35
4.27 PERSONALADMINISTRATÖR (50) .....	36
4.28 PROFESSOR ENLIGT CHEFSAVTALET .....	37
4.28.1 Professor, universitetet totalt .....	37
4.28.2 Professor - Humanistisk-samhällsvetenskapliga VO .....	38
4.28.3 Professor - Medicinska VO .....	39
4.28.4 Professor - Teknisk-naturvetenskapliga VO .....	40
4.28.5 Professor - Fakultetsövergripande enheter .....	41
4.29 PROFESSOR (BEFORDRADE).....	42
4.29.1 Professor (bef) universitetet totalt .....	42
4.29.2 Professor, (bef), enl ALFA - Humanistisk-samhällsvet. VO.....	43
4.29.3 Professor, (bef), enl ALFA - Utbildningsvet. fakulteten.....	44
4.29.4 Professor (bef), Medicinska VO.....	45

4.29.5 Professor, (bef), enl ALFA - Teknisk-naturvet VO.....	46
4.29.6 Professor, (bef), enl ALFA - Fakultetsövergripande enheter .....	47
4.30 PROJEKTLEDARE (62).....	48
4.31 STUDIEVÄGLEDARE (54) .....	49
4.32 SYSTEMUTVECKLARE (46) .....	50
4.33 UNIVERSITETSADJUNKT (62).....	51
4.33.1 Universitetsadjunkt – Humanistiskt/samhällsvetenskapliga VO (62).....	51
4.33.2 Universitetsadjunkt - Medicinska VO (62).....	52
4.33.3 Universitetsadjunkt – Tekniskt/naturvetenskapliga VO (62)	53
4.34 UNIVERSITETSLEKTOR .....	54
4.34.1 Universitetslektor - Teologiska fakulteten (80).....	54
4.34.2 Universitetslektor - Juridiska fak. (80) .....	55
4.34.3 Universitetslektor - Hist/fil fak (80).....	56
4.34.4 Universitetslektor - Språkvetenskapliga fak. (80).....	57
4.34.5 Universitetslektor - Samhällsvetenskapliga fak. (80) .....	58
4.34.6 Universitetslektor - Utbildningsvetenskapliga fak. (80) .....	59
4.34.7 Universitetslektor - Medicinska fak. (80).....	60
4.34.8 Universitetslektor - Farm fak (80) .....	61
4.34.9 Universitetslektor - Tek/Nat fakultet.....	62
<b>5 LÖNEANALYS AVSEENDE LIKVÄRDIGA BEFATTNINGAR</b> .....	<b>63</b>
5.1 JÄMFÖRELSEGRUPP 1: ASSISTENT (ADM, EKONOMI-, PERSONAL-, KURS-, PROJEKT-) (27) – DATATEKNIKER (27) .....	63
5.2 JÄMFÖRELSEGRUPP 2: SYSTEMUTVECKLARE (46) – KURSADMINISTRATÖR (47) – LÖNEADMINISTRATÖR (47) .....	63
5.3.1 JÄMFÖRELSEGRUPP 3: 1:E INSTRUMENTMAKARE (38)– FORSKNINGSASSISTENT (37).....	64
5.4 JÄMFÖRELSEGRUPP 4: INSTITUTIONSTEKNIKER/TEKNIKER/EXPEDITIONSVAKT/VAKT- MÄSTARE (24) – FÖRSÖKSDJURSTEKNIKER (25) .....	64
5.5 JÄMFÖRELSEGRUPP 5: INGENJÖR (20) - LOKALVÅRDARE/SERVICEASSISTENT (22*) .....	64
<b>6. SLUTSATSER OCH HANDLINGSPLAN .....</b>	<b>65</b>
<b>BILAGOR.....</b>	<b>67</b>
BILAGA 1. LÖNEKARTLÄGGNINGSGRUPPENS RAPPORT .....	67
BILAGA 2. LÖNEKARTLÄGGNING 2003-2004 .....	85
BILAGA 3. LÖNEKARTLÄGGNING 2004. ÖVERSIKT ÖVER POÄNG .....	86

## 1. Bakgrund

I enlighet med jämställdhetslagens 10-12 §§ har Uppsala universitet kartlagt och analyserat de löner som tillämpas vid arbetsplatsen.

## 2. Arbetsmetod och genomförande

Lönekartläggning och löneanalys har utförts av två skilda grupper.

Kartläggningsgruppen har varit partsammansatt och bestått av handläggare från personalavdelningen, jämställdhetshandläggaren (tom vt - 03) samt representanter för ST-ATF, SACO samt SEKO. Den av jämställdhetsombudsmannen utarbetade lönelotsen användes som metod vid värderingen av befattningarna. Kartläggningsgruppens uppdrag var att komplettera det förslag på värdering som togs fram 2002.

Befattningarna indelades i grupper med utgångspunkt från de vid universitetet förekommande befattningsbenämningarna. I en grupp *lika* befattningar (t ex administratörer) anses dessa sinsemellan jämförbara (samt i normalfallet utbytbara). I *likvärdiga* grupper är befattningarna inte utbytbara *mellan* grupperna men värderingsmässigt jämställda. Ingen värdering har genomförts på befattningar som var unika för en befattningshavare emedan dessa *inte kan anses vara lik någon annan* befattning. Vad gäller *likvärdiga* befattningar har mansdominerade befattningar jämförts med kvinnodominerade. Med mans-/kvinnodominerad avses här att 60 % eller mer representeras av endera könet. Värdering har inte inkluderat befattningar som omfattar färre än 10 personer eftersom sådana inte kan anses statistiskt tillförlitliga. I de fall ändringar gjorts i kartläggningsgruppens förslag framgår detta av fotnot.

I en kommande kartläggning är förhoppningen att Arbetgivarverkets nya modell för befattningsgruppering för statistik, BESTA, skall bli användbar och göra det lättare att identifiera och jämföra likvärdiga arbeten.

Analysgruppen har därefter behandlat kartläggningsgruppens förslag och med stöd av statistiskt material (vilket biläggs) jämfört och analyserat de olika gruppernas lönestrukturer. Medellönen har använts som riktvärde vid jämförelserna. Analysgruppen har utgjorts av tf förhandlingschefen, informationssamordnaren (Tomas Gustavsson), enhetschefen för personalstrategiska enheten, enhetschefen för personaloperativa enheten samt jämställdhetshandläggaren (from ht - 03).

Det slutliga dokumentet har diskuterats och förankrats med representanter för universitetsledningen (prorektor och förvaltningschef) och slutligen fastställts av universitetets rektor.

### 3. Kommentarer till kartlägningsgruppens rapport

Analysgruppen har granskat rapporten från kartlägningsgruppen (se bilaga 1) och då funnit några fall av bedömningar som kan ifrågasättas och/eller bör kommenteras. Dessa fall redovisas nedan ev. med analysgruppens korrigeringar av den föreslagna värderingen åtföljda av motiveringar.

Som utgångspunkt för analysen har gjorts jämförelser mellan den samlade poäng som en befattning åsatts och aktuell medellönenivå för motsvarande befattning. Befattningarna har listats dels utifrån medellön, dels utifrån kartlägningspoäng. En sammanställning av dessa jämförelser redovisas i bilaga 2. (Kartlägningspoängen är där den som kartlägningsgruppen fastställt.) I de fall arbetsvärdering och lönenivå inte korrelerar har analysgruppen bedömt i vad mån värderingspoängen bör korrigeras. Markanta skillnader i "ranking" mellan lön och kartlägningspoäng noteras i kommentaren under respektive befattning som "Poäng: plats xx; lön:plats yy".

#### **Biblioteksassistenter**

**Poäng 27**

(kartlägningsgruppen: 22)

Medellön: 17.267 kr (24% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc.	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

*Kommentar: Efter det att analysgruppen inhämtat synpunkter från universitetsbiblioteket har faktorn 'problemlösning' höjts från 1 till 2. Kartlägningsgruppen har satt värde 27 på 1:e biblioteksassistenter, vilket också torde vara lågt. Analysgruppen har dock inte värderat om dessa eftersom de är bara 9 st.*

#### **Biomedicinsk analytiker/laboratorieassistent Poäng 48/42**

(kartlägningsgruppen: 48 poäng för båda alternativen)

Medellön: 19.989 kr/19.060 kr (89% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc.	2	8
Utbildning/erfarenhet	3/2	18/12
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

*Kommentar: BMA har längre utbildning och bör därmed ha en högre värdering.*

*Längre utbildning kan dock motsvaras av lång erfarenhet.*

### Dataingenjör

Poäng: 51

(kartläggningsgruppen: 27)

Medellön: 24.531 kr (7% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc.	3	12
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	3	6

*Kommentar: ( Poäng: plats 32; lön: plats 13 ) Dataingenjörer har av kartläggningsgruppen värderats poängmässigt som datatekniker. Samtliga faktorer behöver värderas upp. Lönenivå och poäng stämmer därmed också väl överens. Eftersom analysgruppens värdering markant skiljer sig från kartläggningsgruppens behöver vi dock ytterligare se över om den nivån är en korrekt värdering av arbetet.*

### Ekonomi- och personaladministratör

Poäng: 51

(kartläggningsgruppen:47)

Medellön: 21.860 kr (98% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc.	3	12
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	3	6

*Kommentar: Den som har en befattning som innefattar att man ska ansvara för såväl ekonomi som personal bör inte värderas lägre än den som bara har den ena funktionen i sin befattning. (Ekonomiadministratörer har av kartläggningsgruppen fått 49 poäng och personaladministratörer 50 poäng.)*

### Ingenjör

Poäng: 20

Medellön: 18.697 kr (25% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc.	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

*Kommentar: (Poäng: plats 40; lön: plats 29) Ett antal ingenjörer (män) arbetar nattetid och har OB-ersättning inlagd i grundlönen. Många har lång anställningstid och på väg ut ur organisationen, något som förklarar en relativt sett hög medellön.*

### Lokalvårdare/serviceassistent

Poäng: 22

(kartläggningsgruppen:23)

Medellön: 15.500 kr (98% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc.	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

*Kommentar: (Poäng: plats 37; lön: plats 41) Serviceledarna har fått värde 2 för faktorn planering – motsvarande faktor för lokalvårdare/serviceassistenter minskas därför till 1. Löneanalysgruppen har även valt att höja nivån för utbildning/erfarenhet till 1 som är den lägsta nivån i modellen och eftersom erfarenhet är av viss betydelse för befattningen.*

### Projektledare

Poäng: 62

(ej värderad av kartläggningsgruppen)

Medellön: 28.209 kr ( 49% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	4	20
Ansvar för planering etc.	3	12
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	3	6

*Kommentar: Projektledare hamnar med den värderingen på samma nivå som t ex universitetsadjunkter och chefsadministratörer. Dock är gruppen disparat och man bör försöka åtskilja disputerade projektledare (motsv. forskare) från projektledare som driver mindre projekt. I värderingen har analysgruppen utgått från att projektledare leder projekt som är av en sådan karaktär att en särskild befattning som projektledare är motiverad.*

### Serviceledare

Poäng 26

(kartläggningsgruppen:29)

Medellön: 17.503 kr (100% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc.	2	8
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

*Kommentar: ( Poäng: plats 28; lön: plats 36 ) En granskning av den arbetsledande rollen visar att den är mer av samordnande karaktär, varför serviceledarnas arbetsledande funktion inte får överbetonas.*

### Systemutvecklare

Poäng: 46

Medellön: 26.564 kr (17% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc.	2	8
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

*Kommentar: (Poäng: plats 23; lön: plats 9) Systemutvecklare är en disparat grupp som i huvudsak finns vid IT-stöd. Många anställdes när lönenivån pga marknaden låg högt, något som lever kvar och som kan förklara skillnaden mellan hög lön och låg poäng.*

*Gruppen innefattar även en del befattningshavare som snarare borde klassificeras som systemadministratörer – sannolikt med en lägre värdering. Det vore lämpligt att vid en kommande översyn hålla isär systemutvecklare och systemadministratörer. För gruppen som den nu ser ut måste medellönenivån anses som för hög relaterat till arbetsvärderingen. Poängen behöver ses över ytterligare, exempelvis vad gäller faktorerna problemlösning och sociala färdigheter. Jämförelser med dataingenjörer behöver göras.*

### Trädgårdsmästare

Poäng: 37

(kartläggningsgruppens poäng:49)

Medellön: 17.909 kr (55% kvinnor)

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc.	2	8
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

*Kommentar: (Poäng: plats 35; lön: plats 16)*

*En befattning som trädgårdsmästare kräver lägst gymnasiekompetens vilket ger nivån för utbildning = värde 2. Analysgruppen menar, när den ser på arbetsuppgifterna, att kraven på en trädgårdsmästare motsvarar värde 2 när det gäller problemlösning och ansvar för planering (kartläggningsgruppen hade nivå 3 i båda fallen). Totalpoängen sänks därmed; analysgruppen ger värde 37.*



#### **4. Löneanalys av lika befattningar**

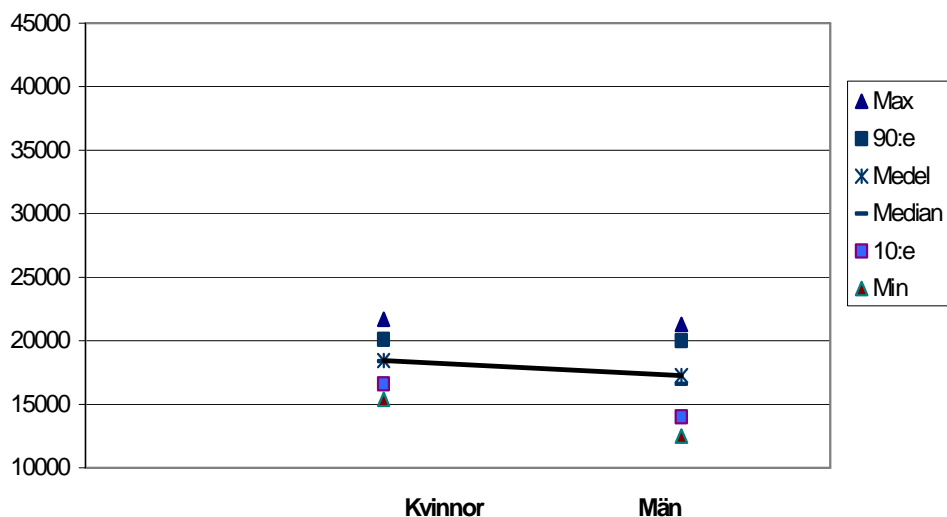
Analysgruppen har granskat samtliga befattningar med fler än 10 innehavare.

Diagram och tabeller analyseras i de fall skillnaden i medellön mellan kvinnor och män överstiger 5 %. Befattningarna redovisas i alfabetisk ordning, utom vad gäller vissa befattningar där uppdelning gjort per vetenskapsområde eller per fakultet. Detta gäller universitetsadjunkterna som delat upp per vetenskapsområde samt universitetslektorer och professorer som delats upp per fakultet.

I de fall befattningen granskades i löneanalysen 2002 redovisas den procentuella skillnaden i medellön mellan kvinnor och män inom parentes.

#### 4.1 Assisterande personal (ekonomi-, kurs-, personal-, projekt-, administrativ) (27)

Lönestatistik för Assisterande personal (kursass, ekonomiass, ekonomi- och kursass, ekonomi- och personalass, projektass, personalass, adm ass)

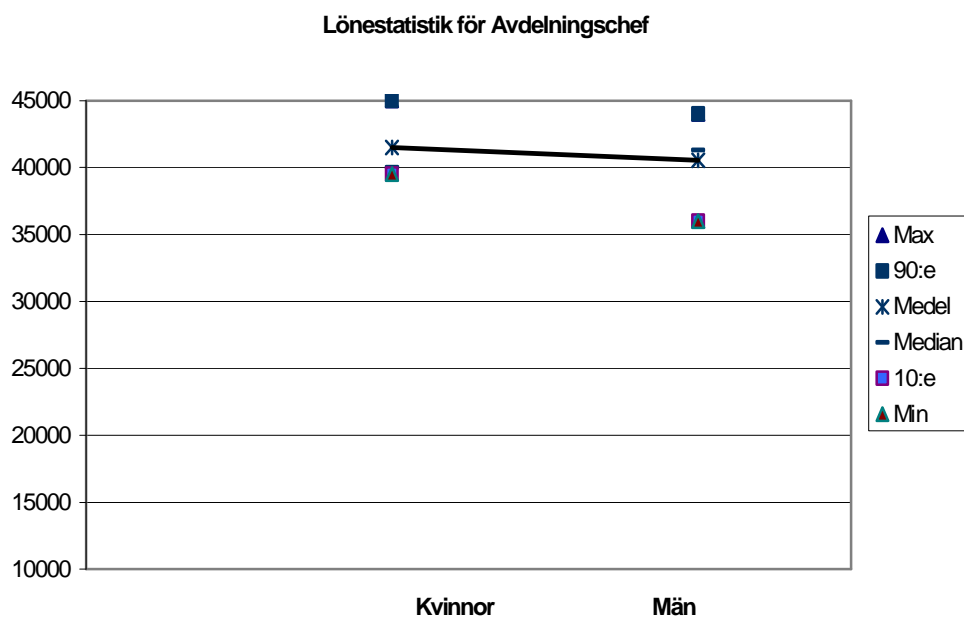


Assisterande personal (kursass, ekonomiass, ekonomi- och kursass, ekonomi- och personalass, projektass, personalass, adm ass)

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	15400	16600	18400	20100	21700	18450	104	83	107 (107)
M	12500	14000	16600	20000	21300	17255	21	17	
							125		

Kommentar: I gruppen assisterande personal är kvinnornas medellön 107 % av männens. (Medianen = 110%) 15 st (=70%) av männen är projekt-assisteranter med tidsbegränsad anställning och relativt kort erfarenhet. Kvinnorna är i större utsträckning tillsvidareanställda, har längre anställningstid och därmed högre lön.

## 4.2 Avdelningschef (kanslichef, ekonomichef, personalchef, IT-chef, planeringschef, etc) (71)



### Avdelningschef

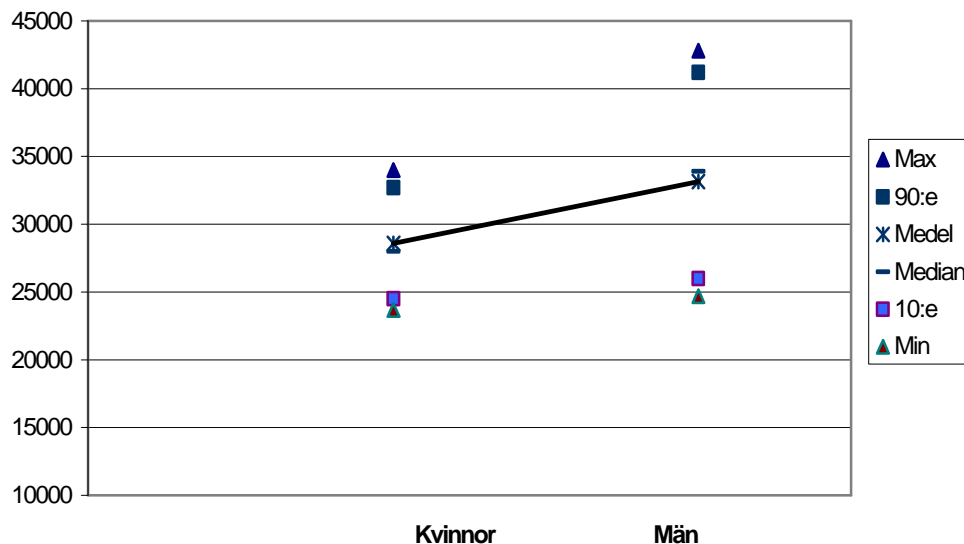
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	39500	39500	40000	45000	45000	41500	5	36	102 (-)
M	36000	36000	41300	44000	44000	40533	9	64	

14

*Kommentar: Flera av de tidigare avdelningsdirektörerna har omvandlats till chefer med olika befattningsbenämningar såsom kanslichef, ekonomichef, personalchef, IT-chef, internrevisionschef, etc. Dessa har här sammanförts under benämningen "avdelningschefer". Därutöver har 7 avdelningsdirektörer med ansvar för en enhet inom en avdelning fått benämningen "enhetschef". Se punkt 4.12.*

### 4.3 Avdelningsdirektör (62)

Lönestatistik för Avdelningsdirektör



#### Avdelningsdirektör

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	23678	24500	28000	32700	34000	28580	35	63	86 (86)
M	24700	26000	33900	41200	42800	33148	21	37	
							56		

#### Kommentar:

Gruppen avdelningsdirektörer har varit föremål för översyn vad gäller befattningsbenämningen. Målsättningen har varit att hitta mer funktionsbeskrivande benämningar.

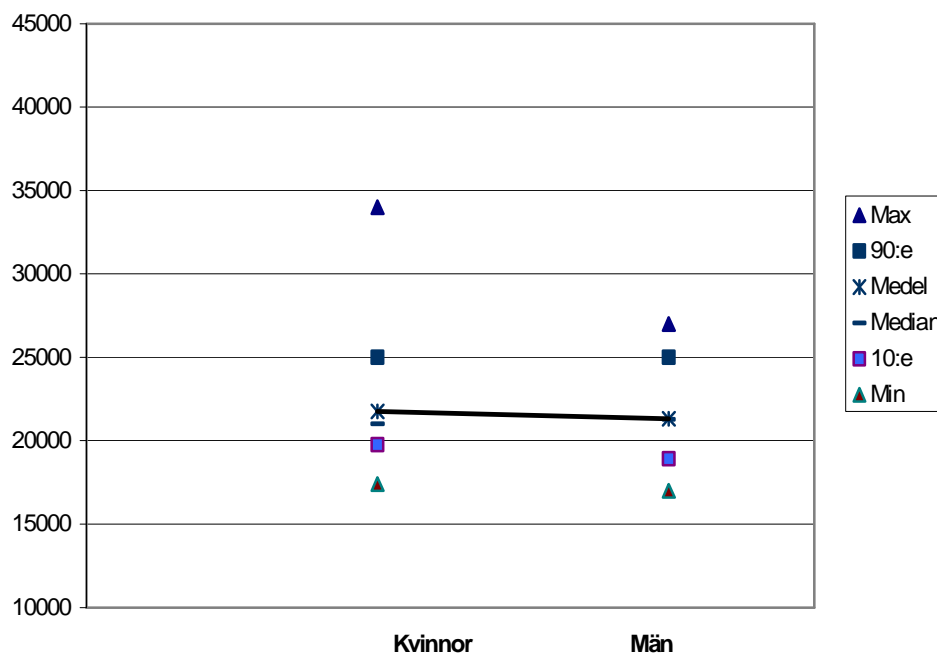
Fortfarande är gruppen heterogen och innehåller exempelvis specialister inom administration, databefattningar och även befattningshavare med chefsansvar finns kvar. Gruppen har reducerats från 72 till 56 personer. Löneskillnaden kvinnor/män är dock lika stor som vid senaste analysen.

De 10 högst avlönade i gruppen är män. 4 av dessa arbetar på Tek/Nat-kansliet och 1 inom IT-området. Dessa 10 personer drar upp medellönen och även 90:e percentilen så att denna ligger 8500 kronor högre för män än för kvinnor.

Av de 10 lägst avlönade i gruppen är 9 kvinnor (3 på Hum/Sh-kansliet, 3 på studerandebyrån, 2 är tjänstlediga). Orsakerna till löneskillnaderna inom gruppen bör analyseras ytterligare inför en kommande lönerevision.

#### 4.4 Bibliotekarie (59\* /55)

##### Lönestatistik för Bibliotekarie



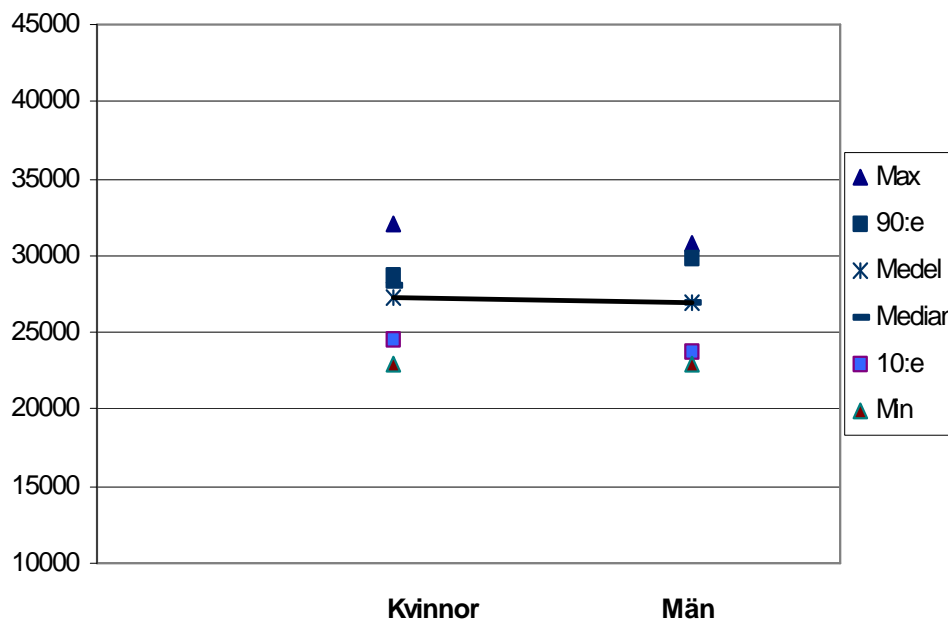
##### Bibliotekarie

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	17400	19700	21000	25000	34000	21766	93	76	102 (-)
M	17000	18200	21275	25000	27000	21322	30	24	
							123		

\*) Bibliotekarier med särskilt ansvar enligt kartläggningsgruppen. Analysgruppen har valt att inte dela på dessa grupper, något som senare kan göras i BESTA-klassificeringen.

#### 4.5 Bibliotekarie, 1:e (74)

Lönestatistik för 1:e bibliotekarie

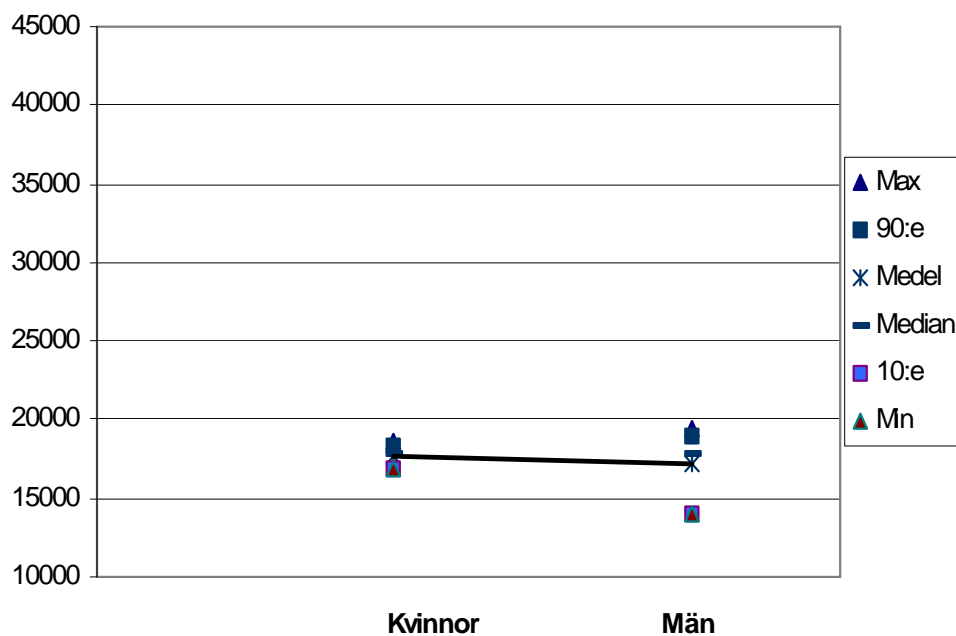


#### 1:e Bibliotekarie

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	23000	23000	28100	29000	32000	27244	16	70	101 (-)
M	23000	23000	27000	30730	30730	26933	7	30	
							23		

#### 4.6 Biblioteksassistent (27\*)

Lönestatistik för Biblioteksassistent



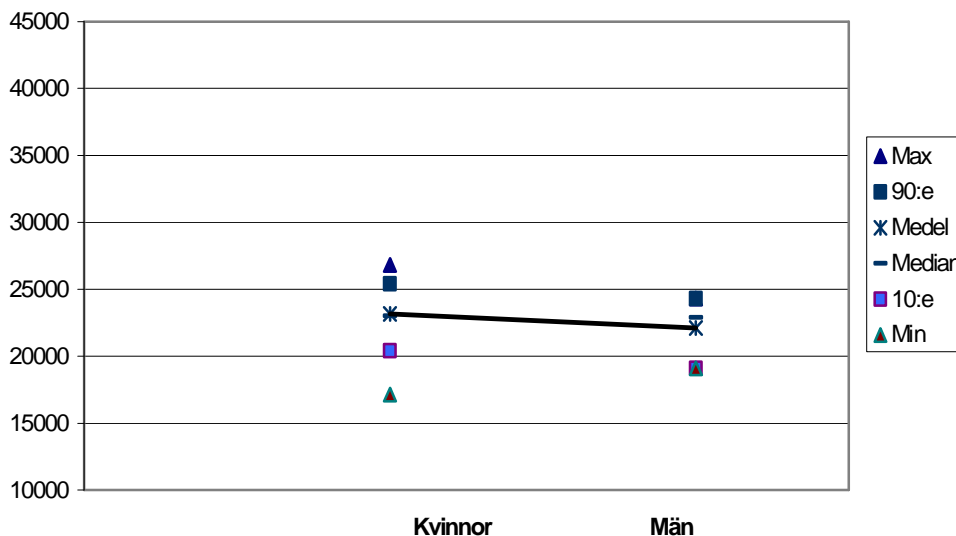
#### Biblioteksassistent

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	16900	16900	17800	18700	18700	17640	5	23	103 (-)
M	14000	14000	17800	19500	19500	17141	17	77	
							22		

\*) Kartlägningsgruppens värdering: 22

## 4.7 Byrådirektör (51)

Lönestatistik för Byrådirektör



### Byrådirektör

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	17130	20400	23000	25400	26800	23161	35	92	105 (96)
M	19100	19100	22900	24300	24300	22100	3	8	
							38		

#### Kommentar:

Gruppen är heterogen och innehåller 38 personer varav 23 vid förvaltningen. Deras arbetsområden varierar kraftigt inbördes. En analys av löneskillnader har därför inte varit meningsfull i nuläget.

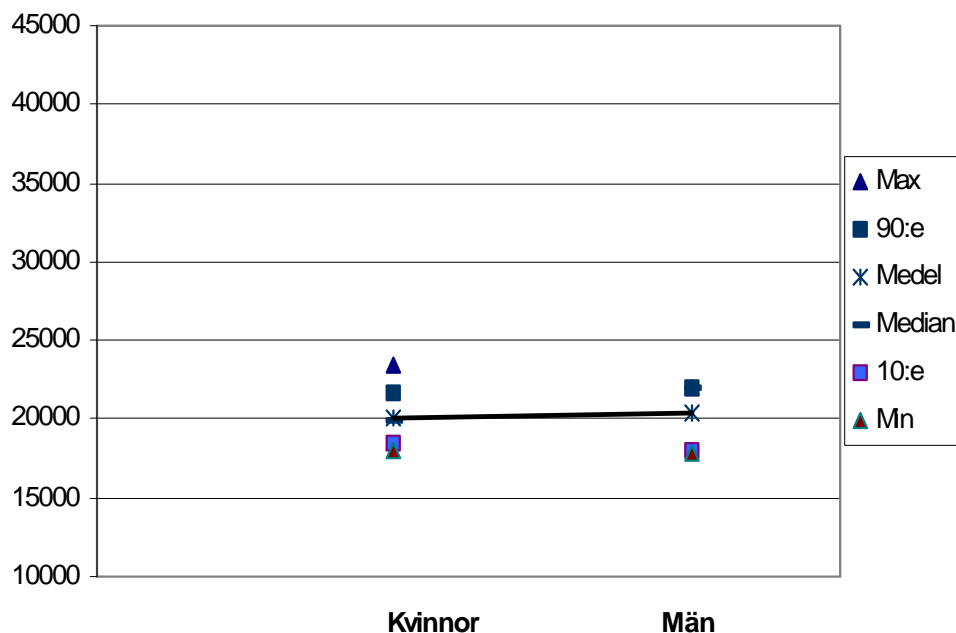
2004-01-01 har ett antal byrådirektörer fått mer funktionsinriktade benämningar och antalet reducerades från 60 till 38. Målsättningen är att se över och omvandla de återstående på samma sätt för att kunna hålla isär individer med så vitt skilda uppgifter.

Eftersom männen är så få kan några slutsatser om könsrelaterade löneskillnader inte dras.



#### 4.8 Byråsekreterare, 1:e (33)

Lönestatistik för Byråsekreterare, 1:e



#### 1:e Byråsekreterare

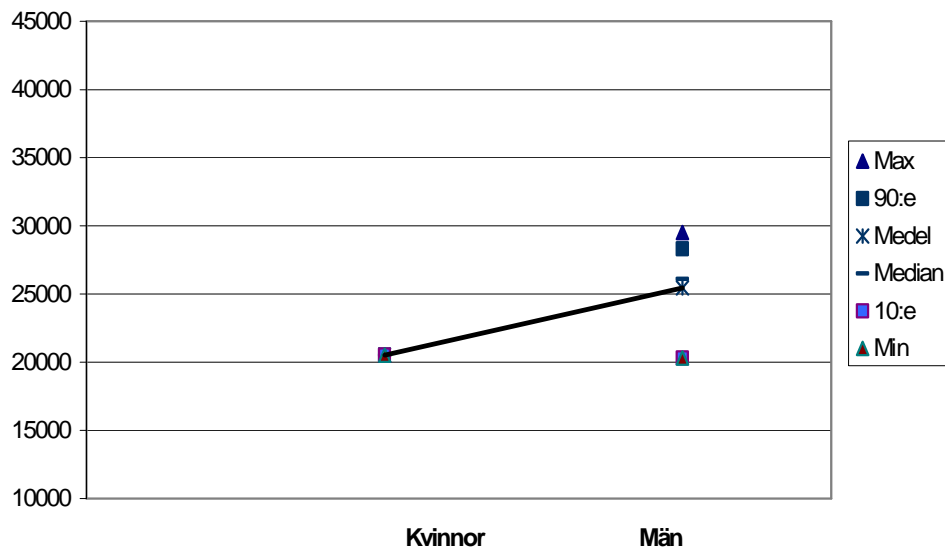
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18000	18000	19850	21600	23400	20062	13	72	98 (-)
M	17800	17800	22000	22000	22000	20400	5	28	
							18		

#### Kommentar:

Gruppen är heterogen och innehåller 18 personer varav 8 vid förvaltningen. Deras arbetsområden varierar kraftigt inbördes. En analys av löneskillnader har därför inte varit meningsfull i nuläget. Målsättningen är att hitta nya mer funktionsinriktade befattningsbenämningar åt dessa vid nästa lönerevision.

## 4.9 Dataingenjör (51\*)

Lönestatistik för Dataingenjör



### Dataingenjör

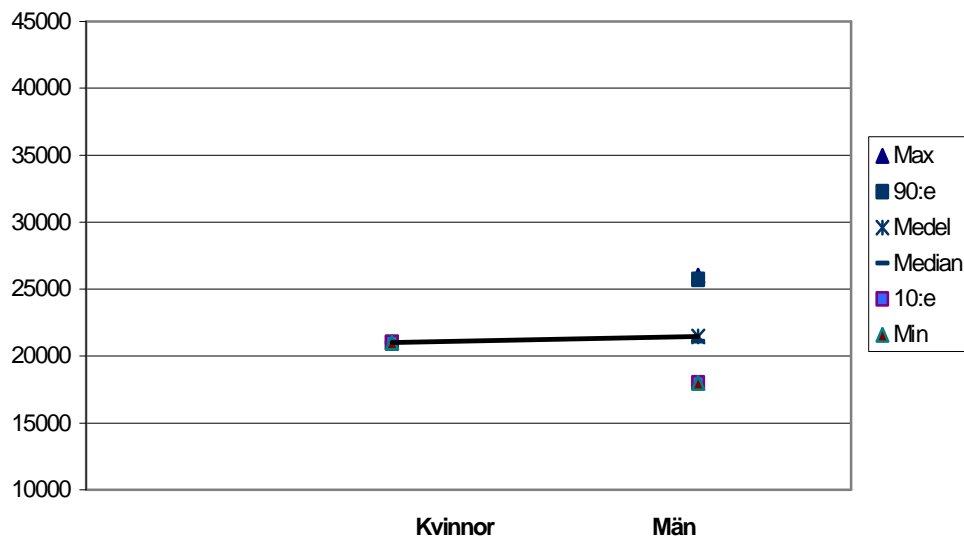
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	20500	20500	20500	20500	20500	20500	1	8	81(-)
M	20300	20300	26100	28300	29500	25445	11	92	
							12		

*Kommentar: Eftersom det endast finns en kvinna i gruppen kan några slutsatser om könsrelaterade löneskillnader inte dras. (Se kap 3) Orsakerna till skillnaderna i värdering bör analyseras ytterligare.*

\*)Kartläggningsgruppens värdering: 27

#### 4.10 Datatekniker (27)

Lönestatistik för Datatekniker



#### Datatekniker

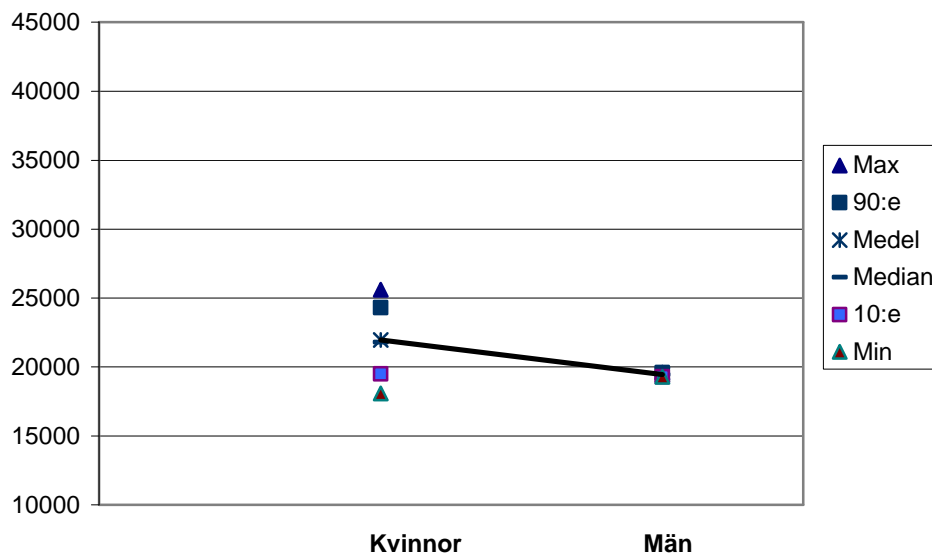
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	21000	21000	21000	21000	21000	21000	1	7	98 (-)
M	18000	18000	21100	25700	26000	21471	14	93	
							15		

#### Kommentar:

Eftersom det endast finns en kvinna i gruppen kan några slutsatser om könsrelaterade löneskillnader inte dras

#### 4.11 Ekonomi- och personaladministratör (51\*)

Lönestatistik för Ekonomi- o personaladministratör



#### Ekonomi- och personaladministratör

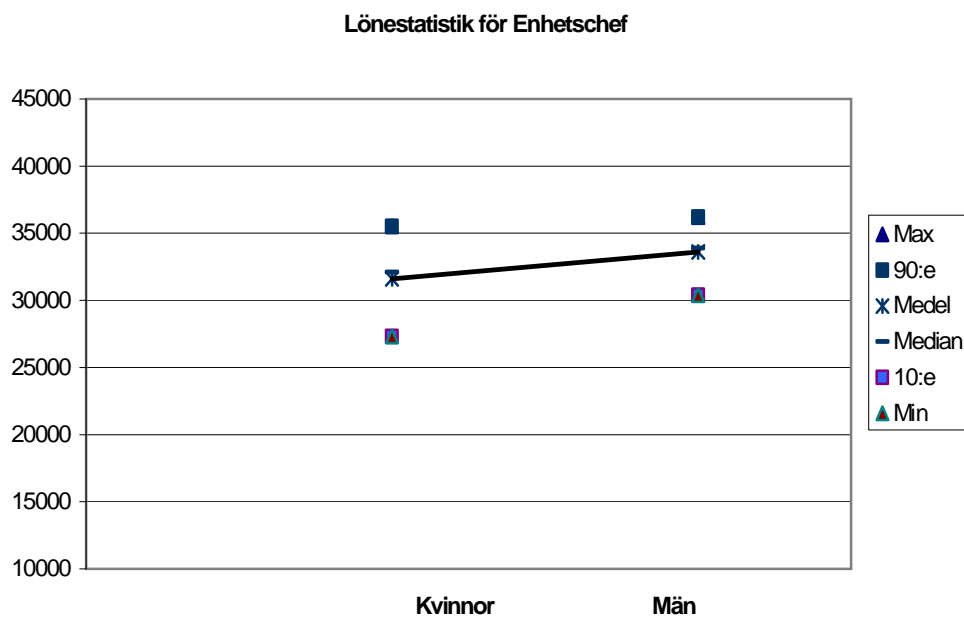
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18100	19500	21800	24300	25600	21943	123	98	113 (-)
M	19300	19300	19450	19600	19600	19450	2	2	
							125		

*Kommentar:*

*Eftersom det endast finns två män i gruppen kan några slutsatser om könsrelaterade löneskillnader inte dras.*

*\*) Kartlägningsgruppens värdering: 47*

#### 4.12 Enhetschef \*)



#### Enhetschef

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	27300	27300	32100	35500	35500	31600	7	64	94 (-)
M	30400	30400	33900	36200	36200	33600	4	36	

11

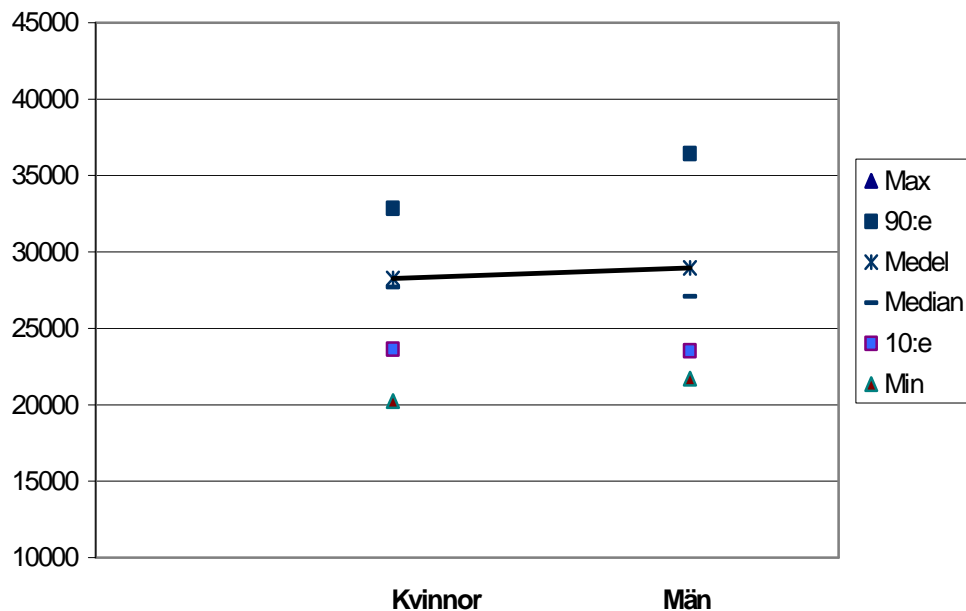
#### Kommentar:

7 befattningar som vid analysen 2002 var avdelningsdirektörer har nu omvandlats till enhetschefer.

\*) Ej värderad eller analyserad av kartläggningsgruppen. Analysgruppen har valt att inte analysera gruppen, eftersom majoriteten av medlemmarna själva tillhör gruppen.

### 4.13 Forskare (76)

Lönestatistik för Forskare

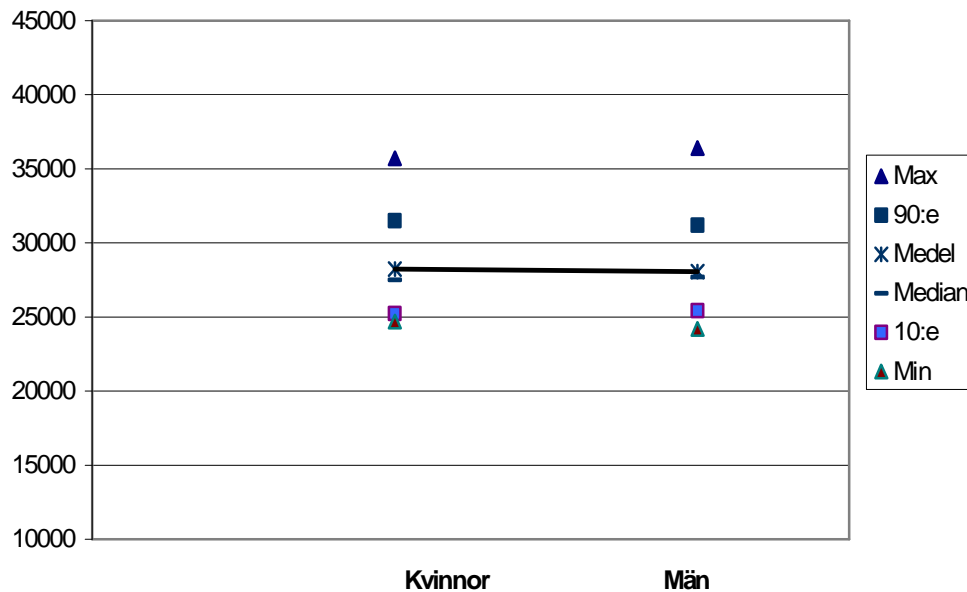


#### Forskare

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	20250	23640	27700	32860	45800	28256	208	41	98 (-)
M	21700	23530	27100	36440	73076	28953	304	59	
									512

#### 4.14 Forskarassistent (76)

Lönestatistik för Forskarassistent

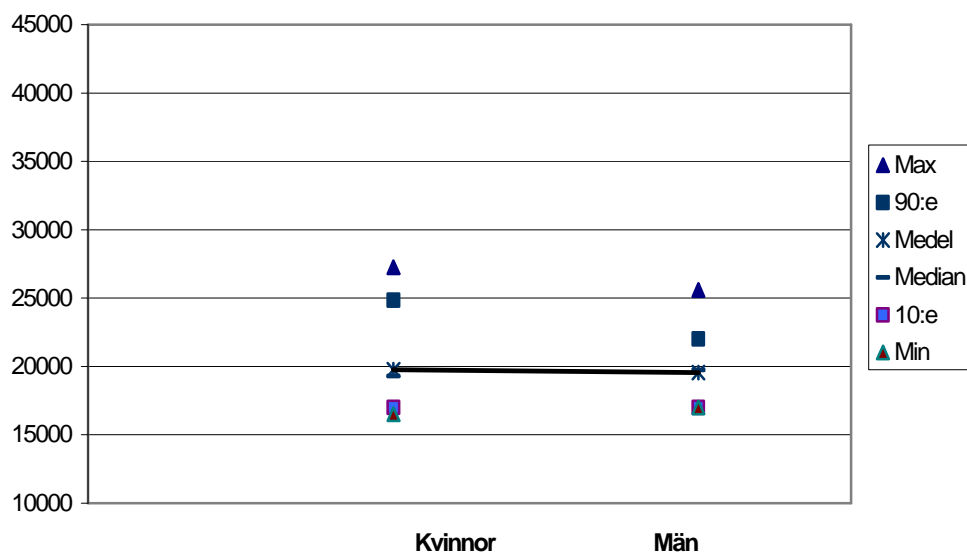


#### Forskarassistent

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel%	Medlön rel andra kön%
K	24700	25240	27500	31500	35700	28239	57	44	101 (-)
M	24200	25420	27700	31200	36400	28067	72	56	
							129		

#### 4.15 Forskningsassistent (37)

Lönestatistik för Forskningsassistent



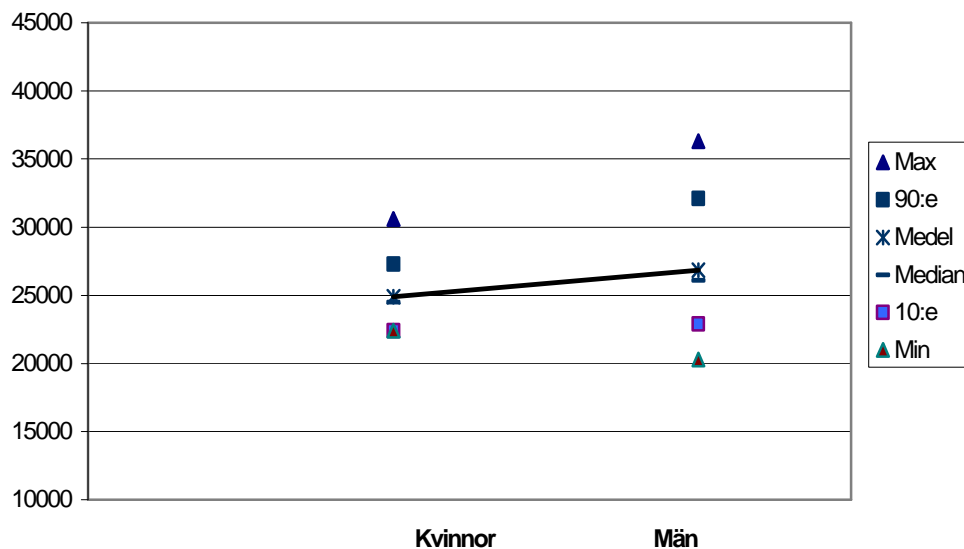
#### Forskningsassistent

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	16500	17000	19300	24850	27250	19767	80	69	101 (-)
M	17000	17000	19750	22000	25600	19547	36	31	



#### 4.16 Forskningsingenjör, 1:e (70)

Lönestatistik för Forskningsingenjör, 1:e



#### Forskningsingenjör, 1:e

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	22400	22400	24500	27300	30600	24896	17	17	93 (92)
M	20300	22900	26100	32100	36300	26862	81	83	
							98		

#### Kommentar:

Gruppen 1:e forskningsingenjörer är heterogen. Lönespannet är brett beroende på att, liksom bland forskningsingenjörerna, befattningar ingår med inriktning mot data, såväl som mot tekniskt och laborativt arbete. Innan fortsatt analys kan ske kommer en uppdelning i dessa tre arbetsområden göras inom ramen för BESTA-klassificeringen.

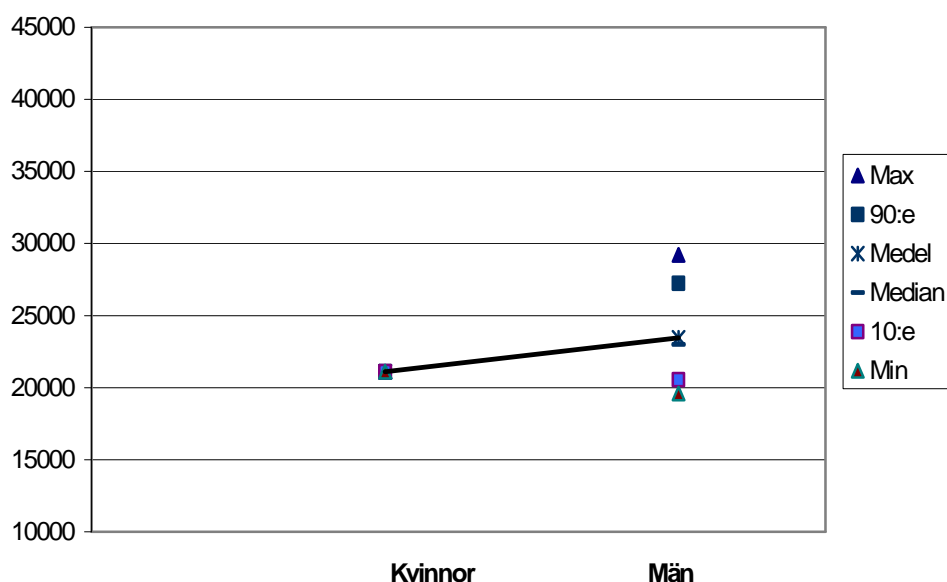
#### 4.17 Forskningsingenjör, samtliga

Forskningsingenjörerna är en heterogen grupp som kartläggningsgruppen delat upp i tre underområden: lab, teknik och data. En målsättning inför nästa lönerrevision är att hitta bättre benämningar. Förslagsvis borde man kunna göra de som arbetar inom lab till laboratorieingenjörer och de inom data borde bli datatekniker eller dataingenjörer. Kvar blir då de mer tekniskt inriktade, vilket i så fall överensstämmer med 1:e forskningsingenjörer som ofta är disputerade, men som företrädesvis har tekniskt inriktade uppgifter.

De tre olika varianterna av forskningsingenjörer, som de ser ut idag, särredovisas nedan.

##### 4.17.1 Forskningsingenjör, data (42)

Lönestatistik för Forskningsingenjör, data



Forskningsingenjör, data

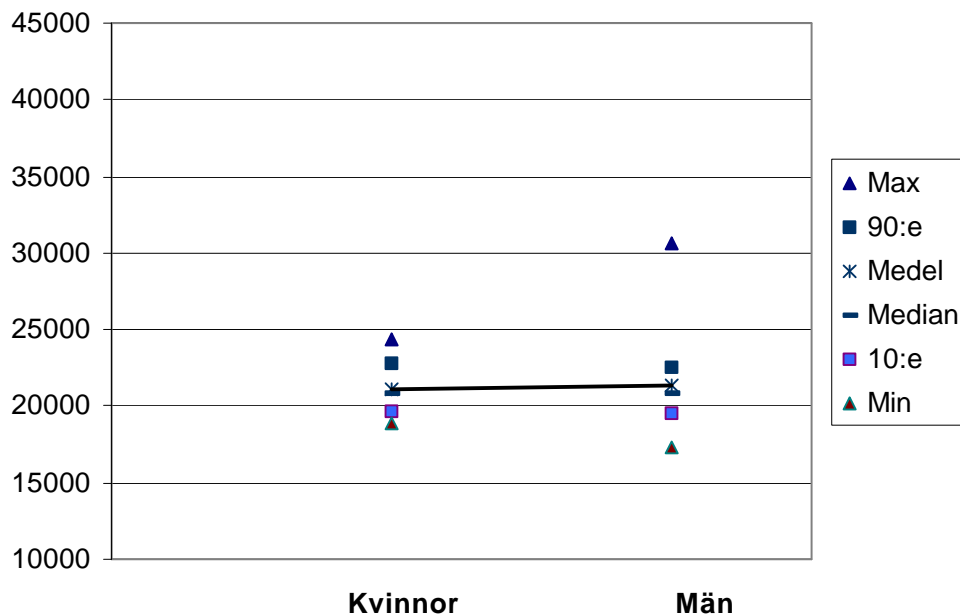
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel%	Med.lön rel andra kön%
K	21100	21100	21100	21100	21100	21100	1	4	90 (-)
M	19600	20540	23000	27240	29200	23456	25	96	
							26		

*Kommentar:*

*Eftersom det endast en kvinna i gruppen kan några slutsatser om könsrelaterade löneskillnader inte dras.*

#### 4.17.2 Forskningsingenjör, lab (51)

Lönestatistik för Forskningsingenjör, lab

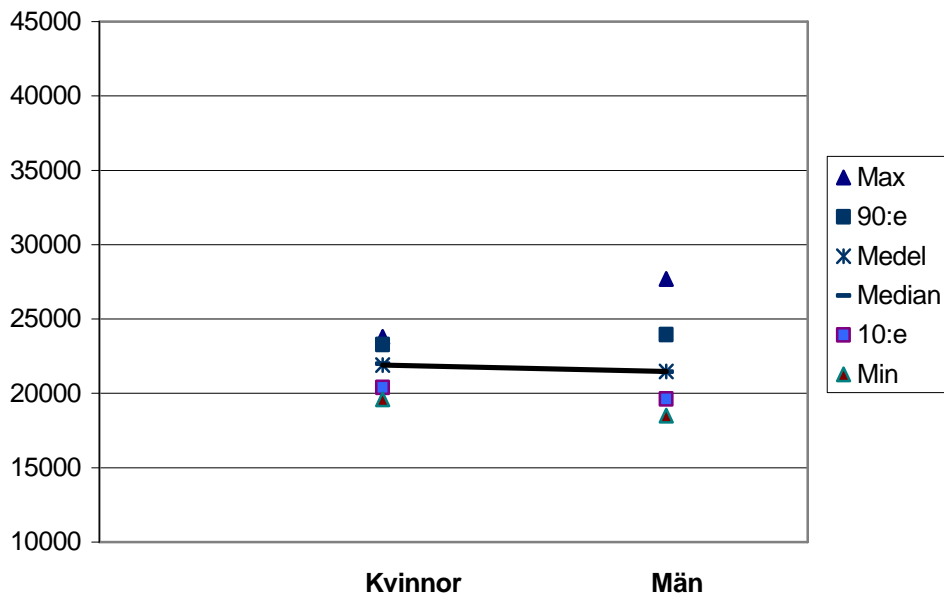


#### Forskningsingenjör, lab

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18900	19700	20900	22800	24400	21127	91	85	99 (-)
M	17300	19500	20900	22550	30600	21297	16	15	
								107	

#### 4.17.3 Forskningsingenjör, teknik m.m. (45)

Lönestatistik för Forskningsingenjör, teknik m.m.

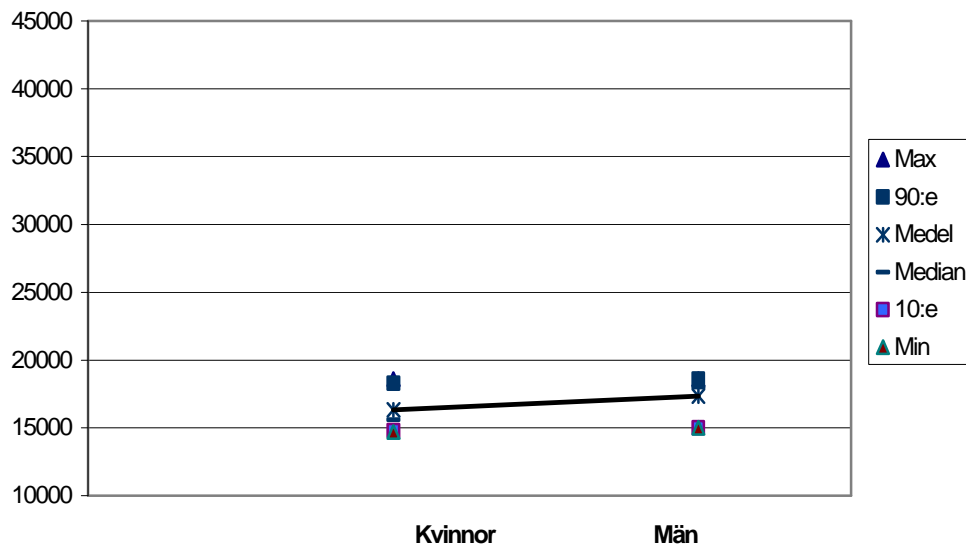


#### Forskningsingenjör, teknik m.m.

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	19600	20400	22000	23280	23800	21900	5	14	102 (-)
M	18500	19620	21450	23950	27700	21472	32	86	

#### 4.18 Försöksdjurstekniker (25)

Lönestatistik för Försöksdjurstekniker



#### Försöksdjurstekniker

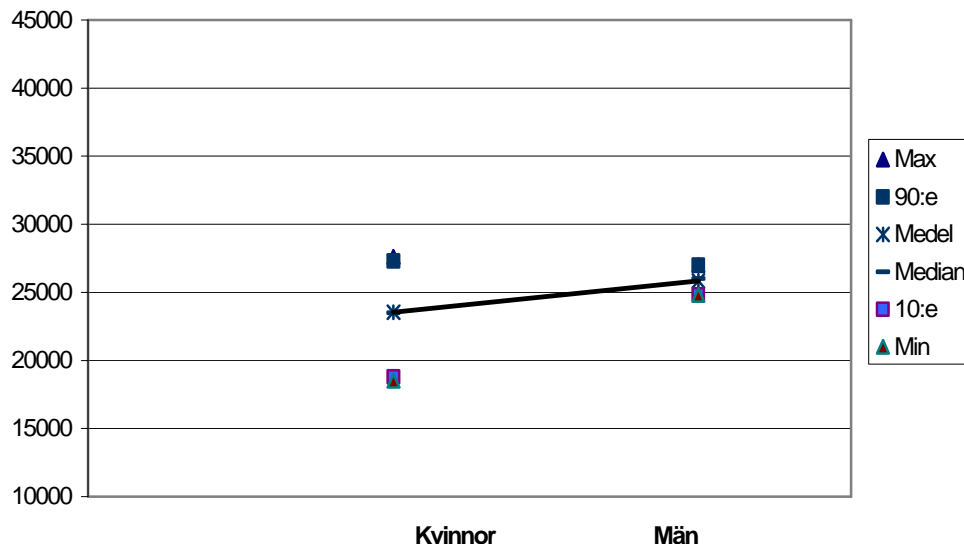
	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	14700	14800	15600	18300	18600	16329	21	78	94 (97)
M	15000	15000	18000	18600	18600	17342	6	22	
							27		

*Kommentar:*

*7 nya försöksdjurstekniker har anställts. Samtliga nyanställda är 20-30 år och kvinnor. 3 av de 6 männen har arbetsledande funktion, endast 1 av kvinnorna.*

#### 4.19 Informatör (50)

Lönestatistik för Informatör



#### Informatör

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18500	18800	23500	27300	27600	23545	21	78	91 (98)
M	24800	24800	26000	27000	27000	25850	6	22	

27

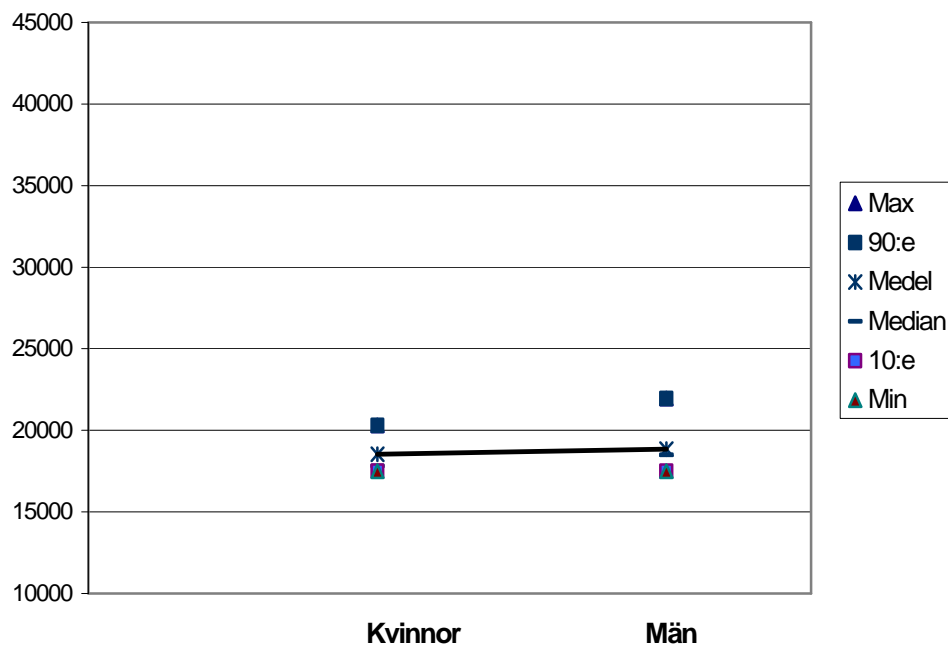
#### Kommentar:

Kartlägningsgruppen har skiljt ut 3 personer som är områdesinformatörer. Deras arbetsuppgifterna skiljer sig inte väsentligt från övrigas varför samtliga informatörer redovisas samlat i ovanstående diagram.

Personalomsättningen bland informatörer har varit hög. 10 av kvinnorna är nyanställda med en relativt sett låg ingångslön, något som bidrar till att kvinnornas medellön sjunkit sedan förra analysen. Löneutvecklingen för gruppen totalt har varit kraftig, såväl vid lönerevision som när det gäller löneändringar mellan revisionerna.

## 4.20 Ingenjör (20)

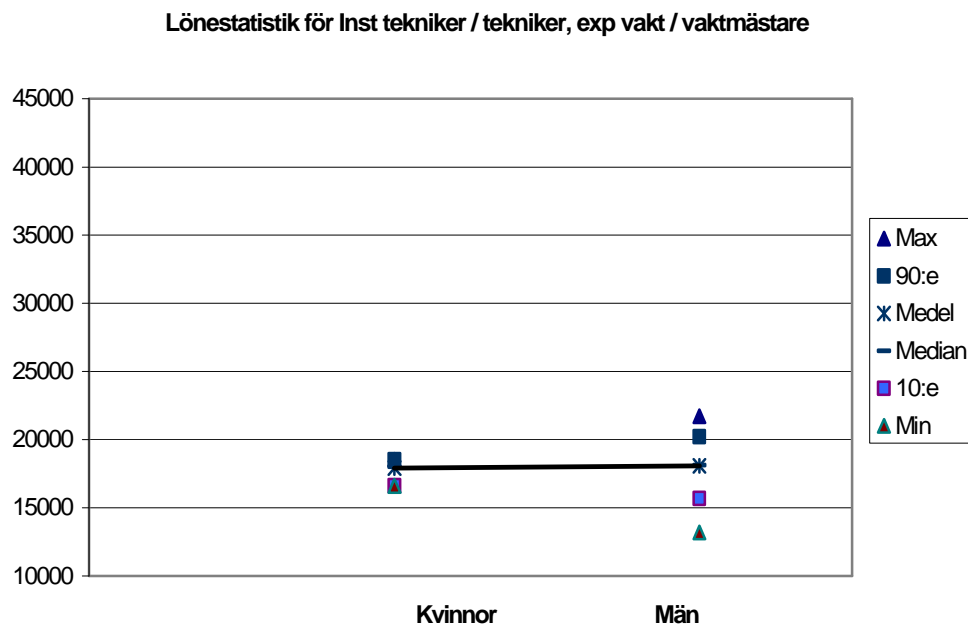
Lönestatistik för Ingenjör



### Ingenjör

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	17500	17500	17800	20300	20300	18533	3	25	98 (-)
M	17500	17500	18500	21950	21950	18839	9	75	

#### 4.21 Institutionstekniker/tekniker, expeditivvakt/ vaktmästare (24)



#### Inst tekniker/tekniker, exp.vakt/vaktmästare

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	16600	16600	18000	18500	18500	17900	6	7	99 (93)
M	13200	15700	18100	20200	21700	18063	77	93	
							83		

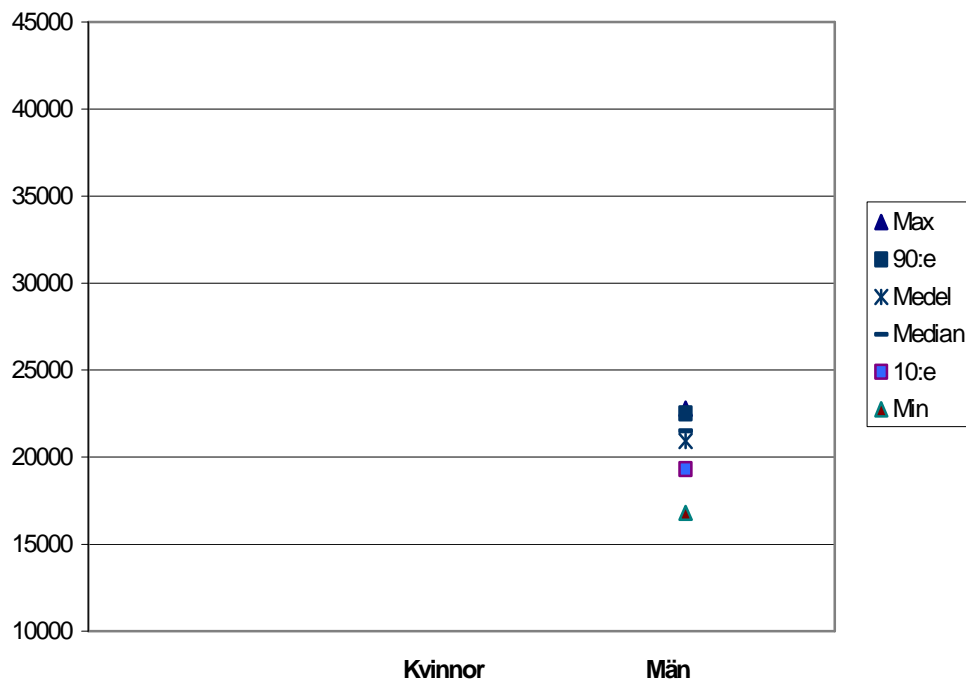
*Kommentar:*

*Två kvinnor har tillkommit i gruppen och löneskillnaderna har minskat med 6 procentenheter*



#### 4.22 Instrumentmakare, 1:e (38)

Lönestatistik för Instrumentmakare, 1:e

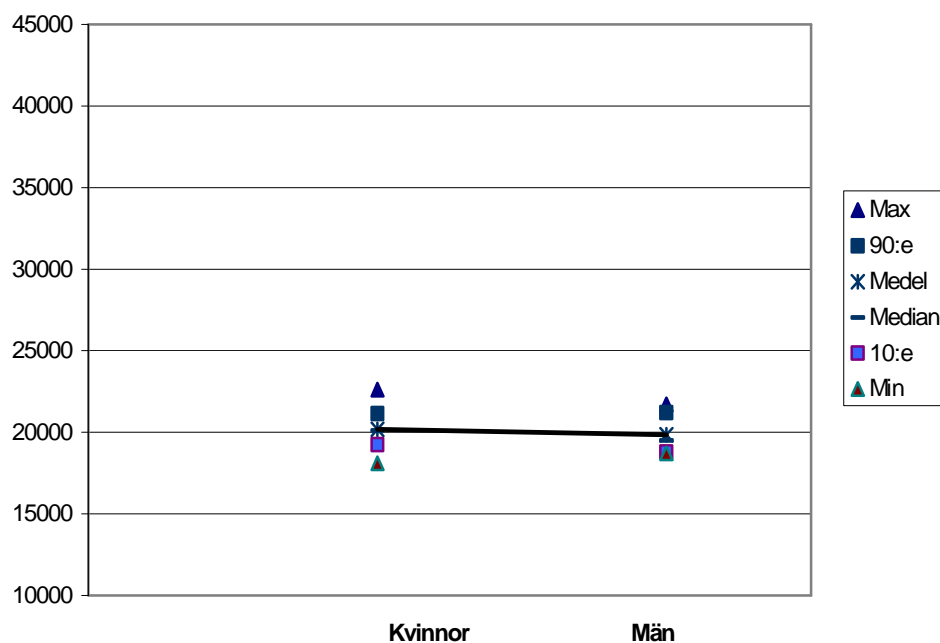


#### 1:e Instrumentmakare

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	0	0	0	0	0	0	0	0	-
M	16800	19100	21500	22500	22800	20934	22	100	-
							22		

### 4.23 Kursadministratör (47)

Lönestatistik för Kursadministratör

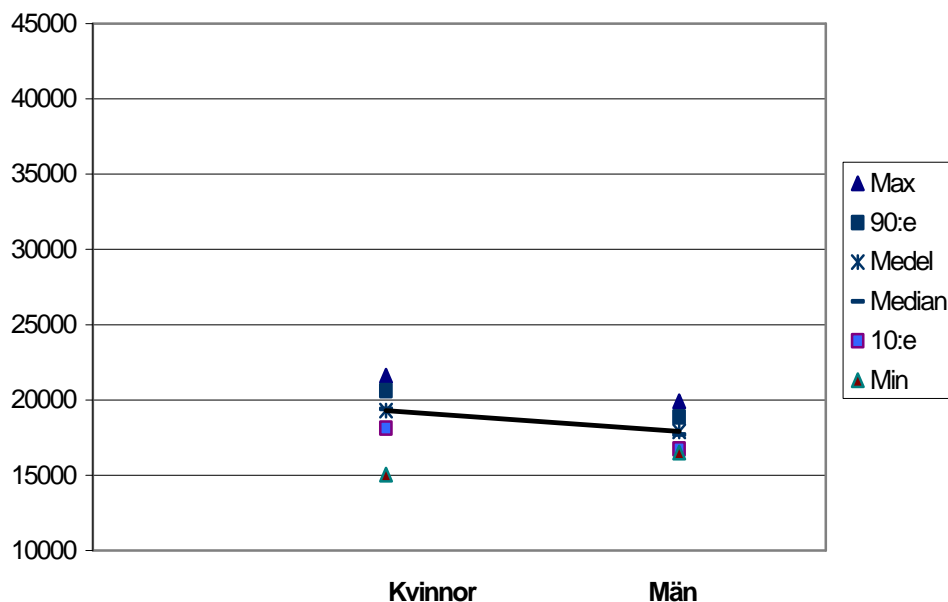


#### Kursadministratör

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18100	19235	20100	21130	22600	20185	98	96	102 (-)
M	18700	18790	19500	21190	21700	19850	4	4	
							102		

#### 4.24 Laboratorieassistent (42\*)

Lönestatistik för Laboratorieassistent



#### Laboratorieassistent

Kön	Min	10e	Medan	90e	Max	Medel	Antal	Andel%	Medlön rel andra kön%
K	15030	18117	19400	20620	21600	19291	70	89	108 (108)
M	16500	16740	17700	18860	19900	17903	9	11	
							79		

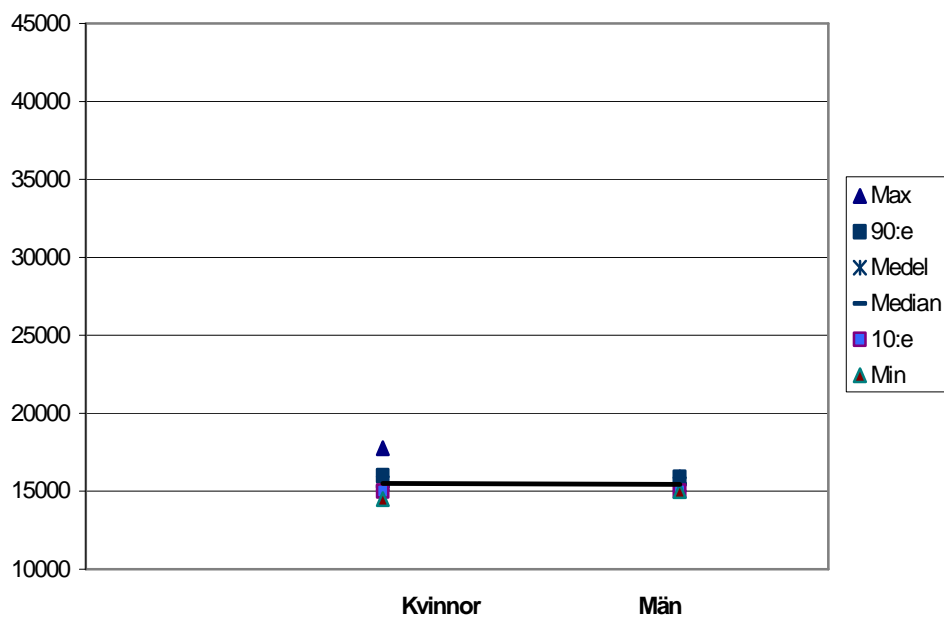
*Kommentar:*

*Befattningshavare som formellt har benämningen biomedicinsk analytiker (BMA) är än så länge endast 10 st. Dessa har inte tagits med i den här gruppen. 4 av de 9 manliga laboratorieassistenterna är tillfälligt anställda och ingen av dessa 4 har någon utbildningsbakgrund registrerad.*

\*) Kartlägningsgruppens värdering: 48

#### 4.25 Lokalvårdare/serviceassistent (22\*)

Lönestatistik för Lokalvårdare/Serviceassistent



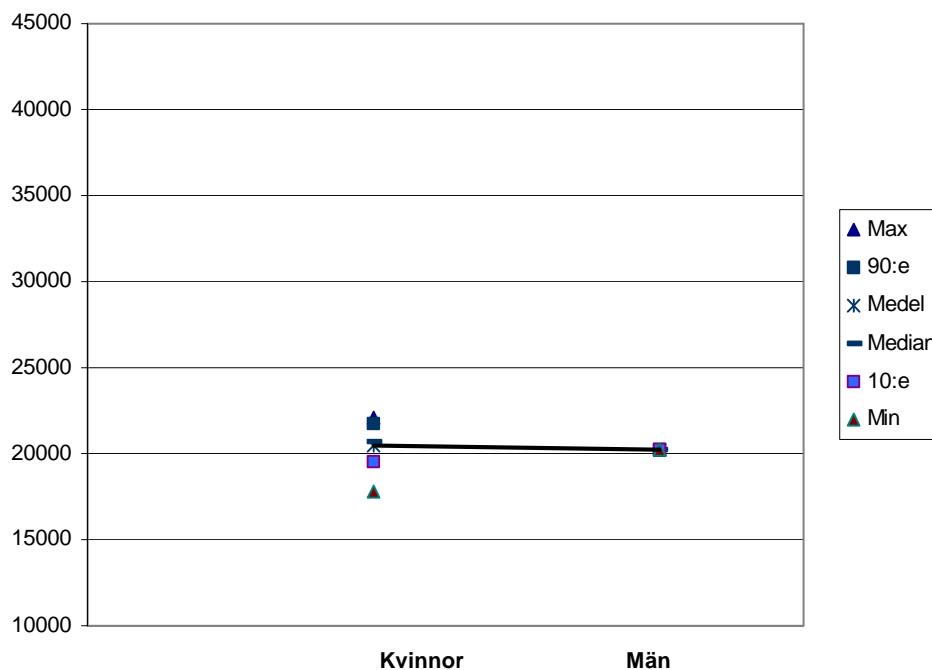
#### Lokalvårdare/serviceassistent

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	14500	15000	15300	16000	17750	15500	117	98	100 (-)
M	15000	15000	15450	15900	15900	15450	2	2	
							119		

\*) Kartlägningsgruppens värdering:23

## 4.26 Löneadministratör (47)

Lönestatistik för Löneadministratör



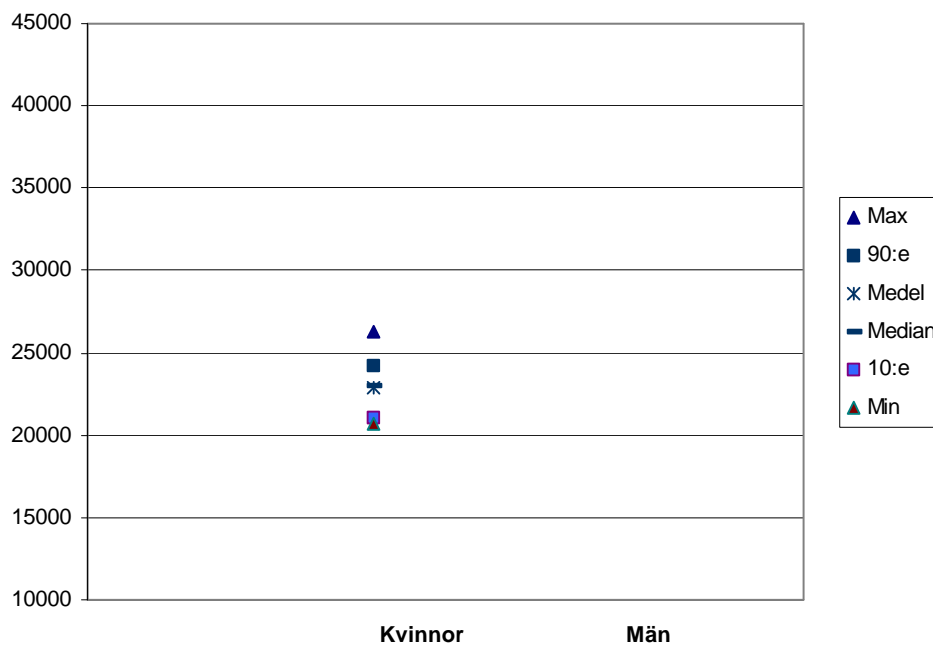
### Löneadministratör

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	17830	17830	20650	21900	22150	20502	13	93	101 (-)
M	20250	20250	20250	20250	20250	20250	1	7	

14

#### 4.27 Personaladministratör (50)

Lönestatistik för Personaladministratör



#### Personaladministratör

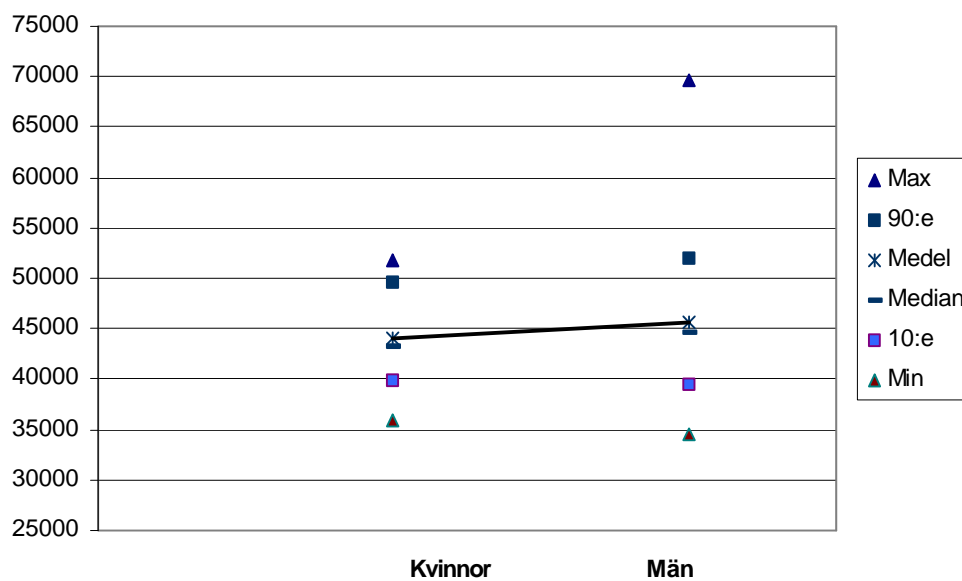
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	20700	20700	23000	24200	26250	22923	11	100	(-)
M	0	0	0	0	0	0	0	0	
							11		

#### 4.28 Professor enligt chefsavtalet

Professorsgruppen, har delats upp i s.k. lärostolsprofessorer och befordrade. Grupperna har därefter studerats per vetenskapsområde. Adjungerade professorer och gästprofessorer redovisas ej.

##### 4.28.1 Professor, universitetet totalt

Lönestatistik för Professor, universitet totalt

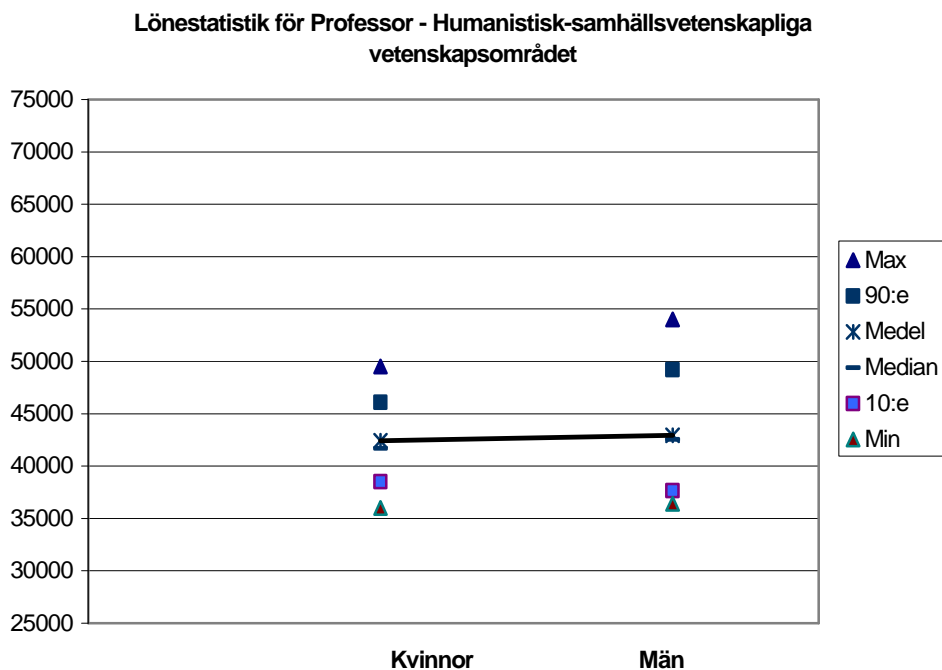


##### Professor, universitet totalt

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	36000	39800	43200	49560	51800	44040	39	13	96 (-)
M	34600	39480	44700	52000	69600	45648	250	87	

289

#### 4.28.2 Professor - Humanistisk-samhällsvetenskapliga VO



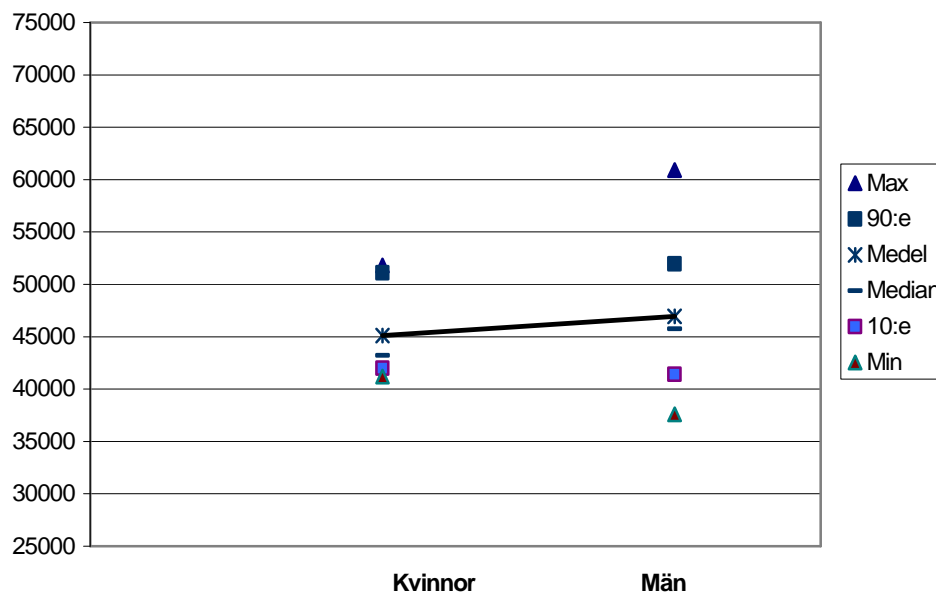
#### Professor - Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	36000	38500	41700	46100	49500	42412	21	20	99 (-)
M	36400	37640	42550	49200	54000	42952	84	80	



### 4.28.3 Professor - Medicinska VO

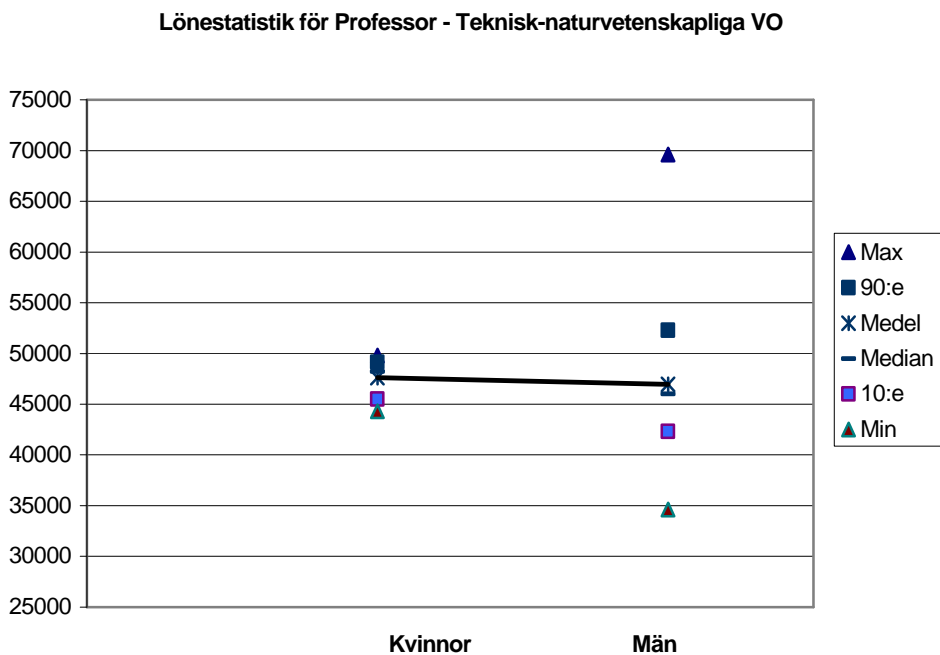
Professor - Medicinska vetenskapsområdet



Professor - Medicinska vetenskapsområdet

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	41200	42000	43200	51090	51800	45100	12	12	96 (-)
M	37600	41400	45750	51950	60900	46931	86	88	

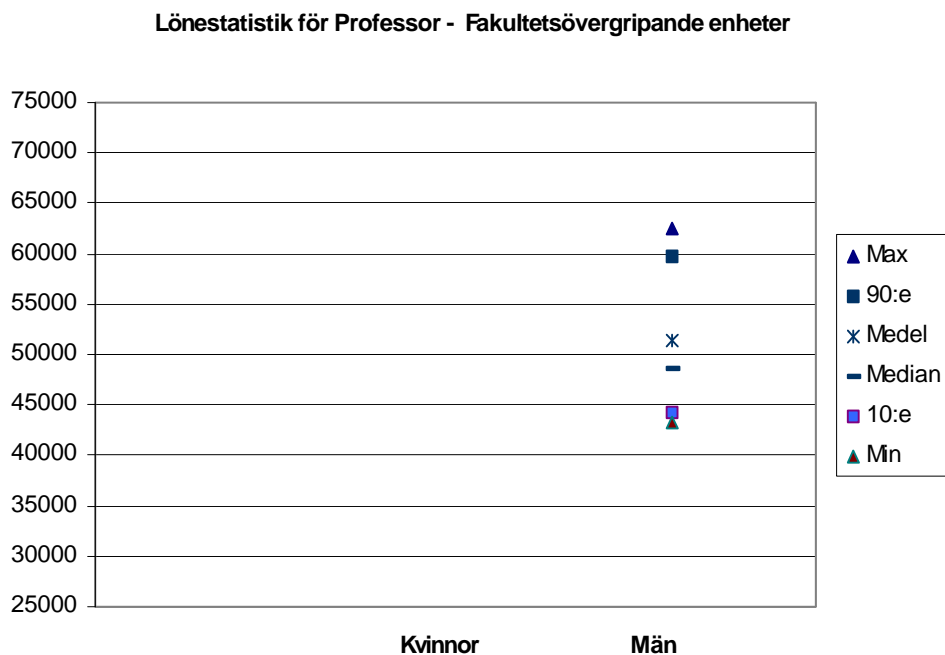
#### 4.28.4 Professor - Teknisk-naturvetenskapliga VO



#### Professor - Teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	44300	45500	48200	49150	49800	47617	6	7	101 (-)
M	34600	42300	46000	52300	69600	46943	76	93	

#### 4.28.5 Professor - Fakultetsövergripande enheter



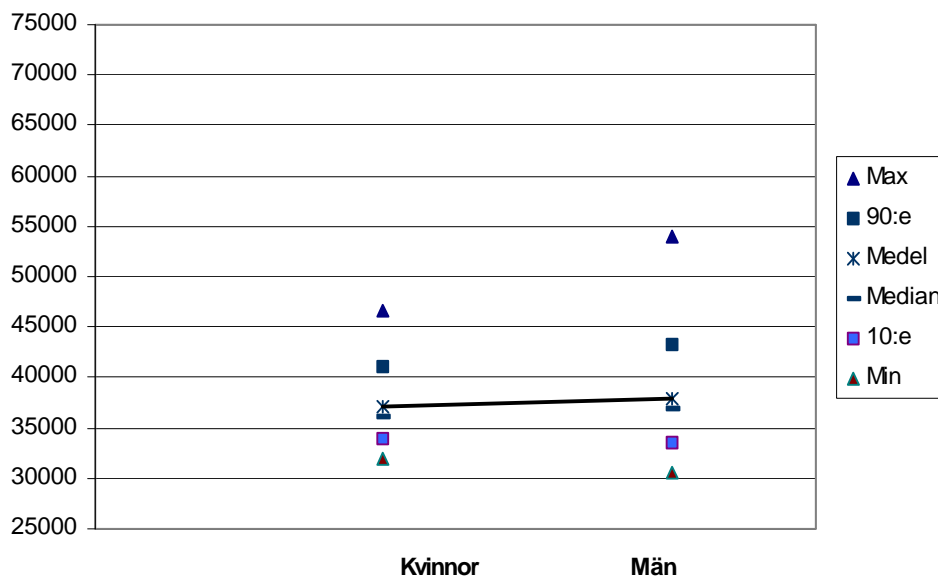
#### Professor - Fakultetsövergripande enheter

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	-	-	-	-	-	-	-	0	- (-)
M	43200	44300	48700	59740	62500	51467	3	100	

## 4.29 Professor (befordrade)

### 4.29.1 Professor (bef) universitetet totalt

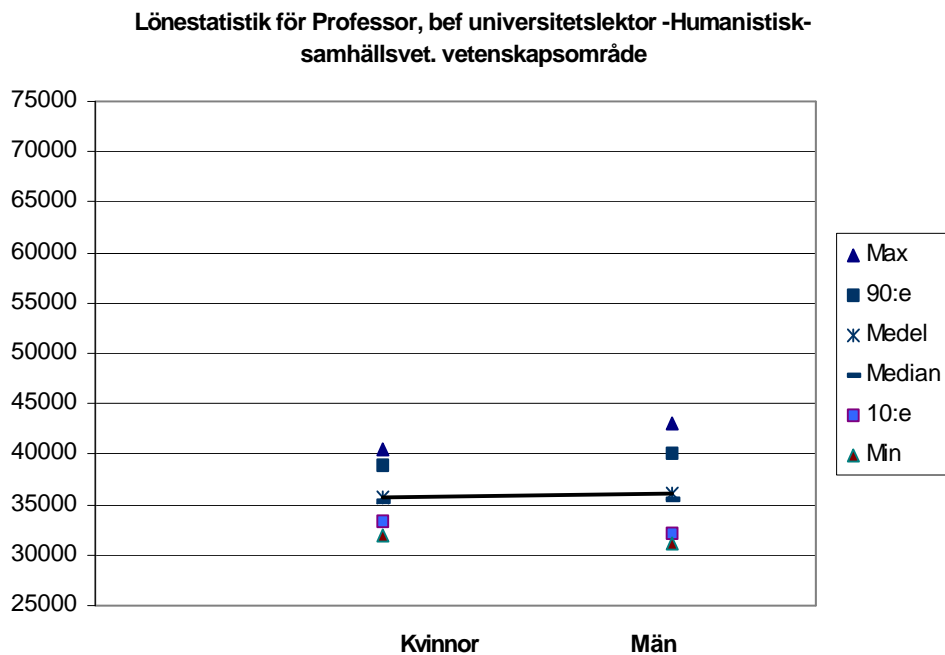
Lönestatistik för Professor, bef universitetslektor - totalt



### Professor, bef universitetslektor - universitetet totalt

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	32000	33950	36200	41030	46600	37018	38	17	97 (-)
M	30500	33520	37000	43260	54000	37976	183	83	

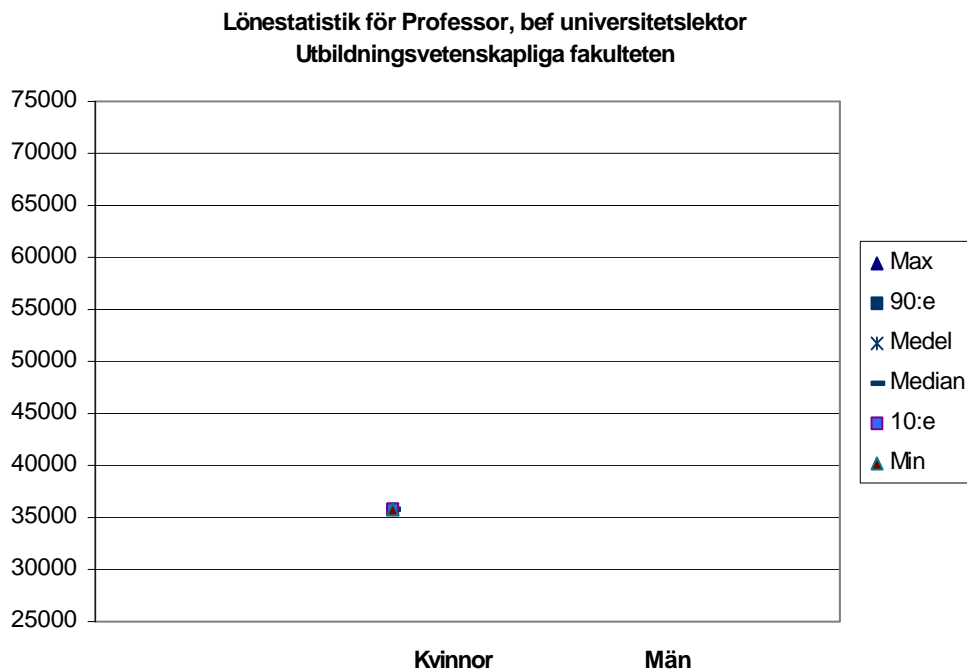
#### 4.29.2 Professor, (bef), enl ALFA - Humanistisk-samhällsvet. VO



#### Professor, bef universitetslektor, enl ALFA - Humanistisk-samhällsvet. vetenskapsomr.

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	32000	33400	35300	38900	40400	35724	21	34	99 (-)
M	31200	32100	35500	40100	43100	36021	41	66	

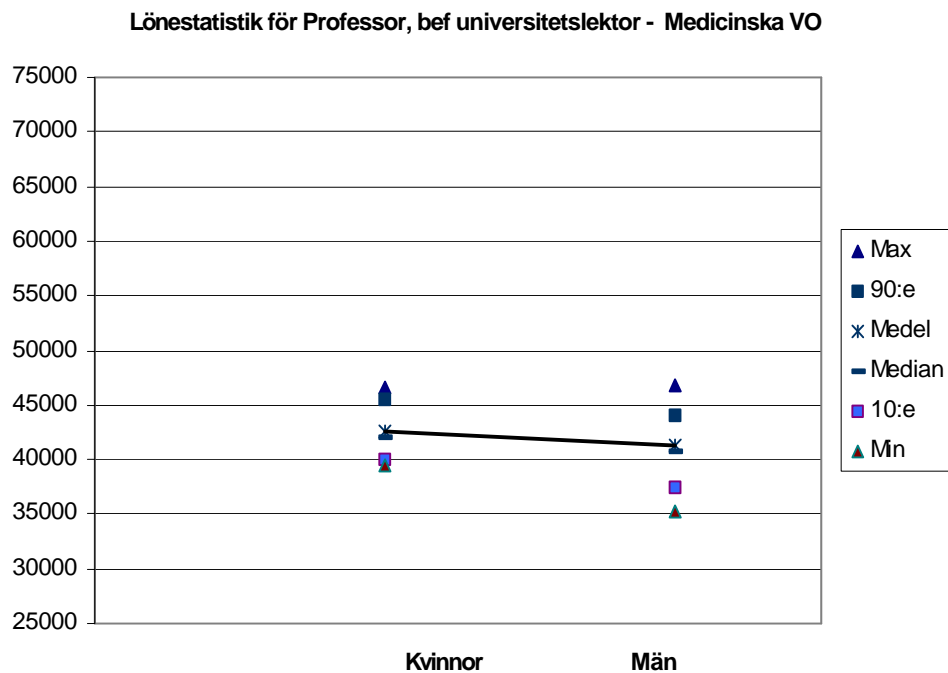
#### 4.29.3 Professor, (bef), enl ALFA - Utbildningsvet. fakulteten



#### Professor, bef universitetslektor, enl ALFA - Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	35700	35700	35700	35700	35700	35700	1	100	- (-)
M	-	-	-	-	-	-	-	0	

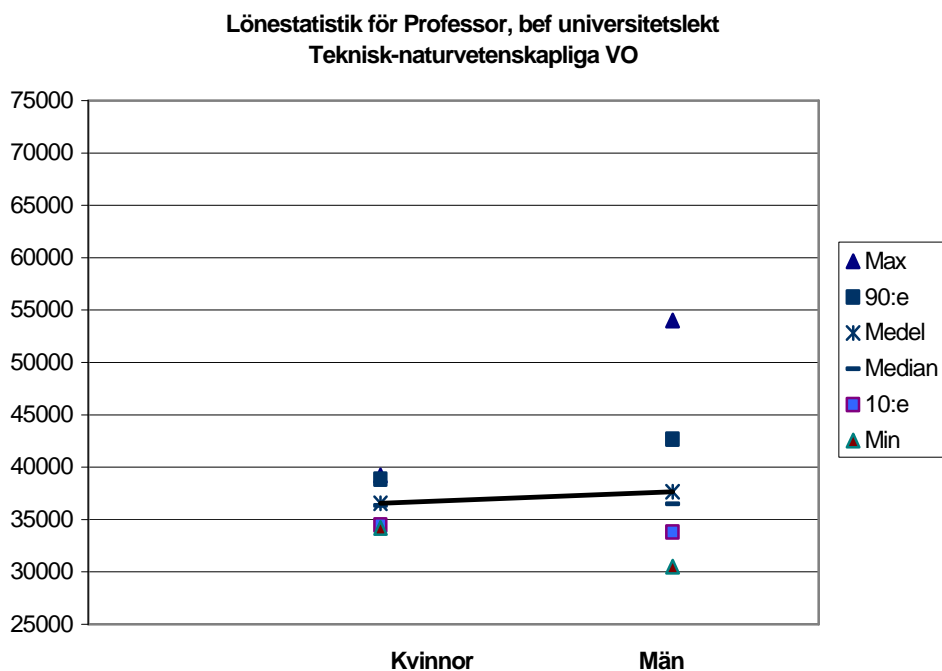
#### 4.29.4 Professor (bef), Medicinska VO



#### Professor, bef universitetslektor - Medicinska vetenskapsområdet

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	39400	40050	42100	45550	46600	42567	6	15	103 (-)
M	35200	37440	40800	44000	46800	41226	33	85	

#### 4.29.5 Professor, (bef), enl ALFA - Teknisk-naturvet VO

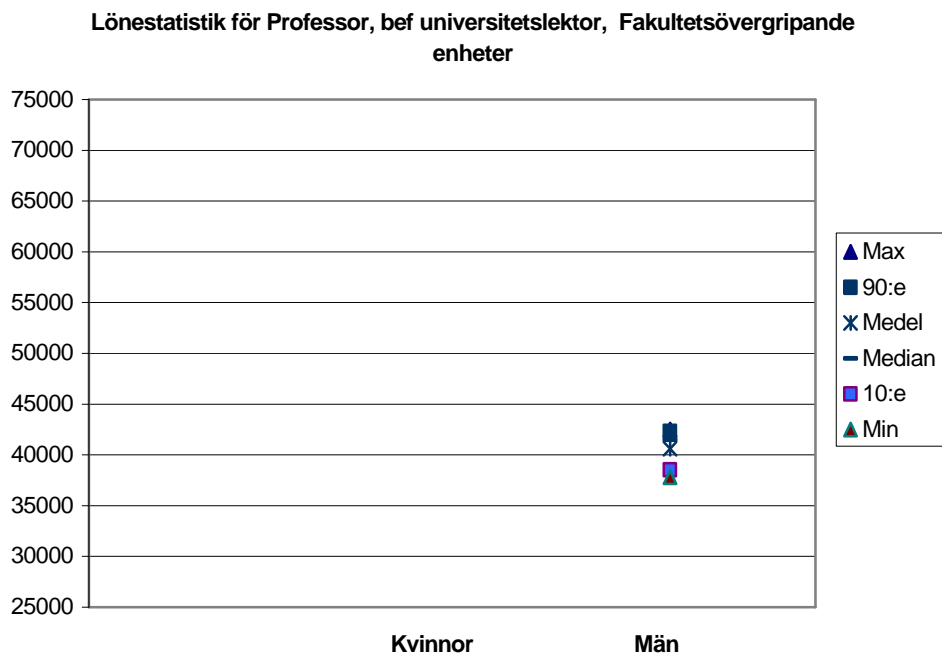


#### Professor, bef universitetslektor, enl ALFA - Teknisk-naturvet vetenskapsområdet

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	34200	34470	36350	38840	39200	36540	10	9	97 (-)
M	30500	33800	36500	42650	54000	37646	106	91	
							116		



#### 4.29.6 Professor, (bef), enl ALFA - Fakultetsövergripande enheter



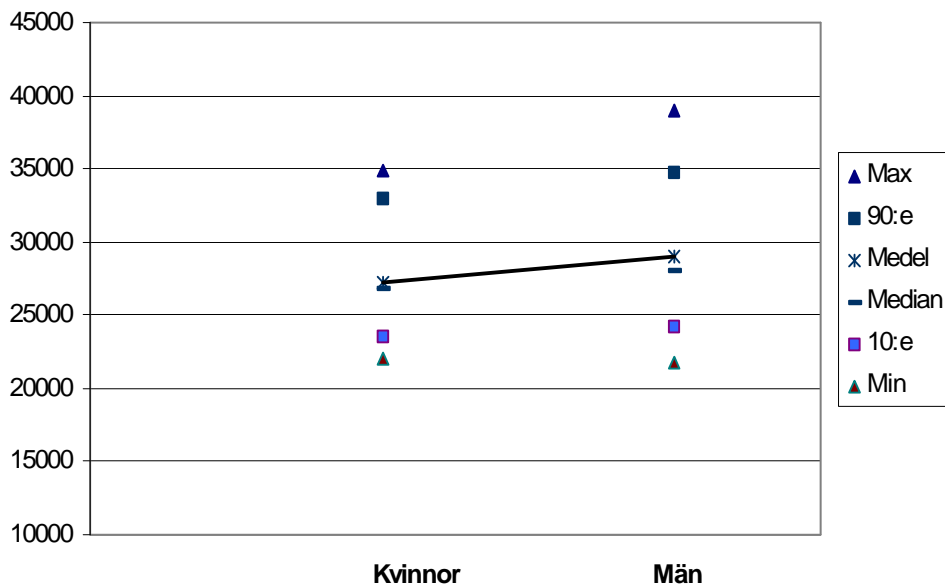
#### Professor, bef universitetslektor, enl ALFA - Fakultetsövergripande enheter

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	-	-	-	-	-	-	-	0	- (-)
M	37800	38540	41500	42300	42500	40600	3	100	

3

### 4.30 Projektledare (62\*)

Lönestatistik för Projektledare



#### Projektledare

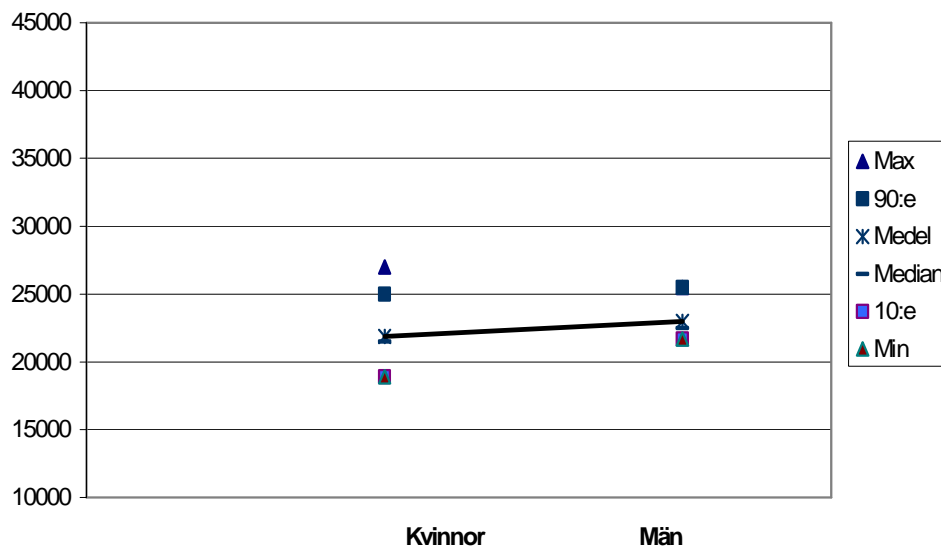
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön
K	22000	23500	26800	32950	34900	27161	26	51	93 (-)
M	21800	24200	28100	34720	39000	29070	25		
							51		

*Kommentar: Gruppen är heterogen vad gäller arbetsuppgifter, erfarenhet och kompetens. Medelanställningstiden är endast två år. Man bör försöka åtskilja disputerade projektledare (jämförbara med forskare) från projektledare som driver mindre projekt. I värderingen har analysgruppen utgått ifrån att projektet/projekten är av den karaktären att en särskild befattning som projektledare behövs. Med det som utgångspunkt har analysgruppen gett projektledare värdepöäng 62.  
Fortsatt analys krävs.*

\*) Analysgruppens värdering, ej värderad av kartläggningsgruppen

### 4.31 Studievägledare (54)

Lönestatistik för Studievägledare

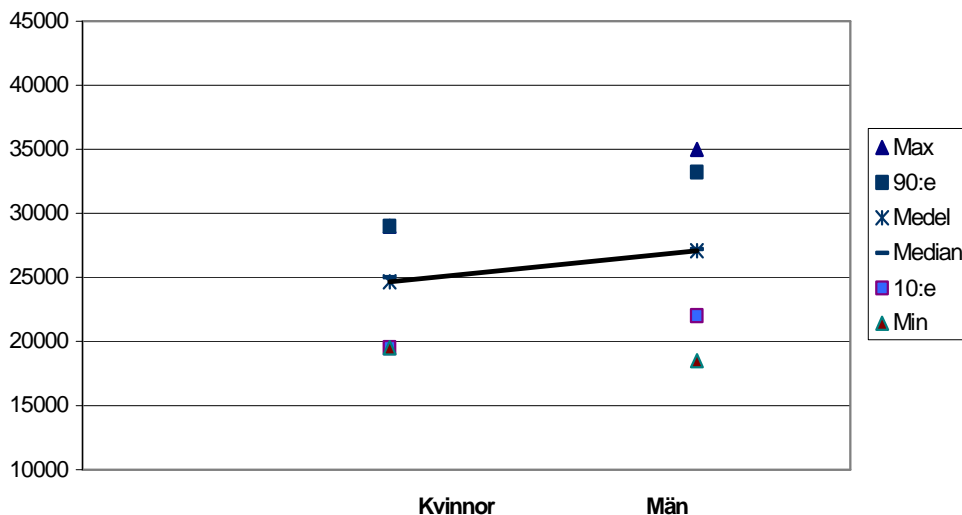


#### Studievägledare

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18900	18900	21500	25000	27000	21876	21	78	96 (97)
M	21700	21700	22500	25500	25500	23000	6	22	

#### 4.32 Systemutvecklare (46)

Lönestatistik för Systemutvecklare



#### Systemutvecklare

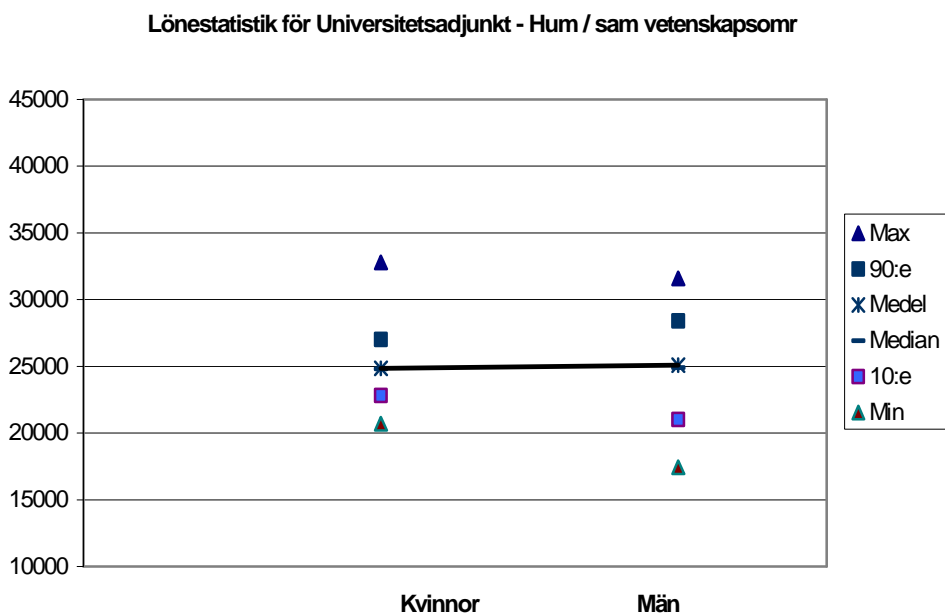
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	19500	19500	25000	29000	29000	24656	9	19	91 (96)
M	18500	22000	27200	33200	35000	27072	39	81	
							48		

*Kommentar: Av de tre senast anställda är två kvinnor. Ingångslönerna för dessa tre ligger väsentligt under medellönenivå. De två nyanställda kvinnorna utgör 22% av kvinnliga systemutvecklare och drar därmed ner kvinnornas medellön.*

*Gruppen är disparat. Ett antal befattningshavare ingår som borde ha benämningen systemadministratör. En målsättning är att försöka särskilja systemadministratörer från systemutvecklare inför nästa översyn. BESTA-klassningen kan bli ett bra verktyg i det arbetet. Därefter får man bedöma om systemutvecklare och systemadministratörer ska ha samma poäng.*

### 4.33 Universitetsadjunkt (62)

#### 4.33.1 Universitetsadjunkt – Humanistiskt/samhällsvetenskapliga VO (62)

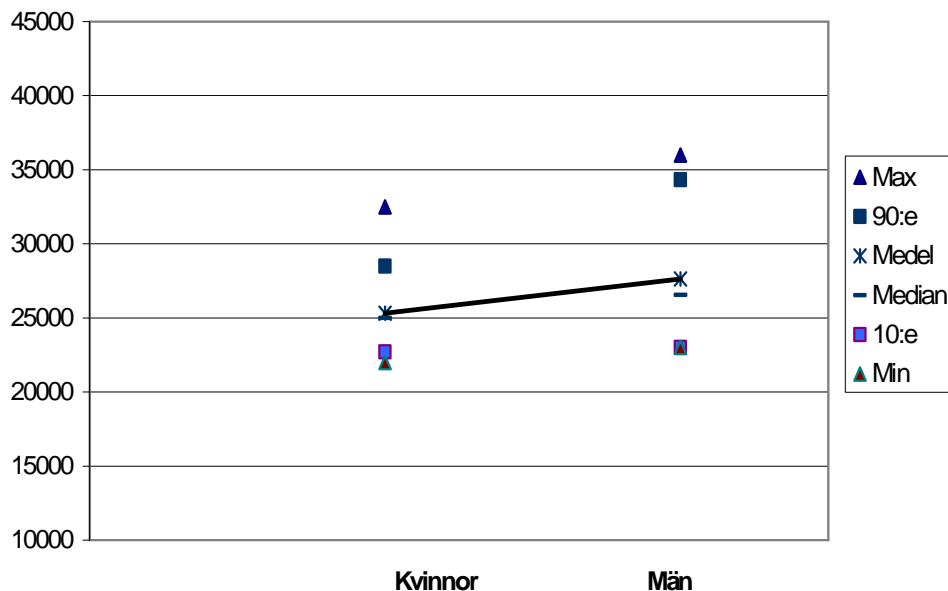


#### Universitetsadjunkt - Hum / sam vetenskapsomr

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Medlön rel andra kön%
K	20700	22800	24800	27000	32800	24841	51	50	99 (100)
M	17430	21000	24900	28400	31600	25087	51	50	
							102		

#### 4.33.2 Universitetsadjunkt - Medicinska VO (62)

Lönestatistik för Universitetsadjunkt - Medicinska vetenskapsområdet



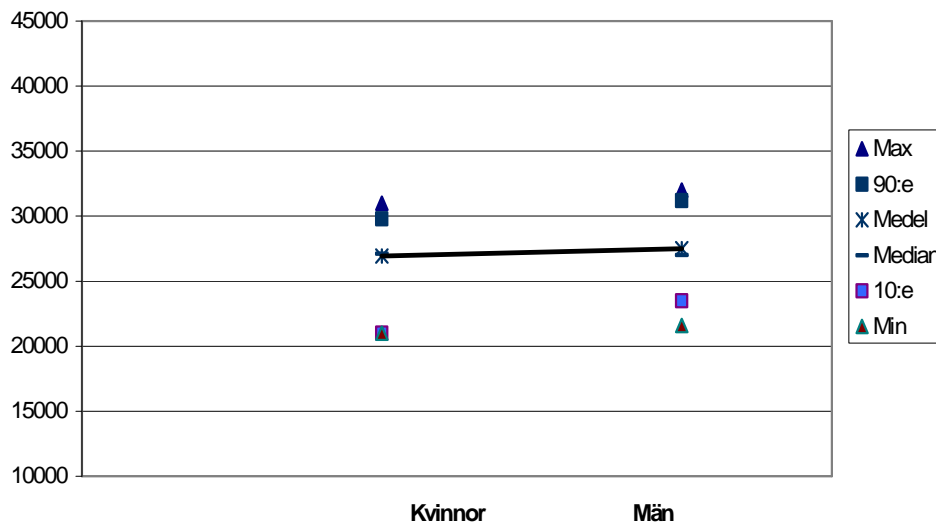
#### Universitetsadjunkt - Medicinska vetenskapsområdet

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	22000	22710	25000	28500	32500	25309	58	88	92(98)
M	23000	23000	26550	34320	36000	27625	8	12	
							66		

*Kommentar: Omsättningen i gruppen är hög. 1/3 av gruppen är nyanställd sedan förra analysen. Av de 8 männen är 3 nyanställda. Av dessa 3 har 2 fått en väsentligt högre lön än genomsnittet. En av dem kommer från UAS och har som specialistkompetent läkare placerats c:a 10.000 kr över medellönen, något som påverkar lönebildningen för gruppen, i synnerhet eftersom männen är bara 8 stycken.*

### 4.33.3 Universitetsadjunkt – Tekniskt/naturvetenskapliga VO (62)

Lönestatistik för Universitetsadjunkt - Tekn / nat vetenskapsomr



#### Universitetsadjunkt - Tekn / nat vetenskapsomr

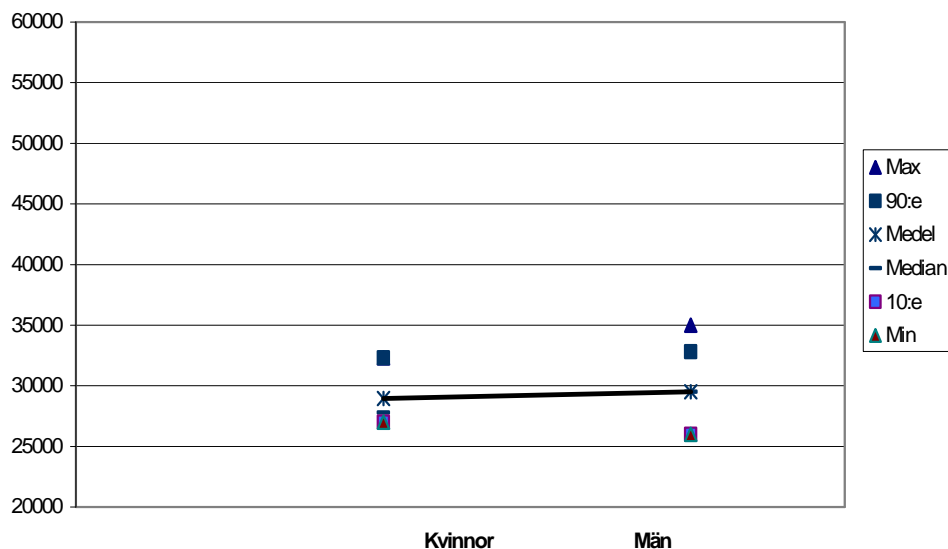
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	21000	21000	27100	29800	31000	26927	11	28	98 (98)
M	21600	23500	27000	31200	32000	27497	29	72	
							40		

#### 4.34 Universitetslektor

Universitetslektorerna har grupperats och studerats per fakultet. De universitetsadjunkter som befordrats till universitetslektorer har tagits med i den här gruppen. Det kan konstateras att lönespridningen bland lektorer generellt är väsentligt större för män än för kvinnor.

##### 4.34.1 Universitetslektor - Teologiska fakulteten (80)

Lönestatistik för Universitetslektor -Teologiska fakulteten



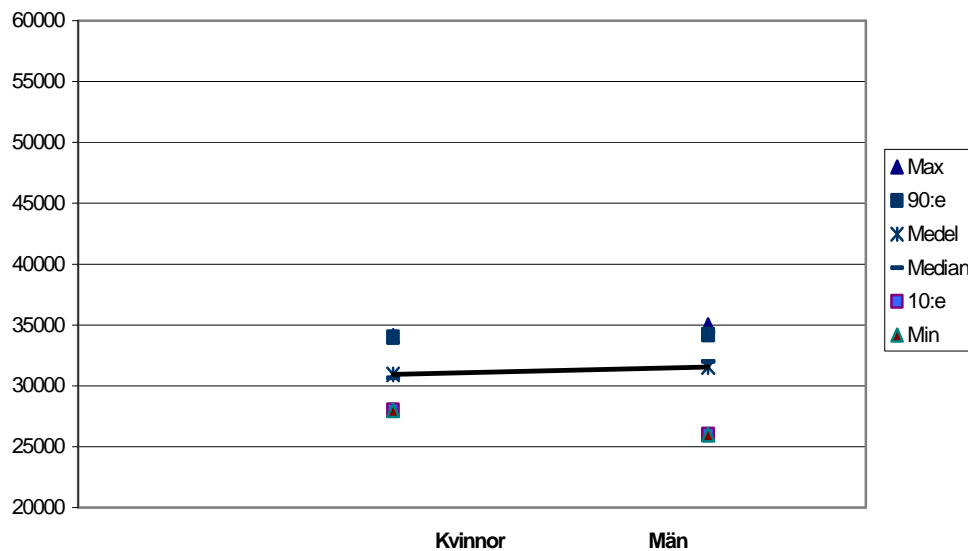
##### Universitetslektor - Teologiska fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	27000	27000	27800	32300	32300	28938	8	35	98 (97)
M	26000	26000	29500	32800	35000	29510	15	65	



#### 4.34.2 Universitetslektor - Juridiska fak. (80)

Lönestatistik för Universitetslektor- Juridiska fakulteten

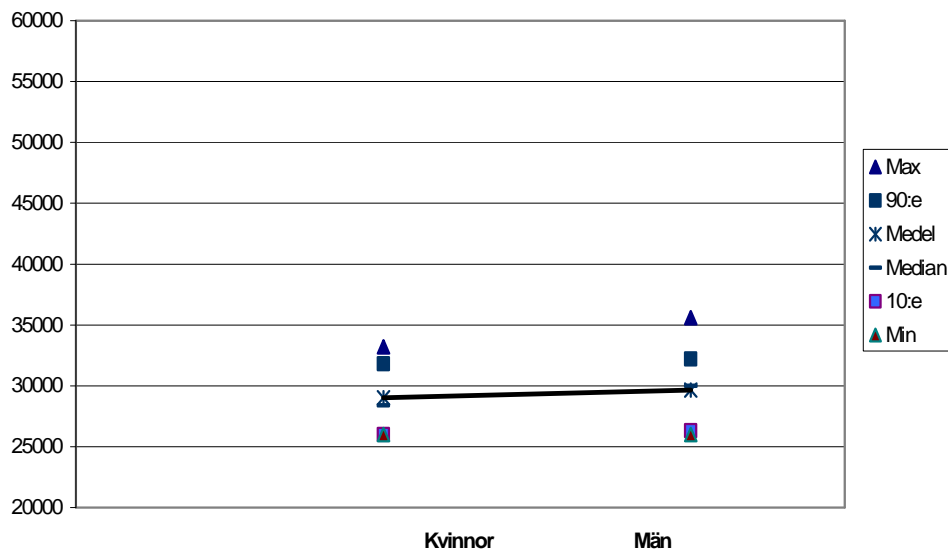


#### Universitetslektor - Juridiska fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	28000	28000	30650	34000	34100	30932	14	56	98 (100)
M	26000	26000	32000	34200	35000	31555	11	44	

#### 4.34.3 Universitetslektor - Hist/fil fak (80)

Lönestatistik för Universitetslektor - Hist / fil



#### Universitetslektor - Hist / fil fakulteten

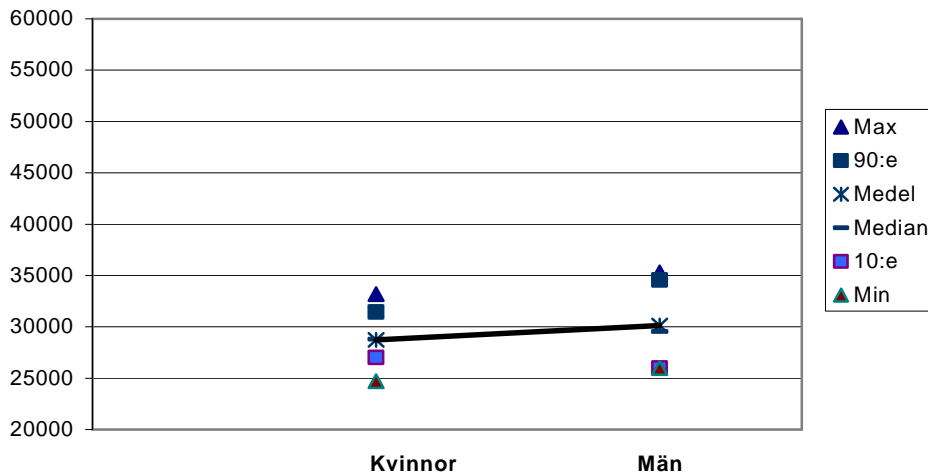
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	26000	26000	28400	31800	33200	29026	31	37	98 (101)
M	26000	26300	30000	32200	35600	29663	52	63	
							83		

#### Kommentar:

Antalet kvinnor har ökat från 16 till 31. 11 st är identiska från föregående analys, 20 är nytillkomna och 5 har slutat. Av de nytillkomna är 7 st f.d. forskare, 5 är helt nya och fyra var tidigare doktorander. Därmed sänks genomsnittslönen för kvinnor.

#### 4.34.4 Universitetslektor - Språkvetenskapliga fak. (80)

Lönestatistik för Universitetslektor - Språkvet fak



#### Universitetslektor - Språkvet fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	24700	27000	28800	31440	33200	28728	25	58	95 (102)
M	26000	26000	29550	34560	35300	30128	18	42	

43

*Kommentar: Vid jämförelse med motsvarande grupp vid förra analysen finner man följande:*

- Antalet befattningar har minskat från 60 till 43
- Andelen kvinnor har ökat från 48% till 58% (29Kv /31M jfrt med 25 kv/18M)
- Kvinnors lön i % av männens har minskat från 102% till 95%.

*Att befattningarna har minskat i antal beror dels på att man vid 2004 års analys inte tagit med nordiska resp utländska lektorer (10 st 2001), dels på att antalet som slutat (26 st) varit större än de som tillkommit (9 st). Förändringen för kvinnor blev -4 (= -10 +6), medan motsvarande för männen blev -13 (= -16 +3).*

*Genom dessa förändringar kom andelen kvinnor att öka!*

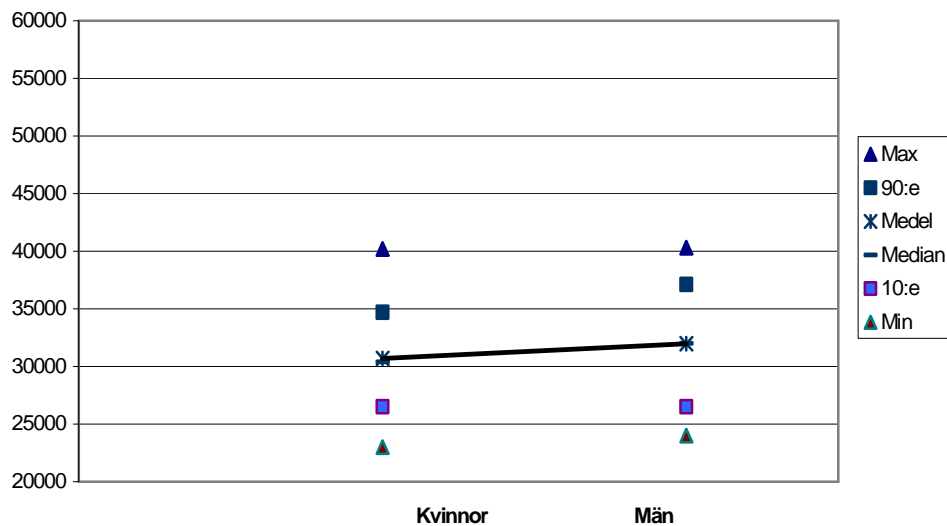
*Att kvinnornas lön i % av männens har minskat beror på följande:*

- De kvinnor (10) som försvunnit hade en medellön som var högre än gruppen som helhet, medan det för de kvarvarande kvinnorna (19) gällde motsatta förhållanden
- Motsvarande för männen (16) som försvunnit var att de hade en medellön som var lägre än gruppen som helhet, samtidigt som de kvarvarande (identiska) männen (15) låg på en nivå som var motsatt.

*Vidare analys krävs.*

#### 4.34.5 Universitetslektor - Samhällsvetenskapliga fak. (80)

Lönestatistik för Universitetslektor - Samhällsvet fak

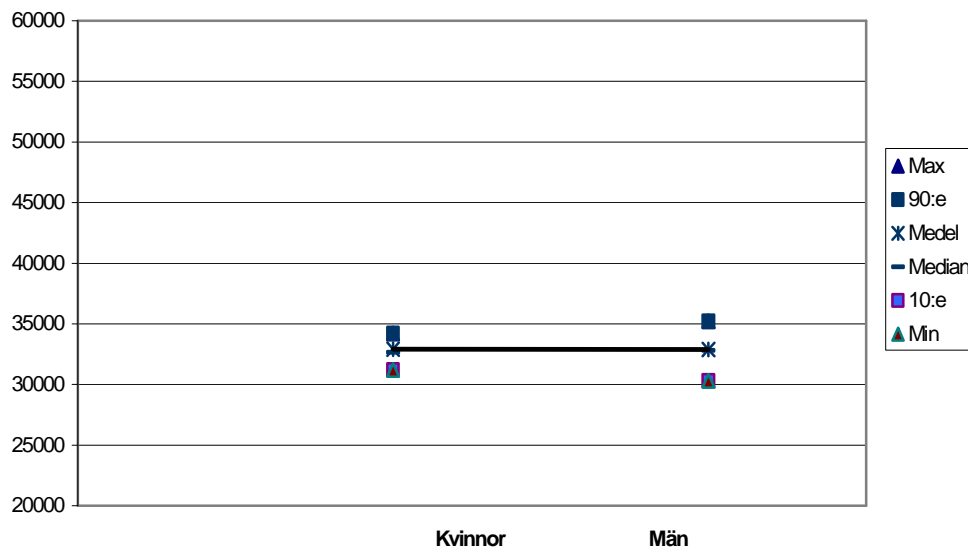


#### Universitetslektor - Samhällsvet fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	23000	26500	30400	34700	40200	30684	51	35	96 (96)
M	24000	26500	32000	37100	40300	31969	93	65	
							144		

#### 4.34.6 Universitetslektor - Utbildningsvetenskapliga fak. (80)

Lönestatistik för Universitetslektor - Utb vet fak

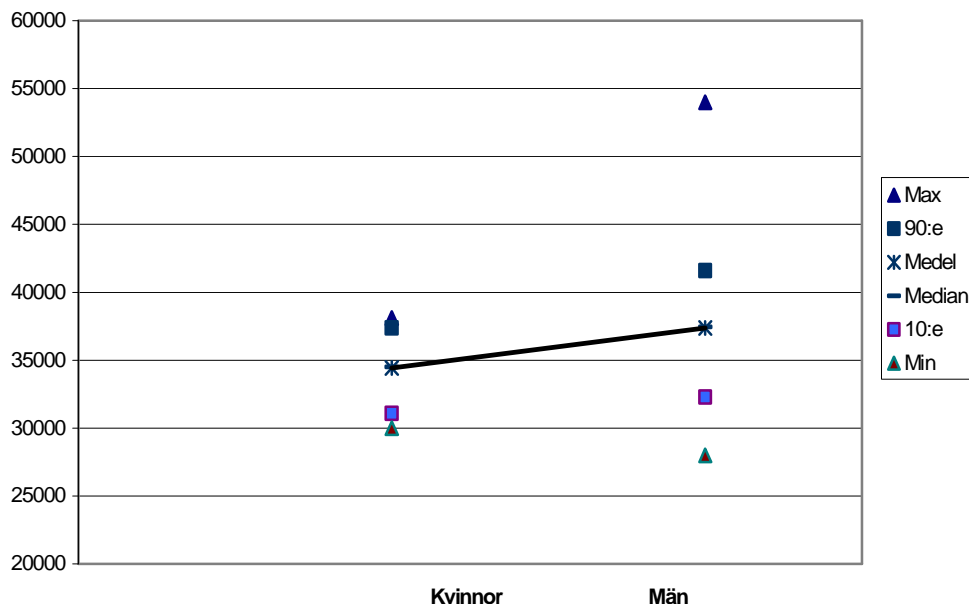


#### Universitetslektor - Utbildningsvetenskapl fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	31200	31200	32650	34200	34200	32913	8	50	100 (103)
M	30300	30300	32800	35200	35200	32875	8	50	

#### 4.34.7 Universitetslektor - Medicinska fak. (80)

Lönestatistik för Universitetslektor - Med fak



#### Universitetslektor - Medicinska fakulteten

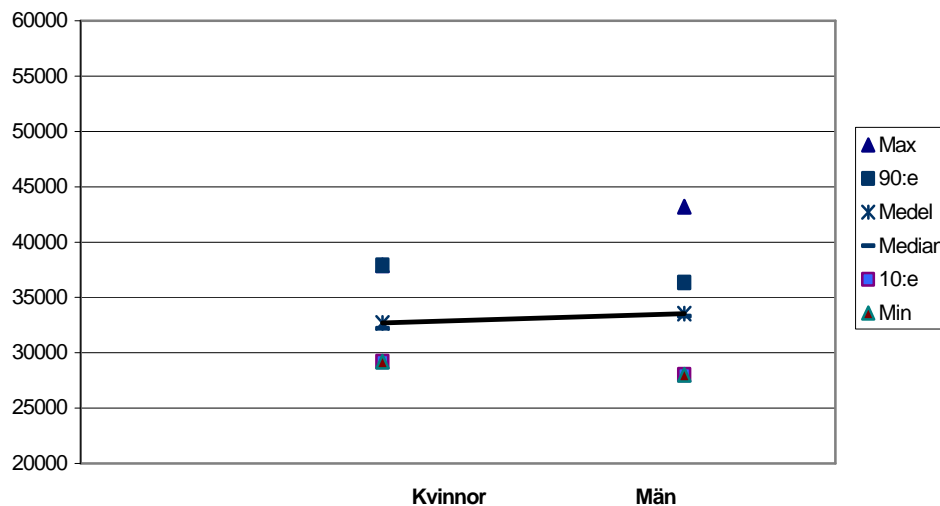
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel
K	30000	31080	34500	37380	38100	34436	22	42	91(96)
M	28000	32270	37450	41600	54000	37365	30	58	
							52		

#### Kommentar:

Omsättningen i gruppen har varit hög. De kvinnor som slutat eller fått annan befattning sedan förra analysen (43 %) hade en högre medellön än de som är kvar. De män som slutat (24 %) hade lägre lön än genomsnittet. Detta sammantaget gör att kvinnornas medellön sjunkit i förhållande till männens. Vidare analys krävs.

#### 4.34.8 Universitetslektor - Farm fak (80)

Lönestatistik för Universitetslektor - Farmaceutiska fakulteten

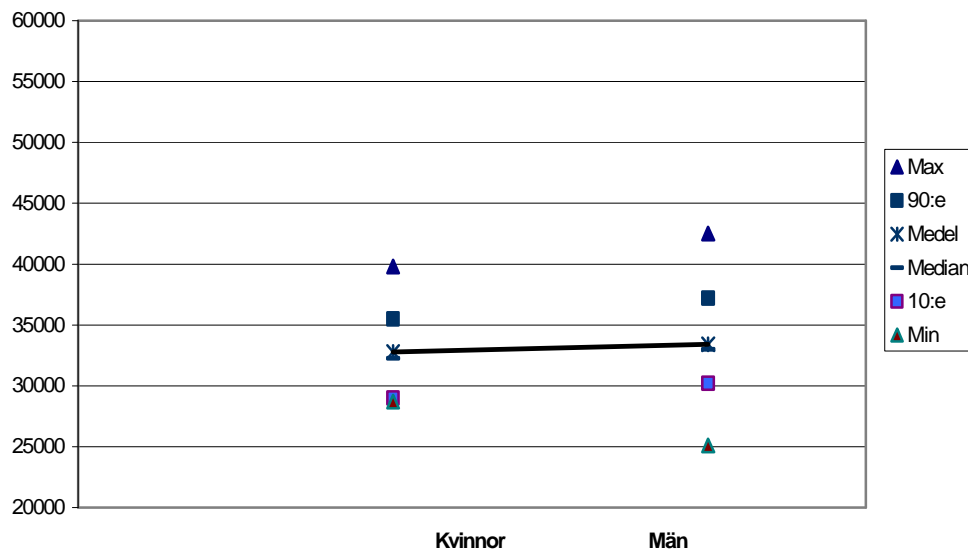


#### Universitetslektor - Farmaceutiska fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Medlön rel andra kön%
K	29200	29200	32200	37900	37900	32700	9	35	98 (99)
M	28000	28000	33300	36350	43200	33538	17	65	
							26		

#### 4.34.9 Universitetslektor - Tek/Nat fakultet

Lönestatistik för Universitetslektor - Tek/nat fak



#### Universitetslektor - Tekn/nat fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	28700	29000	32250	35500	39800	32791	32	18	98 (95)
M	25100	30200	33000	37200	42500	33420	149	82	
							181		

*Kommentar: Inom Tek/Nat fak har de kvinnliga lektorerna länge släpat efter, men löneskillnaderna har nu minskat sedan förra analysen.*



## 5. Löneanalys avseende likvärdiga befattningar

Med stöd av de poäng som erhållits vid den genomförda värderingen har ett antal befattningar, vilka givits samma, eller i något fall närliggande, nivå jämförts.

De befattningar som studerats har valts så att jämförelser gjorts mellan en mans-dominerad och en kvinnodominerad befattning. Analysgruppen har utgått från de befattningar som befunnits vara mansdominerade och gjort jämförelser med kvinno-dominerade grupper på samma värderingsnivå där sådana finns. Med kvinno-/mansdominerad i det här sammanhanget har analysgruppen avsett en befattning som till 60% eller mer innehåller kvinnor/män. (Den mansdominerade gruppen dataingenjörer har analysgruppen valt att inte jämföra eftersom kartlägningsgruppens och analysgruppens värdering skiljes sig markant åt och ytterligare analys krävs.) Arbetsvärderingspoängen anges inom parentes.

### 5.1 Jämförelsegrupp 1: assistent (adm, ekonomi-, personal-, kurs-, projekt-) (27) – datatekniker (27)

Befattning	Medellön	10 percentilen	90 percentilen	Median
Assistent (kvinnodom.)	18255	16200	20100	18300
Datatekniker (mansdom)	21471	18000	25700	21100

*Kommentar: Inom gruppen datatekniker (en kvinna och 14 män) konstateras att ett antal personer har arbetsuppgifter som snarare borde ge innehavaren benämningen dataingenjör, något som drar upp lönen för den här gruppen. Inför kommande lönerevision bör dataingenjörer och datatekniker tydligare skiljas åt och en ny analys bör därefter göras. Den analysen får utvisa om det fortfarande finns påtagliga löneskillnader när denna uppdelning genomförs.*

### 5.2 Jämförelsegrupp 2: Systemutvecklare (46) – kursadministratör (47) – löneadministratör (47)

Befattning	Medellön	10 percentilen	90 percentilen	Median
Systemutvecklare (mansdom)	26619	21400	32800	26900
Löneadministratör (kvinnodom)	20560	17830	21900	20650
Kursadministratör (kvinnodom)	20162	19200	21200	20162

*Kommentar: Gruppen är disparat. Ett antal befattningshavare ingår som borde ha benämningen systemadministratör. En målsättning är att försöka särskilja systemadministratörer från systemutvecklare inför nästa översyn. BESTA-klassningen kan bli ett bra verktyg i det arbetet. Därefter får man bedöma om systemutvecklare och systemadministratörer ska ha samma poäng.*

### 5.3.1 Jämförelsegrupp 3: 1:e instrumentmakare (38)– forskningsassistent (37)

Befattning	Medellön	10 percentilen	90 percentilen	Median
1:e instrument- makare (mansdom)	20934	19100	22500	21500
Forskningsassistent (kvinnodom)	19752	17000	23700	19675

*Kommentar: För några år sedan rådde en omfattande brist på instrumentmakare och många lämnade universitetet trots att de i flera fall erbjöds rejäla lönelöft för att stanna. Kåren är begränsad och nya instrumentmakare finns knappt att uppbringa. Detta gjorde att lönejusteringar vid sidan av lönerrevisionerna för de som var kvar då var nödvändiga, något som medförde att instrumentmakarnas löner trissades upp väsentligt jämfört med forskningsassistenternas. Forskningsassistent är en befattning som många får i avvaktan på att bli antagen till doktorand, vilket innebär den som har den befattningen ofta har en begränsad erfarenhet.*

### 5.4 Jämförelsegrupp 4: Institutionstekniker/tekniker/expeditionsvakt/vakt- mästare (24) – försöksdjurstekniker (25)

Befattning	Medellön	10 percentilen	90 percentilen	Median
Institutionstekniker/tekniker/ expeditionsvakt/vaktmästare (mansdom)	18069	15800	20100	18100
Försöksdjurstekniker (kvinnodom)	16544	14800	18600	15900

*Kommentar:*

*Det kan konstateras att aggregatet institutionstekniker m fl måste delas upp för att en jämförelse ska bli meningsfull. Bl a i gruppen tekniker, och även institutionstekniker, ingår personer som utför mer kvalificerat arbete än vad som normalt ankommer på vaktmästare/motsv.*

### 5.5 Jämförelsegrupp 5: Ingenjör (20) - lokalvårdare/serviceassistent (22\*)

Befattning	Medellön	10 percentilen	90 percentilen	Median
Ingenjör (mansdom)	18763	17500	20300	18500
Lokalvårdare/serviceassistent (kvinnodom)	15500	15000	16000	15350

*Kommentar: I flera av ingenjörernas löner ingår schablonersättning för obekvämt arbetstid eftersom de arbetar nattetid. Detta förklarar den högre lönenivån för ingenjörer.*

*\*) Kartlägningsgruppens poäng var 23.*

## 6. Slutsatser och handlingsplan

Sedan föregående löneanalys har universitetet än mer målinriktat arbetat för att säkerställa jämställda löner mellan kvinnor och män. Bland annat uppmanades ett antal institutioner att särskilt beakta dessa löneskillnader för vissa kategorier inför 2003 års lönerevision. Arbetet har visat sig vara framgångsrikt och inom de allra flesta befattningar är löneskillnaderna mellan kvinnor och män nu mindre än 5 %.

Två grupper som särskilt har studerats sedan föregående analys är avdelningsdirektörer och forskningsingenjörer. Då konstaterades att dessa grupper var alltför heterogena för att lönejämförelser skulle kunna göras. Uppdelningen av avdelningsdirektörer i avdelningschefer/enhetschefer/specialister innebär att tydligare lönebild framkom. Den grupp av dessa tre som ytterligare bör granskas med avseende på löneskillnader mellan kvinnor och män är de som är specialister och som fortfarande har kvar benämningen avdelningsdirektör. Vad gäller forskningsingenjörernas uppdelning i data-, lab- och teknik kan konstateras att ingen av dessa tre grupper uppvisar några löneskillnader, som det finns anledning att ytterligare se över.

Vad gäller lönespridningen inom grupper av lika befattningar kan konstateras att den är väsentligt större bland män än bland kvinnor. De högsta lönerna återfinns fortfarande bland männen i många fall - även om medellönen i stort sett ligger på en jämförbar nivå. Ambitionen bör således fortsatt vara att rekrytera kvinnor med spetskompetens framför allt inom det medicinsk/farmaceutiska vetenskapsområdet men även inom det teknisk/naturvetenskapliga.

Bland de analyserade grupperna har antalet könsneutrala grupper ökat i antal från en (1) vid föregående analys till sex (6).

Lönejämförelser inom lika befattningar har medfört att universitetet ytterligare kommer att studera och analysera nedanstående grupper, såväl vad gäller värdering som lönenivå:

- a) avdelningsdirektör
- b) byrådirektör
- c) forskningsingenjör
- d) projektledare
- e) universitetslektor vid språkvetenskaplig och medicinsk fakultet

Jämförelser mellan likvärdiga gruppers löner har medfört att universitetet ytterligare kommer att studera och analysera nedanstående grupper, såväl vad gäller värdering som lönenivå:

- f) jämförelsegrupp 1: assistenter – datatekniker
- g) jämförelsegrupp 3: systemutvecklare – kurs- och löneadministratörer
- h) jämförelsegrupp 4: institutionstekniker/vaktmästare – försöksdjurstekniker

Analysgruppen noterar att de mansdominerade grupperna har högre medellön än de kvinnodominerade i samtliga jämförelsegrupper.

Inför lönerevisionen 2004 och vid lönesättning av nyanställda ska lönesättande uppmanas att särskilt bevaka att löneskillnader inte uppstår som inte sakligt går

att motivera. I direktiven inför förhandlingen ska därutöver även särskilt anges vilka befattningar eller grupper av befattningar som kräver särskild analys på institutionsnivå för att universitetet ska kunna säkerställa jämställda löner mellan kvinnor och män. Samtidigt bör en målsättning vara att tydliggöra universitetets lönepolitik på ett sätt som gör att lönesättningen ska bli än mer objektiv och förenkla för lönesättande chefer att sakligt motivera sina lönehöjningar.

Bo Sundqvist  
Rektor

Holger Henningsson  
Lönechef

## **Bilagor**

### **Bilaga 1. Lönekartläggningsgruppens rapport**

**Sammanställd av Cecilia Ahrman Rasmussen 2003-08-15**

#### **Underlag för analys av eventuella löneskillnader mellan män och kvinnor vid Uppsala universitet.**

Efter att Uppsala universitet i maj 2002 lämnat in en rapport till Jämställdhetsombudsmannen angående universitetets lönekartläggning har arbetet fortgått under hösten 2002 och våren 2003 med att kartlägga fler befattningsgrupper.

Kartläggningsgruppen har bestått av:

Cecilia Ahrman, personalkonsult, sammankallande  
Anna Clemensson, utredare, universitetsledningens kansli  
Anneli Wennström, jämställdhetshandläggare  
Anita Ericsson, SACO  
Maria Mattiasson, SACO  
Marianne Stoltenberg-Hansen, ST-ATF  
Thérèse Hartman, SACO  
Lars-Olov Boivie, SEKO

Kartläggningsgruppen har träffats ca. 15 gånger och varit enig i sin bedömning. Resultatet av gruppens arbete redovisas i bilagda rapport.

Arbetet har bestått i att kartlägga grupperna biblioteksassistent, bibliotekarie, 1:e bibliotekarie samt befattningsgrupper med färre än 20 men minst 10 anställda.

Kartläggningsgruppen har även delat in anställda från olika heterogena grupper i undergrupper (se bilagor). Dessa grupper värderades redan i den tidigare rapporten (020501)

Gruppen avdelningsdirektörer har delats in i undergrupperna; avdelningsdirektörer med chefsansvar samt avdelningsdirektörer utan chefsansvar.

Gruppen forskningsingenjörer har delats in i undergrupperna; -lab, -data, tekn- och övriga.

Gruppen försöksdjurstekniker har delats in i undergrupperna; försöksdjurstekniker med chefsansvar samt försöksdjurstekniker utan chefsansvar.

Gruppen informatörer har delats in i undergrupperna; informatör och områdesinformatör.

Grupper som omfattar färre än 10 personer lämnas för vidare ställnings-  
tagande om de ska kartläggas och i så fall hur.

### **Noter till befattningsvärderingen:**

#### **3.10 Assisterande personal**

Institutionssekreterare samt administrativa assistenter har lagts ihop  
med övrig assisterande personal som t ex kursassistenter,  
assistent/kanslist osv.

#### **3.25 Lokalvårdare,**

#### **3.39 Ekonomibiträden,**

#### **3.31 Institutionstekniker**

För dessa grupper har värderingen ändrats till 0,5 på  
utbildning/erfarenhet och poängen därmed till 3 istället för 6 som  
tidigare. Detta för att modifiera systemet så att befattningar som endast  
kräver grundskoleutbildning urskiljs från de som kräver  
gymnasieutbildning, d v s nivå 1.

**3.31 Expeditionsvaktmästare samt vaktmästare** läggs ihop med  
gruppen institutionstekniker.

## **Förslag**

Ett antal befattningar har inte värderats i kartlägningsgruppens arbete pga för stor heterogenitet inom och mellan grupperna. Detta gäller systemadministratörer, systemtekniker, systemingenjörer och systemsamordnare samt projektsamordnare, projektkoordinatorer, projektadministratörer och projektledare.

Kartlägningsgruppen föreslår att personalavdelningen ser över dessa befattningstitlar innan värdering görs av respektive grupp. Detta arbete bör vara färdigt innan årsskiftet så att kartlägningsgruppen kan värdera dessa grupper under våren 2004.

I sin bedömning har kartlägningsgruppen analyserat studievägledare verksamma på institutionerna. Förslag från kartlägningsgruppen är att även studievägledare delas upp i två grupper; studievägledare och centrala studievägledare.

Gruppen intendent är väldigt heterogen och borde, enligt kartlägningsgruppen, delas upp i två grupper t ex intendent och områdesintendenter. Görs denna uppdelning blir grupperna för små för att analyseras i detta skede. Kartlägningsgruppen har därför lämnat denna grupp utan åtgärd.

Den befattningsbeskrivning som idag ligger till grund för jämställdhetsstatistiken bör snarast ses över och revideras. Ställning bör tas till frågan om den bakomliggande strukturen och om den nuvarande kategoriseringen över huvud taget är funktionell för sitt syfte.

I det fortsatta arbetet bör värdering ske av de grupper vars befattningstitlar ses över under hösten 2003. Revidering av redan värderade grupper bör även ske för att hålla dokumentet uppdaterat. Detta arbete bör starta under våren 2004.

**Bilagor:** 1. Lönekartläggning (befattningsvärdering)

## Bilaga 1. Lönekartläggning

### 1.Utdrag ur Jämställdhetslagen

#### Lönefrågor

10 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

- § bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
- § löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

- § kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och
- § grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat.

**Lag (2000:773).**

11 § Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10 §. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år.

En redovisning och en utvärdering av hur de planerade åtgärderna genomförts skall tas in i efterföljande års handlingsplan. Skyldigheten att upprätta en handlingsplan för jämställda löner gäller inte arbetsgivare som vid senaste kalenderårsskifte sysselsatte färre än tio arbetstagare. **Lag (2000:773).**

12 § Arbetsgivaren skall förse en arbetstagarorganisation i förhållande till vilken arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen skall kunna samverka vid kartläggning, analys och upprättande av handlingsplan för jämställda löner.

Avser informationen uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet tillämpas i stället bestämmelserna i 14 kap. 7, 9 och 10 §§ sekretesslagen (1980:100).

**Lag (2000:773).**



## 2. Systembeskrivning

### 2.1 Metod

Den av jämställdhetsombudsmannen utarbetade lönelotsen har använts som metod vid värderingen av befattningarna.

Befattningarna har indelats i grupper. I en grupp *lika* befattningar (t ex administratörer) är dessa sinsemellan utbytbara. I en *likvärdig* grupp är befattningarna ej utbytbara (t ex befordrade lektorer) men värderingsmässigt jämställda.

Ingen värdering har genomförts på befattningar som är unika för en befattningshavare, emedan dessa *inte kan anses vara lik* någon annan befattning samt vid jämförelse av *likvärdiga* befattningar som inte omfattas av kriteriet 60% eller mer av endera könet.

### 2.2 Rangordning av faktorer

De faktorer som skall ingå vid bedömningen av en befattning anges nedan samt därtill den tyngd den specifika faktorn givits utifrån Uppsala universitets verksamhetsidé.

Faktor	Tyngd/viktning:
1) Problemlösning, komplexitet	25%
2) Ansvar för resurser, utveckling och planering (t ex arbetsledning)	20%
3) Utbildning/erfarenhet	30%
4) Ansvar för människors (t ex vård och utveckling)	15%
5) Sociala färdigheter	10%

### 2.3 Poängfördelning

Med den ovan angivna viktningen blir poängfördelningen för de olika faktorernas nivåer följande:

	Nivå 1	Nivå 2	Nivå 3	Nivå 4	Nivå 5	Totalt
Problemlösning	5	10	15	20	25	25/100
Ansvar för resurser, utveckling och planering	4	8	12	16	20	20/100
Utbildning/erfarenhet	6	12	18	24	30	30/100
Ansvar för människor	3	6	9	12	15	15/100
Sociala färdigheter	2	4	6	8	10	10/100

## 2.4 Beskrivning av nivåerna

### 2.4.1 Problemlösning

Faktorn bedömer de krav befattningen ställer på färdigheter för att lösa problem. Den tar hänsyn till variationer av problem som kan uppstå och vilken typ av lösning som krävs. Problemen kan röra människor, fakta, teorier, föremål, företeelser. Den bedömer kreativiteten i att skapa något nytt eller kombinera saken som redan finns på ett nytt sätt och bedömer graden av handlingsfrihet och beslutsfattande. Vidare bedömer faktorn krav på flexibilitet, förändringsförmåga och färdighet att utföra arbetsuppgifter inom vitt skilda verksamhetsområden.

*Nivå 1* motsvarar inga särskilda krav på problemlösning. I arbetet uppkommer problem som har enkla, entydiga lösningar. Den information som behövs är lättåtkomlig och lättillgänglig. För att lösa problemen krävs att man väljer en lösning från ett antal kända tillvägagångssätt.

*Nivå 2* motsvarar mellannivå.

*Nivå 3* motsvarar medelstora krav på problemlösning. Arbetet kräver bearbetning av information från olika källor för att lösa uppkomna problem och för att fatta beslut om en åtgärd. Det finns flera möjliga lösningar att välja mellan men de följer väl kända metoder och rutiner. Vid ovanligare problem måste åtgärder och beslut diskuteras och förankras hos överordnad.

*Nivå 4* motsvarar mellannivå.

*Nivå 5* motsvarar mycket stora krav på problemlösning. Arbetet kräver analyser av teorier och/eller metoder. Problemen är varierande och invecklade och kräver kreativa lösningar. Arbetet kräver kvalificerat kunskapsinhämtande. Den anställde måste väga samman komplicerade data för att bedöma möjliga konsekvenser. Arbetet kräver strategiska bedömningar och kan innebära att man skapar eller fastställer nya inriktningar på hela eller delar av verksamheten.

### 2.4.2. Ansvar för planering, utveckling och resurser (t ex arbetsledning)

Ansvar för materiella resurser

Faktorn bedömer de krav befattningen ställer på ansvar för planering, utveckling och resultat av hela eller del av en verksamhet eller ett projekt – med eller utan arbetsledande funktion.

I ansvar för planering kan ingå att kartlägga behov, formulera mål och planer för nuvarande och framtida verksamhet, göra prioriteringar, planera projekt/insatser, göra en budget, skaffa resurser och personal.

I ansvar för resultat kan ingå bokslut, budgetavstämning, redovisning, kvalitetsbedömning, uppföljning, att avveckla eller att avsluta projekt, verksamhet eller personal.

Ansvar för och analys av måluppfyllelse, kontroll av att planer genomförts och ansvar för förändringsbehov. Faktorn bedömer det ansvar som en arbetsledare har för att leda och fördela anställdas/studerandes arbete och att påverka eller avgöra arbets-/studievillkoren.

Nivå 1 motsvarar litet ansvar för planering, utveckling och resurser. Den anställdes eget arbete är i viss utsträckning planerat och förelagt av någon annan. Den anställde kan bidra med idéer eller förslag till förbättringar inom det egna arbetsområdet. Ansvaret för materiella resurser är begränsat till normal aktsamhet och som representerar ett begränsat ekonomiskt värde. Arbetet kan innebära att handskas med mindre summor pengar.

Arbetet innebär normal aktsamhet och hänsyn vid hantering av information/upplysningar/data som är allmängiltiga och lättillgängliga.

*Nivå 2* motsvarar mellannivå.

*Nivå 3* motsvarar medelstort ansvar för planering, utveckling och/eller resultat med eller utan arbetsledande funktion. Ansvaret är självständigt och rör arbetssätt, arbetsmetoder, tidsplanering och verksamhetens budget. Ansvaret kan omfatta vissa personaladministrativa åtgärder. Medelstort ansvar för materiella resurser som representerar ett ganska stort ekonomiskt värde. Arbetet innebär ett mycket stort ansvar för känslig information. I arbetet kan ingå att avgöra vad som skall inhämtas och vilka som får ta del av den.

*Nivå 4* motsvarar mellannivå.

*Nivå 5* motsvarar mycket stort ansvar för planering, utveckling och resultat med eller utan arbetsledande funktion. Ansvaret är av strategisk/långsiktigt betydelse för företaget. Den anställde har ett betydande ansvar för att påverka och utforma de varor och tjänster som framställs och de normer, rutiner och riktlinjer som styr företaget. Ansvaret kan omfatta komplicerade personalpolitiska frågor. Arbetet innebär ett mycket stort ansvar för materiella resurser, som representerar ett mycket stort ekonomiskt värde. Ett misstag eller försummelse i ansvaret skulle få mycket allvarliga ekonomiska och/eller verksamhetsmässiga konsekvenser.

### **2.4.3 Utbildning/erfarenhet**

Faktorn bedömer de krav befattningen ställer på sådana kunskaper som normalt inhämtas genom teoretisk utbildning samt de krav på upplärning, övning, erfarenhet och fortbildning som arbetet kräver för att kunna utföras.

*Nivå 0,5* motsvarar grundskoleutbildning.

*Nivå 1* motsvarar gymnasieutbildning. Begränsade krav på yrkeserfarenhet.

<i>Nivå 2</i>	motsvarar mellannivå (eftergymnasial utbildning motsvarar 2 år).
<i>Nivå 3</i>	motsvarar högskoleutbildning längre än 2 år.
<i>Nivå 4</i>	motsvarar mellannivå (doktorsexamen).
<i>Nivå 5</i>	motsvarar längre post-doktoral utbildning (docentkompetens) och mycket bred och djup erfarenhet (8 år och längre).

#### **2.4.4 Ansvar för människor**

Ansvar för personella resurser.

I ansvar för människor inbegrips arbetsmiljöansvaret.Handledning. Jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Faktor bedömer de krav befattningen ställer på ansvar för människors hälsa, välbefinnande, säkerhet och utveckling ur fysisk, psykisk och social synvinkel. Dessa människor kan vara vårdtagare, elever, kunder, allmänheten eller andra personer som på olika sätt är beroende av den verksamhet som bedrivs. Ansvaret kan utövas genom att följa fastställda rutiner, överenskommelser eller innebära en individuell och självständig bedömning av andra människors behov. Ansvar för människor innebär även att hantera individrelaterad sekretessbelagd information. Det kan innebära att ansvara för säkerhet, underhåll och bevarande av känslig information som berör individer.

I ansvar för utveckling kan ingå att inom arbetsgrupper fördela arbetsuppgifter, utbilda, inspirera och uppmuntra andra, att skapa eller förändra verksamheter, bevaka omvärlden, driva projekt, anpassa och driva verksamheten mot målet.

Faktorn bedömer det ansvar som en arbetsledare har för att leda, fördela och bedöma anställdas/studerandes arbete och att påverka eller avgöra arbets-/studievillkoren.

Myndighetsutövning bedöms också under faktorn. Med myndighetsutövning menas verksamhet som består i att myndigheten bestämmer eller vidtar åtgärder som rör enskildas rättigheter, skyldigheter och sociala förmåner eller utövar tvång i olika former.

*Nivå 1* motsvarar begränsat ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och välbefinnande - normal hänsyn och omtanke. Litet ansvar för planering, utveckling och resultat. Den anställde kan bidra med idéer eller förslag till förbättringar inom det egna arbetsområdet.

*Nivå 2* motsvarar mellannivå.

*Nivå 3* motsvarar medelstort ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande. Arbetet kan innebära att självständigt bedöma och tillgodose behov hos andra, eller att påverka andra människors hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande genom att inom ramen följa regler, anvisningar eller program. Medelstort ansvar för planering, utveckling och/eller resultat med eller utan arbetsledande funktion. Ansvaret är självständigt och rör arbetssätt, arbetsmetoder, tidsplanering och verksamhetens budget. Ansvaret kan omfatta vissa personaladministrativa åtgärder.

*Nivå 4* motsvarar mellannivå.

*Nivå 5* motsvarar mycket stort ansvar för andras hälsa, säkerhet, utveckling och/eller välbefinnande. Situationer som kan uppstå är av svåra eller livshotande slag och/eller kräver snabba eller omfattande ställningstaganden. Insatserna kan medföra mycket stor påverkan på individer/grupper. Mycket stort ansvar för planering, utveckling och resultat med eller utan arbetsledande funktion. Ansvaret är av strategisk/långsiktig betydelse för företaget. Den anställde har ett betydande ansvar för att påverka och utforma de varor och tjänster som framställs och de normer, rutiner och riktlinjer som styr företaget. Ansvaret kan omfatta komplicerade personalpolitiska frågor.

#### **2.4.5 Sociala färdigheter**

Faktorn bedömer de krav befattningen ställer på färdigheten att kunna överföra och att motta information och arbeta tillsammans med andra människor på ett sådant sätt att man arbetar effektivt och samtidigt tar hänsyn till andra. Faktorn bedömer färdigheten att förstå och hantera olika slags människor i olika sammanhang. Färdigheten att kunna förstå olika kulturer - språkliga, etniska, religiösa eller sociala ingår också. Sociala färdigheter relateras till komplexiteten i budskapet/informationen, vem mottagaren är, samt hur budskapet/informationen överförs (arten, betydelsen och syftet med kontakterna). Vidare ingår arbetets krav på att ge service av olika slag till kunder uppdragsgivare, allmänhet m fl.

*Nivå 1* motsvarar normala krav på samarbete med andra människor individuellt eller i grupp.

*Nivå 2* motsvarar mellannivå.

*Nivå 3* motsvarar medelstora krav på sociala färdigheter. I kontakterna förekommer vissa intressekonflikter eller kulturella skillnader.

*Nivå 4* motsvarar mellannivå.

*Nivå 5* motsvarar mycket stora krav på sociala färdigheter. Arbetet kan innebära svåra och komplicerade kontakter med personer/grupper såväl

inom som utom arbetsplatsen. Krävande kontakter kan innebära stora intresse motsättningar eller svåra och kontroversiella situationer.

### 3. Exempel på värderade befattningar i bokstavsordning

#### 3.1 Assisterade personal ( t e x kursassistent, ekonomiassistent, assistent, assistent/kanslist, personalassistent, teknisk assistent, administrativ assistent, institutionssekreterare) **Poäng: 27**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

#### 3.2 **Avdelningsdirektör** 3.2.1 **Avd – enhetschef** **Poäng: 71**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	4	20
Ansvar för planering etc	4	16
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	4	8

#### 3.2.2 **Ad - Övriga** **Poäng: 62**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	4	20
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	3	6

#### 3.3 **1:e Bibliotekarie** **Poäng 74**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	4	20
Ansvar för planering etc	4	16
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	4	12
Sociala färdigheter	4	8

#### 3.4 **Bibliotekarie** **Poäng 55**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	4	8

**3.5 Bibliotekarie m särskilt ansvar Poäng 59**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	4	8

**3.6 Biblioteksassistent Poäng 22**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.7 1:e Biblioteksassistent Poäng 27**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.8 Biomedicinsk analytiker/  
laboratorieassistent Poäng 48**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.9 Byrådirektör Poäng: 51**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	3	6

**3.10 1:e Byråsekreterare Poäng: 33**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4



**3.11 Chefsadministratör Poäng: 62**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	4	8

**3.12 Dataingenjör Poäng: 27**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.13 Datatekniker Poäng: 27**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.14 Ekonomiadministratör Poäng: 49**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	2	4

**3.15 Ekonomibiträde Poäng: 17**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	0,5	3
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

**3.16 Ekonomi- och personaladministratör Poäng: 47**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	3	6

**3.17 Forskarassistent, Forskare Poäng: 76**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	5	25
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	4	24
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	3	6

**3.18 Forskningsassistent Poäng: 37**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

**3.19 1:e Forskningsingenjör, Poäng: 70**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	4	20
Ansvar för planering etc	4	16
Utbildning/erfarenhet	4	24
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	2	5

**3.20 Forskningsingenjör  
3.20.1 Forskningsingenjör - data Poäng 42**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.20.2 Forskningsingenjör - lab Poäng 51**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	2	4

**3.20.3 Forskningsingenjör - övriga Poäng 45**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	2	4

**3.21.1 Försöksdjurstekniker Poäng 25**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

**3.21.2 Försöksdjurstekniker med chefsansvar Poäng 35**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	1	2

**3.22.1 Informatör Poäng: 50**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	3	6

**3.22.2 Områdesinformatör Poäng: 54**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	3	6

**3.23 Ingenjör Poäng: 20**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

**3.24 Institutionstekniker, exp. vaktmästare, tekniker, vaktmästare Poäng 24**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	0,5	3
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.25 1:e instrumentmakare Poäng 38**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.26 Kursadministratör Poäng: 47**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	2	10
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	4	8

**3.27 Lokalvårdare, serviceassistent Poäng 23**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	0,5	3
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.28 Löneadministratör Poäng: 47**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	3	6

**3.29 Personaladministratör Poäng: 50**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	3	6

**3.30 Professor Poäng: 95**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	5	25
Ansvar för planering etc	5	20
Utbildning/erfarenhet	5	30
Ansvar för människor	4	12
Sociala färdigheter	4	8

**3.31 Projektassistent Poäng: 26**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

**3.32 Serviceledare Poäng 29**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	2	4

**3.33 Studievägledare Poäng: 54**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	4	8

**3.34 Systemutvecklare Poäng: 46**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	2	8
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	1	2

**3.35 Telefonist Poäng: 22**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	1	5
Ansvar för planering etc	1	4
Utbildning/erfarenhet	1	6
Ansvar för människor	1	3
Sociala färdigheter	2	4

**3.36 Trädgårdsmästare Poäng: 49**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	2	12
Ansvar för människor	2	6
Sociala färdigheter	2	4

**3.37            Universitetsadjunkt**

**Poäng: 62**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	3	15
Ansvar för planering etc	3	12
Utbildning/erfarenhet	3	18
Ansvar för människor	3	9
Sociala färdigheter	4	8

**3.38            Universitetslektor**

**Poäng: 80**

	Värderad Nivå	Erhållen Poäng
Problemlösning	4	20
Ansvar för planering etc	4	16
Utbildning/erfarenhet	4	24
Ansvar för människor	4	12
Sociala färdigheter	4	8

**Bilaga 2. Lönekartläggning 2003-2004**

Erhållen poäng i lönekartläggningen satt i relation till medellön. I de fall löneanalysgruppen justerat poängen anges detta inom parentes.

Befattning	Poäng	Medellön	Andel Kv	Kv i %	Poängplac	Löneplac	Diff
Prof	95	46000	39 av 289	25%	1	1	0
Univlekt	80	31882	200 av 593	34%	2	2	0
Forskarass	76	28073	57 av 129	44%	3	7	-4
Forskare	76	28507	208 av 512	41%	4	6	-2
Bibl 1:e	74	27149	16 av 23	70%	5	8	-3
Ad-chef	71	31875	5 av 14	36%	6	3	3
Fogiö. 1:e	70	26507	17 av 98	17%	7	10	-3
Univadaj	62	25989	159 av 277	57%	8	12	-4
Chefsadm	62	29046	13 av 13	100%	9	5	4
Ad - ej chef	62	30656	35 av 56	62%	10	4	6
Bibl, övr	55	21638	93 av 123	76%	11	20	-9
Stvägledare	54	21875	21 av 27	78%	12	18	-6
Bd	51	23425	35 av 38	92%	13	15	-2
Persadm	50	22612	11 av 11	100%	14	16	-2
Informatör (samtliga)	50	23987	21 av 27	78%	15	14	1
<b>Trädgårdsm</b>	<b>49(37)</b>	<b>17909</b>	<b>6 av 11</b>	<b>55%</b>	<b>16</b>	<b>35</b>	<b>-19</b>
Ekadm	49	22069	21 av 27	78%	17	17	0
<b>Labass</b>	<b>48(42)</b>	<b>19060</b>	<b>70 av 79</b>	<b>89%</b>	<b>18</b>	<b>28</b>	<b>-10</b>
BMA	48	19989	8 av 9	89%	19	26	-7
Kursadm	47	20178	98 av 102	96%	20	25	-5
Löneadm	47	20449	13 av 14	93%	21	23	-2
Ekpead	47(51)	21860	123 av 125	98%	22	19	3
<b>Systemutv.</b>	<b>46</b>	<b>26564</b>	<b>9 av 48</b>	<b>19%</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>14</b>
Fogiö, samtl	45	21541	97 av 170	56%	24	20	4
Instm 1:e	38	20925	0 av 22	0%	25	22	3
Forskningsass	37	19624	80 av 116	69%	26	27	-1
Fbs	33	20232	13 av 18	72%	27	24	3
<b>Serviceledare</b>	<b>29(26)</b>	<b>17503</b>	<b>15 av 15</b>	<b>100%</b>	<b>28</b>	<b>36</b>	<b>-8</b>
Assistent	27	18400	104 av 125	83%	29	31	-2
Bibl-ass, 1:e	27	18489	2 av 9	22%	30	30	0
<b>Datatekn</b>	<b>27</b>	<b>21492</b>	<b>1 av 15</b>	<b>7%</b>	<b>31</b>	<b>21</b>	<b>10</b>
<b>Dataiö</b>	<b>27(51)</b>	<b>24521</b>	<b>1 av 12</b>	<b>8%</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>19</b>
Projass	26	18091	17 av 35	49%	33	34	-1
Fdjurstekn-ej chef	25	16326	21 av 27	78%	34	39	-5
Expvakt/vaktm	24	15820	0 av 12	0%	35	40	-5
Insttekn,	24	18215	5 av 45	11%	36	32	4
Lvå, servass	23(22)	15500	108 av 110	98%	37	41	-4
Bibl-ass	22(27)	17267	5 av 22	23%	38	37	1
Tfn	22	18200	9 av 9	100%	39	33	6
<b>Ingenjör</b>	<b>20</b>	<b>18679</b>	<b>3 av 12</b>	<b>25%</b>	<b>40</b>	<b>29</b>	<b>11</b>
Ekbitr	17	16605	14 av 14	100%	41	38	3
Bibl, särsk ansv	59	Ej analyserad särskilt av analysgruppen					
Informatör, områdes-	54	3 personer inräknade i övriga informatörer					
Fogiö, lab	51	Bör särskiljas					
Fogiö, data	42	Bör särskiljas					
Fdjurstekn, chef	35	4 personer					
Projektledare - ej värderad av kartläggningsgruppen	/62/	28209	24 av 49	49%			

**Bilaga 3.**

**Lönekartläggning 2004. Översikt över poäng**

enligt kartläggningsgruppens värdering; undantag: \*) enl. analysgruppens värdering

