

# HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDA LÖNER 2014-2016

---

DNR MIUN 2014/506

Publicerad: 2014-03-11

Beslutsfattare: Rektor

Handläggare: Anders Sandberg

Beslutsdatum: 2014-03-11

Giltighetstid: 2014-2016

Sammanfattning: Handlingsplan för jämställda löner, samt kartläggning av Mittuniversitetets löner ur ett jämställdhetsperspektiv



## **Inledning**

I enlighet med en, för alla parter, väl fungerande och rättvis lönepolitik ska en utgångspunkt vara att åstadkomma en lönesättning i vilken löneskillnader mellan kvinnor och män inte kan relateras till könstillhörighet.

Enligt diskrimineringslagen (DL) 3 kap 10-11§ ska arbetsgivaren vart tredje år kartlägga och analysera om det finns osakliga löneskillnader på grund av kön. Resultatet av dessa samt åtgärder för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska ingå i den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren har en skyldighet att upprätta.

Mittuniversitetet som arbetsgivare har mot bakgrund av ovanstående valt att genomföra denna kartläggning i samverkan med de fackliga parterna så att samsyn och strategier för utformandet av åtgärdsprogram grundläggs så tidigt som möjligt.

Nedan redovisas resultatet av lönekartläggning med tillhörande analys. Utifrån analysen har vi tagit fram en handlingsplan för genomförande under perioden 2014-2016.

## **Aktiviteter 2009 - 2013**

Den föregående lönekartläggningen och tillhörande handlingsplan pekade ut tre områden att fästa stor vikt vid för åtgärder:

### **1. En fortlöpande utjämning av löneskillnaden mellan teknisk/naturvetenskaplig fakultet och humanistisk/samhällsvetenskaplig fakultet**

Vid periodens start redovisades en löneskillnad mellan våra fakulteter om cirka fyrahundra kronor för adjunktgruppen och cirka sjuhundra kronor för lektorsgruppen till NMT-fakultetens fördel. För gruppen professorer (befordrade) var skillnaden cirka tvåtusen kronor till HUV-fakultetens fördel.

Vid samtliga löneöversyner har parterna gått igenom och analyserat lönestrukturen för de olika lärarkategorierna. Personalavdelningen har haft genomgångar med respektive chefer för att lokalisera eventuella löneskillnader som kan betecknas som osakliga bland annat mot bakgrund av kön. Detta har lett till att olika satsningar/prioriteringar har genomförts för att korrigera löneskillnader mellan och inom fakulteterna.

För gruppen lektorer/docenter har dessa lett till en minskad skillnad. Beträffande professorsgrupperna och adjunkterna kan vi konstatera att skillnaderna mellan fakulteterna till största delen består.

### **2. En adekvat löneinplacering**

Mittuniversitetet har särskilt uppmärksammat det som rör de löpande löneinplaceringar som görs vid myndigheten. Kvaliteten på de processerna har en stark direkt och indirekt påverkan på lönestrukturen såväl kort som långsiktigt.

Genom kontinuerliga insatser i form av information, utbildning och stöd till lönesättande chefer i deras arbete med löneinplaceringar försöker vi förebygga uppkomsten av osakliga löneskillnader.

Vidare har dialogen och samrådet mellan chefer och personalavdelning utvecklats såväl kvalitativt och kvantitativt under perioden. Det har även i vissa fall inneburit lönejusteringar vid sidan om ordinarie löneöversyner.

### 3. En levande värderings/viktningstabla

Ett värderings- och viktningssinstrument måste ständigt uppdateras så det avspeglar de faktiska förhållanden som råder för de tjänstebefattningar som värderas. Vid de årliga lönekartläggningar som genomförs tillsammans med de fackliga organisationerna, har parterna gemensamt avstämt värderingstablan vid Mittuniversitetet. I samband med den lönekartläggning genomförts under 2013 har en genomgripande revision gjorts av såväl befattningsindelning som värderings/viktningstabla.

Lönekartläggning är inte isolerat från det omkringliggande samhället utan skall vara öppet för förändrings- och utvecklingsprocesser som präglar vårt samhälle. Mittuniversitetet har årligen gjort genomlysningar av lönestrukturen utifrån ett jämställdhetsperspektiv för hela verksamheten. Det har lett till att det genomförts insatser bland annat för att höja kompetensen och medvetenheten kring löner och lönebildning ur ett jämställdhetsperspektiv för att förebygga uppkomsten av osakliga löneskillnader. Det har även vidtagits konkreta åtgärder för korrigera lönesättningen för grupper och individer.

## Löneprinciper och lönekriterier för lönesättning

Lönesättning vid Mittuniversitetet baseras på väl uttalade objektiva kriterier vilka återfinns i Mittuniversitetets lönepolicy, se bilaga 1. Vidare utgör dessa kriterier viktiga faktorer vid de årliga lönesamtal, som erbjuds alla anställda där lön och löneutveckling kopplas till uppnådda resultat i verksamheten. Gällande löneprinciper är anställningens karaktär och kompetenskrav, den anställdes kompetens, erfarenhet och förmåga att inom sin tjänst nå uppfyllda mål. Samtliga löner är satta individuellt utom för doktorander vilka är lönesatta efter en så kallad doktorandtrappa.

## Lönekartläggning

### Metod och resultat

Mittuniversitetet har valt Lönelots som metod för lönekartläggningen.

De olika tjänstebenenämningar som används inom lärosätet har förts samman i gemensamma befattningar för de som bedömts innehålla lika eller i allt väsentligt likartade arbetsuppgifter. Dessa har getts en specifik benämning och identifieras genom en sk befattningskod. Totalt finns 29 sådana befattningar och det är dessa som blivit föremål för värdering och analys.

En viktningstabla har utformats omfattande de tre huvudgrupperna, *kunskap och färdigheter*, *ansvar samt arbetsförhållanden*. Den första gruppen består av tre kategorier, den andra gruppen består även den av tre kategorier och den tredje gruppen består av två kategorier. På så vis skapar vi en kodningskonstruktion som möjliggör en värderings/viktningssmodell med både djup och bredd. Viktningsmodellen avspeglar arbetets karaktär, medarbetarnas kompetens och ansvar, samt arbetsmiljöförhållanden kopplat till befattningen.

Resultatet av arbetsvärderingen i sin helhet återfinns i bilaga 2.

## Analys av lika arbete

Mittuniversitetets lönebild för de olika befattningarna framgår av bilaga 3.

Inom de olika befattningarna har det genomförts en systematisk genomgång utifrån andel kvinnor respektive män inom gruppen, lägsta kontra högsta lön, medel och medianlön samt kvinnors medellön redovisat i andel procent jämfört med männens medellön. Dessutom har den totala lönebildningen där vi ser kvinnornas respektive männens placering i lönehierarkin samt åldersstrukturen studerats.

Nedan redovisas resultatet av den analys som gjorts avseende de löneskillnader som framkommit.

BEF	Benämning	Total/ Andel kv	Analys
3100	PROFESSOR REKRYTERAD	30 pers/ 30 %	Kvinnor tjänar 96 % av männens lön. Ser vi på den samlade lönebildningen, skiljer det ca 1000 kr mellan lägsta lönen för kvinnor respektive män och männen har något större lönespridning. Av de fem högst betalda finns en kvinna. Dessa löner kan förklaras av marknadsfaktorer, internationellt rekryterade samt behållande av tidigare chefställning.
3101	PROFESSOR BEFORDRAD	43 pers/ 19 %	Kvinnor tjänar 97 % av männens lön. Kvinnornas medellön är 55 000 kr och ligger ca 1 800 kr under männens. Lönespridningen är större för männen. Kvinnorna tjänar som högst 58 300 kr. De sex högst betalda är män och finns inom löneintervallet 59 200-64 200 kr. Dessa löner kan förklaras av marknadsfaktorer samt behållande av tidigare chefställning.
120	AVD.CHEF	10 pers/ 40 %	Kvinnor tjänar 97 % av männens lön. Kvinnornas medellön är 49 150 kr jämfört med männens medellön 50 917 kr. Lönespridningen är mycket större för män än för kvinnor (1 400 kr för kvinnor och 15 000 kr för män). Högsta lönen beror på marknadsfaktorer och drar upp snittet för män. Om man räknar bort den högsta lönen skiljer det ca 1 000 kr på medellönen vilket kan förklaras med att männen i gruppen generellt har längre erfarenhet. Medelåldern för männen är 7 år högre än kvinnornas.
3102	PROFESSOR GÄST	10 pers/ 60 %	Kvinnor tjänar 101 % av männens lön. Kvinnodominerad. Ej så sammanhållen grupp. Lönen påverkas av på vilket annat lärosäte de har sin grundanställning. MIUN har begränsad möjlighet till styrning av lönebildningen.
3200	LEKTOR	159 pers/ 44 %	Kvinnor tjänar 97 % av männens lön. Kvinnornas medellön är 39 703 kr och männens medellön är 40 799. Lönespridningen är mycket större för männen än för kvinnorna (16 000 respektive 8 500). De 8 högst betalda är män. Deras löneläge påverkas av att man behållit tidigare lönetillägg, lön från tidigare befattningar eller marknadsfaktorer i samband med rekrytering.
3220	LEKTOR DOCENT	37pers / 43 %	Kvinnor tjänar 99 % av männens lön. Jämt fördelad grupp. Normal lönespridning.

130	BIB.CHEF	4 pers/ 75 %	Kvinnor tjänar 97 % av männens lön. Kvinnodominerad. Manlig bibliotekscheflönesatt utifrån grundtjänst som lektor. Ej relevant lönejämförelse.
1415	HANDLÄGGARE PERSONAL	5 pers/ 80 %	Kvinnor tjänar 99 % av männens lön. Kvinnodominerad. Jämn lönespridning.
3300	ADJUNKT	200 pers/ 60 %	Kvinnor tjänar 98 % av männens lön. Kvinnodominerad. Jämn lönespridning mellan kvinnor och män. Fler män på lönenivå över 40 000 kr. Detta förklaras av marknadsfaktorer (klinisk kompetens) samt lönesättning påverkad av tidigare chefstjänster.
3105	BITR LEKTOR	14 pers/ 36 %	Kvinnor tjänar 96 % av männens lön. Innefattar tre olika meriteringstjänster (postdoktor, forskarasistent och biträdande lektor). Skillnader i lön bland de högst avlönade relaterad till erfarenhet och prestation.
1410	HANDLÄGGARE EKONOMI	25 pers/ 84 %	Kvinnor tjänar 95 % av männens lön. Kvinnodominerad. Av de 8 hösta lönerna är 7 kvinnor och 1 man. Endast 4 män totalt varav en chefslön som slår igenom på medelvärdet. Av de 21 kvinnorna slår inte de högst avlönade kvinnornas löner igenom lika starkt.
1450	HANDLÄGGARE FAKULTET	17 pers/ 76 %	Kvinnor tjänar 80 % av männens lön. Kvinnodominerad. Endast fyra män och dess ligger bland de fem högst betalda. Lönesättningen påverkad av att en är disputerad lektor, en är erfaren lärare med tidigare proprefektlön, en projektedare rekryterad från privat sektor med högt marknadslöneläge.
<b>BEF</b>	<b>Benämning</b>	<b>Total/ Andel kv</b>	<b>Analys</b>
1400	HANDLÄGGARE	20 pers/ 65 %	Kvinnor tjänar 102 % av männens lön. Innehåller ett antal olika tjänstebestämmelser med varierande arbetsuppgifter inom ett flertal områden.
1460	HANDLÄGGARE STUDENT	30 pers/ 90 %	Kvinnor tjänar 97 % av männens lön. Kvinnodominerad. Gruppen innehåller endast tre män varav två är studievägledare vilket är den bäst betalda yrkeskategorin inom gruppen.
1475	HANDLÄGGARE SAMVERKAN KVAL	10 pers/ 60 %	Kvinnor tjänar 86 % av männens lön. Kvinnodominerad. De två högsta lönerna innehas av män. Rekryterade externt från privat sektor och jobbar med nyttiggörande av forskning. Lägsta löner relaterade till kortare erfarenhet.
1430	HANDLÄGGARE IT	16 pers/ 0 %	Helt mansdominerad grupp. Två högsta lönerna har en nätverksansvarig samt en erfaren projektledare med lång erfarenhet och med delar av en chefslön kvar. I övrigt en relativt sammanhållen lönebild.
1420	HANDLÄGGARE KOMMUNIKATIO N	24 pers/ 71 %	Kvinnor tjänar 100 % av männens lön. Kvinnodominerad. 17 kvinnor och 7 män. Relativt stor variation på arbetsuppgifter.
1470	HANDLÄGGARE SAMVERKAN	8 pers/ 63 %	Kvinnor tjänar 94 % av männens lön. Kvinnodominerad. Lägsta lönerna är relaterade till kortast erfarenhet. Övriga skillnader beror på arbetsuppgifternas art och graden av eget ansvar.
2100	BIBLIOTEKARIE	24 pers/ 71 %	Kvinnor tjänar 101 % av männens lön. Kvinnodominerad. Relativt sammanhållen lönebild.

4200	DOKTORAND	138 pers/ 54 %	Doktorander är anställda under utbildning och lönesätts enligt lönetrappa – ej individuell lönesättning.
1530	ADMINISTRATÖR IT-SUPPORT	19 pers/ 21 %	Kvinnor tjänar 101 % av männens lön. Relativt sammanhållen lönebild.
1515	ADMINISTRATÖR PERSONAL	9 pers/ 89 %	Kvinnor tjänar 84 % av männens lön. Kvinnodominerad. Endast en man. Mannens lönesättning beror på att han behållit lön från tidigare befattningar och därmed har en lönenivå som inte är representativ för gruppen.
1540	ADMINISTRATÖR UTB/FORSKN	52 pers/ 90 %	Kvinnor tjänar 95 % av männens lön. Kvinnodominerad. Endast fem män. Två män har med sig tidigare lönesättningar från andra uppdrag/befattningar och har behållit lönen.
5200	VAKTMÄSTARE	14 pers/ 29 %	Kvinnor tjänar 99 % av männens lön. Mansdominerad. Lägst betalda kvinnan har begränsade arbetsuppgifter som vaktmästare.
1500	ADMINISTRATÖR . ALLMÅN	16 pers/ 56 %	Kvinnor tjänar 104 % av männens lön.
1510	ADMINISTRATÖR . EKONOMI	9 pers/ 100 %	Helt kvinnodominerad grupp.
1520	ADMINISTRATÖR RECEP/VXL	7 pers/ 100 %	Helt kvinnodominerad grupp.
2200	BIBLIOTEKS.ASS	16 pers/ 94 %	Kvinnor tjänar 100 % av männens lön. Kvinnodominerad.
5100	LOKALVÅRDARE	6 pers/ 100 %	Helt kvinnodominerad grupp.

### Indelning och analys av likvärdiga arbeten

Utifrån den erhållna värderingen har en genomgång skett för att fastställa vilka befattningar som är att betrakta som likvärdiga ifråga om arbetets krav. Nedan ses indelningen i likvärdiga arbeten för Mittuniversitetets med tillhörande kommentarer.

Värdering intervall (viktad)	Grupp	BEF	Benämning	Mer än 60 % kv	Likvärdiga arbeten
82	A	3100 3101	PROFESSOR REKR PROFESSOR BEF		Grupp A består av två likvärdiga arbeten.
81	B	120	AVD.CHEF		Värdering nära grupp A. Förs ej ihop pga chefsjobb och skilda rekryteringskrav.
74	C	3102	PROFESSOR, GÄST	K	Ej likvärdigt med annat.
73	D	3200 3220	UNILEKTOR UNILEKTOR DOC		Grupp D består av två likvärdiga arbeten.
69	E	130	BIB.CHEF	K	Värdering nära grupp F och G. Förs ej ihop pga chefsjobb och skilda rekryteringskrav.

68	F	1415	HANDL PERSONAL	K	Ej likvärdigt med annat. Se grupp E.
66	G	3300	UNIADJUNKT	K	Ej likvärdigt med annat. Se grupp E.
60	H	3105	BITR LEKT		Värdering nära grupp I. Egen grupp pga särskild rekrytering enl. högskoleförordningen.
59-60	I	1410	HANDL EKO	K	Grupp I består av två likvärdiga arbeten.
		1450	HANDL FAKULTET	K	
55-56	J	1400	HANDLÄGGARE	K	Grupp J består av fyra likvärdiga arbeten.
		1460	HANDL STUDENT	K	
		1475	HANDL SAM KVAL	K	
		1430	HANDL IT		
53	K	1420	HANDL KOM	K	Grupp K består av tre likvärdiga arbeten.
		1470	HANDL SAM	K	
		2100	BIBLIOTEKARIE	K	
45	L	4200	DOKTORAND		Ej likvärdigt med annat. Särskilda rekryteringskrav enl. HF.
43	M	1530	ADM IT-SUPPORT		Ej likvärdigt med annat.
38-40	N	1515	ADM PER	K	Grupp N består av två likvärdiga arbeten.
		1540	ADM UTB/FORSK	K	
35	O	5200	VAKTMÄSTARE		Grupp O består av tre likvärdiga arbeten.
		1500	ADM ALLMÄN		
		1510	ADM EKO	K	
29 -31	P	1520	ADM REC/VXL	K	Grupp P består av två likvärdiga arbeten.
		2200	BIBLIOTEKSASS	K	
22	Q	5100	LOKALVÄRDARE	K	Ej likvärdigt med annat.

Analysen av de befattningar som bedömts som likvärdiga syftar till att upptäcka om det finns en strukturell undervärdering av arbetsuppgifter som är eller har varit typiska för kvinnor. Analys sker inom varje likvärdighetsgrupp beträffande löneskillnader mellan en lägre avlönad kvinnodominerad befattning med högre avlönade som ej är kvinno-  
dominerade. Även i det fall en kvinnodominerad befattning med högre värdering är lägre avlönad än en befattning med lägre värdering som ej är kvinnodominerad skall en analys göras av orsakerna till löneskillnaden. Följande analys är gjord avseende likvärdiga arbeten.

Grupp	Arbete	Kv- dom	Antal	Lägst	Medel	Högst	Analys
A	PROFESSOR REKR		30	52450	58948	66900	Löneskillnaden förklaras av extern konkurrens vid rekrytering av befattningen rekryterade professorer.
	PROFESSOR BEF		43	51400	56484	64200	
B	AVD.CHEF		10	48600	50210	59700	Endast en befattning.
C	PROFESSOR, GÄST	K	10	49000	56775	69750	Endast en befattning.

D	UNILEKTOR DOC		37	41950	44253	47350	Ej kvinnodominerade. Löneskillnaden förklaras av docenternas högre vetenskapliga meritering. Vid utnämning till docent erhålls ett lönepåslag på 2 000 kr.
	UNILEKTOR		159	34000	40317	50800	
E	BIB.CHEF		4	40000	41450	43900	Endast en befattning.
F	HANDL PERSONAL	K	5	35400	38100	41000	Endast en befattning.
G	UNIADJUNKT	K	200	26000	33255	41900	Endast en befattning. Lägre medellön än grupp H, biträdande lektor, trots högre värdering. Detta pga de särskilda krav som ställs på biträdande lektorer i högskoleförordningen avseende vetenskaplig meritering.
H	BITR. LEKTOR		14	30800	34886	39000	Endast en befattning.
I	HANDL EKO	K	25	29400	35446	50000	Bägge befattningarna kvinnodominerade.
	HANDL FAKULTET	K	17	29900	35453	46000	

Grupp	Arbete	Kv-dom	Antal	Lägst	Medel	Högst	Analys
J	HANDLÄGGARE	K	20	29200	36661	46200	Tre av befattningarna är kvinnodominerade. Av dessa är handläggare student lägre avlönad än befattningen handläggare IT som endast innehåller män. Ser vi på de två högst avlönade inom handläggare IT så grundar sig lönesättningen i det ena fallet på marknadsfaktorer i samband med rekrytering. I det andra fallet påverkas lönen av tidigare chefslön. Utan dessa två blir medellönen för IT 29 350 kr och medianlönen 29 275 kr för IT och 29 375 kr för STUD.
	HANDL SAM KVAL	K	10	30200	36090	45200	
	HANDL IT		16	26500	30453	39700	
	HANDL STUDENT	K	30	23250	29055	32850	
K	HANDL KOM	K	24	25500	30765	39700	Samtliga befattningar kvinnodominerade.
	HANDL SAM	K	8	26200	29463	35250	



	BIBLIOTEKARIE	K	24	26000	28971	32200	
L	DOKTORAND		138	23900	25444	27600	Endast en befattning.
M	ADM IT-SUPPORT		19	23000	27934	30250	Endast en befattning.
N	ADM PER	K	9	26600	27617	32250	Bägge befattningarna kvinnodominerade. Befattningen adm utb/forskn har högre värdering än adm. allmän inom grupp O som är en icke kvinnodominerad befattning men medellönen ligger ca 900 kronor lägre. Bägge grupperna är rent allmänt traditionellt betraktade som kvinnoyrken. Det finns inget i lönestrukturen som visar på någon strukturell nedvärdering pga kön.
	ADM UTB/FORSK	K	52	23100	25517	31750	
Grupp	Arbete	Kv-dom	Antal	Lägst	Medel	Högst	Analys
O	ADM ALLMÄN		16	24050	26447	29800	Lönestruktur och spridning är nästan identisk vid en jämförelse mellan den kvinnodominerade befattningen adm. ekonomi och adm. allmän. Vaktmästarnas lägre löneläge grundar sig på traditionellt sett lägre krav på utbildning och erfarenhet än övriga i gruppen. Detta har även satt sin påverkan på marknadslönen för den gruppen. Det har dock inte sin grund i någon strukturell nedvärdering pga kön.
	ADM EKONOMI	K	9	24000	26150	29650	
	VAKTMÄSTARE		14	20000	21994	22705	
P	ADM REC/VXL	K	7	22000	22236	22450	Bägge befattningarna kvinnodominerade.
	BIBLIOTEKSASS	K	16	22000	22991	24500	
Q	LOKALVÄRDARE	K	6	19450	20275	20700	Endast en befattning.

# Sammanfattande analys och kommentarer

Den övervägande delen (65 %) av de anställda inom universitetet arbetar på befattningar som direkt involverar utbildning och forskning. De är en del av ett karriärsystem som har den akademiska meriteringen som ett grundläggande element. Frågan om jämställda löner i den akademiska världen är en del i en helhet som omfattar även andra komponenter inom ramen för de vi benämner lika villkor.

När vi inom det området ser på våra löner kan vi konstatera att det finns löneskillnader, om än begränsade, mellan män och kvinnor på de olika typerna av akademiska befattningar. I den analys som genomförts och som redovisats i tidigare delar förklarar vi dessa.

Karriärvägarnas utformning med bland annat befordringsmöjligheter för adjunkter och lektorer kombinerat med små populationer avseende både ämnes- och könstillhörigheter utgör försvårande faktorer för att se och analysera skillnader utifrån bland annat ett jämställdhetsperspektiv. Tillförlitligheten hos våra statistiska mått blir helt enkelt lägre.

Det vi dock ser är att det inom ramen för de olika befattningarna finns löneskillnader mellan den humanvetenskapliga fakulteten (HUV) och fakulteten för naturvetenskap och teknik (NMT). När det gäller de två befattningarna med flest antal anställda, adjunkter och lektorer, finns en löneskillnad till fördel för NMT-fakulteten. Även vid den förra kartläggningen fann vi samma mönster.

De bakomliggande orsakerna till detta kan vara flera. Ser vi på NMT-området utifrån ett allmänt samhällsperspektiv så är det i generella termer på många sätt prioriterat framför humanistisk/samhällsvetenskaplig sektor vilket resulterat i ett större genomslag för marknadens speciella strukturer. Utbudet av utbildningsplatser och forskningsmedel har ökat relativt sett samtidigt som efterfrågan från lärosätena på personal ökar. Många gånger sker det i konkurrens med andra sektorer/arbetsgivare. Det är också ett område med traditionellt sett lägre andel kvinnor. Vi kan emellertid hitta samma föutsättningar inom delar av det humanvetenskapliga området så detta är varken en entydig eller generell förklaringsmodell.

För Mittuniversitetets del beträffande lektorer och docenter kan vi konstatera att lektorslönerna ligger högre inom NMT-fakulteten det skiljer ca 2,9 % relaterat till medellönen. Andelen som docentmeriterar sig är dock högre inom HUV-fakulteten, 26 % av totala antalet lektorer/docenter, att jämföra med 14 % för NMT-fakulteten. Slår man ihop befattningarna lektorer och docenter så reduceras löneskillnaden mellan fakulteterna till ca 1,2 %. Där har de insatser som gjorts både inom lönebildning och forskningsmeritering bidragit. Detta är en utveckling som bidrar till gynnsamma effekter vad gäller kvinnors löner och lönerelationerna mellan könen på kort och lång sikt. Av det totala antalet docenter inom HUV-fakulteten utgörs för närvarande hälften av kvinnor. Ser vi det i ett längre karriärperspektiv innebär det att vi under åren framöver borde få ett ökande antal kvinnor som befordras till professorer inom HUV-fakulteten.

För gruppen adjunkter kan vi se motsvarande skillnad mellan fakulteterna när vi jämför totalt både män och kvinnor. NMT-fakulteten har en något högre medellön och där finns också större löneskillnad mellan kvinnor och män. Faktorer som bidrar till detta är att kvinnorna inom NMT-fakulteten har en medelålder som är sex år lägre än männens. Andelen kvinnliga adjunkter endast är 31 % av totala antalet. För HUV-fakulteten däremot är huvuddelen av adjunkterna kvinnor, 72 %, och deras medelålder är två år högre än männens. Där har vi en lönestruktur som visar en jämn spridning mellan könen och där medellönen är i princip lika.

Sammanfattningsvis är detta ett område som fått ökad uppmärksamhet inom Mittuniversitetet och där vi också ser en positiv utveckling med en större medvetenhet och ett ökat intresse men även en högre kunskapsnivå kring lönestrukturfrågor kopplat till akademien i allmänhet och jämställdhet i synnerhet. Det arbetet behöver fortsätta och utvecklas ytterligare.

Inom det administrativa området återfinns vi resterande 35 % av universitetets anställda. Det är ett i högsta grad kvinnodominerat område där andelen kvinnor ligger på 70 %. Ser vi till de olika befattningarna så finns det egentligen bara ett fåtal som traditionellt kan betecknas som i viss mån manliga och det är vaktmästare samt befattningarna inom IT. I övrigt är det en blandning av yrken som är dominerade av kvinnor eller där det som en effekt av rådande trender på arbetsmarknaden i övrigt, i allt högre grad, är områden dit kvinnor söker sig och anställs. Vi har lagt ihop ett antal olika roller-yrken i vad vi kallar befattningar. Det är dessa som i sin tur utgjort grunden för vår arbetsvärdering. En del av befattningarna är väldigt enhetliga till sitt innehåll medan andra har en något större spridning vad beträffar uppgifternas innehåll vilket påverkar mixen av kompetens som behövs för lösa uppgifterna på ett professionellt sätt. Det i sin tur har en påverkan på lönebildningen.

När vi med detta som utgångspunkt analyserat lönebildningen avseende kvinnor kontra män inom "lika arbete" så kan vi konstatera att i en del fall är kvinnorna löneledande medan det i andra är männen som har de högsta lönerna. På samma sätt är det när vi betraktar de lägsta lönerna inom respektive befattning. I en del fall står orsaken till skillnaden i medellön till männens fördel att finna i att man behållit en lön från en tidigare befattning. I övrigt speglar lönesättningen i allt väsentligt individuella skillnader grundat på kriterier som finns fastlagda i vår lönepolicy.

Sammantaget är våra slutsatser att det inte föreligger någon strukturell lönediskriminering baserad på kön inom respektive befattning.

Vid jämförelsen av "likvärdiga arbeten" har vi två fall där det inom samma grupp funnits löneskillnader mellan en kvinnodominerad befattning kontra en mansdominerad. I det ena fallet, handläggare student kontra handläggare IT, ligger den kvinnodominerade befattningen något lägre i medellön vilket har sin förklaring i att ett par individer inom handläggare IT har en markant högre lön än övriga i den gruppen. Skälen till dessa är marknadsfaktorer i samband med rekrytering samt löneinplacering i tidigare befattning.

I det andra fallet, vaktmästare kontra administratör allmän, är det den mansdominerade befattningen som ligger betydligt lägre. Detta på grund av å ena sidan en förändrad kravbild/värdering och å andra sidan en tröghet i genomslaget på både den externa och interna lönebildningen.

Inget av dessa bägge fall anser vi vara ett uttryck för lönediskriminering beroende på kön.

Sedan har vi en jämförelse mellan en kvinnodominerad befattning, administratör utb/forskning, som har en högre värdering än befattningen administratör allmän, med en jämn könsfördelning, men som däremot har en lägre medellön. När vi tittar närmare på dessa två befattningar så visar de en lönespridning som är likartad. Båda befattningarna innehåller yrkeskategorier som traditionellt dominerats av kvinnor. De fyra med högst lön inom befattningen är kvinnor. Med den utgångspunkten anser vi inte att löneskillnaden har sitt ursprung i kön till nackdel för de inom befattningen administratör utb/forskning.

Vi anser dock att det inom det administrativa området finns skäl till att se över lönebildningen inför kommande löneöversyner för några av dessa befattningar men då ur ett allmänt lönepolitiskt perspektiv.

# Åtgärds- och handlingsplan för jämställda löner 2014 - 2016

För Mittuniversitetet föranleder denna analys följande åtgärder den kommande treårsperioden

Analys	Åtgärd	Klart	Ansvarig
Lönepolicyn är vårt viktigaste styrdokument när det gäller lönebildningen. Den får därmed även konsekvenser för hur lönerna ur ett jämställdhetsperspektiv utvecklas. Någon genomgripande översyn har inte genomförts sedan den upprättades 2005.	Genomgång och revidering av Mittuniversitetets lönepolicy.	Senast 2015	PER
Lönesamtalet syftar till att chef och medarbetaren går igenom den gångna periodens resultat och sätter de i relation till nuvarande lön och de kriterier som enligt lönepolicyn ska styra lönesättningen. Den dialogen är också ett viktigt instrument för att säkerställa att lönesättningen inte styrs av vilket kön den anställde har. Utifrån den aspekten är det viktigt att sträva efter att höja både kvalitet och kvantitet i utförandet av lönesamtalen.	Genomgång och revidering av process för lönesamtal inkl stödmaterial för chefer och medarbetare.	Senast 2015	PER
Lönesättning både vid nyrekrytering och löpande i samband med exempelvis våra löneöversyner spelar en avgörande roll för arbetsgivaren i sin strävan att löneskillnader grundade på kön ej ska förekomma. De åtgärder som genomförts de senaste åren har bidragit positivt i det arbetet.	Fortsatta kvalitetshöjande åtgärder inom områdena löneinplacering och lönesättning.	Löpande under perioden	PER

Lönebildningen inom akademien hänger samman med en rad olika faktorer både internt lärosätet men också i det omgivande samhället. Därför krävs ett aktivt arbete med informations-inhämtning och analys som grund för vidare ställningstaganden och åtgärder för att säkra lärosätets tillgång på kompetens på längre sikt.	Fortlöpande analys av lönestrukturer och löneskillnader extern samt inom och mellan de två fakulteterna.	<b>Löpande under perioden</b>	PER
Behov av ett mer proaktivt uppföljningsarbete i samband med de årliga löneöversynerna.	Dokumentera och genomföra årlig process för uppföljning av lönestruktur, viktningar och värderingar.	<b>2014</b>	PER