



Redovisning av jämställdhet och jämställdhetsarbete 2003

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INLEDNING	2
KVALITATIV REDOVISNING	2
JÄMSTÄLLDHETSKOMMITTÉN	2
JÄMSTÄLLDHETSMEDEL	3
<i>Jämställdhetsmedel 100 000 kronor samt litteraturstudier ur genusperspektiv, 50 000 kronor</i>	4
<i>HBT-medel 20 000 kronor</i>	6
JÄMSTÄLLDHETSHANDLÄGGAREN	7
UTVÄRDERING AV JÄMSTÄLLDHETSPROGRAMMET 2003	8
<i>Personalchefen</i>	8
<i>Chefer för områdeskanslierna</i>	10
<i>Universitetsantikvarien</i>	10
<i>Chefen för studerandebyrån</i>	10
<i>Chefen för lokalvårdsenheten</i>	11
<i>Prefekter/motsvarande</i>	12
KVANTITATIV REDOVISNING	15
DOCENTKOMPETENS HOS KVINNliga LEKTORER	15
GRUNDUTBILDNINGEN	16
FORSKARUTBILDNINGEN	17
BILAGOR	19
BILAGA 1. FÖRFRÅGAN OCH ENKÄT TILL PREFEKTER/MOTSVARANDE	19
BILAGA 2. LÖNESTATISTIK FÖR BEFATTNINGSHAVARE VID UPPSALA UNIVERSITET DECEMBER 2003	25
BILAGA 3. LÖNEANALYS 2003-2004	55

Inledning

Uppsala universitet bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete. Ett viktigt inslag i detta är den årliga uppföljningen av de rutiner och åtgärder som beslutats i jämställdhetsfrämjande syfte. Ansvariga för åtgärder rapporterar om vad som utförts under året. Vidare belyses jämställdhetsläget genom viss statistik. På basis av denna information görs en sammanfattande kvalitativ och kvantitativ redovisning. Nedan redovisas jämställdhetsarbetet verksamhetsåret 2003.

I den årliga uppföljningen av jämställdhetsläget ingår också en lönekartläggning. Dess resultat redovisas i bilaga 3.

En övergripande slutsats av redovisningen för år 2003 är att jämställdhetsfrågorna har god synlighet inom Uppsala universitet. Jämställdhetsplanens karaktär av verksamhetsplan med klart angivna, uppföljningsbara åtgärder har medfört att åtskilligt har utträttats i jämställdhetsfrämjande syfte under det gångna verksamhetsåret.

Kvalitativ redovisning

Jämställdhetskommittén

Kommitténs ordförande är sedan 2003-07-01, då en ny ordförande utsågs, även rektorsråd med ansvar för jämställdhetsfrågor. Detta innebär att ordföranden också ingår i rektorsseminariet och där har möjlighet att lyfta fram jämställdhetsfrågorna. Ytterligare en förändring är att rektorsrådet har 20 % avsatt för sitt arbete med jämställdhetsfrågor till skillnad från den tidigare ordförande som hade 10 %.

Under året har jämställdhetskommittén sammanträtt sex gånger. Under våren färdigställdes åtgärdsprogrammet för 2003. Centrala diskussionsfrågor var bland annat arbetsgivarinträde och utdelning av jämställdhetsmedel.

Höstens arbete dominerades i stor utsträckning av utarbetandet av jämställdhetsplanen för 2004-2006 samt åtgärdsprogrammet för 2004. Utgångspunkten har varit att behålla och vidareutveckla strukturen hos den närmast föregående jämställdhetsplanen (för perioden 2001–2003). Detta innebär att den föreslagna planen har karaktär av verksamhetsplan snarare än policydokument. Vidare betonas det fortlöpande uppdraget. Slutligen kommer den treåriga planen att kompletteras med ettåriga åtgärdsprogram. Vidareutvecklingen av strukturen handlar bland annat om att ytterligare förstärka karaktären av verksamhetsplan, genom att bygga ut avsnittet om fortlöpande uppdrag.

En annan övergripande ambition är att synliggöra att jämställdhetsarbetet inte är begränsat till jämställdhetskommitténs verksamhet. I

förslaget lyfts sålunda fram övrig verksamhet inom universitetet som är direkt relevant för, och kan sägas utgöra en del av, jämställdhetsarbetet. Vidare redovisas de uppdrag som ligger hos exempelvis personalavdelningen och som gäller jämställdhetsarbete.

Kommittén diskuterade under året även frågor som den gällande befattningskategoriindelningen och tillämpningen av terrasserad skala vid anställning av lärare.

Jämställdhetskommittén har beviljat medel till två projekt som på olika sätt undersöker arbets- och forskningsförhållanden vid Uppsala universitet, dels projektet *Uppföljningsstudie av tjänstetillsättningar vid Uppsala universitet*, dels projektet *Anställning som forskarassistent – Karriärmöjlighet eller återvändsgränd? En kartläggning av forskarassistenter mellan 1988-2003 ur ett könsperspektiv*.

Under perioden fortsatte diskussionerna och arbetet med utredningen om förekomsten av sexuella trakasserier vid Uppsala universitet. Utredningsresultaten beräknas kunna redovisas under kommande period, 2004.

I mars gavs kursen Kvinnors ledarskap under ledning av Barbro Dahlbom-Hall

Jämställdhetsmedel

Jämställdhetskommittén delade år 2003 ut 100 000 kronor i jämställdhetsmedel och 20 000 kronor i HBT-medel. Kriterier för godkännande av medel var framför allt att projektet är av engångskaraktär, att resultatet av projektet kan användas i universitetets jämställdhetsarbete eller att det kan fungera främjande för jämställdhetsarbetet i stort.

För år 2003 avsattes också 50 000 kronor för litteraturstudier ur ett genusperspektiv.

Det inkom totalt 12 ansökningar varav 11 gällde jämställdhetsmedel och en ansökan avsåg HBT-medel. Jämställdhetskommitténs avsikt var att dela ut medel för genusanalyser av kurslitteratur men eftersom inga ansökningar inkom beslöt kommittén att fördela 50 000 kronor på projekt med någon genusanknytning. Jämställdhetskommittén beslutade bevilja 11 ansökningar

Nedan följer en kortfattad sammanställning av beviljade medel.

**Jämställdhetsmedel 100 000 kronor samt litteraturstudier ur
genusperspektiv,
50 000 kronor**

1. Utveckling av sammanträdeskulturen; jämställdhetsprojekt på kansliet för humaniora och samhällsvetenskap

Jämställdhetsprojekt som pågår under hela budgetåret 2003. Projektet syftar till att utbilda kansliet i jämställdhetsproblematik med särskilt fokus på sammanträdeskulturen.

Ansökt belopp: 20 000 kronor

Beviljat belopp: 20 000 kronor

Kontaktperson: Annika Uslu, jämställdhetspilot kansliet för humaniora och samhällsvetenskap

2. Ansökan om medel för att arvoda forskare med genusperspektiv
Jämställdhetsgruppen vid Institutionen för nordiska språk ansökte om medel för att arvoda forskare i en föreläsningsserie. Föreläsningarna är avsedda för både studenter och anställda.

Ansökt belopp: 8 000 kronor

Beviljat belopp: 8 000 kronor

Kontaktperson: Lillemor Aronsson, jämställdhetsgruppen vid Institutionen för nordiska språk

3. Jämlikhetshelg

Uppsala studentkår ansökte om medel för att delfinansiera en jämlikhetshelg som ges för ansvariga på nationer i samarbete med Kuratorskonventet. Syftet med jämlikhetshelgen är att sprida kunskap om de olika diskrimineringsgrunderna, likheter och olikheter dem emellan och att allmänt höja kompetensen på strategiska ställen i studenternas tillvaro.

Ansökt belopp: 5 000 kronor

Beviljat belopp: 5 000 kronor

Kontaktperson: Linda Österberg, Jämlikhetsombud Uppsala studentkår

4. Jämställdhetsprojekt på nationalekonomiska institutionen: Kvinnliga förebilder

Ett projekt som syftar till att lyfta fram framgångsrika kvinnor med nationalekonomi som huvudämne. Medel söktes för att finansiera en enkät- och intervjustudie av kvinnor som har examinerats i ämnet samt att lägga ut resultatet av studien på hemsidan.

Ansökt belopp: 31 752 kronor

Beviljat belopp: 31 752 kronor

Kontaktperson: Gun Sundberg, jämställdhetsombud Nationalekonomiska institutionen

5. Museum Gustavianums Genusprojekt

Medel söktes för att slutföra ett tidigare påbörjat projekt om att integrera den kvinnliga studenten och forskaren vid Uppsala universitet i utställning och berätta om hur det gick till när kvinnor 1872 fick avlägga studentexamen och studera vid universitetet. Medel söktes för arvodering och omkostnader.

Ansökt belopp: 45 000 kronor

Beviljat belopp: 26 274 kronor

Kontaktperson: Anna Schubert, projektassistent

6. Juridiska institutionens jämställdhetsvecka

Juridiska institutionen har anordnat en temavecka rörande jämställdhetsfrågor. Projektet riktar sig till institutionens anställda och studenter och omfattar föreläsningar, lunchseminarier o dyl. Medel söktes för omkostnader och arvodering av föredragshållare.

Ansökt belopp: 11 650 kronor

Beviljat belopp: 11 650 kronor

Kontaktperson: Magnus Ulväng, doktorand i straffrätt

7. Undersökning av hur statsvetenskapliga institutionen bevakar genusperspektiv i grundutbildningen

Projektet ska ge en bild av hur A-, B- och -C studenter uppfattar institutionens genusperspektiv i utbildningen. Det syftar också till att öka lärarnas kunskaper och intresse i att integrera ett genusperspektiv i all undervisning. Medel söktes för arvodering och omkostnader

Ansökt belopp: 15 346 kronor

Beviljat belopp: 15 346 kronor (från genusanalysmedel)

Kontaktperson: Tanja Olsson Blandy, jämställdhetskommittén statsvetenskapliga institutionen

8. Fortsättningsanslag för undersökning om kränkande särbehandling bland läkarstudenter

Under 2002 undersöktes medelst enkät hur läkarstudenter uppfattar genusperspektiv i undervisningen samt om de upplever kränkande särbehandling på grund av kön. Medel söktes för att sammanställa resultat av studien.

Ansökt belopp: 20 000 kronor

Beviljat belopp: 13 598 kronor

Kontaktperson: Docent Anna Rask-Andersen, Arbets- och miljömedicin akademiska sjukhuset

9. Konferens om jämställd vård hösten 2003

Uppsala Regionens Kvinnliga Läkare ska hålla en konferens om vård och jämställdhet. Konferensen skall fokusera på läkarrollen av tradition har varit manlig och formats av ett manligt tänkande.

Ansökt belopp: 10 000 kronor

Beviljat belopp: 10 000 kronor

Kontaktperson: Docent Anna Rask-Andersen, Arbets- och miljömedicin akademiska sjukhuset

10. Seminarserie och andra jämställdhetsprojekt

Ansökan om medel för olika jämställdhetsprojekt på sociologiska institutionen exempelvis seminarium om sexuella trakasserier och om studier och föräldraskap.

Ansökt belopp: 10 000 kronor

Beviljat belopp: 10 000 kronor

Kontaktperson: Gunilla Carstensen, doktorand och ledamot i jämställdhetsgruppen

11. Eftermiddag kring genusforskning

En halvdag som riktar sig till studenter på samtliga nivåer, samt institutionens lärare med inriktning på genusforskning som bedrivs på institutionen.

Ansökt belopp: 8 380 kronor

Beviljat belopp: 8 380 kronor (från genusanalysmedel)

Kontaktperson: Anna Öhrberg, ordförande i jämställdhetskommittén litteraturvetenskapliga institutionen

HBT-medel 20 000 kronor

De sökande uppmanades inkomma med komplett ansökan innehållande en budget för projektet för bedömning. Någon komplettering har dock inte inkommit.

Jämställdhetshandläggaren

En ny jämställdhetshandläggare har tillträtt under året.

Träffar för institutionernas jämställdhetsombud har anordnats både under vår- och hösttermin.

JämO uppvaktades under våren med en skrivelse om könskränkningar i akademisk miljö.

Handläggaren har, tillsammans med rektorsrådet, vid ett flertal tillfällen informerat, på områdes- och fakultetsnivå, om universitetets policy i jämställdhetsfrågor samt målsättningarna inför den kommande treårsperioden.

Jämställdhetshandläggaren har fortsatt arbetet med utbildningsprogram mot sexuella trakasserier. Mottagare av utbildningen var under 2003 bland annat kansliet för humaniora och samhällsvetenskap. Stor vikt planeras att läggas vid utbildning och information om könskränkningar och sexuella trakasserier under 2004.

Genusförteckningen, en förteckning över forskning med genusperspektiv, lades ut på hemsidan under våren 2002, den trycktes under våren 2003 och sändes ut till alla institutioner/motsvarande.

Utveckling av rutiner för redovisning av jämställdhetsplaner, samt utvärderingar av förra årets jämställdhetsplan, till den centrala jämställdhetsfunktionen fortsatte under perioden.

Jämställdhetshandläggaren ingår i en arbetsgrupp med uppgift att utforma exempel på hur de olika terrasserna, vid tillämpning av terrasserad skala för meritvärdering, kan utformas samt utarbeta instruktioner till rekryteringsgrupper, chefer och sakkunniga. Arbetet påbörjades under 2003 och planeras bli klart under 2004. Vidare har jämställdhetshandläggaren ingått i lönekartläggningsgruppen som haft till uppgift att kartlägga eventuella osakliga löneskillnader baserade på kön.

Stor vikt har under hösten lagts vid att bygga upp ett givande samarbete med studerandebyrån, personalavdelningen, juridiska avdelningen och med de olika "likabehandlingshandläggarna". Arbetet har utvecklats väl. Jämställdhetshandläggaren har under hösten också deltagit i ett antal fortbildningskurser som ges av enheten för kompetens- och organisationsutveckling för att ytterligare lyfta diskussionen om kön och genus i utbildningar för personalen.

Jämställdhetshandläggaren, jämställdhetskommitténs ordförande samt assisterande jämställdhetshandläggaren deltog under hösten i den nationella jämställdhetskonferens som anordnades av Lunds universitet.

Utvärdering av jämställdhetsprogrammet 2003

Jämställdhetsprogrammet för 2003 är strukturerat med mål-, åtgärds- och ansvarsformuleringar för att tydliggöra vad som skall uppnås under perioden, hur det skall uppnås och vem som är ansvarig för att det uppnås. Målen har utvärderats genom att frågeformulär med öppna frågor har skickats till dem som är ansvariga enligt programmet. Frågorna fokuserar på om och hur målen har uppfyllts.

Personalchefen

Löneskillnader

Personalavdelningen har i enlighet med givet uppdrag genomfört och redovisat lönekartläggning som omfattar ett stort antal befattningar. Löneanalys påbörjades efter genomförd lönerevision 2003. Löneanalysen omfattar samtliga befattningar och kommer därför även att pågå under 2004. Anledningen till att löneanalysen inte har kunnat slutföras under 2003 beror dels på att den kunde påbörjas först efter genomförd revision och dels på att analysen är mer omfattande än vad som kunde antas när målet fastställdes.

En uppföljande analys av universitetslektorernas löner är inte färdigställd utan kommer att fortgå under 2004. En generell analys blir inte övertygande eftersom det inom ett antal befattningar är stor heterogenitet.

Personalavdelningen har genomfört en uppföljande analys av löneglidning mellan revisioner.

När lönesättnings- och lönebildningsprinciper liksom lönepolicy är fastställda kommer de att kommuniceras. När en tydlig lönepolicy har utvecklats kommer personalavdelningen att utforma ett utbildningspaket.

Personalavdelningen har genomfört punktåtgärder i form av ett mindre antal löneändringar i fall där löneskillnad inte kunnat motiveras.

Rekrytering

Personalavdelningen betonar jämställdhets- och genusaspekter i all utbildning i personalrekrytering. Under 2003 påbörjades en särskild rekryteringsutbildning för prefekter, chefer, studierektorer och ledamöter i rekryteringsgrupper. Utbildning om positiv särbehandling (enligt HF 4 §15) kommer att färdigställas under våren 2004.

Chefs- och ledarskapsutveckling

En förstudie till ett projekt om en särskild chefsutbildning för kvinnor har initierats.

Teknisk/administrativ personal

Inom ramen för "Ett friskare universitet" har uppföljning, analys, åtgärder och utveckling pågått under 2003. Kompetensforum har

genomfört individuella och gruppvisa insatser för karriärplanering och kompetensutveckling vilka i hög grad har riktat sig till gruppen teknisk/administrativ personal.

Personalavdelningen har identifierat grupper som uppvisar hög sjukfrånvaro. Under 2004 kommer särskilda arbetsmiljöåtgärder i syfte att minska sjukfrånvaron att genomföras. Insatserna har förmodligen bidragit till att sjukfrånvaron vid universitetet har minskat med 0,5 procentenheter mellan 2002 och 2003.

Trakasserier

Personalavdelningen har givit ut en handledning för studenter och anställda om etnisk- och annan diskriminering. Prefekter/motsvarande har informerats om diskrimineringslagarna.

Organisationsutveckling

Personalavdelningen har inte vidtagit åtgärden att undersöka möjligheten till ekonomisk ersättning för jämställdhetsombud främst på grund av byte av såväl personalchef som jämställdhetshandläggare under 2003. Åtgärden planeras att genomföras i slutet av 2004.

Förälder vid Uppsala universitet

Arbetet med att se över och uppdatera universitetets föräldra- och föräldraledighetspolicy har inte kunnat slutföras under 2003 på grund av byte av såväl personalchef som jämställdhetshandläggare under det gångna året. Åtgärden planeras att genomföras i slutet av 2004.

Chefer för områdeskanslierna

Under 2003 hade områdeskanslierna i uppdrag att förbättra förutsättningar för att uppdrag i beredande och beslutande organ skall kunna innehas av både kvinnor och män. Det skulle åtgärdas genom att upprätta rutiner för kartläggning av hur många kvinnor respektive män som sitter i beredande och beslutande organ.

Kansliet för naturvetenskap och teknik uppger att de har all nödvändig information tillgänglig och den revideras fortlöpande. Arbete pågår att ta fram rutiner för mer automatik i den årliga sammanställningen vilken idag görs helt manuellt.

Kansliet för medicin och farmaci svarar att inför varje mandatperiod, som är tre år, ses jämställdheten över på så sätt att man försöker få en jämn könsfördelning i nämnder/kommittéer. När det gäller tillfälliga grupper är målet alltid att få en grupp där både kvinnor och män är representerade. Kansliet uppger vidare att de redovisar fördelning av kvinnor och män i beredande och beslutande organ inför varje uppföljning av jämställdhetsplanen.

Universitetsantikvarien

Universitetsantikvariens ansvarsområden gäller den konstnärliga utsmyckningen i universitetets allmänna lokaler. Föreslagen åtgärd för 2003 var att upprätta informationsdokument till personer som medverkar i universitetets rådgivande grupper för införskaffning av konstnärlig utsmyckning där universitetets jämställdhets- och genusperspektiv tydliggörs.

Arbetet har påbörjats, i samråd med jämställdhetshandläggaren, och ett förslag kan väntas under 2004.

Chefen för studerandebyrån

Chefen för studerandebyrån hade under 2003 i uppdrag att åtgärda den ojämna könsfördelningen i grund- och forskarutbildningar, öka studenternas inflytande i jämställdhetsfrågor samt arbeta för att studenter ska erbjudas undervisning av både kvinnliga och manliga lärare och/eller handledare. Det skulle åtgärdas genom att utforma rekryteringsåtgärder som uppmuntrar både kvinnor och män att söka till utbildningarna.

Chefen för studerandebyrån svarar att studerandebyrån strävar efter att utforma universitetets allmänna skriftliga utbildningsinformation så att universitetet framställs som välkomnande för både kvinnor och män.

Studeraendebyråns målsättning är att både kvinnliga och manliga lärare/handledare deltar regelmässigt i rekryteringsresor till gymnasieskolor och när gymnasieskolor besöker universitetet.

Studeraendebyrån lägger stor vikt vid att det bland dess studievägledare skall finnas både män och kvinnor, så att sökande har möjlighet att vända sig till antingen en kvinna eller en man.

Chefen för lokalvårdsenheten

Chefen för lokalvårdsenheten hade i uppdrag att i samråd med personalchefen förbättra arbetssituationen så att arbetsrelaterade skador inte uppkommer samt ge möjlighet till utveckling i arbetet. Det skulle åtgärdas genom att man:

- Vidareutvecklar den befintliga modellen för arbetsmiljö inom lokalvården
- Sammanställer vilka alternativa arbetsuppgifter och möjligheter till arbetsrotation som kan erbjudas personalen
- Erbjuder kompetenshöjande och kompetensvidgande åtgärder samt särskilda utvecklingsprojekt för olika grupper

Vad gäller arbetsmiljön/arbetssituationen uppger chefen för lokalvårdsenheten att de jobbar vidare med att utveckla lätta städmetoder. Hösten 2003 beslöt man att alla får prova ut lämplig arbetsutrustning för att förebygga skador i rygg och knän. Projektet pågår under våren 2004.

Lokalvårdsenheten genomförde en enkätundersökning de anställdas behov av utökad arbetstid och ändrade arbetsuppgifter. Majoriteten var nöjda med sina arbetsuppgifter och merparten ville ha utökad arbetstid inom lokalvården. Man har arbetsrotation på några platser men intresset har inte visat sig vara stort.

Prefekter/motsvarande

Jämställdhetsfunktionen skickade en förfrågan och en enkät till alla prefekter/motsvarande vid samtliga institutioner (bilaga 1). Förfrågan avsåg hur de har organiserat jämställdhetsarbetet under 2003. Enkäten bestod av frågor rörande jämställdhetsarbetet och genusintegrering. Enkäten är i till stor del utformad på samma sätt som enkäten som användes i utvärderingen av 2002 års jämställdhetsarbete.

Förfrågan skickades till 74 stycken prefekter/motsvarande. Det har inkommit totalt 40 svar varav 36 svar är från institutioner samt fyra svar är från fakulteter. 26 institutioner har besvarat både förfrågan och enkäten medan fem institutioner endast har besvarat förfrågan och fem institutioner har enbart besvarat enkäten om genusintegrering. Av svaren från de institutioner som inte har besvarat enkäten framgår att en institution avstått eftersom man inte har egen utbildning eller forskningsverksamhet. En institution uppger att man diskuterat genusfrågorna men att de har genererat fler frågor än svar och önskar fortsätta diskussionen med jämställdhetshandläggaren.

Det framgår av svaren att 35 institutioner/motsvarande har en jämställdhetsplan och 30 av dessa är aktuella d v s gäller för år 2003. En institution har en jämställdhetsplan som gäller för HT 2003. Några svar redogör för 2004 års jämställdhetsplan. Av de 35 jämställdhetsplanerna är det 22 som utvärderas och revideras årligen. På 26 institutioner/motsvarande fattas beslut om jämställdhetsplanen av institutionsstyrelsen. 27 institutioner/motsvarande uppger att de har en jämställdhetsgrupp och 11 av de svarande institutionerna/motsvarande har jämställdhetsombud. Fyra jämställdhetsombud har en tidsbegränsad mandatperiod. En del institutioner/motsvarande har inte jämställdhetsombud utan kontaktpersoner eller liknande vilka ansvarar för jämställdhetsinformationen.

Vad gäller arbetsvärdering och löneanalys har åtta institutioner/motsvarande genomfört arbetsvärdering och löneanalys och ytterligare åtta har genomfört en löneanalys. En institution har genomfört en arbetsvärdering. Resterande har antingen svarat nekande eller inte alls. Sju institutioner/motsvarande uppger att de känner till universitetets modell för arbetsvärdering och löneanalys.

Jämställdhetsstatistik är ett hjälpmedel för att komma åt snedfördelning på grund av kön. Till hjälp finns en modell utvecklad av personalenheten (bilaga 3). Sex institutioner/motsvarande uppger att deras jämställdhetsstatistik inkluderar sjukfrånvaro, förtidspensionering, föräldraledighet, könsfördelning i beredande och beslutande organ samt chefsstrukturen. Tio institutioners jämställdhetsstatistik inkluderar något eller några av de ovan nämnda uppgifterna. Åtta institutioner svarar att de för annan statistik

I jämställdhetslagen (1991:433) 6 § står det att "...arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier...". En förebyggande åtgärd är att upprätta en lokal handlingsplan mot sexuella trakasserier eller att man beslutar om hur man skall hantera ett ärende innan det inträffar. Sex institutioner uppger att de har en lokal handlingsplan mot sexuella trakasserier medan handlingsplanen ingår i den lokala jämställdhetsplanen/motsvarande hos fyra institutioner. Övriga institutioner/motsvarande uppger att de använder den centrala handlingsplanen. Beträffande förmedling av handlingsplanen mot sexuella trakasserier uppger fem institutioner att den är spridd till deras anställda och ytterligare fem svarar att de har spridd den till anställda och studenter. Två institutioner har målmedvetet spridd handlingsplanen till studenter medan tre institutioner medger att de inte har spridd den till studenter. 16 institutioner svarar att de har en kontaktperson som man kan vända sig till vid behov. Några svarar att man inte har utsett kontaktperson eftersom de har erfarenhet av att drabbade vill välja sin egen kontaktperson. En institution har ett nätverk med skyddsombud som anställda kan vända sig till.

I 2003 års jämställdhetsprogram finns ett antal mål och åtgärder som prefekten/motsvarande ansvarar för - löneskillnader, rekrytering, genus och grund- och forskarutbildningen (bilaga 1). 27 institutioner/motsvarande svarar att man har arbetat med dessa mål och åtgärder under 2003. Av uppger 16 att de har arbetat med grund- och forskarutbildningen, 19 har arbetat med rekrytering och 21 uppger att de har arbetat med löneskillnader. Mål och åtgärder som handlar om genusintegrering har 13 institutioner arbetat med under 2003.

Genusintegrering

Enkäten med frågor rörande genusintegrering syftar till att undersöka hur och i vilken omfattning institutioner/motsvarande arbetar med genusteori (se bilaga 1).

31 institutioner/motsvarande har svarat på enkäten och 23 institutioner svarar att de tillämpar ett genusperspektiv på sin institution. 14 institutioner uppger att de har stora kunskaper om genusperspektiv. Åtta institutioner svarar att deras institution tillämpar ett genusperspektiv men de uppger samtidigt att lärarnas kunskap om genusperspektiv är ganska små. En förklaring är att det varierar mellan disciplinerna. Av kommentarerna att döma kan det också förklaras med att endast enstaka delkurser har ett genusperspektiv och att ansvariga föreläsare har ganska stora kunskaper om genusperspektiv.

En av frågorna gällde på vilket sätt man bäst tillämpar genusperspektiv på institutionen. 21 institutioner anser att det bästa sättet att tillämpa ett genusperspektiv är att arbeta för att undervisande personal har ett jämställt förhållningssätt i undervisningen. 18 institutioner svarar att man bör arbeta med genusperspektiv genom att ha eller sträva efter en jämn könsfördelning bland lärare och studenter. 16 institutioner anser även

att ett bra sätt att arbeta med genusperspektiv är genom att verka för att undervisande personal har ett genusmedvetet förhållningssätt i undervisningen. 12 institutioner svarar att problematisera traditionell vetenskap ur genusperspektiv är ett bra sätt att arbeta med genusperspektiv. Sju institutioner uppger att ett lämpligt sätt att arbeta med genusperspektiv är att sträva efter att få en jämn könsfördelning bland kurslitteraturförfattare.

En annan fråga gällde på vilket sätt genusperspektiv tillämpas på institutionen. 14 institutioner svarar att de tillämpar genusperspektiv genom ett konkret arbete för en jämn könsfördelning bland lärare och studenter samt genom att se till att undervisande personal har ett jämställt förhållningssätt i undervisningssituationen (t ex se och motverka maktstrukturer som har med kön att göra i seminarsituationer, vem pratar mycket/lite, vilkas frågor/kommentarer följs upp/ges feedback osv.). Sex respektive åtta institutioner uppger att de tillämpar genusperspektiv genom att se till att undervisande personal har ett genusmedvetet förhållningssätt i undervisningssituationen (t ex att de tillämpar genus-teorier på den kunskap som lärs ut) respektive genom att problematisera traditionell vetenskap ur ett genusperspektiv. Fem institutioner svarar att de tillämpar genusperspektiv genom ett konkret arbete för jämn könsfördelning bland kurslitteraturförfattare och avslutningsvis svarar fem institutioner att de tillämpar genusperspektiv på andra sätt.

Sju institutioner svarar att de har tillämpat genusperspektiv 0-3 år. Sex institutioner uppger att de har gjort det i 4-7 år och ytterligare sex institutioner skriver att de har tillämpat genusperspektiv i 8-11 år. Två institutioner uppger att de har tillämpat genusperspektiv i 12 år eller längre.

På frågan vilka hinder som finns för att integrera genusperspektiv i utbildningen svarar 15 institutioner att genusperspektiv inte går att tillämpa på ämnet medan tio institutioner anser att det inte finns några hinder för att integrera genusperspektiv i utbildningen. Bristande genuskompetens hos lärare samt resursbrist uppges vara hinder för genusintegrering på åtta respektive sex institutioner. Endast ett fåtal institutioner uppger att bristande intresse hos institutionsledningen, lärare och/eller studenter utgör ett hinder för en genusintegrering i utbildningen.

I enkäten tillfrågades institutionerna vad konsekvenserna blir om man inte integrerar genusperspektiv i utbildningen och 13 institutioner svarar att det blir mindre jämställdhet på institutionen. Elva institutioner anser att det blir sämre kvalitet på innehållet i utbildningen medan nio institutioner menar att det blir en sämre forskning. Fyra institutioner svarar att det inte blir några speciella konsekvenser om man inte integrerar genusperspektiv i utbildningen och två respektive en institution uppger att forskningen respektive utbildningsinnehållet bibehåller sin höga kvalitet.

Kvantitativ redovisning

Följande information bygger på tillgänglig statistik för december 2003, hämtad från GLIS, generellt lednings- och informationssystem.

Docentkompetens hos kvinnliga lektorer

Under 2003 var andelen kvinnliga lektorer med docentkompetens 23 % vilket är en ökning med 1 procentenhet (tabell 1). Andelen kvinnliga lektorer med docentkompetens varierar mellan vetenskapsområdena. Andelen kvinnor med registrerad docentkompetens har ökat inom både humanistisk-samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdena. Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet hade 2003 26 % kvinnliga docenter vilket är en ökning från 2002 med 1 procentenhet. Inom teknisk-naturvetenskapliga vetenskapsområdet var andelen kvinnliga lektorer med docentkompetens 2003 17 % och 16 % 2002. I medicinsk-farmaceutiska vetenskapsområdet var andelen kvinnliga lektorer med docentkompetens 27 % 2003 vilket är en minskning med 3 procentenheter sedan 2002. Inom utbildningsvetenskapliga vetenskapsområdet fanns det en kvinna och en man 2003. Utbildningsvetenskapliga området var inte med i 2002 års utvärdering. 2003 fanns det 52 kvinnor och 173 män med docentkompetens. Rekryteringsunderlaget för att uppnå 40-60 procentintervall vad gäller professorer är fortfarande litet. Rekryteringsmöjligheter internt är även på sikt små eftersom endast 26 stycken av de kvinnliga docenterna är under 50 år medan det är 72 stycken manliga docenter under 50 år (tabell 2).

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt 2003	Kvinnor %	
	2002	2003		2002	2003
Hum-Sam	22	25	96	25	26
Nat-Tek	13	14	82	16	17
Med-Farm	12	11	41	30	27
Utbildning	-	1	2	-	50
Oplacerad	-	-	3	-	0
Totalt	47	52	225	22	23

Tabell 1. Kvinnliga lektorer med registrerad docentkompetens 2003.

Vetenskapsområde	Antal kvinnor		Totalt 2003	Kvinnor %	
	2002	2003		2002	2003
Hum-Sam	8	10	31	25	32
Nat-Tek	11	11	47	23	23
Med-Farm	2	4	18	13	22
Utbildning	-	-	1	-	0
Oplacerad	-	1	1	-	100
Totalt	21	26	98	22	26

Tabell 2. Andel kvinnliga lektorer <50 år med registrerad docentkompetens 2003.

Grundutbildningen

Andelen kvinnliga studenter på grundutbildningen var 2003 totalt 60. Andelen kvinnor varierar givetvis mellan fakulteter/motsvarande. Precis som 2002 är det tre fakulteter som faller inom jämställdhetsintervallet: juridiska, historisk-filosofiska och samhällsvetenskapliga fakulteten. Den teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har fortfarande en lägre andel kvinnor än män (tabell 3).

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal 2003
	2001	2002	2003	
Teologiska	68	66	66	317
Juridiska	59	60	60	761
Historisk filosofiska	59	58	59	1066
Språk	68	71	67	1079
Samhällsvet.	58	59	57	2808
Utbildningsvet	80	78	74	857
Medicinska	75	74	74	1101
Farmaceutiska	80	81	80	555
Tekn-Nat	39	38	39	2057
Förvaltning	55		52	115
Centrumbildningarna	84			
Totalt	60	63	60	10 716

Tabell 3. Antal studenter mätt i helårsstudenter per termin (HT 2003).

Grundexamina	Andel kvinnor %			Totalt antal 2003
	2001	2002	2003	
Apotekar	70	68	74	163
Barn- o ungdomsped ¹	91	100	98	84
Biomed analyt	95	91	91	
Civilingenjör	33	29	39	277
Dietistexamen		95	100	11
Grundskollärare 1-7	87	97	93	85
Grundskollärare 4-9	83	83	77	95
Gymnasielärare	59	66	69	135
Högskoleexamen	61	51	58	66
Högskoleingenjör	44	26	26	91
Juris kandidat	56	65	57	209
Kandidat ²	57	62	64	495
Läkare	50	43	55	122
Magister	61	59	58	1173
Psykolog	78	77	72	58
Psykoterapeut			71	14
Receptarie	93	94	94	98
Sjukgymnast	80	78	75	75
Sjuksköterske	79	85	87	163
Slöjdlärare	100	100	100	10
Social omsorg			100	2
Spec. sjuksköterske		87	84	64
Teologie kandidat	56	62	62	55
Totalt	63	64	65	3556

Tabell 4. Examination, grundutbildningen.

¹ I barn- och ungdomspedagogisk grundexamen ingår lärarexamen med inriktning på undervisning i förskola och grundskolans första år.

² Övriga filosofie kandidatexamen.

Under 2003 utexaminerades totalt 65 procent kvinnor från program på grundutbildningen. Antal examinerade liksom antal studenter varierar mellan programmen. Samtliga program, utom civil- och högskoleingenjörsprogrammet, har fortfarande en högre andel examinerade kvinnor. Inom civilingenjörsprogrammet har det skett en ökning av andelen kvinnor från 29 procent 2002 till 39 procent 2003. Den kvinnliga andelen har minskat inom ett antal program: juris kandidat-, psykolog-, och sjukgymnastprogrammet. Det har därmed blivit en jämnare könsfördelning inom traditionellt kvinnliga utbildningsprogram (tabell 4).

Forskarutbildningen

På forskarutbildningen är det precis som 2002 jämnare könsfördelning än på grundutbildningen. Två fakulteter faller utanför jämställdhetsintervallet: språkvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga. När det gäller fördelningen av kvinnliga doktorander med heltidsförsörjning (tabell 6a) hamnar också alla fakulteter utom språkvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga fakulteterna inom jämställdhetsintervallet.

Fakultet	Andel kvinnor %			Totalt antal 2003
	2001	2002	2003	
Teologiska	45	46	41	124
Juridiska	59	49	49	41
Historisk filosofiska	45	44	46	231
Språk	61	64	62	142
Samhällsvet.	49	51	51	374
Medicinska	55	53	56	535
Farmaceutiska	63	58	56	123
Tek-nat	33	32	34	896
Förvaltning	54			
Totalt	46	45	46	2466

Tabell 5. Andel kvinnliga doktorander med minst 10 % aktivitet VT-03.

Fakultet	Doktorandtjänst			Utbildningsbidrag			Övrigt		
	Andel kvinnor %			Andel kvinnor %			Andel kvinnor %		
	2001	2002	2003	2001	2002	2003	2001	2002	2003
Teologiska	61	52	48	60	100		46	43	42
Juridiska	68	57	47	100			47	46	49
Hist.fil	49	48	48	30	40	52	42	36	41
Språk	61	61	69	91	82	81	58	58	57
Samhällsvet.	53	61	58	49	33	52	47	42	47
Medicinska	60	65	66	62	62	54	52	50	53
Farm.	67	63	59	45	50	54	55	54	50
Tek.nat	33	34	35	34	41	49	30	32	32
Förvaltning	50						75		
Totalt	46	47	47	49	50	49	46	43	46

Tabell 6a. Andel kvinnor i finansieringsformer forskarutbildning VT-03.

Fakultet	Andel kvinnor totalt i %		
	2001	2002	2003
Teologiska	48	46	42
Juridiska	60	49	49
Historisk filosofiska	43	40	45
Språk	61	61	64
Samhällsvet.	50	49	52
Medicinska	55	55	57
Farmaceutiska	61	59	56
Tekn-nat	32	34	34
Förvaltning	57		
Totalt	46	45	46

Tabell 6b. Andel kvinnor i finansieringsformer, totalt.

Under höstterminen 2003 examinerades ungefär lika många kvinnor som män. Juridiska fakulteten examinerade enbart kvinnor 2003 – två stycken. Farmaceutiska fakulteten examinerade 83 % kvinnor – 10 stycken. Inom den språkvetenskapliga fakulteten har andelen examinerade kvinnor till doktorsexamen minskat från 79 % till 33 %. Andelen kvinnor examinerade till doktorsexamen har ökat inom den samhällsvetenskapliga fakulteten med 7 procentenheter. Inom den farmaceutiska har andelen kvinnor ökat med 1 procentenhet. Teknisk-naturvetenskapliga fakulteten har en fortsatt låg andel kvinnliga doktorsexamina: 31 %, vilket är en minskning med 3 procentenheter i jämförelse med 2002. Beträffande kvinnlig licentiatexamen under 2003 så har andelen ökat inom samhällsvetenskapliga och teknisk-naturvetenskapliga med 21 respektive 14 procentenheter. Totalt har därmed andelen kvinnor examinerade till licentiatexamen ökat till 53 %, en ökning med 22 procentenheter jämfört med 2002.

Fakultet	Doktorsexamen			Licentiatexamen		
	Andel kvinnor %		Totalt antal	Andel kvinnor %		Totalt antal
	2002	2003	2003	2002	2003	2003
Teologiska	100	55	11	75	50	2
Juridiska	50	100	2			
Hist.fil.	50	50	16		80	5
Språk	79	33	6		60	5
Samhällsvet.	35	42	36	29	50	4
Medicinska	53	54	67	100	92	12
Farmaceutiska	71	83	12	0	100	1
Tek.nat.	34	31	88	21	35	37
Förvaltn.						
Totalt	47	45	238	31	53	66

Tabell 7. Examination forskarutbildningen HT 2003.

Bilagor

Bilaga 1. Förfrågan och enkät till prefekter/motsvarande

Utvärdering av jämställdhetsarbete 2003 – ansvarsområden för Prefekter/motsvarande

Utvärderingen av jämställdhetsplanen för 2003 har påbörjats. Utvärderingen skall enligt Jämställdhetslagen innehålla olika delar, både kvantitativ och kvalitativ information, för att spegla jämställdheten och jämställdhetsarbetet vid universitetet centralt och på institutionerna lokalt. För det ändamålet är frågorna nedan formulerade. Till det kommer formuleringarna i jämställdhetsprogrammet med konkreta mål och åtgärder.

Frågor

- Arbete med lokal jämställdhetsplan
Finns det en plan? När formulerades den? Gör ni en årlig utvärdering och revidering av planen? Vem/vilka tar fram förslag till jämställdhetsplan och var fattas beslut om den?
- Jämställdhetsarbetets organisering
 - Finns det en jämställdhetsgrupp? Hur är den sammansatt? Vem har satt ihop den? På hur lång tid sitter gruppen?
 - Finns det ett jämställdhetsombud? Vilken typ av anställning har vederbörande? Hur lång mandatperiod har han/hon?
- Arbetsvärdering och löneanalys
Har ni gjort en lokal arbetsvärdering och löneanalys? Om ni har det vilken modell har ni använt er av? Känner ni till att det finns en modell för arbetsvärdering och löneanalys som kan användas på institutionsnivå?
- Statistik
Inkluderar institutionens jämställdhetsstatistik följande punkter?
 - sjukfrånvaro
 - förtidspensionering
 - föräldraledighet (både för vård av sjukt barn, pappadagar och föräldraledighet)
 - könsfördelning i beredande och beslutande organ
 - chefstrukturen
- Sexuella trakasserier
Finns det en lokal handlingsplan mot sexuella trakasserier eller används den centrala? Hur är handlingsplanen spridd till studenter

och anställda? Finns det en kontaktperson som alla vet att de kan kontakta om det händer något?

- Har analyser av kurslitteratur genomförts ur ett köns-/genusperspektiv?
- Har ni goda exempel på jämställdhetsåtgärder som ni vill förmedla till andra?

Prefektens/motsvarandes åtgärder i jämställdhetsprogrammet 2003

Hur har ni arbetat med följande punkter under 2003?

Löneskillnader

Mål: Jämställda löner och jämställd lönesättning.

Åtgärd: Genomföra löneanalys på institutioner

Ansvariga: Prefekter

Rekrytering

Mål: Ökad andel rekryterade av underrepresenterat kön för att i förlängningen uppnå intervallet 40-60 procent. Öka andelen kvinnliga adjungerade professorer.

Åtgärd:

- Vid rekrytering kartlägga potentiella sökande och uppmuntra individer av underrepresenterat kön att söka anställningen

Ansvariga: Ledningsansvarig vid

fakulteterna/institutionerna/programmen

Genus

Mål: Ökad kunskap hos anställda och studenter om genusbegreppets innebörd och praktiska konsekvenser av att befinna sig i ett genus-system. Utökad förekomst av genusperspektiv som integrerade moment i utbildningar.

Åtgärd:

- Integrera genusperspektiv i grundutbildningen
- Institutionerna skall om studenterna så önskar i möjligaste mån erbjuda studenter handledning i genusteoretiska frågor samt mentorer eller annat stöd för studenter som gör okonventionella studieval ur jämställdhets- och genusperspektiv

Ansvariga: Prefekterna

Grund- och forskarutbildningen

Mål: Jämnare könsfördelning i grund- och forskarutbildningar där obalans råder. Ökat studentinflytande i jämställdhetsfrågor. Studenterna skall under sin utbildningstid vid Uppsala universitet erbjudas undervisning av lärare och/eller handledare av båda könen.

Åtgärd:

- Om det saknas lärare och/eller handledare inom institutionen av endera könet skall institutionen söka möjligheten att ge seminarier med externt rekryterade lärare och/eller handledare av underrepresenterat kön
- Uppmana studenterna att utse jämställdhetsrepresentanter på institutionen/motsvarande

Ansvariga: Prefekterna

Prefekterna/motsvarande har också del i ansvaret för kontinuerliga uppdrag tillsammans med dekaner och personalchefen

Kontinuerligt uppdrag

- Uppsala universitet skall uppnå en jämn könsfördelning i beredande och beslutande organ på samtliga nivåer och områden. Både kvinnor och män skall i lika mån nomineras till uppdrag inom universitetet och de organ där universitetet är representerat.
- Nomineringar till beredande och beslutande organ skall föregås av diskussioner om vilka kvalifikationer och vilken kompetens som behövs, hur uppdragen kan spridas på flera och vilka särskilda metoder som skall tillämpas för att rekrytera fler av underrepresenterat kön. Det är önskvärt att studenterna inkluderar punkten i sina rutiner för nomineringar
- De som nominerar till nämnder och/eller styrelser skall inte särskilja vem eller vilka som nomineras att vara ordinarie respektive suppleant. När endast en person skall nomineras till en nämnd och eller styrelse skall en man och en kvinna föreslås. Avvikelse från dessa regler skall skriftligen motiveras. Det är önskvärt att studenterna inkluderar punkten i sina rutiner för nomineringar
- Lediga anställningar skall beskrivas könsneutralt och personer av underrepresenterat kön skall aktivt uppmuntras att söka varje organ inom universitetet som avger förslag till anställning skall skriftligt redovisa hur jämställdhetsaspekten har beaktats; i annat fall skall ärendet återremitteras från den som fattar beslut
- Vid tillsättningar med sakkunnigförfarande skall tillses att både kvinnor och män utses till sakkunniga
- Vid i huvudsak lika eller likvärdiga meriter ge företräde åt sökande av underrepresenterat kön

Ansvariga: dekanerna, prefekterna/motsvarande, personalchefen

GENUSFRÅGOR

Följande frågor avser att ta reda på hur Uppsala universitet arbetar med genusteori och i vilken omfattning.

1a. Anser du att din institution tillämpar ett genusperspektiv?

Ja Nej

Kommentar.....

Om du svarat "nej" på fråga 1a, hoppa över fråga 1b och gå direkt till fråga 3.

1b. På vilket sätt tillämpas genusperspektiv på din institution? (flera alt kan kryssas)

Genom ett konkret arbete för en jämn könsfördelning bland lärare och studenter

Genom ett konkret arbete för jämn könsfördelning bland kurslitteraturförfattare

Se till att undervisande personal har ett jämställt förhållningssätt i undervisningssituationen (t ex se och *motverka* maktstrukturer som har med kön att göra i seminarsituationer, vem pratar mycket/lite, vilkas frågor/kommentarer följs upp/ges feedback på osv.)

Se till att undervisande personal har ett genusmedvetet förhållningssätt i undervisningssituationen (t ex att de tillämpar genusteorier på den kunskap som lärs ut)

Genom att problematisera den "traditionella" vetenskapen ur ett genus(/köns)perspektiv.

Vet ej

På annat sätt,

nämligen:.....
.....

Kommentar.....

2. Hur länge har ett genusperspektiv uppskattningsvis tillämpats på din institution?

0-3 år

4-7 år

8-11 år

12 år eller längre

Kommentar.....

3. Vilka hinder finns för att integrera genusperspektiv i utbildningen vid din institution?

- Bristande intresse från institutionsledningen
- Bristande intresse från lärare
- Bristande intresse från studenter
- Bristande genuskompetens hos institutionsledningen
- Bristande genuskompetens hos lärare
- Resursbrist
- Det går inte att tillämpa på ämnet.
- Det finns inga hinder
- Annat,
nämligen:.....

Kommentar.....

4. Vilka, anser du, blir konsekvenserna om man inte integrerar genusperspektiv i utbildningen?

- Mindre jämställdhet på institutionen
- Sämre forskning
- Sämre kvalitet på innehållet i utbildningen
- Inga speciella konsekvenser
- Forskningen bibehåller sin höga kvalitet.
- Kvalitet på innehållet i utbildningen bibehålls

Kommentar.....

5. Hur stor kunskap tror du att lärarna har om genusperspektiv?

- Inga kunskaper
- Ganska små kunskaper
- Ganska stora kunskaper
- Gedigna kunskaper

Kommentar.....

6. Vad anser du är ett lämpligt sätt att tillämpa ett genusperspektiv på din institution? (flera alt kan kryssas)

- Ett konkret arbete för en jämn könsfördelning bland lärare och studenter
 - Ett konkret arbete för en jämn könsfördelning bland kurslitteraturförfattare
 - Se till att undervisande personal har ett jämställt förhållningssätt i undervisningssituationen (t ex se och *motverka* maktstrukturer som har med kön att göra i seminariesituationer, vem pratar mycket/lite, vilkas frågor/kommentarer följs upp/ges feedback på osv)
 - Se till att undervisande personal har ett genusmedvetet förhållningssätt i undervisningssituationen (t ex att de tillämpar genusteorier på den kunskap som lärs ut)
 - Genom att problematisera den "traditionella" vetenskapen ur ett genus(/köns)perspektiv.
 - Annat,
nämligen:.....
.....
- Kommentar.....



Personalavdelningen/ E Ålund

LÖNESTATISTIK för befattningshavare vid Uppsala Universitet december 2003

Befattning/befattningskategori	Sid.	Befattning/befattningskategori	Sid.
Administratör: <ul style="list-style-type: none"> • administratör • akademiadministratör • ekonomi/kursadministratör • ekonomi/personaladministratör • ekonomiadministratör • kursadministratör • löneadministratör • personal/ekonomiadministratör • personal/kursadministratör • personaladministratör • projektadministratör 	1	Ingenjör	12
Assistent: <ul style="list-style-type: none"> • assistent: administrativ • ekonomiassistent • kursassistent 	1	Institutionssekreterare	12
Avdelningsdirektör (2004-01-01)	1	Institutionstekniker	13
Bibliotekarie	2	Instrumentmakare, 1:e	13
Bibliotekarie, 1:e	2	Intendent	13
Biblioteksassistent	2	Laboratorieassistent/Biomed. analytiker	14
		Lokalvårdare/serviceassistent	14
Byrådirektör	3	Professor – exklusive befordrade universitetslektorer	15-17
Byråsekreterare, 1:e	3	Professor – befordrad universitetslektor	18-19
Chefsadministratör	4	Projektledare	20
Dataingenjör	5	Studievägledare	21
Datatekniker	5	Systemadministratör	21
Expeditionsvakt/vaktmästare	6	Systemutvecklare	21
Forskarassistent	7	Tekniker	22
Forskare	8	Universitetsadjunkt	23-24
Forskningsassistent	9	Universitetslektor – befordrad universitetsadjunkt	24
Forskningsingenjör	10	Universitetslektor med registrerad docentkompetens	25
Forskningsingenjör, 1:e	11	Universitetslektor utan registrerad docentkompetens	26
Informatör	12		

Statistiken är sorterad i bokstavsordning och i flera fall uppdelad på vetenskapsområden (eller fakulteter) och på kvinnor och män.

Teknisk - naturvetenskapliga vetenskapsområdet: <ul style="list-style-type: none"> ● Teknisk - naturvetenskapliga fakulteten 	Medicinska vetenskapsområdet: <ul style="list-style-type: none"> ● Medicinska fakulteten ● Farmaceutiska fakulteten
Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet: <ul style="list-style-type: none"> ● Teologiska fakulteten ● Juridiska fakulteten ● Historisk-filosofiska fakulteten ● Språkvetenskapliga fakulteten ● Samhällsvetenskapliga fakulteten 	Utbildningsvetenskapliga fakulteten

Definitioner Lönestatistik:

Antal	Avser antal person- och anställningsposter lagrade i statistikdatabasen. Ingen hänsyn tas till sysselsättningsgraden. Lönenivåerna avser alltså heltidslön.
Lönebegreppet	Avser heltidsgrundlön.
Percentillön	10:e, 50:e, 90:e För varje åldersgrupp redovisas 10: e, 50: e (medianlön) och 90: e percentillönen. Den observerade gruppens lönevärden har rangordnats i stigande storleksordning. Därefter har enskilda värden plockats ut.
Medianlön	Den mittersta lönen, 50% av individerna i gruppen har högre lön och 50% har lägre lön.
10:e percentilen	10% av individerna i gruppen har lägre lön och 90% har högre lön.
90:e percentilen	90% av individerna har lägre lön och 10% har högre lön.
Medellön	Aritmetisk genomsnittslön, d v s lönesumman i gruppen dividerad med antal anställningsposter i gruppen.

Önskas fler exemplar av denna statistik - kontakta Eric Ålund, personalavdelningen. Tfn: 018-471 17 47, mobil: 070-425 06 02, E-post: Eric.Alund@uadm.uu.se

Administratör *						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	19 000	20 700	24 400	21 367	3
	K	18 700	19 800	21 800	20 160	5
30 - 39	M	18 700	19 500	20 000	19 400	3
	K	18 500	20 675	23 100	20 643	46
40 - 49	M	18 700	19 900	24 100	20 650	4
	K	19 300	20 700	22 600	20 900	77
50 - 59	M	19 600	21 700	24 700	22 050	5
	K	19 500	21 100	24 200	21 539	137
60 - 70	M	20 000	20 000	20 000	20 000	1
	K	19 030	21 050	23 800	21 397	56
totalt	M	18 700	20 125	24 400	20 947	16
	K	19 300	21 000	23 500	21 211	321

* Administratör, akademiadm, ekonomiadm, ekonomi- och kursadm, ekonomi- och personaladm, kursadm, löneadm, personal/ekonomiadm, personal/kursadm, personaladm, projektadm

Assistent *						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	15 500	17 000	17 600	16 760	5
30 - 39	M	18 600	18 600	18 600	18 600	1
	K	16 200	18 000	19 600	18 140	15
40 - 49	M	18 950	18 950	18 950	18 950	1
	K	17 325	18 300	19 500	18 480	15
50 - 59	M	17 800	17 800	17 800	17 800	1
	K	16 600	18 750	20 500	18 732	38
60 - 70	M	15 500	17 400	18 500	17 133	3
	K	15 400	18 600	21 000	18 676	17
totalt	M	15 500	18 150	18 950	17 792	6
	K	17 000	18 400	20 100	18 471	90

* Assistent: administrativ, ekonomiassistent, kursassistent

Avdelningsdirektör *						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	24 700	31 450	38 200	31 450	2
	K	28 000	30 350	32 600	30 325	4
40 - 49	M	26 000	28 400	37 000	30 467	3
	K	30 200	31 900	34 000	32 000	4
50 - 59	M	27 200	35 100	41 500	34 213	8
	K	23 678	26 700	33 000	27 595	17
60 - 70	M	26 500	32 050	42 800	33 513	8
	K	24 900	27 550	32 600	28 190	10
totalt	M	26 000	33 900	41 200	33 148	21
	K	24 500	28 000	32 700	28 580	35

* avser 2004-01-01

Bibliotekarie						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	19 000	19 000	19 000	19 000	1
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	20 000	23 000	26 000	23 000	2
	K	20 000	20 500	23 000	21 158	12
40 - 49	M	20 000	22 150	27 000	22 825	4
	K	18 530	20 500	25 000	21 533	19
50 - 59	M	18 200	21 500	25 000	21 503	17
	K	19 000	21 500	25 000	22 036	42
60 - 65	M	17 000	19 750	22 000	19 634	6
	K	17 800	21 000	25 000	21 789	19
totalt	M	18 200	21 275	25 000	21 322	30
	K	19 700	21 000	25 000	21 767	92

Bibliotekarie, förste						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	23 000	25 100	29 100	25 575	4
	K	25 000	27 700	32 000	27 578	9
60 - 70	M	27 000	28 500	30 730	28 743	3
	K	23 000	28 500	29 000	26 814	7
totalt	M	23 000	27 000	30 730	26 933	7
	K	23 000	28 100	29 000	27 244	16

Biblioteksassistent						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	14 000	14 000	14 000	14 000	3
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	16 700	17 400	18 000	17 375	4
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	16 100	17 800	19 500	17 825	8
	K	17 800	18 250	18 700	18 250	2
50 - 59	M	17 800	18 650	19 500	18 650	2
	K	17 800	17 800	17 800	17 800	1
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	16 900	16 950	17 000	16 950	2
totalt	M	14 000	17 800	19 500	17 141	17
	K	16 900	17 800	18 700	17 640	5

Byrådirektör						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	23 750	25 350	25 600	25 013	4
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	20 400	22 900	25 400	23 271	7
50 - 59	M	22 900	23 600	24 300	23 600	2
	K	18 600	23 000	25 000	22 999	24
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	22 200	23 700	26 800	24 000	8
totalt	M	22 900	23 600	24 300	23 600	2
	K	20 800	23 500	25 500	23 417	43

Byråsekreterare, förste						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	19 100	19 100	19 100	19 100	1
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	19 000	19 200	22 000	19 850	4
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	19 100	20 700	22 600	20 775	4
50 - 59	M	17 800	19 900	22 000	19 900	2
	K	17 700	20 300	21 600	20 586	11
60 - 70	M	22 000	22 000	22 000	22 000	2
	K	18 000	19 500	20 400	19 336	7
totalt	M	17 800	22 000	22 000	20 580	5
	K	18 000	20 100	22 000	20 165	26

Chefsadministratör						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	29 200	31 100	33 000	31 100	2
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	24 600	29 000	31 000	28 888	8
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	27 400	27 900	29 000	28 100	3
totalt	M	0	0	0	0	0
	K	24 600	29 000	31 000	29 046	13

Dataingenjör						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	20 300	20 300	20 300	20 300	1
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	20 900	27 600	29 500	26 086	7
	K	20 500	20 500	20 500	20 500	1
40 - 49	M	20 600	23 500	26 400	23 500	2
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	24 800	25 450	26 100	25 450	2
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	22 000	22 000	22 000	22 000	1
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	20 300	26 000	28 300	24 831	13
	K	20 500	20 500	20 500	20 500	1

Datatekniker						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	20 500	20 650	20 800	20 650	2
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	23 200	23 300	23 400	23 300	2
	K	21 000	21 000	21 000	21 000	1
40 - 49	M	18 000	21 000	25 700	20 940	5
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	19 200	20 800	26 000	21 700	4
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	21 200	21 200	21 200	21 200	1
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	18 000	21 100	25 700	21 471	14
	K	21 000	21 000	21 000	21 000	1

Expeditionsvakt/vaktmästare						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	15 700	16 600	19 000	16 975	4
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	15 600	16 375	17 150	16 375	2
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	13 200	14 750	15 500	14 670	5
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	13 200	15 600	17 200	15 818	11
	K	0	0	0	0	0

Forskarassistent; teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	25 000	27 150	29 500	27 418	37
	K	25 000	27 000	30 600	27 467	15
40 - 49	M	26 600	27 800	36 400	29 400	5
	K	29 100	29 800	31 500	30 133	3
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	28 500	28 500	28 500	28 500	1
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	25 100	27 500	29 500	27 654	42
	K	25 000	27 300	31 500	27 942	19

Forskarassistent; humanistisk- samhällsvet vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	25 000	27 650	31 800	28 325	14
	K	25 000	26 400	28 800	26 958	12
40 - 49	M	25 600	27 900	31 400	27 780	10
	K	24 700	27 800	29 400	27 755	11
50 - 59	M	27 200	29 200	31 200	29 200	2
	K	26 900	26 950	27 000	26 950	2
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	25 300	29 550	33 800	29 550	2
totalt	M	25 400	27 900	31 400	28 183	26
	K	25 000	26 900	31 000	27 474	27

Forskarassistent; medicinska vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	24 700	29 200	36 300	29 840	5
	K	25 000	28 200	35 700	29 029	7
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	28 700	29 800	32 500	30 333	3
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	28 500	29 900	31 300	29 900	2
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	24 700	29 200	36 300	29 840	5
	K	25 000	29 250	32 500	29 500	12

Forskare; teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	22 500	26 000	35 320	27 135	65
	K	22 500	24 700	31 400	25 678	23
40 - 49	M	24 500	30 225	37 500	30 930	46
	K	21 500	27 200	29 700	26 621	14
50 - 59	M	23 200	28 150	40 000	30 213	12
	K	24 000	27 100	32 000	27 700	3
60 - 70	M	28 400	37 100	40 700	35 825	4
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	22 500	27 600	37 000	29 074	127
	K	22 500	25 250	31 700	26 160	40

Forskare; humanistisk- samhällsvet vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	26 000	26 000	26 000	26 000	1
	K	24 000	24 000	24 000	24 000	1
30 - 39	M	23 300	25 850	29 600	26 494	46
	K	23 000	25 350	28 000	25 618	36
40 - 49	M	22 500	26 700	31 700	26 963	23
	K	24 000	28 050	32 100	28 310	20
50 - 59	M	22 000	27 575	32 200	27 342	6
	K	23 000	26 500	31 700	27 771	7
60 - 70	M	25 600	27 550	33 800	28 625	4
	K	26 900	31 600	34 400	31 043	7
totalt	M	23 350	26 000	31 700	26 793	80
	K	23 500	26 500	31 700	27 101	71

Forskare; medicinska vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	24 000	24 000	24 000	24 000	1
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	22 500	26 900	31 400	26 764	42
	K	23 300	26 450	31 100	26 797	32
40 - 49	M	23 500	30 100	37 600	30 854	36
	K	25 300	30 175	36 100	30 661	34
50 - 59	M	23 200	32 300	39 600	32 513	8
	K	26 800	31 200	42 500	32 363	19
60 - 70	M	28 300	32 000	35 700	32 000	3
	K	31 100	31 300	32 000	31 425	4
totalt	M	23 000	27 700	36 500	29 055	90
	K	24 500	28 800	35 300	29 669	89

Forskningsassistent; teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	17 000	17 000	20 000	17 833	6
	K	17 000	17 000	17 200	17 033	6
30 - 39	M	17 000	20 250	21 200	19 839	9
	K	17 000	17 300	27 500	19 360	5
40 - 49	M	20 000	20 000	33 475	24 492	3
	K	16 500	18 050	19 600	18 050	2
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	17 000	19 900	21 200	19 946	18
	K	16 500	17 000	19 600	18 085	13

Forskningsassistent; humanistisk- samhällsvet vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	17 000	17 250	18 800	17 575	4
	K	16 300	17 000	18 500	17 465	17
30 - 39	M	17 000	19 750	23 200	19 921	11
	K	17 100	20 250	25 000	20 371	14
40 - 49	M	21 800	23 450	25 100	23 450	2
	K	19 000	21 000	25 300	21 750	5
50 - 59	M	20 500	20 500	20 500	20 500	1
	K	18 650	21 900	25 000	21 850	3
60 - 70	M	19 750	19 750	19 750	19 750	1
	K	18 900	22 725	26 550	22 725	2
totalt	M	17 000	19 750	24 035	19 820	19
	K	17 000	18 500	25 000	19 557	41

Forskningsassistent; medicinska vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	20 000	20 000	20 000	20 000	1
	K	17 000	19 300	20 000	18 913	8
30 - 39	M	17 000	19 200	22 000	19 400	3
	K	17 000	19 200	21 500	19 400	17
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	17 000	19 975	23 500	20 654	14
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	18 000	19 250	25 000	20 375	4
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	17 000	19 600	22 000	19 550	4
	K	17 000	19 600	23 000	19 808	43

Forskningsingenjör; teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	19 500	19 800	23 800	21 180	5
	K	18 900	21 350	23 800	21 350	2
30 - 39	M	20 100	22 500	27 700	23 260	5
	K	19 700	21 800	22 000	21 167	3
40 - 49	M	20 300	21 550	22 500	21 525	8
	K	20 500	21 000	21 100	20 929	7
50 - 59	M	19 500	21 700	23 200	21 646	13
	K	18 900	20 600	21 100	20 431	13
60 - 70	M	18 500	21 700	24 800	21 456	9
	K	21 100	21 600	22 800	21 833	3
totalt	M	19 600	21 600	23 900	21 723	40
	K	18 900	20 950	22 000	20 850	28

Forskningsingenjör; medicinska vetenskapsområdet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	20 500	22 750	25 000	22 750	2
	K	22 000	22 150	22 300	22 150	2
30 - 39	M	23 300	23 300	23 300	23 300	1
	K	20 000	22 100	23 000	21 775	8
40 - 49	M	19 400	20 400	21 400	20 400	2
	K	19 700	21 725	22 300	21 379	12
50 - 59	M	17 300	20 675	28 400	21 654	7
	K	19 500	20 350	23 000	20 869	28
60 - 70	M	19 975	19 975	19 975	19 975	1
	K	19 600	21 200	22 800	21 305	15
totalt	M	17 300	20 675	25 000	21 627	13
	K	19 700	21 000	22 800	21 215	65

Forskningsingenjör, förste; teknisk- naturvetenskapliga vetenskapsområdet

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	24 800	25 800	26 100	25 625	4
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	21 000	28 000	28 500	26 429	7
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	20 900	26 800	30 600	26 843	7
	K	22 800	24 450	27 300	24 750	4
50 - 59	M	22 700	26 600	32 300	27 024	19
	K	26 430	26 430	26 430	26 430	1
60 - 70	M	20 300	25 350	30 000	25 635	10
	K	24 700	24 700	24 700	24 700	1
totalt	M	22 700	26 500	30 600	26 494	47
	K	22 800	25 250	27 300	25 022	6

Forskningsingenjör, förste; medicinska vetenskapsområdet

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	25 700	25 700	25 700	25 700	1
	K	24 900	26 050	27 200	26 050	2
40 - 49	M	22 200	23 650	25 100	23 650	2
	K	22 400	23 200	24 000	23 200	2
50 - 59	M	24 500	24 500	24 500	24 500	1
	K	23 500	24 500	30 600	25 540	5
60 - 70	M	22 200	23 200	24 200	23 200	2
	K	23 300	23 300	23 300	23 300	1
totalt	M	22 200	24 350	25 700	23 983	6
	K	22 400	24 500	30 600	24 950	10

Informatör						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	20 750	22 000	24 500	22 313	4
30 - 39	M	24 800	26 000	27 000	25 820	5
	K	18 500	21 600	24 900	21 722	9
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	21 900	26 750	27 600	25 975	8
50 - 59	M	26 000	26 000	26 000	26 000	1
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	24 800	26 000	27 000	25 850	6
	K	18 800	23 500	27 300	23 455	21

Ingenjör						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	18 600	18 600	18 600	18 600	1
	K	16 500	16 500	16 500	16 500	1
30 - 39	M	18 700	19 000	19 300	19 000	2
	K	20 300	20 300	20 300	20 300	1
40 - 49	M	17 500	18 000	18 500	18 000	2
	K	17 800	17 800	17 800	17 800	1
50 - 59	M	18 000	18 500	18 500	18 333	3
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	21 950	21 950	21 950	21 950	1
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	17 500	18 500	21 950	18 839	9
	K	16 500	17 800	20 300	18 200	3

Institutionssekreterare						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	19 400	19 400	19 400	19 400	1
40 - 49	M	15 500	15 500	15 500	15 500	1
	K	17 800	17 800	17 800	17 800	1
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	16 330	16 465	16 600	16 465	2
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	15 400	18 000	19 900	18 006	6
totalt	M	15 500	15 500	15 500	15 500	1
	K	15 400	17 750	19 900	17 817	10

Institutionstekniker						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	15 800	18 000	19 000	17 960	5
	K	17 800	18 150	18 500	18 150	2
40 - 49	M	17 400	18 100	18 800	18 171	14
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	16 200	18 675	20 000	18 475	12
	K	18 500	18 500	18 500	18 500	1
60 - 70	M	16 600	17 800	20 200	18 129	9
	K	18 000	18 000	18 000	18 000	2
totalt	M	17 000	18 100	19 215	18 227	40
	K	17 800	18 000	18 500	18 160	5

Instrumentmakare, förste						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	22 300	22 400	22 500	22 400	4
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	19 100	21 500	22 400	20 980	5
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	16 800	21 075	22 800	20 619	8
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	19 300	19 700	22 800	20 180	5
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	19 100	21 500	22 500	20 925	22
	K	0	0	0	0	0

Intendent						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	22 000	27 250	32 500	27 250	2
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	20 400	23 100	32 900	24 217	6
	K	20 750	26 500	33 000	26 750	3
60 - 70	M	21 600	24 300	28 200	24 460	5
	K	23 000	23 000	23 000	23 000	1
totalt	M	20 400	23 700	32 500	24 777	13
	K	20 750	24 750	33 000	25 813	4

Laboratorieassistent/Biomed analytiker - Tekniskt naturvetenskapligt vetenskapsom

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	16 800	16 800	16 800	16 800	1
	K	15 400	17 450	19 500	17 450	2
30 - 39	M	18 300	18 300	18 300	18 300	1
	K	18 500	19 550	19 700	19 325	4
40 - 49	M	18 600	18 600	18 600	18 600	1
	K	16 730	18 825	19 700	18 520	4
50 - 59	M	16 500	16 500	16 500	16 500	1
	K	18 700	19 800	20 500	19 633	6
60 - 70	M	17 400	17 400	17 400	17 400	1
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	16 500	17 400	18 600	17 520	5
	K	15 400	19 400	20 300	19 005	16

Laboratorieassistent/Biomed analytiker - Medicinskt vetenskapsområde

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	19 000	19 300	20 100	19 467	3
30 - 39	M	21 500	21 500	21 500	21 500	1
	K	15 030	19 200	19 800	18 454	8
40 - 49	M	19 900	19 900	19 900	19 900	1
	K	16 000	19 200	20 800	19 054	13
50 - 59	M	17 700	17 965	18 230	17 965	2
	K	18 000	19 600	20 900	19 586	35
60 - 70	M	17 700	17 700	17 700	17 700	1
	K	18 700	19 100	19 600	19 150	6
totalt	M	17 700	18 230	21 500	19 006	5
	K	17 800	19 400	20 800	19 295	65

Lokalvårdare/serviceassistent

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	14 500	15 000	15 000	14 833	6
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	14 500	15 000	15 300	15 113	23
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	14 500	15 200	15 900	15 371	21
50 - 59	M	15 000	15 450	15 900	15 450	2
	K	15 200	15 900	16 200	15 731	50
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	15 200	15 900	15 900	15 735	17
totalt	M	15 000	15 450	15 900	15 450	2
	K	15 000	15 300	16 000	15 500	117

Professor (exklusive bef univ lektor) teknisk naturvet fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	43 200	43 200	43 200	43 200	1
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	42 000	46 000	58 900	47 694	17
	K	48 200	48 200	48 200	48 200	1
50 - 59	M	42 900	46 800	52 200	47 597	32
	K	46 700	48 500	49 800	48 333	3
60 - 70	M	37 600	45 350	52 700	45 923	26
	K	44 300	44 300	44 300	44 300	1
totalt	M	42 000	45 950	52 700	46 988	76
	K	44 300	48 200	49 800	47 500	5

Professor (exklusive bef univ lektor) teologisk fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	36 500	39 500	43 900	39 429	7
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	36 500	38 850	41 200	38 850	2
	K	38 200	38 200	38 200	38 200	1
totalt	M	36 500	39 500	43 900	39 300	9
	K	38 200	38 200	38 200	38 200	1

Professor (exklusive bef univ lektor) juridisk fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	41 500	43 500	46 800	43 933	3
	K	38 500	38 500	38 500	38 500	1
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	46 100	47 800	49 500	47 800	2
60 - 70	M	42 000	44 000	54 000	46 667	6
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	41 500	43 500	54 000	45 756	9
	K	38 500	46 100	49 500	44 700	3

Professor (exklusive bef univ lektor) hist-fil fakultet

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	38 200	39 100	40 000	39 100	2
	K	40 000	40 000	40 000	40 000	1
50 - 59	M	37 800	39 300	44 100	40 000	6
	K	0	0	0	0	0
60 - 70	M	37 600	41 850	46 600	41 975	4
	K	40 000	41 000	42 000	41 000	2
totalt	M	37 600	39 300	44 800	40 508	12
	K	40 000	40 000	42 000	40 667	3

Professor (exklusive bef univ lektor) språkvetenskaplig fakultet

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	40 700	40 700	40 700	40 700	1
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	38 000	41 450	41 900	40 700	4
	K	41 000	41 600	42 800	41 800	3
60 - 70	M	36 400	36 950	44 300	38 217	6
	K	39 000	41 700	43 700	41 467	3
totalt	M	36 400	38 300	41 900	39 345	11
	K	39 000	41 650	43 700	41 633	6

Professor (exklusive bef univ lektor) samhällsvetenskaplig fakultet

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	43 000	47 000	50 500	46 700	5
	K	46 000	46 000	46 000	46 000	1
50 - 59	M	40 250	44 000	48 000	44 547	17
	K	40 300	44 850	49 000	44 570	5
60 - 70	M	36 800	43 650	53 700	45 897	18
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	40 100	44 250	53 000	45 424	40
	K	40 300	45 025	49 000	44 808	6

Professor (exklusive bef univ lektor) medicinsk fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	50 800	51 250	51 700	51 250	2
	K	51 800	51 800	51 800	51 800	1
50 - 59	M	39 100	51 200	51 900	50 877	15
	K	51 000	51 050	51 100	51 050	2
60 - 70	M	49 000	51 200	54 750	51 829	12
	K	42 000	42 000	42 000	42 000	1
totalt	M	49 000	51 200	54 750	51 297	29
	K	42 000	51 050	51 800	48 975	4

Professor/Överläkare (exklusive bef univ lektor) medicinsk fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	43 300	43 300	43 300	43 300	1
	K	42 000	42 000	42 000	42 000	2
50 - 59	M	40 600	43 900	51 000	44 700	16
	K	41 200	42 900	43 600	42 650	4
60 - 70	M	39 500	43 000	44 300	42 426	23
	K	43 200	43 200	43 200	43 200	1
totalt	M	40 600	43 200	45 500	43 358	40
	K	41 200	42 600	43 600	42 543	7

Professor (exklusive bef univ lektor) farmaceutisk fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	47 000	48 000	55 500	49 400	5
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	42 500	45 750	54 000	46 900	8
	K	47 500	47 500	47 500	47 500	1
60 - 70	M	42 500	42 500	42 500	42 500	1
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	42 500	47 000	54 000	47 479	14
	K	47 500	47 500	47 500	47 500	1

Professor (bef univ lektor) teknisk naturvet fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	40 300	41 400	42 500	41 400	2
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	34 400	37 750	47 000	39 287	38
	K	34 200	34 900	38 800	35 967	3
50 - 59	M	33 500	35 450	40 800	36 392	42
	K	34 500	36 350	39 200	36 467	6
60 - 70	M	32 500	36 500	41 200	37 068	25
	K	38 700	38 700	38 700	38 700	1
totalt	M	33 500	36 500	42 600	37 671	107
	K	34 200	36 350	39 200	36 540	10

Professor (bef univ lektor) samhällsvet fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	36 500	36 500	43 100	38 700	3
	K	36 900	36 900	36 900	36 900	1
50 - 59	M	35 500	39 000	42 700	38 871	7
	K	34 100	37 250	40 400	37 250	2
60 - 70	M	32 000	37 100	41 500	36 943	7
	K	34 500	37 500	38 900	37 100	4
totalt	M	32 000	37 700	42 700	38 047	17
	K	34 100	36 900	40 400	37 114	7

Professor (bef univ lektor) medicinsk fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	43 700	44 000	46 200	44 380	5
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	40 900	42 500	46 800	43 660	5
	K	46 600	46 600	46 600	46 600	1
60 - 70	M	43 100	43 525	43 950	43 525	2
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	40 900	43 975	46 200	43 938	12
	K	46 600	46 600	46 600	46 600	1

Professor/Överläkare (bef univ lektor) medicinsk fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	40 200	41 150	43 300	41 450	4
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	37 100	39 800	41 700	39 700	10
	K	40 700	42 600	44 500	42 600	2
60 - 70	M	39 800	39 800	40 800	40 133	3
	K	41 800	41 800	41 800	41 800	1
totalt	M	37 100	39 900	41 800	40 188	17
	K	40 700	41 800	44 500	42 333	3

Professor (bef univ lektor) hist fil fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	34 000	34 000	34 000	34 000	1
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	31 200	34 400	35 000	33 533	3
	K	33 400	35 100	39 200	35 500	5
60 - 70	M	34 000	35 650	40 100	36 350	4
	K	36 700	36 700	36 700	36 700	1
totalt	M	31 200	34 350	40 100	35 000	8
	K	33 400	35 200	39 200	35 700	6

Professor (bef univ lektor) språkvet fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	32 100	32 100	32 100	32 100	1
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	31 500	33 200	39 300	33 840	5
	K	32 000	32 450	32 900	32 450	2
60 - 70	M	32 300	32 750	33 200	32 750	2
	K	33 600	34 950	36 200	34 925	4
totalt	M	31 500	32 750	39 300	33 350	8
	K	32 000	33 900	36 200	34 100	6

Projektledare						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	19 000	23 850	27 700	23 600	4
30 - 39	M	21 800	26 800	33 300	27 010	10
	K	24 000	24 550	27 500	25 350	6
40 - 49	M	26 050	29 300	33 588	29 328	5
	K	26 000	30 650	52 200	32 561	8
50 - 59	M	24 700	30 800	39 000	31 900	5
	K	25 600	32 450	44 800	33 825	4
60 - 70	M	34 000	35 000	38 500	35 833	3
	K	29 000	29 000	29 000	29 000	1
totalt	M	22 400	30 700	35 000	29 728	23
	K	23 000	27 500	34 900	29 186	23

Studievägledare						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	19 500	19 500	20 500	19 833	3
30 - 39	M	22 500	24 000	25 500	24 000	2
	K	18 900	20 350	27 000	21 370	10
40 - 49	M	20 500	22 300	23 500	22 100	5
	K	19 600	21 250	25 500	21 900	4
50 - 59	M	0	0	0	0	0
	K	22 100	22 700	24 300	22 900	5
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	23 200	23 200	23 200	23 200	1
totalt	M	20 500	22 500	25 500	22 643	7
	K	18 900	21 000	25 000	21 674	23

Systemadministratör						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	19 500	19 500	19 500	19 500	1
	K	23 000	23 000	23 000	23 000	1
30 - 39	M	20 100	26 300	29 600	25 043	7
	K	19 950	20 975	22 000	20 975	2
40 - 49	M	19 000	22 300	28 000	23 100	3
	K	19 650	22 375	23 200	21 817	6
50 - 59	M	27 300	27 300	27 300	27 300	1
	K	20 000	20 400	21 550	20 650	3
60 - 70	M	0	0	0	0	0
	K	22 800	22 800	22 800	22 800	1
totalt	M	19 000	25 150	28 000	24 283	12
	K	19 650	21 750	23 000	21 585	13

Systemutvecklare						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	18 500	24 300	26 500	23 900	8
	K	19 500	19 500	19 500	19 500	1
30 - 39	M	21 400	26 600	30 000	26 473	15
	K	20 000	21 800	28 100	23 300	3
40 - 49	M	27 300	27 550	27 800	27 550	2
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	22 000	28 300	34 800	29 273	11
	K	22 900	27 800	29 000	26 875	4
60 - 70	M	25 800	28 000	32 400	28 733	3
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	22 000	26 600	33 200	26 964	39
	K	19 500	25 100	29 000	24 613	8

Tekniker						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	18 100	18 100	18 100	18 100	1
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	18 500	20 000	21 700	20 000	5
	K	0	0	0	0	0
40 - 49	M	16 600	18 450	20 400	18 467	6
	K	0	0	0	0	0
50 - 59	M	16 100	18 950	20 400	19 013	12
	K	16 600	16 600	16 600	16 600	1
60 - 70	M	17 500	18 300	18 900	18 330	5
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	16 600	18 750	20 400	18 921	29
	K	16 600	16 600	16 600	16 600	1

Universitetsadjunkt; teknisk-naturvetenskapligt vetenskapsomr						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	21 600	21 600	21 600	21 600	1
	K	27 500	27 500	27 500	27 500	1
30 - 39	M	20 500	28 000	31 700	27 229	7
	K	21 000	21 000	21 000	21 000	1
40 - 49	M	23 500	26 800	31 200	27 733	9
	K	26 500	29 500	29 800	28 600	3
50 - 59	M	25 700	27 750	32 000	27 838	8
	K	24 000	26 600	28 900	26 500	3
60 - 70	M	23 800	26 400	30 700	26 538	8
	K	26 100	27 100	27 700	26 967	3
totalt	M	23 500	26 800	31 000	27 176	33
	K	21 000	27 100	29 500	26 791	11

Universitetsadjunkt; medicinskt vetenskapsomr						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	23 000	23 000	23 000	23 000	1
	K	22 000	22 000	24 800	22 933	3
30 - 39	M	23 000	25 500	28 000	25 500	2
	K	25 000	25 900	26 000	25 733	6
40 - 49	M	36 000	36 000	36 000	36 000	1
	K	23 300	26 000	30 000	26 973	11
50 - 59	M	23 400	26 800	33 600	27 933	3
	K	22 300	24 600	26 500	24 898	21
60 - 70	M	24 300	25 300	26 300	25 300	2
	K	22 800	25 000	27 000	25 121	14
totalt	M	23 000	26 300	36 000	27 156	9
	K	22 300	25 100	28 500	25 354	55

Universitetsadjunkt; hum-sam vetenskapsomr						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	23 700	23 700	23 700	23 700	1
	K	24 000	24 000	24 000	24 000	1
30 - 39	M	22 000	22 500	23 000	22 500	2
	K	21 000	23 500	26 000	23 500	4
40 - 49	M	17 430	24 700	29 100	24 183	10
	K	20 700	25 000	27 000	25 033	12
50 - 59	M	21 000	24 650	31 200	25 011	18
	K	23 000	25 000	30 400	25 685	20
60 - 70	M	22 100	26 500	29 100	26 287	19
	K	22 800	24 400	26 900	24 780	10
totalt	M	22 000	24 950	29 100	25 204	50
	K	22 800	25 000	27 000	25 104	47

Universitetsadjunkt; utbildningsvetenskaplig fakultet						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	26 600	26 800	28 100	27 167	3
	K	24 500	24 750	25 000	24 750	2
40 - 49	M	26 300	26 950	29 650	27 463	4
	K	23 000	25 500	27 700	25 289	9
50 - 59	M	26 500	27 300	27 900	27 275	8
	K	25 800	27 700	29 100	27 659	22
60 - 70	M	26 000	29 050	31 500	29 067	6
	K	25 500	27 300	29 000	27 438	8
totalt	M	26 300	27 500	29 650	27 807	21
	K	24 500	27 300	29 000	26 954	41

Universitetslektor - befordrad universitetsadjunkt						
Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	0	0	0	0	0
	K	29 700	29 700	29 700	29 700	1
40 - 49	M	27 300	32 250	35 100	31 725	4
	K	24 400	30 900	34 100	30 043	7
50 - 59	M	26 400	31 425	36 600	31 392	6
	K	30 900	31 650	36 300	32 625	4
60 - 70	M	29 600	33 700	34 500	32 600	3
	K	28 000	30 600	33 500	30 675	4
totalt	M	26 400	31 750	35 100	31 773	13
	K	24 400	31 050	34 100	30 825	16

Universitetslektor med reg docentkompetens; teknisk-naturvet vetenskapsomr

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	29 300	35 050	38 300	34 388	8
	K	31 700	35 750	39 800	35 750	2
40 - 49	M	29 200	33 000	38 000	33 736	23
	K	32 000	33 100	35 200	33 586	7
50 - 59	M	30 600	32 950	36 000	32 905	22
	K	30 600	31 500	31 900	31 333	3
60 - 70	M	28 300	32 000	36 000	32 227	11
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	29 300	32 650	37 500	33 272	64
	K	30 600	32 650	35 200	33 383	12

Universitetslektor med reg docentkompetens; medicinskt vetenskapsomr

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	34 600	34 600	34 600	34 600	1
	K	32 000	32 000	32 000	32 000	1
40 - 49	M	30 700	36 800	37 400	35 673	11
	K	35 100	36 000	38 000	36 367	3
50 - 59	M	32 700	38 000	54 000	39 455	10
	K	36 800	37 150	38 100	37 300	4
60 - 70	M	33 500	38 450	40 250	37 875	6
	K	32 000	34 600	37 200	34 600	2
totalt	M	32 000	37 200	41 500	37 457	28
	K	32 000	36 850	38 100	35 950	10

Universitetslektor med reg docentkompetens; hum-sam vetenskapsomr

Ålder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	30 000	32 000	34 000	31 957	7
	K	34 000	34 050	34 100	34 050	2
40 - 49	M	29 000	32 000	34 500	31 861	9
	K	29 000	29 700	33 300	30 520	5
50 - 59	M	29 500	32 000	35 000	32 266	29
	K	29 000	31 700	34 700	31 862	13
60 - 70	M	29 500	33 400	35 600	33 176	21
	K	31 600	33 200	34 700	33 167	3
totalt	M	29 500	32 075	34 700	32 467	66
	K	29 000	31 700	34 700	31 930	23

Universitetslektor utan reg docentkomp; teknisk-naturvet vetenskapsomr						
Alder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	26 480	34 000	36 380	32 203	17
	K	-	-	-	-	3
40 - 49	M	30 820	33 100	35 350	33 117	30
	K	28 700	31 500	34 100	31 245	11
50 - 59	M	30 300	32 800	37 540	33 352	27
	K	-	-	-	-	5
60 - 70	M	30 690	33 100	35 840	33 683	20
	K	-	-	-	-	2
totalt	M	30 000	32 950	36 440	33 139	94
	K	29 000	31 900	35 500	32 333	21

Universitetslektor utan reg docentkomp; medicinskt vetenskapsomr						
Alder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	0	0	0	0	0
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	-	-	-	-	4
	K	-	-	-	-	5
40 - 49	M	-	-	-	-	5
	K	-	-	-	-	6
50 - 59	M	-	-	-	-	6
	K	31 000	33 700	35 140	33 269	13
60 - 70	M	-	-	-	-	3
	K	0	0	0	0	0
totalt	M	30 220	32 600	39 560	33 765	18
	K	30 090	32 200	36 040	32 838	24

Universitetslektor utan reg docentkomp; hum-sam vetenskapsomr						
Alder	Kön	10:e	Median	90:e	Medel	Antal
0 - 29	M	-	-	-	-	1
	K	0	0	0	0	0
30 - 39	M	26 000	27 100	32 000	28 091	32
	K	26 000	27 000	28 750	27 335	26
40 - 49	M	26 960	30 500	34 540	30 504	39
	K	26 750	28 650	32 150	29 046	46
50 - 59	M	27 380	31 350	35 840	31 440	28
	K	28 950	31 600	33 900	31 469	24
60 - 70	M	28 740	31 700	36 080	32 030	27
	K	29 150	31 600	36 500	32 300	12
totalt	M	26 180	30 200	35 300	30 391	127
	K	26 500	29 000	33 800	29 534	108



UPPSALA
UNIVERSITET

Bilaga 3.

LÖNEANALYS 2003-2004 RAPPORT

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. BAKGRUND	2
2. ARBETSMETOD OCH GENOMFÖRANDE	2
3. KOMMENTARER TILL KARTLÄGGNINGSGRUPPENS RAPPORT	3
4. LÖNEANALYS AV LIKA BEFATTNINGAR	7
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 ENHETSHEF	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 <i>Forskningsingenjör, data</i> (42)	24
4.17.2 <i>Forskningsingenjör, lab</i> (51)	25
4.17.3 <i>Forskningsingenjör, teknik m.m.</i> (45)	26
4.18 <i>Försöksdjurstekniker</i> (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 <i>Professor, universitetet totalt</i>	37
4.28.2 <i>Professor - Humanistisk-samhällsvetenskapliga VO</i>	38
4.28.3 <i>Professor - Medicinska VO</i>	39
4.28.4 <i>Professor - Teknisk-naturvetenskapliga VO</i>	40
4.28.5 <i>Professor - Fakultetsövergripande enheter</i>	41
4.29 PROFESSOR (BEFORDRADE).....	42
4.29.1 <i>Professor (bef) universitetet totalt</i>	42
4.29.2 <i>Professor, (bef), enl ALFA - Humanistisk-samhällsvet. VO</i>	43
4.29.3 <i>Professor, (bef), enl ALFA - Utbildningsvet. fakulteten</i>	44
4.29.4 <i>Professor (bef), Medicinska VO</i>	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
5 LÖNEANALYS AVSEENDE LIKVÄRDIGA BEFATTNINGAR	63
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
6. SLUTSATSER OCH HANDLINGSPLAN	65
BILAGOR.....	67
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

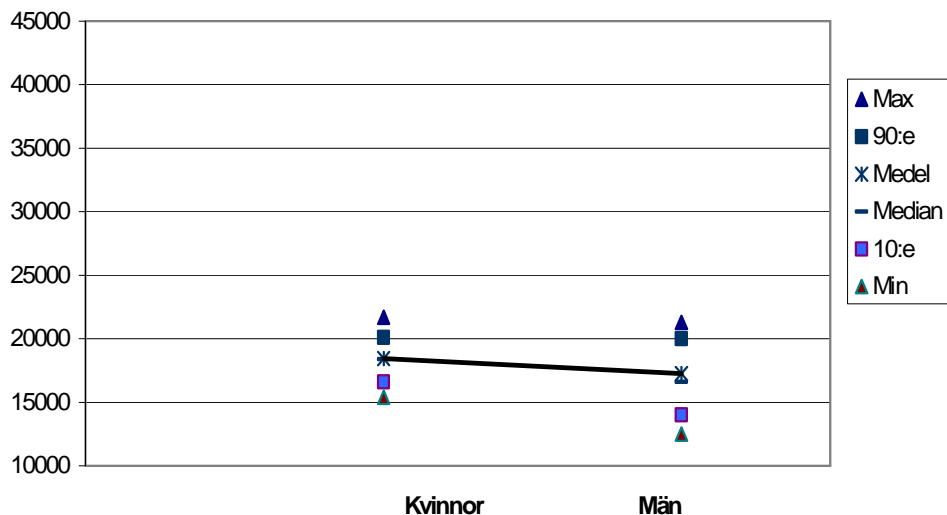
Analysgruppen har granskat samtliga befattningar med fler än 10 innehavare.

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)

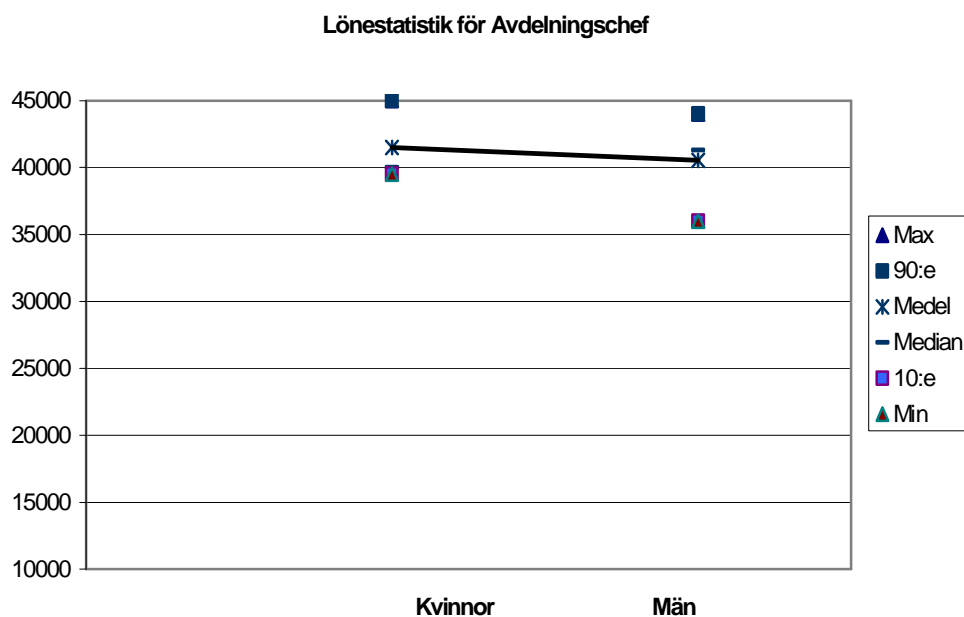


Assisterande personal (kursass, ekonomiass, ekonomi- och kursass, ekonomi- och personalass, projektass, personalass, adm ass)

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

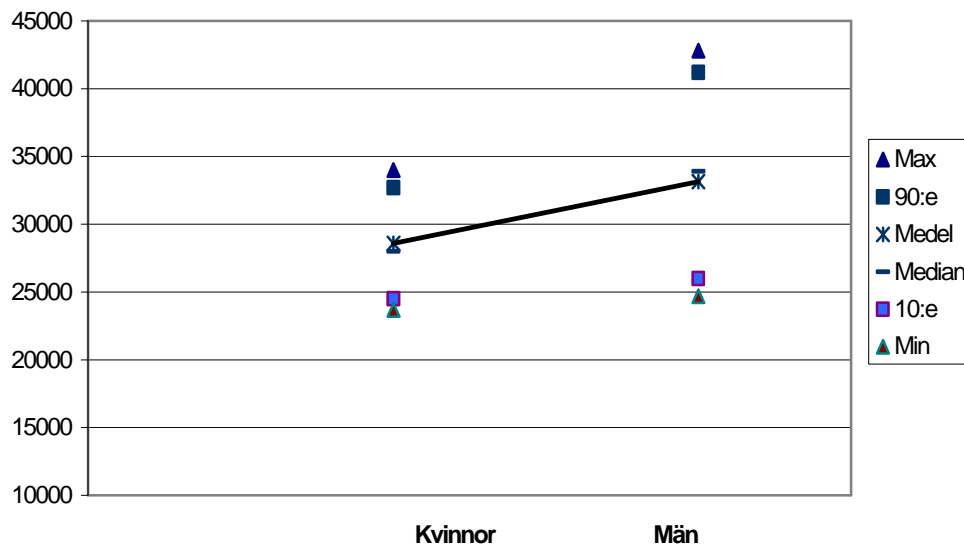
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	39500	39500	40000	45000	45000	41500	5	36	102 (-)
M	36000	36000	41300	44000	44000	40533	9	64	

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.

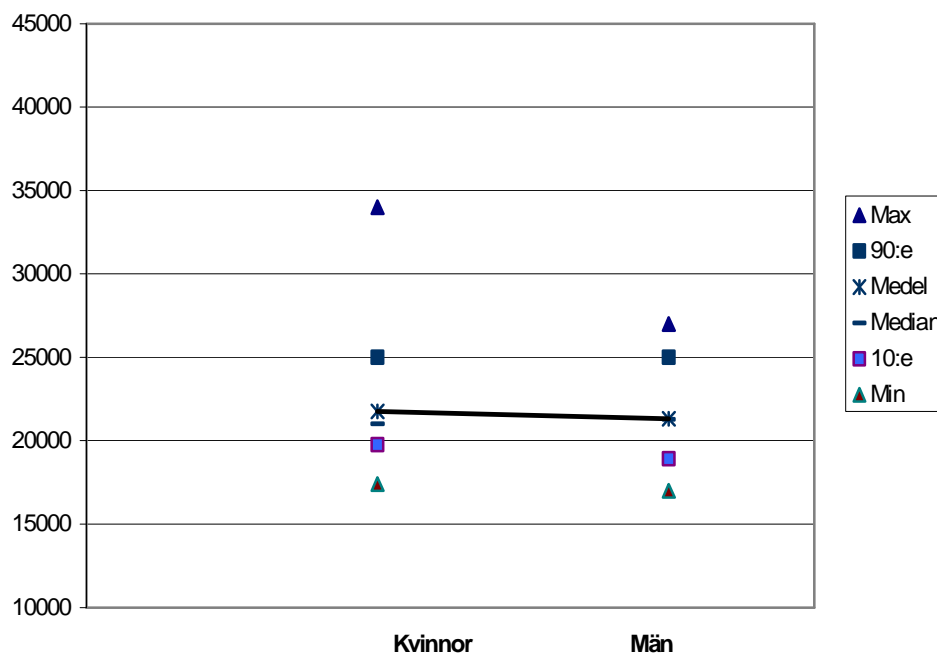
Fortfarande är gruppen heterogen och innehåller exempelvis specialister inom administration, databefattningar och även befattningshavare med chefsansvar finns kvar. Gruppen har reducerats från 72 till 56 personer. Löneskillnaden kvinnor/män är dock lika stor som vid senaste analysen.

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



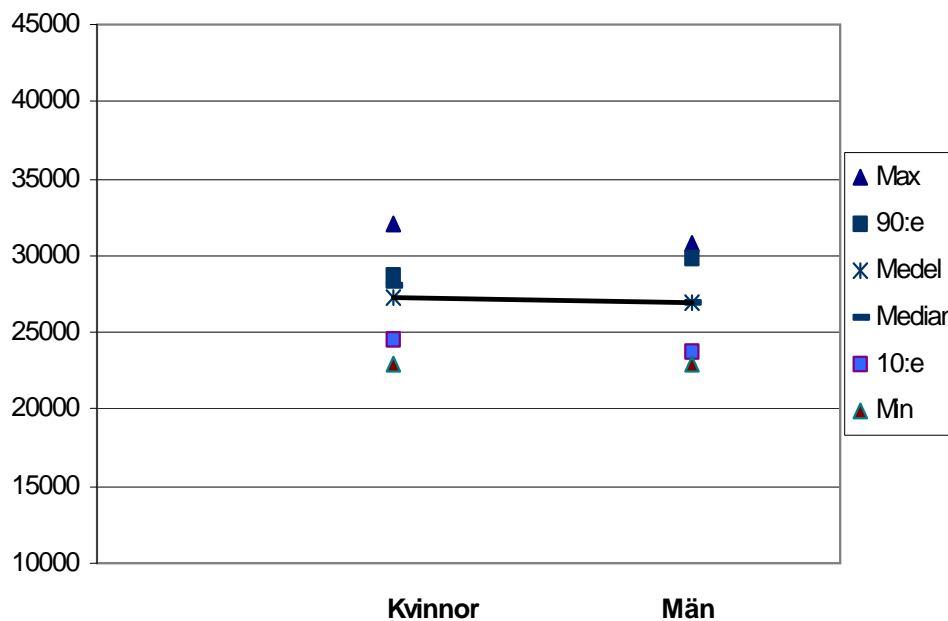
Bibliotekarie

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

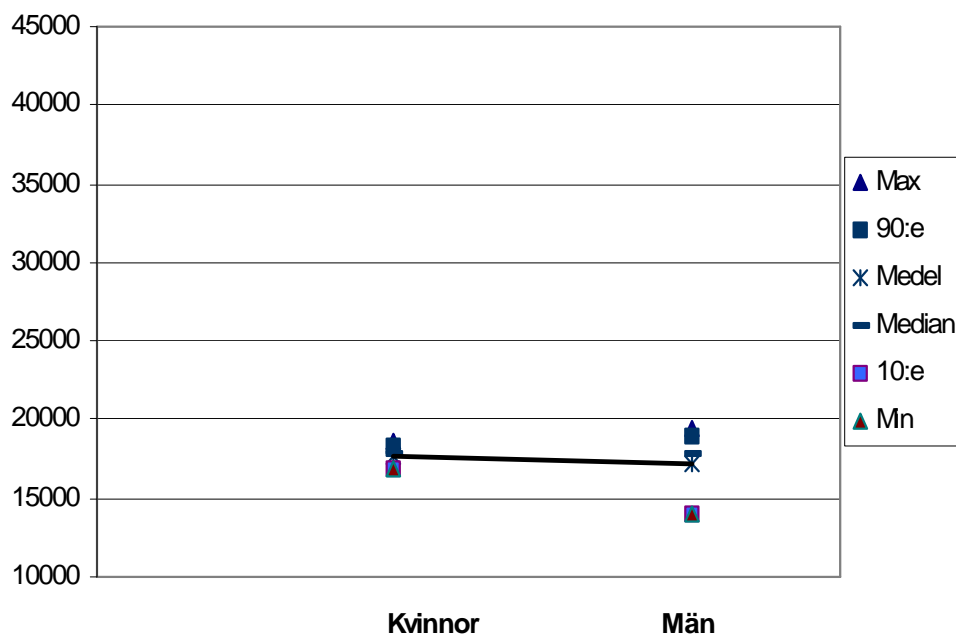


1:e Bibliotekarie

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	
							<u>23</u>		

4.6 Biblioteksassistent (27*)

Lönestatistik för Biblioteksassistent



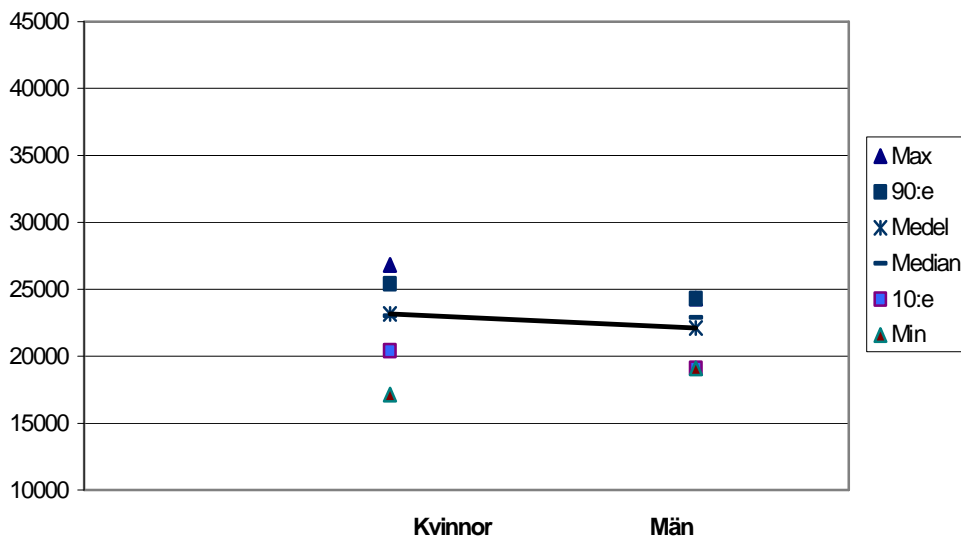
Biblioteksassistent

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:

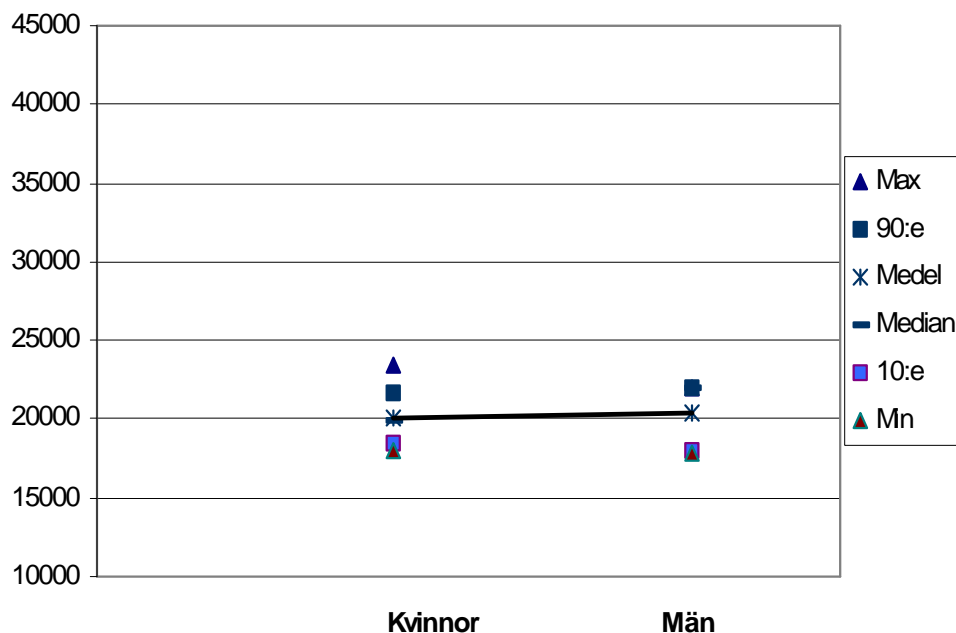
Gruppen är heterogen och innehåller 38 personer varav 23 vid förvaltningen. Deras arbetsområden varierar kraftigt inbördes. En analys av löneskillnader har därför inte varit meningsfull i nuläget.

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

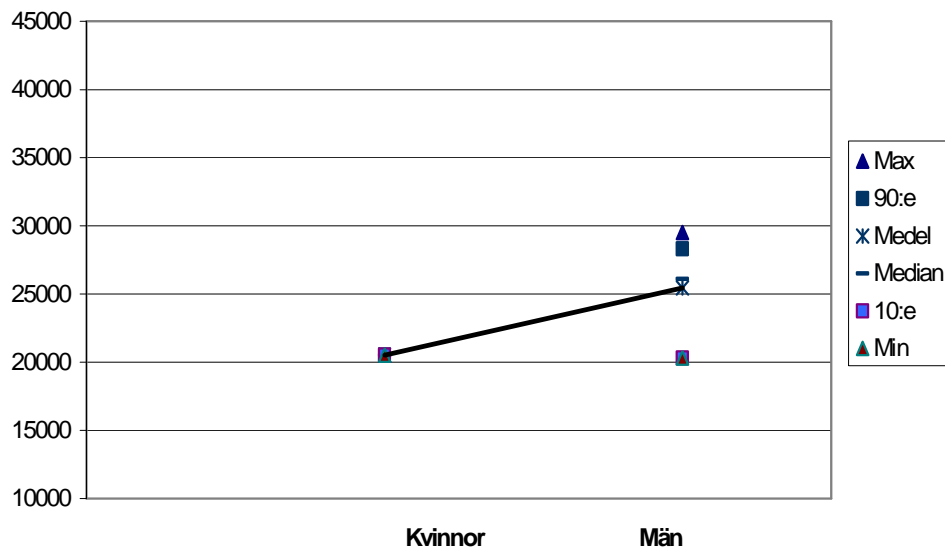
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18000	18000	19850	21600	23400	20062	13	72	98 (-)
M	17800	17800	22000	22000	22000	20400	5	28	
							18		

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

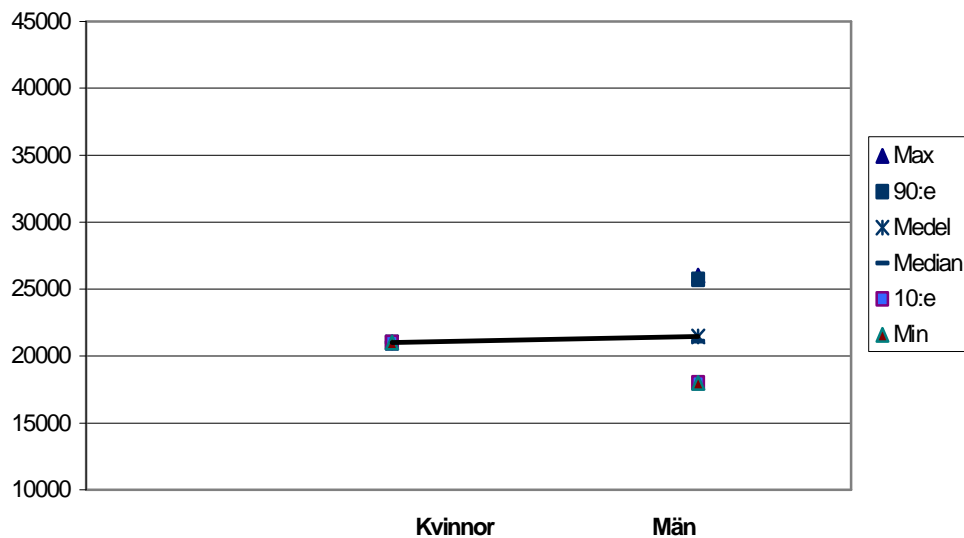
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	20500	20500	20500	20500	20500	20500	1	8	81(-)
M	20300	20300	26100	28300	29500	25445	11	92	
							12		

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

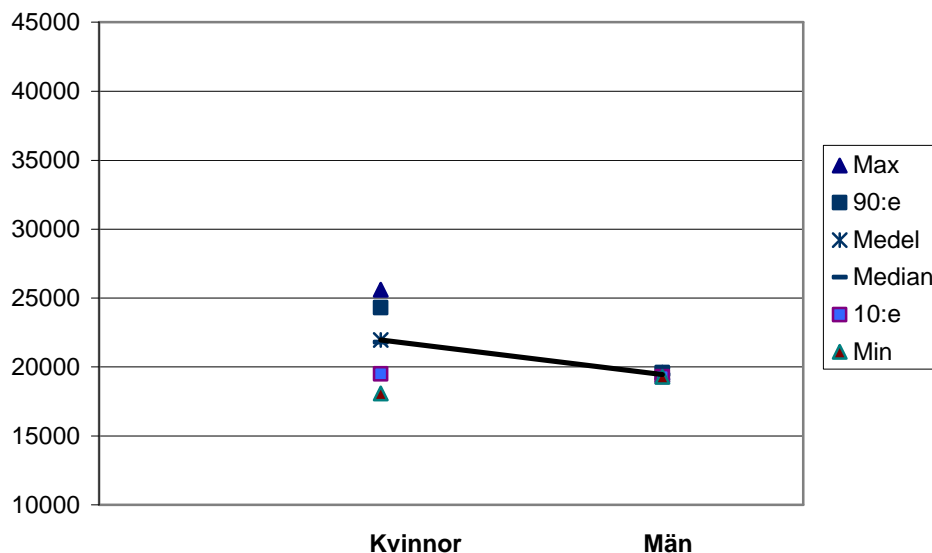
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	21000	21000	21000	21000	21000	21000	1	7	98 (-)
M	18000	18000	21100	25700	26000	21471	14	93	
							15		

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

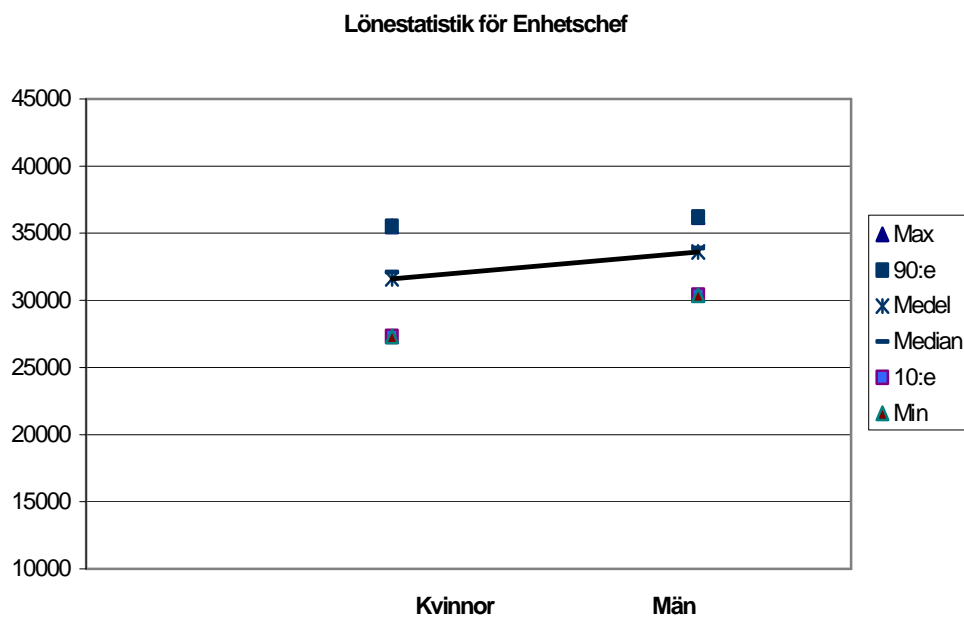
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	18100	19500	21800	24300	25600	21943	123	98	113 (-)
M	19300	19300	19450	19600	19600	19450	2	2	
							125		

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

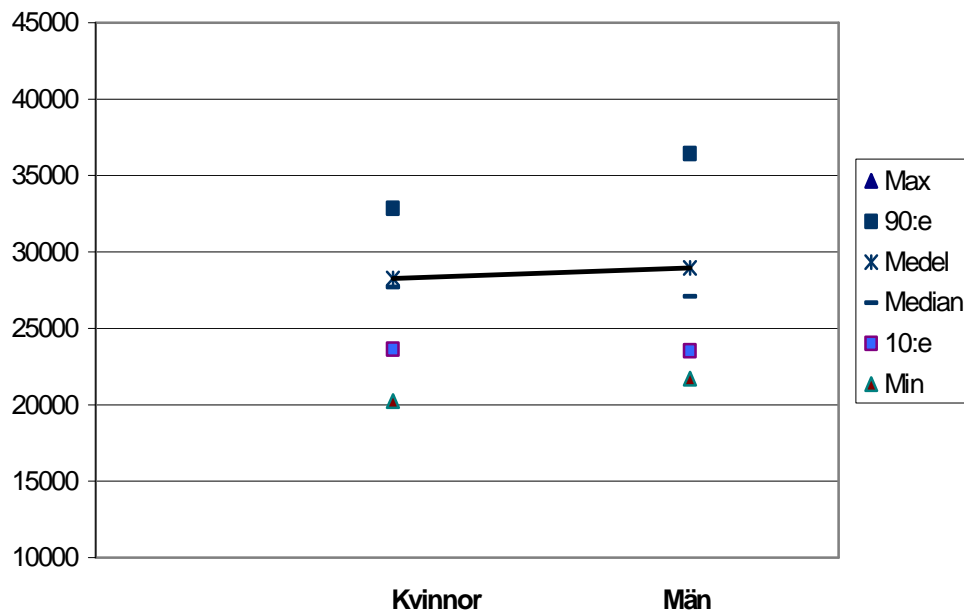
Kommentar:

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

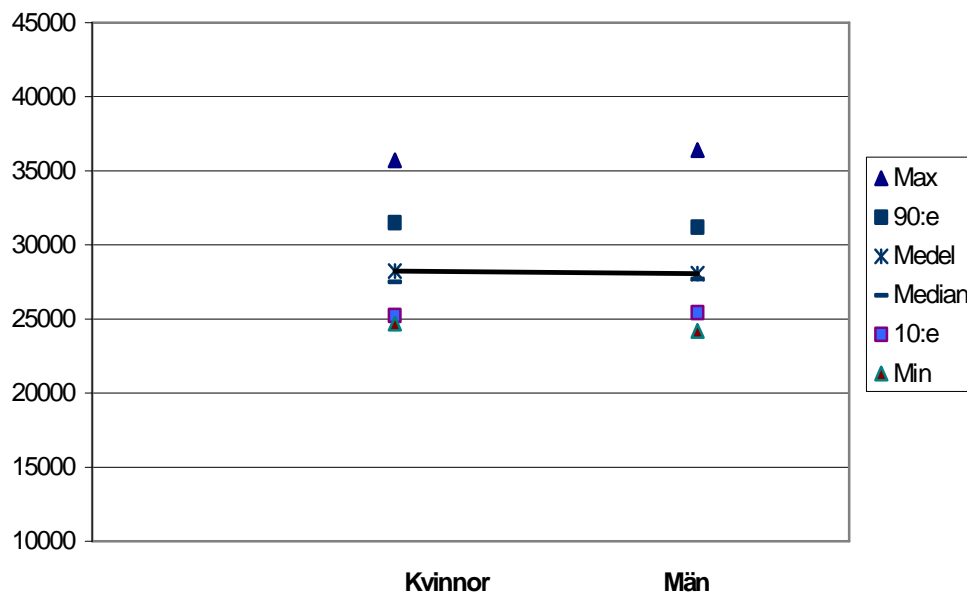


Forskare

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

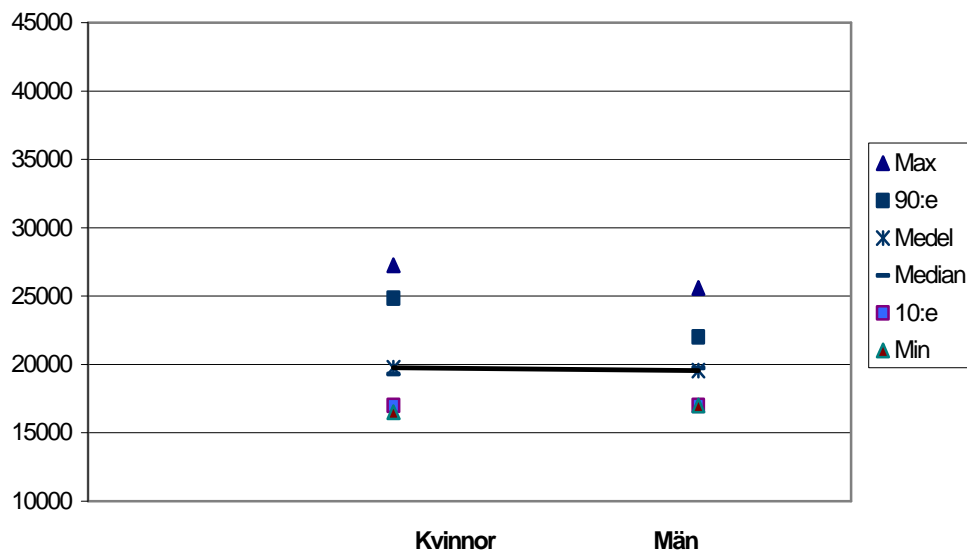


Forskarassistent

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

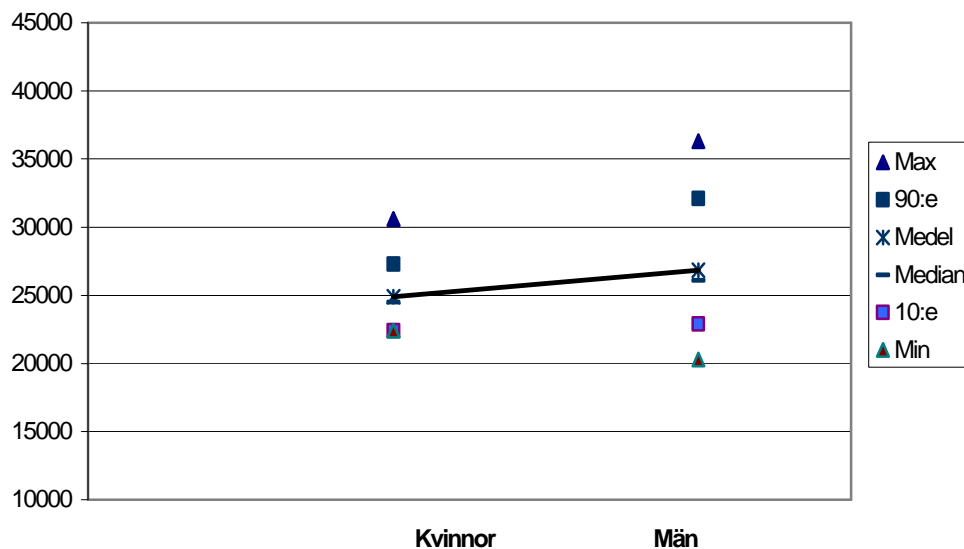


Forskningsassistent

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.

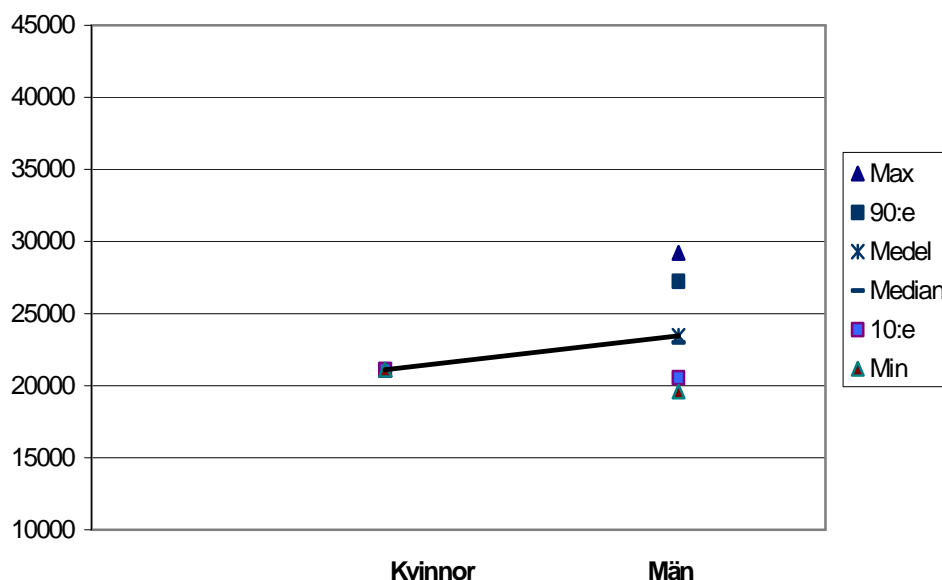
4.17 Forskningsingenjör, samtliga

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

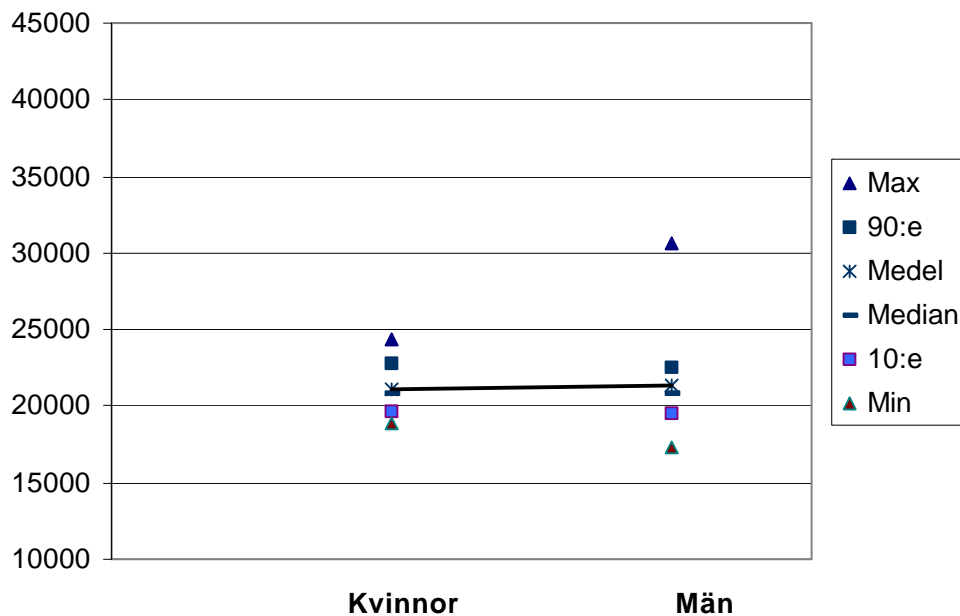
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel%	Med.lön rel andra kön%
K	21100	21100	21100	21100	21100	21100	1	4	90 (-)
M	19600	20540	23000	27240	29200	23456	25	96	
							26		

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

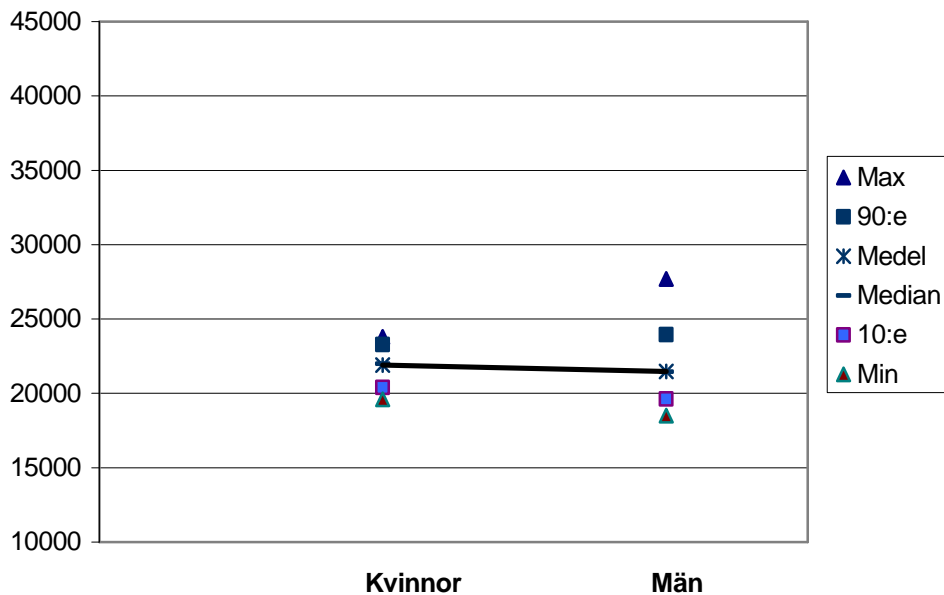


Forskningsingenjör, lab

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.

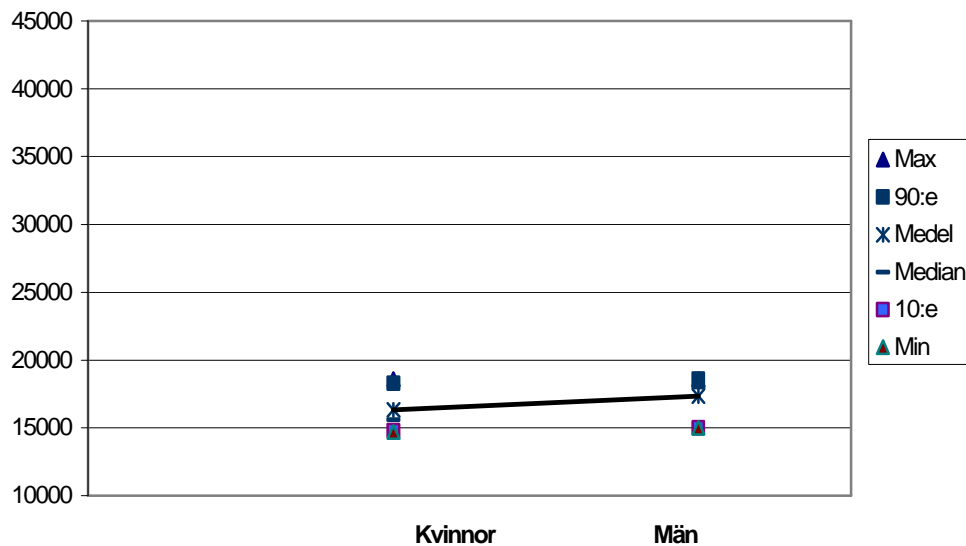


Forskningsingenjör, teknik m.m.

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

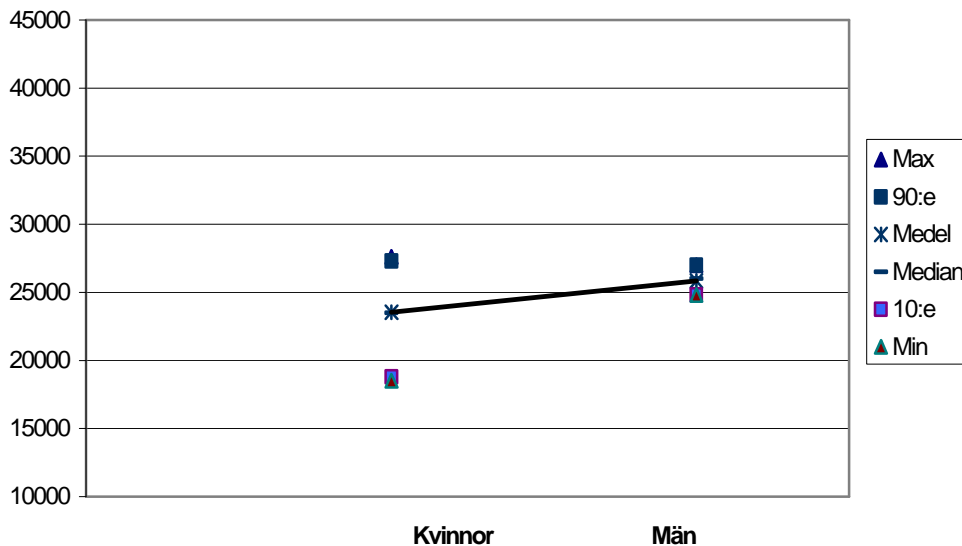
	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	14700	14800	15600	18300	18600	16329	21	78	94 (97)
M	15000	15000	18000	18600	18600	17342	6	22	
							27		

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

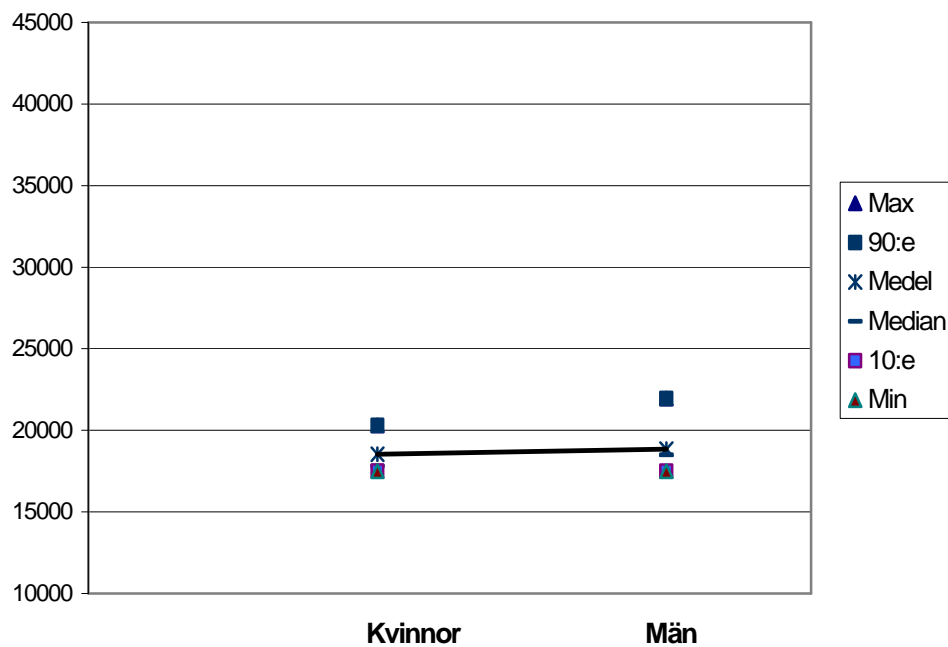
Kommentar:

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)

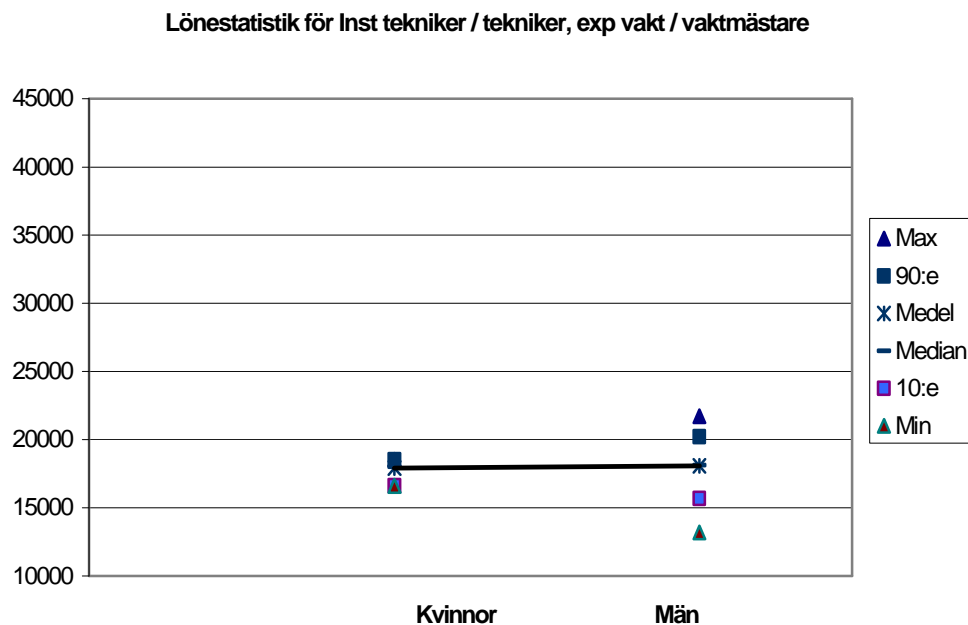
Lönestatistik för Ingenjör



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

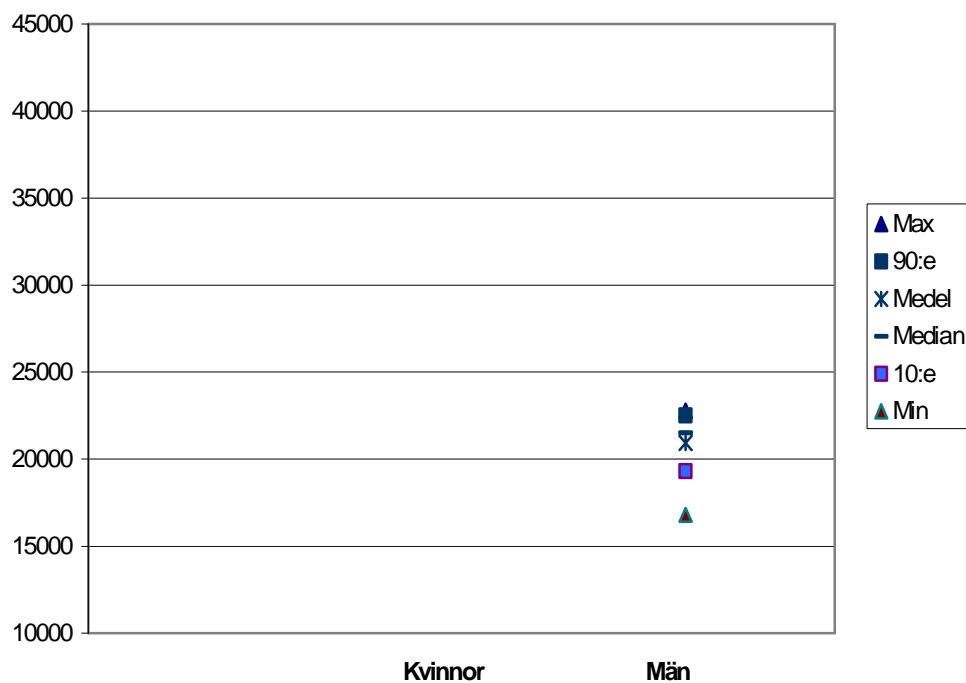
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	16600	16600	18000	18500	18500	17900	6	7	99 (93)
M	13200	15700	18100	20200	21700	18063	77	93	
							83		

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

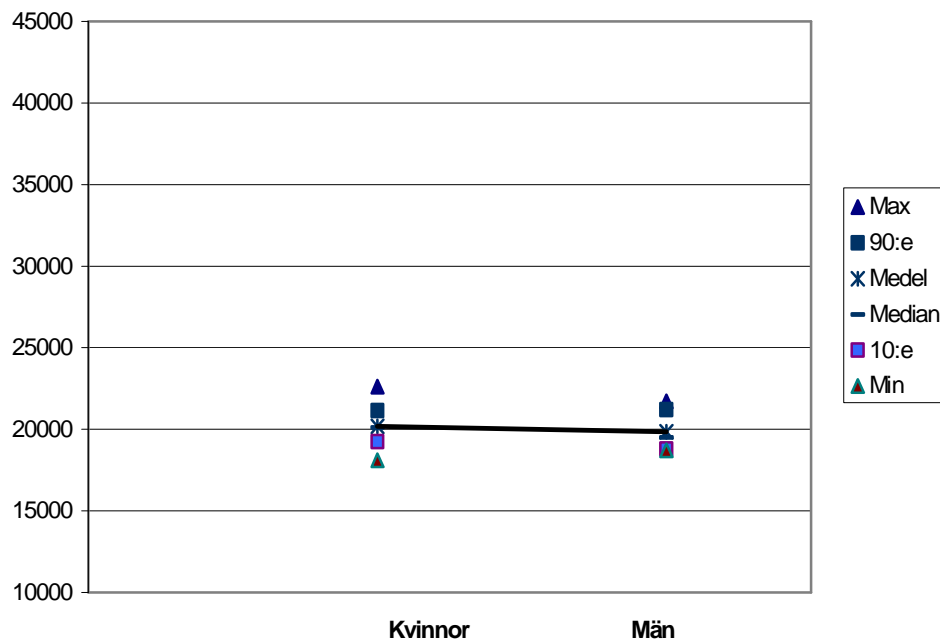


1:e Instrumentmakare

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

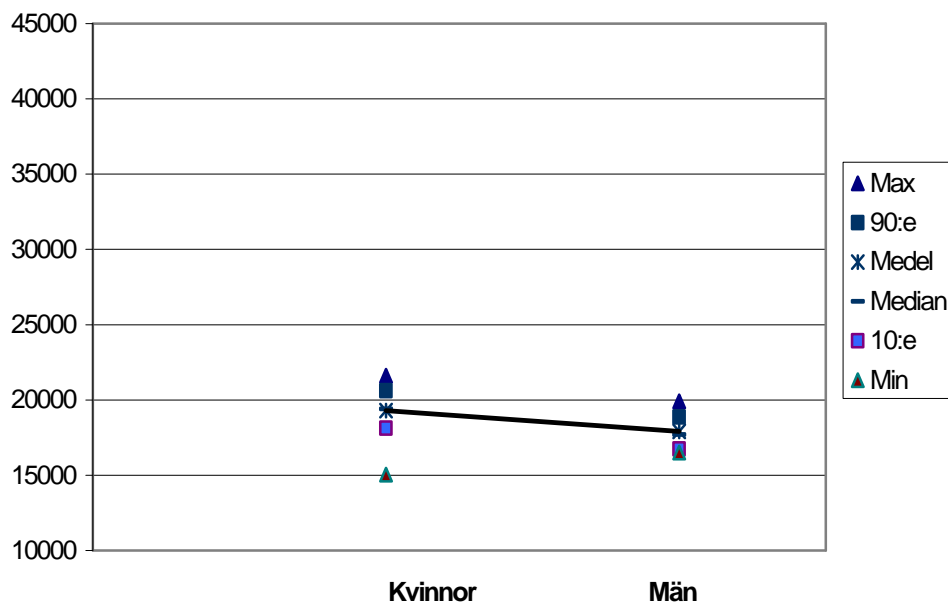


Kursadministratör

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		

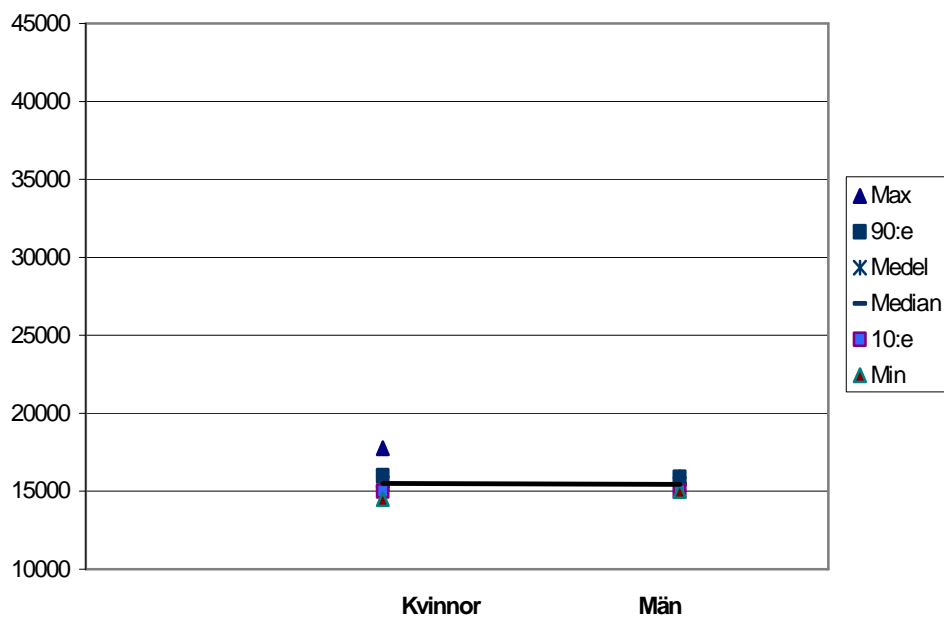
Kommentar:

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



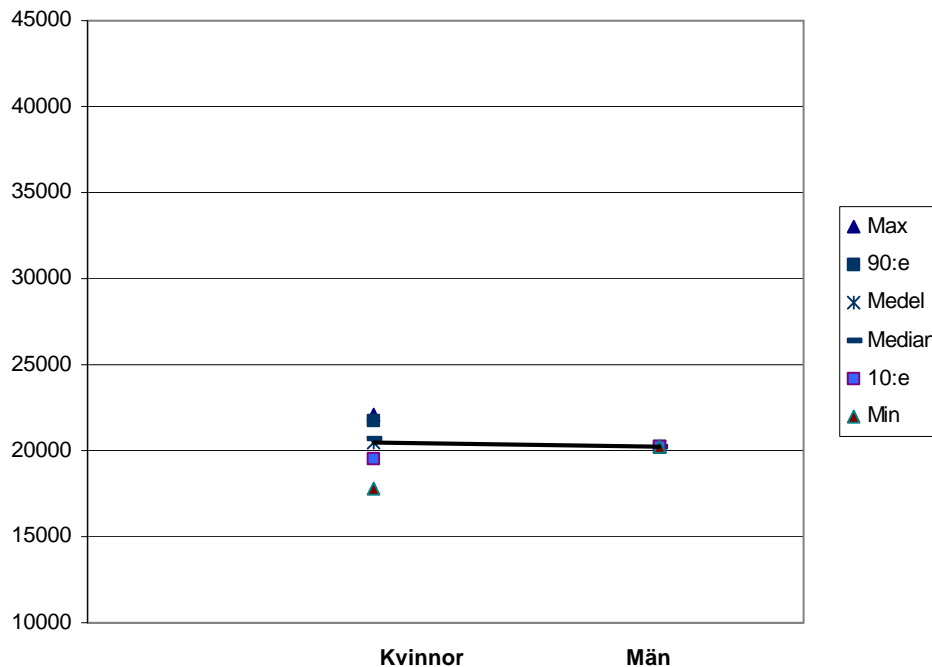
Lokalvårdare/serviceassistent

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



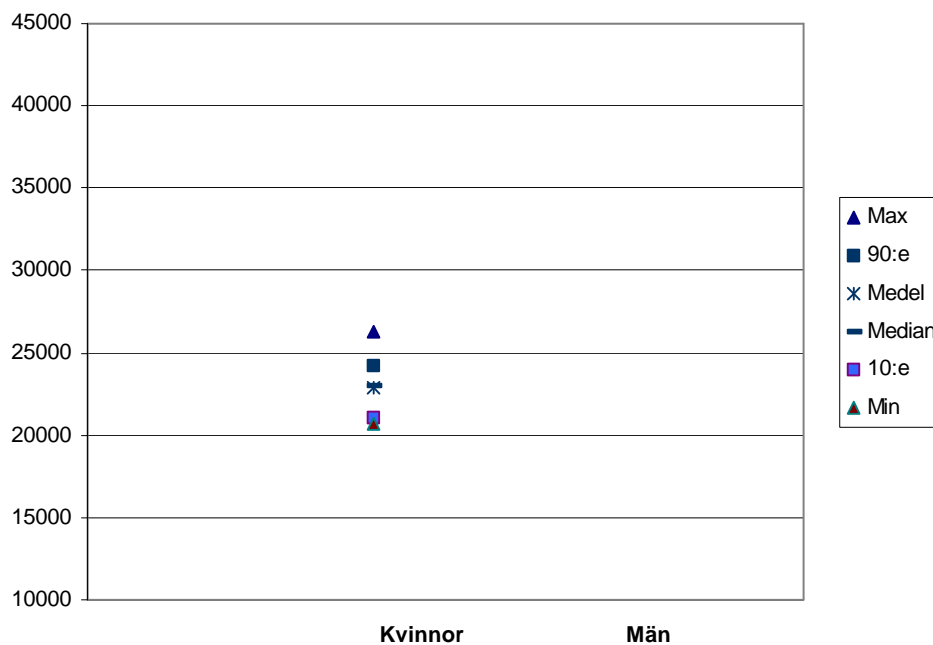
Löneadministratör

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

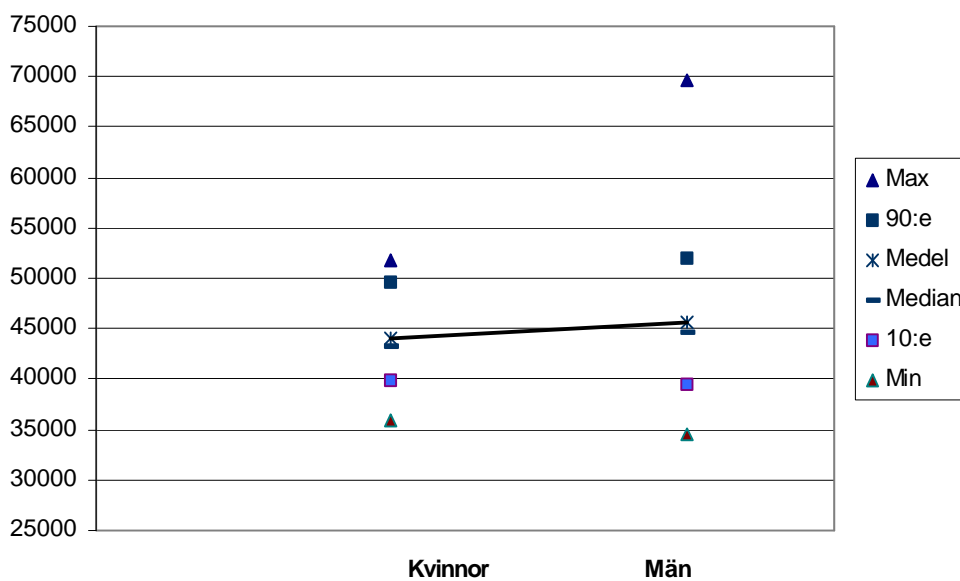
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	20700	20700	23000	24200	26250	22923	11	100	(-)
M	0	0	0	0	0	0	0	0	
							11		

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

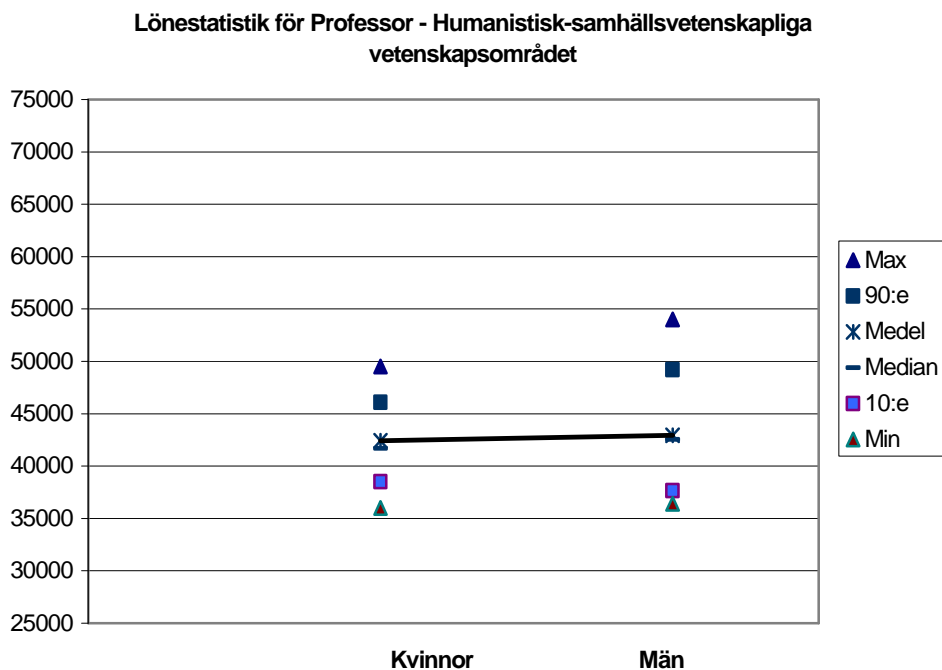


Professor, universitet totalt

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

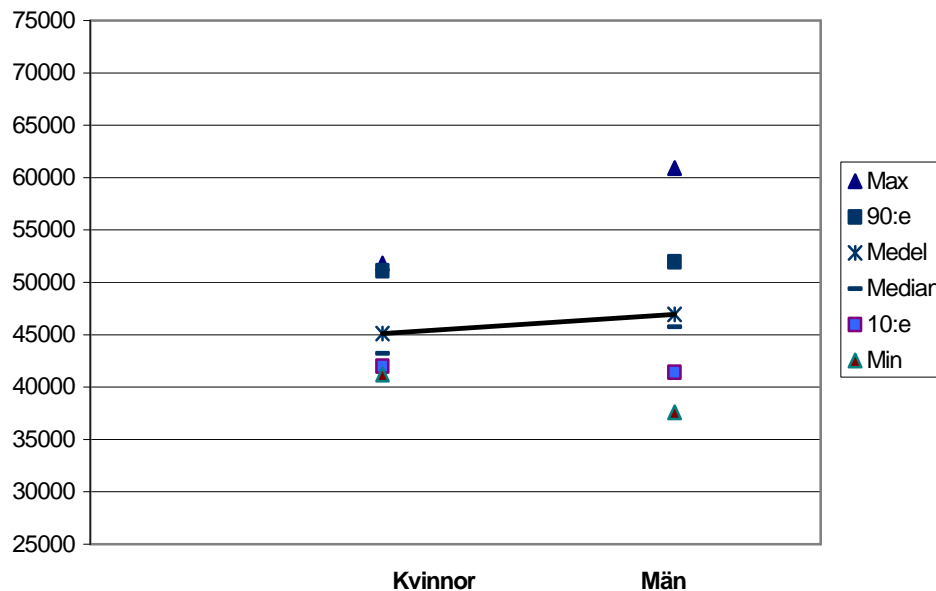


Professor - Humanistisk-samhällsvetenskapliga vetenskapsområdet

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

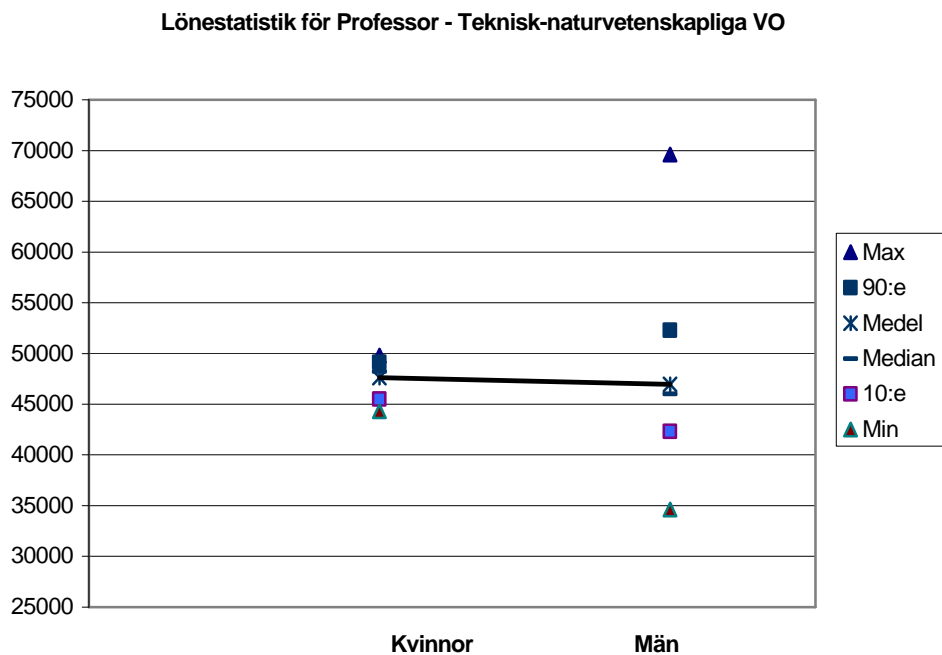
Professor - Medicinska vetenskapsområdet



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	

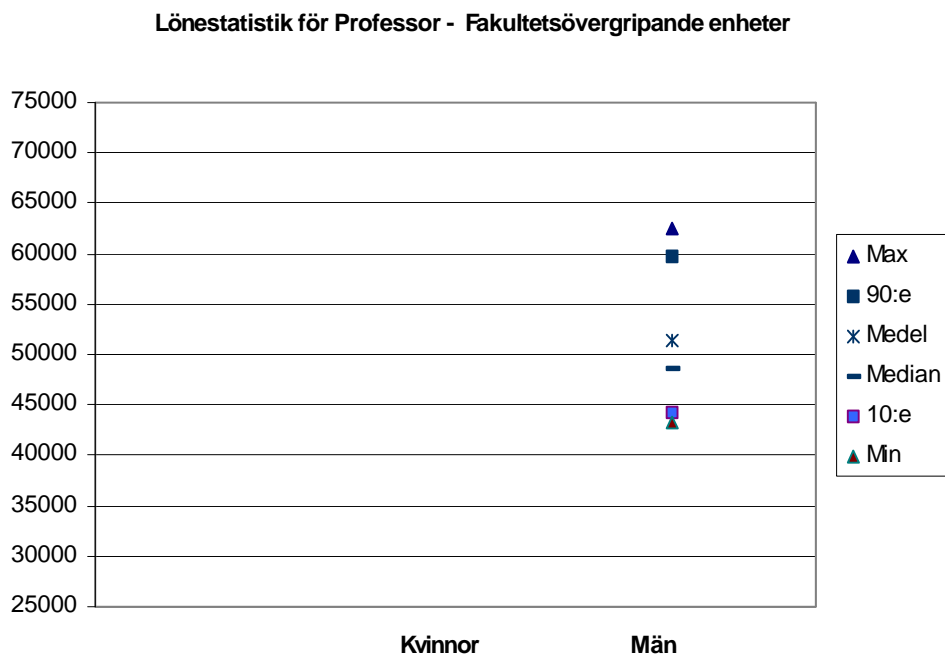
4.28.4 Professor - Teknisk-naturvetenskapliga VO



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



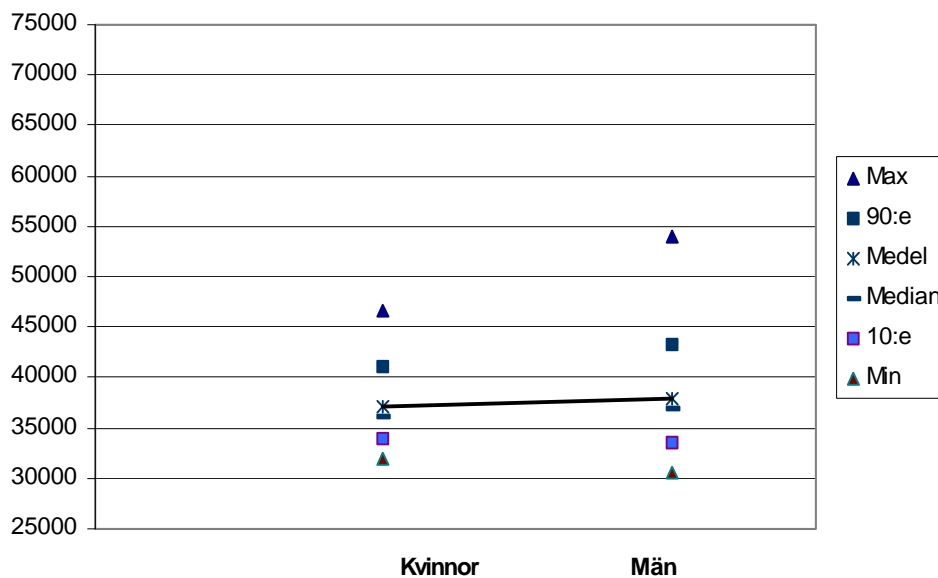
Professor - Fakultetsövergripande enheter

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

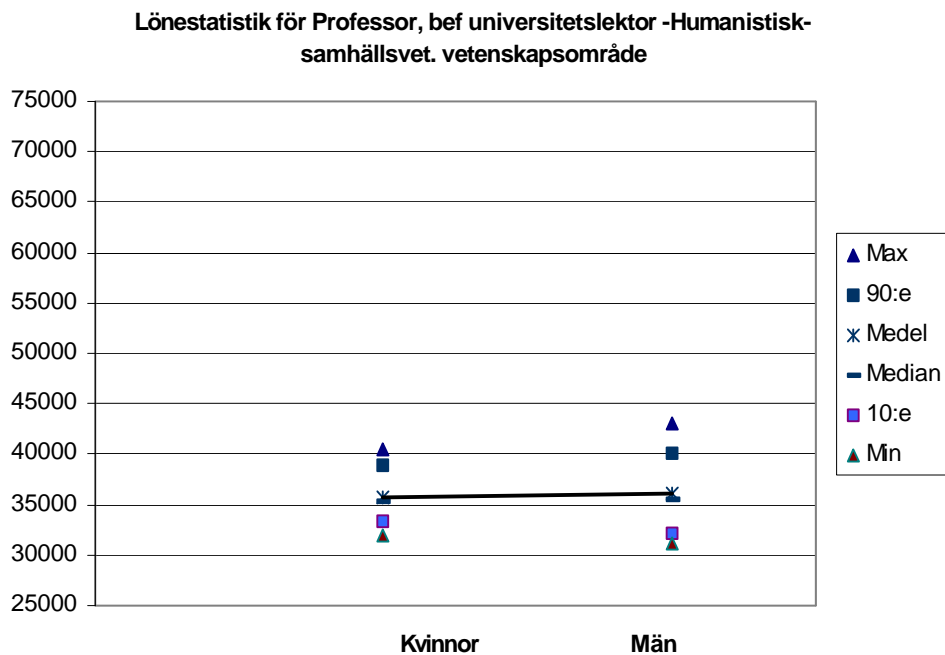
Lönestatistik för Professor, bef universitetslektor - totalt



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	

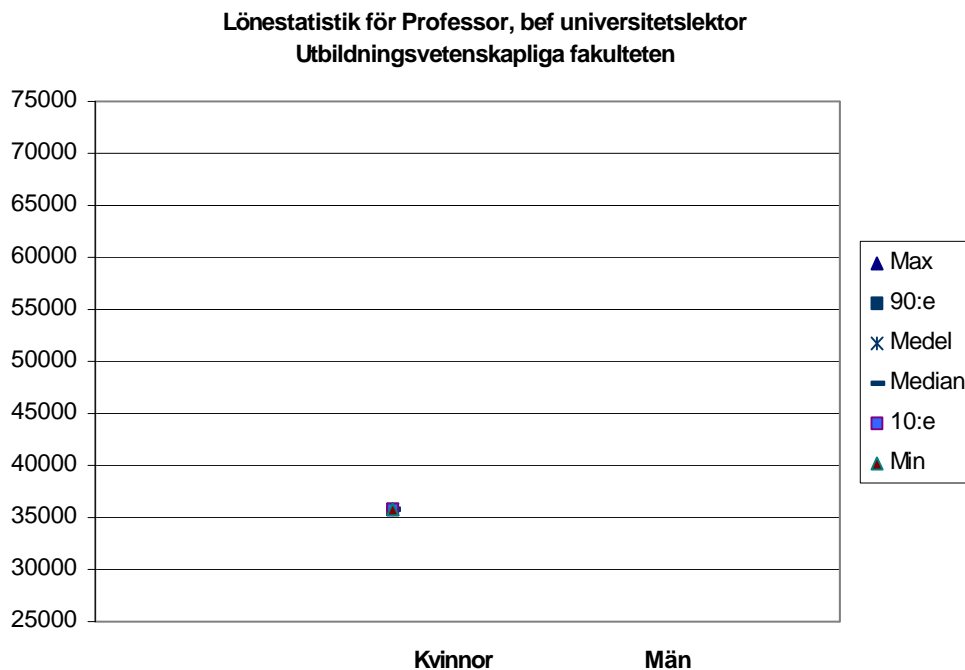
4.29.2 Professor, (bef), enl ALFA - Humanistisk-samhällsvet. VO



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	

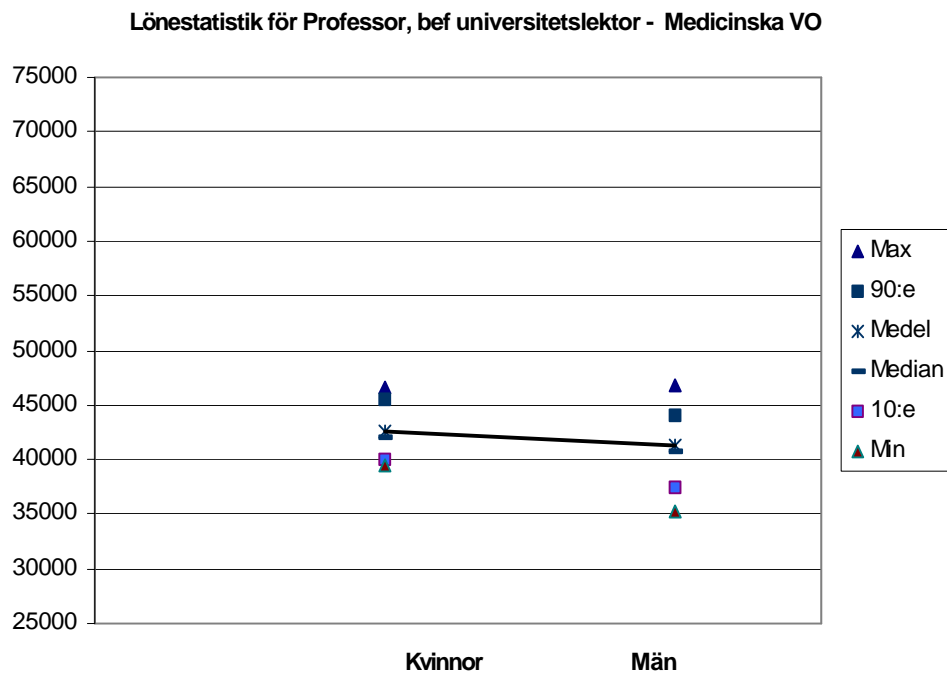
4.29.3 Professor, (bef), enl ALFA - Utbildningsvet. fakulteten



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	

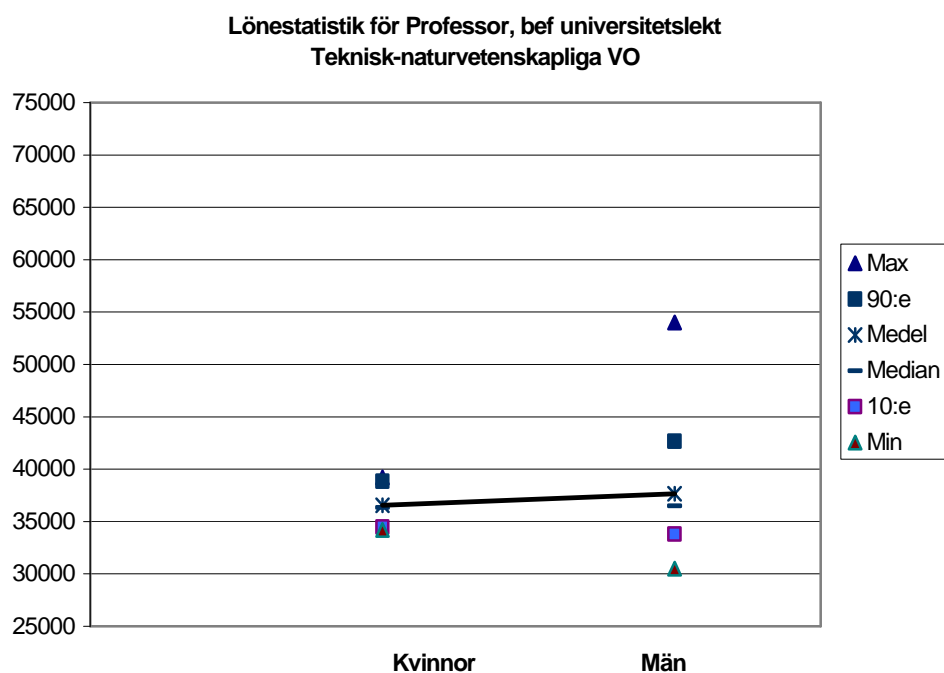
4.29.4 Professor (bef), Medicinska VO



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	

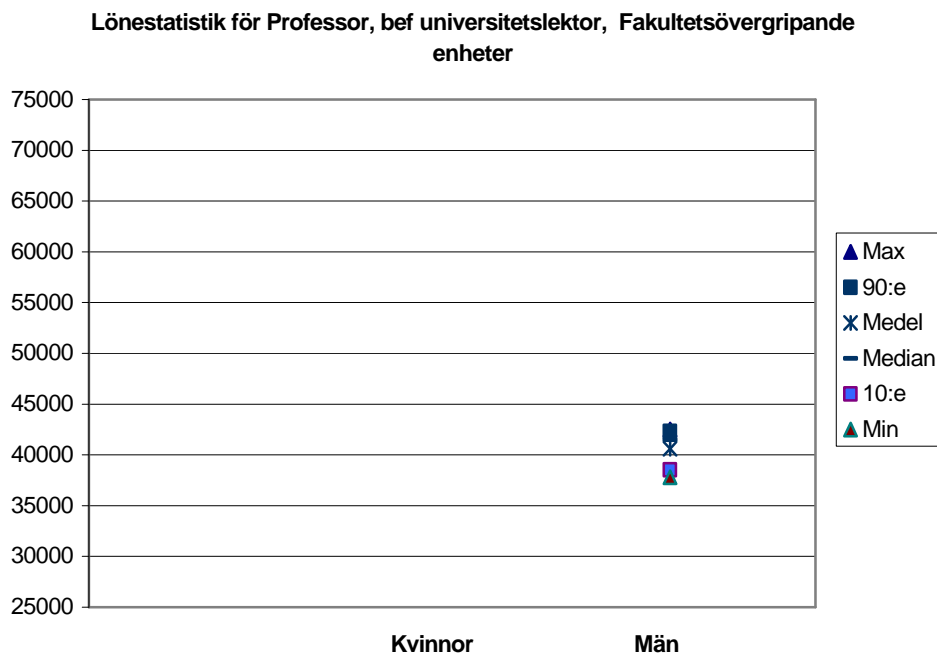
4.29.5 Professor, (bef), enl ALFA - Teknisk-naturvet VO



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



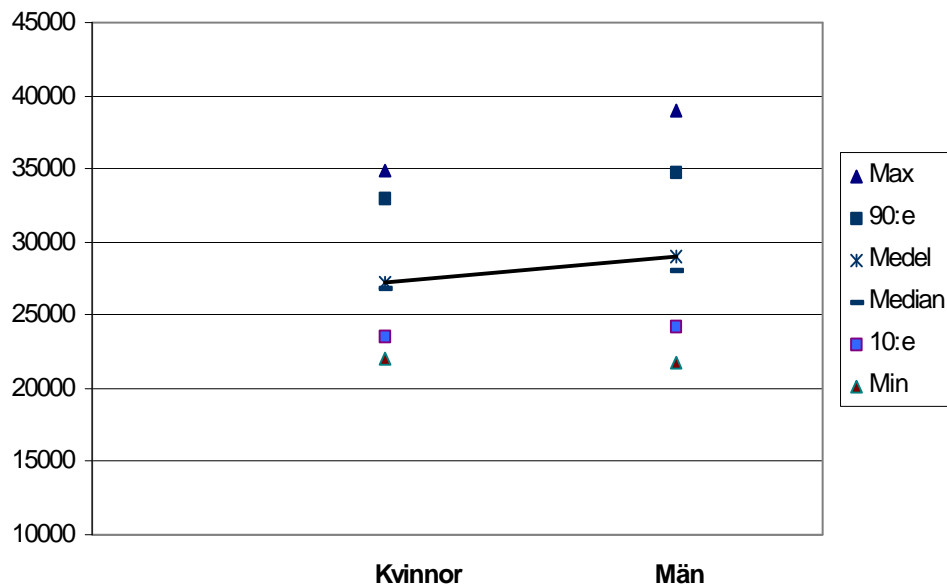
Professor, bef universitetslektor, enl ALFA - Fakultetsövergripande enheter

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

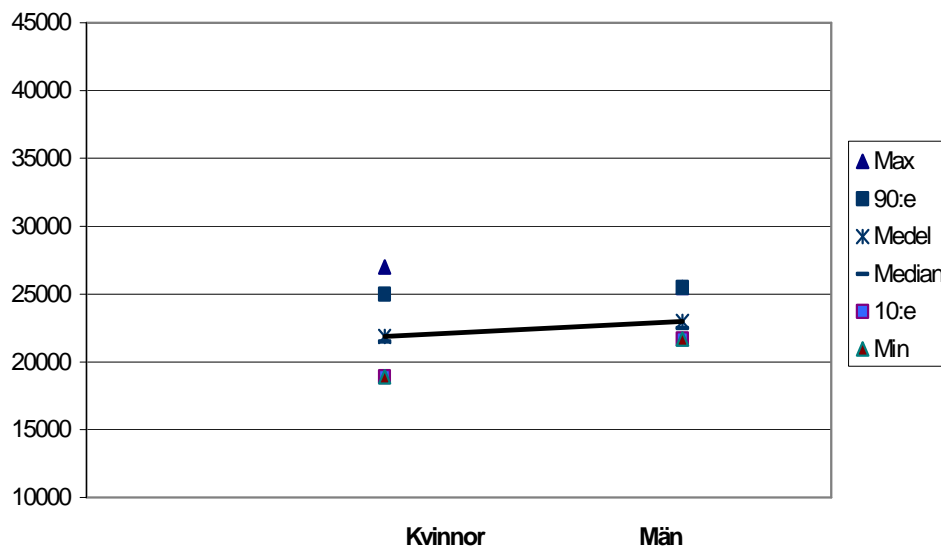
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön
K	22000	23500	26800	32950	34900	27161	26	51	93 (-)
M	21800	24200	28100	34720	39000	29070	25		
							51		

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

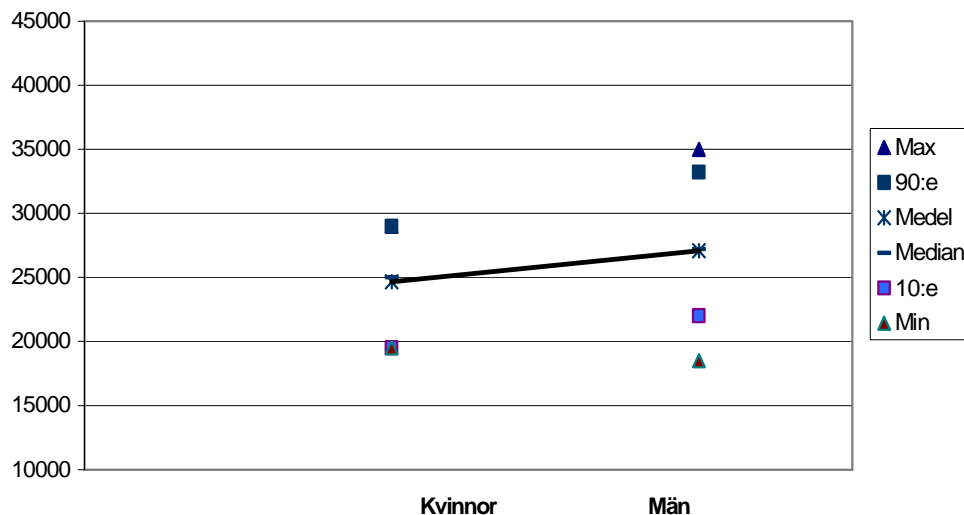


Studievägledare

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

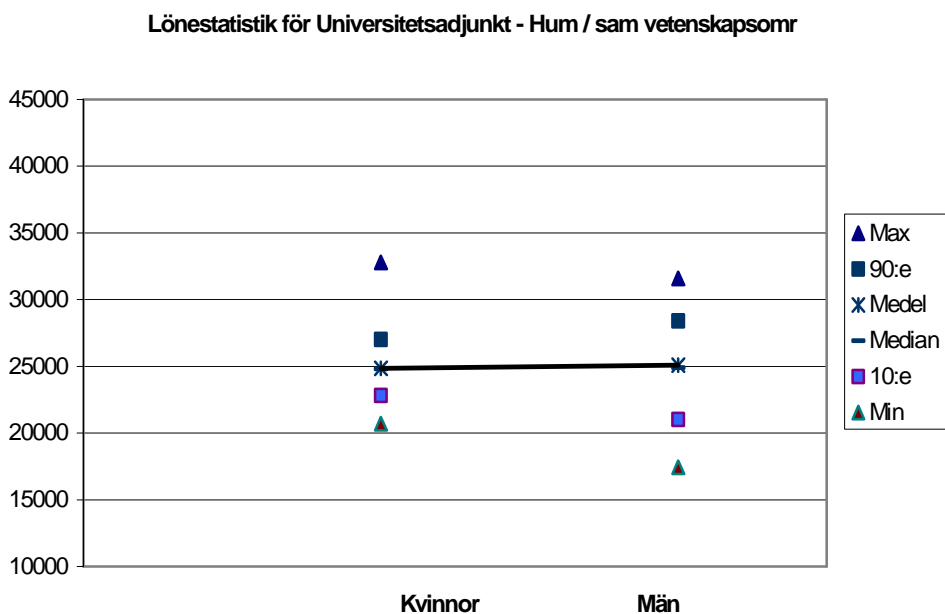
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	19500	19500	25000	29000	29000	24656	9	19	91 (96)
M	18500	22000	27200	33200	35000	27072	39	81	
							48		

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)



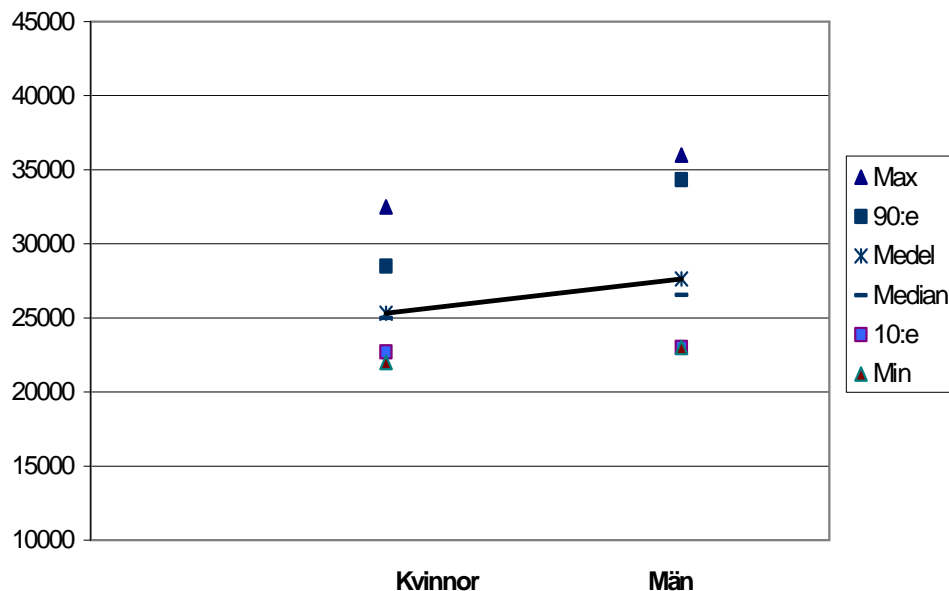
Universitetsadjunkt - Hum / sam vetenskapsomr

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



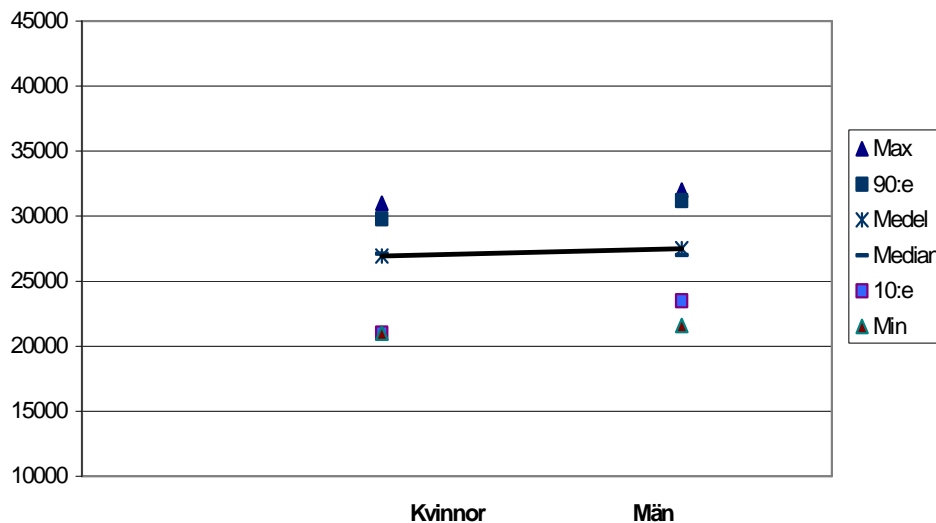
Universitetsadjunkt - Medicinska vetenskapsområdet

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

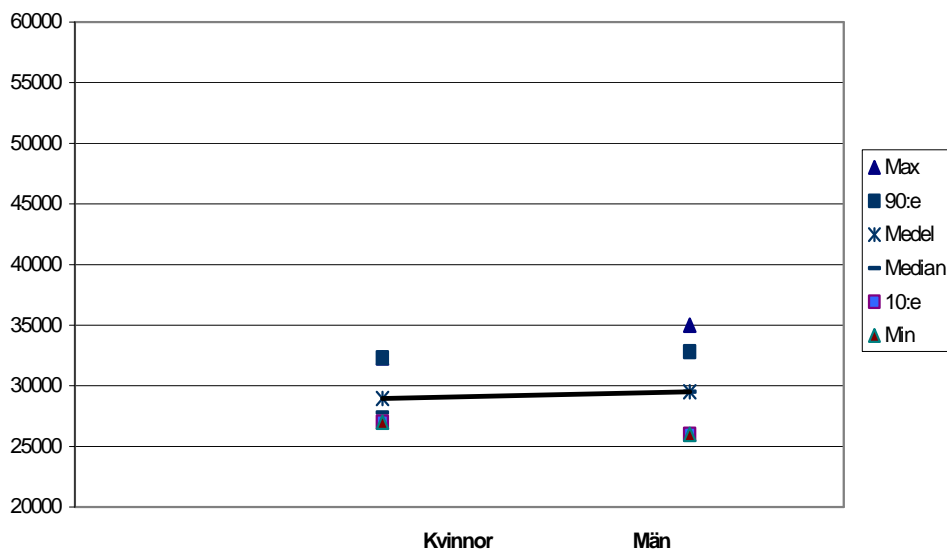
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	21000	21000	27100	29800	31000	26927	11	28	98 (98)
M	21600	23500	27000	31200	32000	27497	29	72	
							40		

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

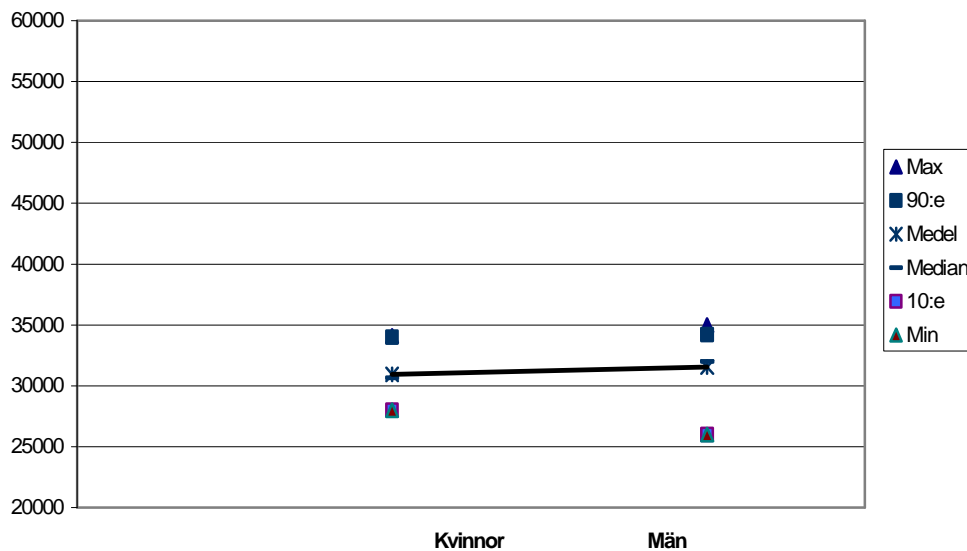


Universitetslektor - Teologiska fakulteten

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

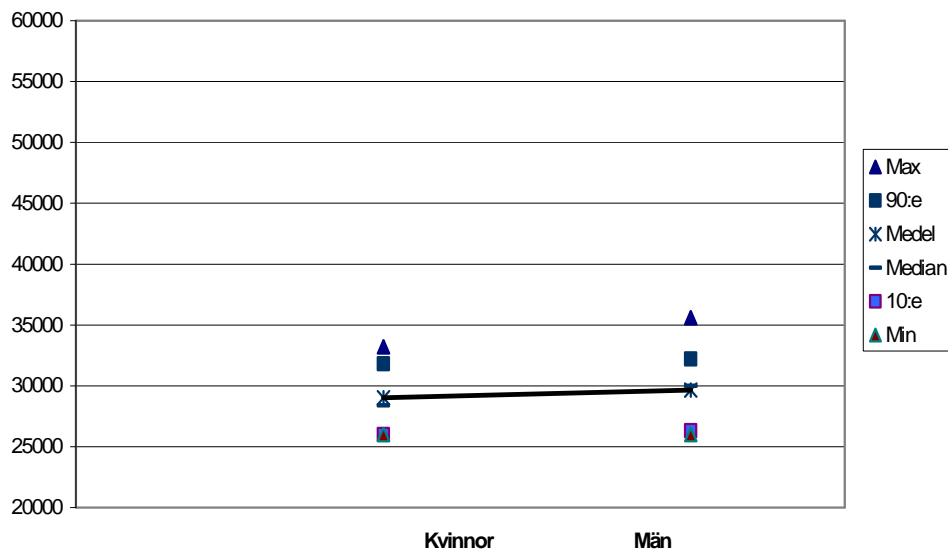


Universitetslektor - Juridiska fakulteten

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

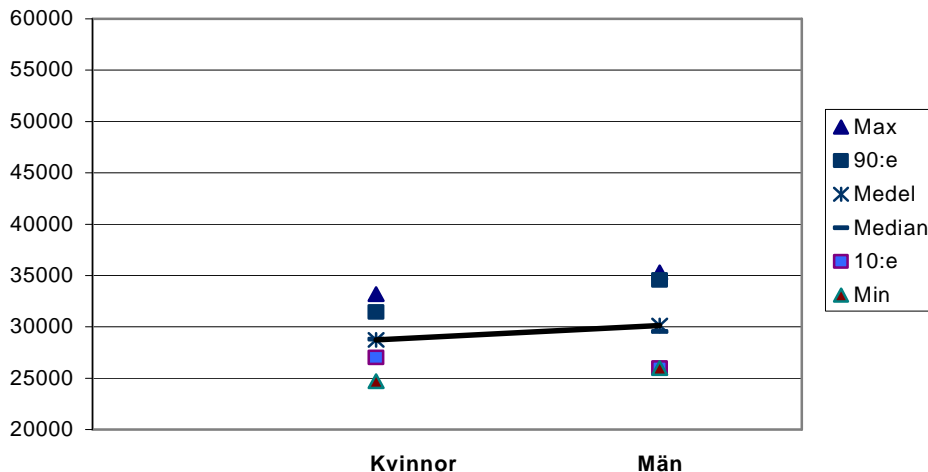
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel andra kön%
K	26000	26000	28400	31800	33200	29026	31	37	98 (101)
M	26000	26300	30000	32200	35600	29663	52	63	
							83		

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!

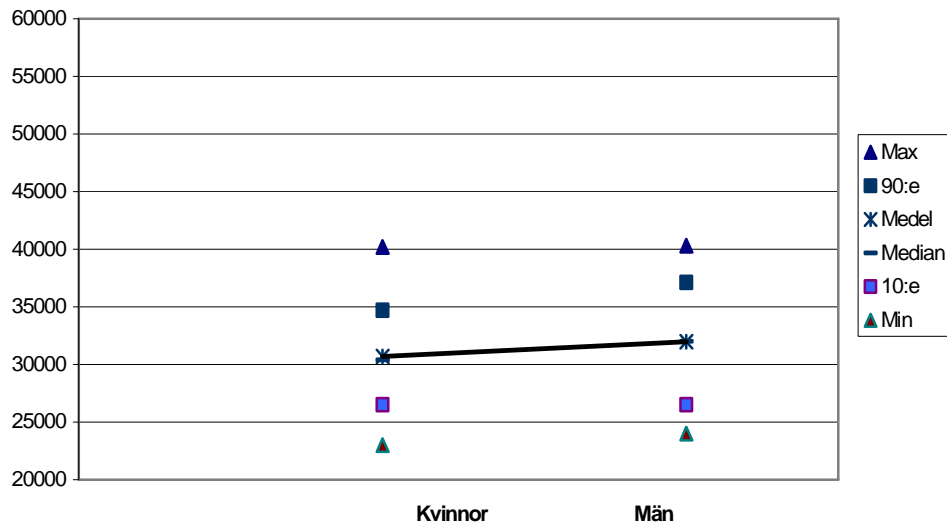
Att kvinnornas lön i % av männens har minskat beror på följande:

- 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

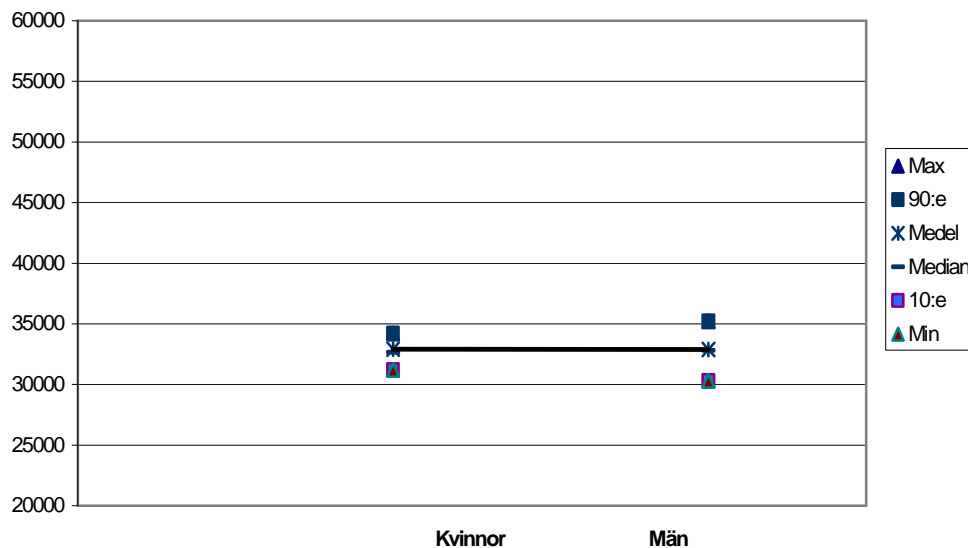


Universitetslektor - Samhällsvet fakulteten

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

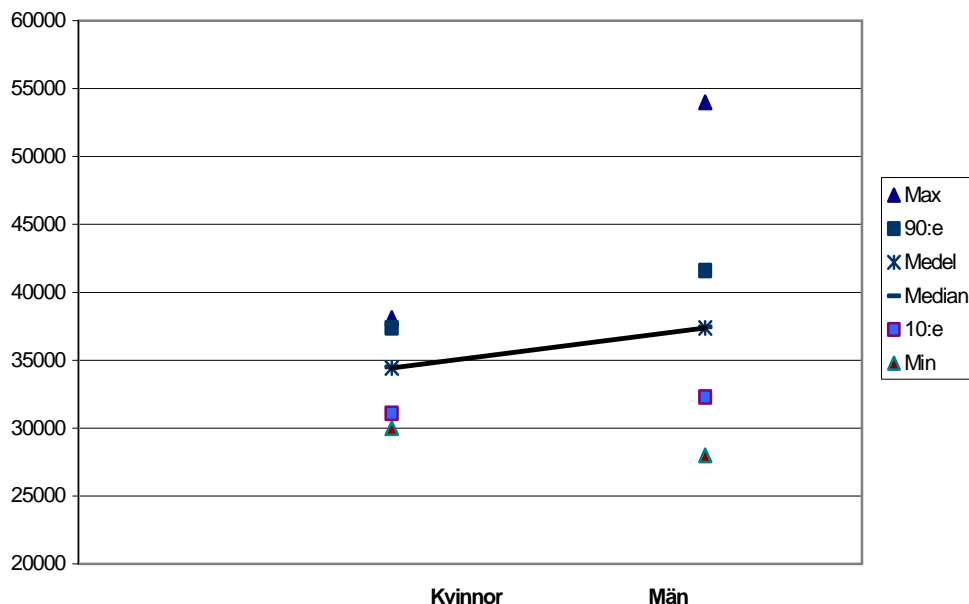


Universitetslektor - Utbildningsvetenskapl fakulteten

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

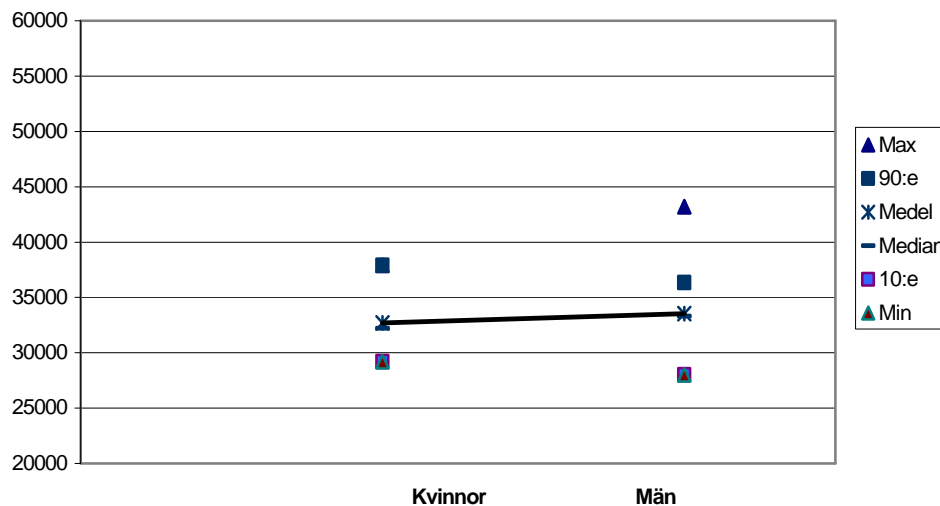
Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön rel
K	30000	31080	34500	37380	38100	34436	22	42	91(96)
M	28000	32270	37450	41600	54000	37365	30	58	
							52		

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

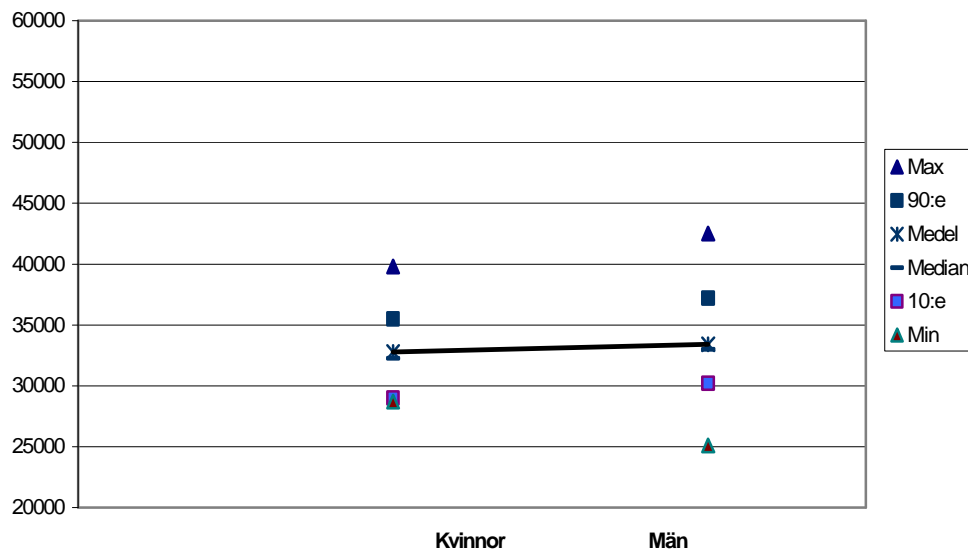


Universitetslektor - Farmaceutiska fakulteten

Kön	Min	10:e	Median	90:e	Max	Medel	Antal	Andel %	Med.lön 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
Trädgårdsm	49(37)	17909	6 av 11	55%	16	35	-19
Ekadm	49	22069	21 av 27	78%	17	17	0
Labass	48(42)	19060	70 av 79	89%	18	28	-10
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
Systemutv.	46	26564	9 av 48	19%	23	9	14
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
Serviceledare	29(26)	17503	15 av 15	100%	28	36	-8
Assistent	27	18400	104 av 125	83%	29	31	-2
Bibl-ass, 1:e	27	18489	2 av 9	22%	30	30	0
Datatekn	27	21492	1 av 15	7%	31	21	10
Dataiö	27(51)	24521	1 av 12	8%	32	13	19
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
Ingenjör	20	18679	3 av 12	25%	40	29	11
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*

