

# Jämställdhetsanalys av löneskillnader vid Högskolan i Skövde 2007

INLEDNING .....	3
<i>Samverkan</i> .....	3
<i>Lönebestämmelser och anställningsvillkor</i> .....	4
<i>Metod</i> .....	5
LIKA ARBETE .....	7
<i>Sammanställning över arbeten som är att betrakta som lika eller i det närmaste lika:</i>	
.....	8
<i>Beräkning av medellön och lönespridning för lika arbeten:</i> .....	9
<i>Analys av lika arbete vid Högskolan i Skövde</i> .....	10
ANALYS AV LÖNESKILLNADER MELLAN LIKVÄRDIGA ARBETEN VID HÖGSKOLAN I	
SKÖVDE .....	15
<i>Likvärdighetsgrupp 1</i> .....	15
<i>Likvärdighetsgrupp 2:</i> .....	15
<i>Likvärdighetsgrupp 3:</i> .....	16
<i>Likvärdighetsgrupp 4:</i> .....	16
<i>Likvärdighetsgrupp 5:</i> .....	16
<i>Likvärdighetsgrupp 6:</i> .....	17
<i>Likvärdighetsgrupp 7:</i> .....	17
ANALYS AV LÖNESKILLNADER MELLAN HÖGRE VÄRDERADE KVINNODOMINERADE	
GRUPPER MED LÄGRE LÖN ÄN LÄGRE VÄRDERADE ICKE-KVINNODOMINERADE GRUPPER	
.....	18
HANDLINGSPLAN .....	19

# **Jämställdhetsanalys av löneskillnader vid Högskolan i Skövde 2007.**

## **Inledning**

Denna jämställdhetsanalys av löneskillnader omfattar lönebelopp, lönebestämmelser och praxis kring lönesättning vid Högskolan i Skövde. Jämställdhetslagens 10§ anger vad arbetsgivaren ska kartlägga:

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.

Vidare anges i 11§ att arbetsgivaren varje år skall upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enligt 10§.

## **Samverkan**

En partssammansatt grupp har tillsatts för att arbeta med kartläggningen och analysen. Ledamöterna i denna grupp har varit två prefekter, ekonomichef, personalchef, personalhandläggare, samt en arbetstagarrepresentant för OFR-S. SACO-S har deltagit i arbetet från analysstadiet och framåt.

Analys av anställningsvillkor vid Högskolan i Skövde innefattat lönekriterier och praxis vid lönesättning

## Lönebestämmelser och anställningsvillkor

Dokumentet ”*Faktorer vid individuell lönesättning*” (dnr 290-04-43) fastställer att följande faktorer ska tillämpas vid lönesättning (utan prioriteringsordning):

- Utbildning
- Färdigheter
- Ansvarstagande
- Marknadskänslighet
- Jämställdhet

Faktorerna har även underrubriker, som konkretiserar den övergripande faktorn.

Utöver ”*Faktorer vid individuell lönesättning*” finns också dokumentet ”*Lönepolitik vid Högskolan i Skövde*” (dnr 138-04-43). Där fastställs bl. a. högskolans lönepolitiska mål:

- Lönesättningen skall vara individuell och differentierad samt bestämmas utifrån sakliga grunder
- Lönesättningen skall användas så att medarbetarna stimuleras till goda insatser och ansvarstagande. Den skall också leda till att högskolan kan rekrytera och behålla den personal som behövs för att verksamheten skall kunna hålla en hög standard och bedrivas på ett effektivt sätt.
- Lönesättningen skall vara resultatriktad så att den påverkas av individens uppnådda resultat och dess betydelse för högskolans utveckling.
- Lönesättningen skall vara individorienterad så att det skall löna sig att göra en bättre prestation och utvecklas i arbetet.
- Marknadskänsligheten inom olika områden skall beaktas.
- Lönepolitiken skall vara känd och förankrad inom högskolan.

I ovanstående dokument redogörs också för lönepåverkande faktorer vid lönesättning av lärare/forskare, respektive administrativ/teknisk personal samt bibliotekspersonal. För lärare/forskare väger faktorerna vetenskaplig eller konstnärlig skicklighet eller annan yrkesskicklighet som är av betydelse med hänsyn till anställningens ämnesinnehåll och arbetsuppgifter, pedagogisk skicklighet, personlig förmåga som är av betydelse för att fullgöra arbetet väl, samt förmåga att tillföra verksamheten externa forskningsanslag eller uppdragsutbildning tungt.

För administrativ/teknisk personal samt bibliotekspersonal väger faktorerna yrkesskicklighet, akademisk kompetens, ansvarstagande samt personlig förmåga som är av betydelse för att fullgöra arbetsuppgifterna väl tungt.

Båda dessa dokument finns åtkomliga i diariet samt på hemsidan ([www.his.se/personalavdelningen](http://www.his.se/personalavdelningen) under länken *Föreskrifter och avtal*).

Högskolan tillämpar individuell lönesättning för samtliga anställda, förutom doktoranderna som lönesätts i en särskild lönestege för forskarstuderande (tarifflöner).

Lönekritierier, faktorer samt lönepolitiska mål är till sin form könsneutrala. Begrepp som rör marknadskänsligheten bör dock användas med försiktighet. Ofta hänvisas det till

marknaden när det gäller mansdominerade arbeten. Det är därför viktigt att analysera det riktiga marknadsläget innan en lön marknadsanpassas.

**Åtgärd:** se handlingsplanen s. 19

#### *Anställningsform*

2007-01-01 var 522 personer anställda vid Högskolan i Skövde. Av dessa var 293 tillsvidareanställda och 229 tidsbegränsat anställda. Av de tillsvidareanställda var 158 (53,9 %) kvinnor och 135 (46,1 %) var män. Av de tidsbegränsat anställda var 116 (50,7 %) och 113 (49,3 %) var män.

#### *Lönetillägg*

Högskolan tillämpar i vissa fall tidsbegränsade lönetillägg då personer får tidsbegränsade uppdrag i form av verksamhetsansvar, utses till enhetskoordinator och liknande.

Fördelningen av lönetillägg 2007-01-01 var:

49 personer hade lönetillägg

Av dessa var 18 personer (36,7 %) män och 31 personer (63,3 %) kvinnor.

Idag beslutas lönetillägg till stor del ute på institutioner och avdelningar.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 19

#### *Deltidsanställning*

2007-01-01 var 85 personer (16,3 %) deltidanställda vid myndigheten. Av dessa var 46 personer (54,1 %) kvinnor och 39 personer (45,9 %) män.

### **Metod**

Med hjälp av befattningsbeskrivningar har samtliga befattningar delats in i grupper som anses utföra lika arbete. Vid behov har ytterligare information om befattningarna hämtats in via chefer eller anställda.

Därefter har uppgifter tagits fram gällande vilka som ingår i de respektive grupperna för att identifiera vilka arbeten som är kvinno- eller mansdominerade, alternativt blandade.

Utöver fördelningen av män respektive kvinnor inom grupperna redovisas också medellöner per kön och totalt samt kvinnors medellön i förhållande till männens.

Lönespridningen analyseras genom att min- och maxlön framtagits för varje lika-grupp.

Lönestatistiken har tagits fram ur Högskolans löne- och personalsystem Palasso och bearbetats i JÄMO:s datorstöd till Analys Lönelots.

För att avgöra vilka grupper som utför likvärdigt arbete har ett internt arbetsvärderingssystem med poängsättning använts som grund. Resultaten från denna arbetsvärdering har lönekartläggningsgruppen sedan fört ett resonemang kring, utifrån om det första resultatet korrekt avspeglar verksamheten eller inte. Sammantaget har alltså en resonemangsmetod använts för att bedöma vilka grupper som ska anses vara likvärdiga.

I arbetsvärderingen har beaktats faktorerna:

- Kunskap och färdigheter (nödvändiga för arbetet)
- Ansvar (som krävs i arbetet)
- Arbetsförhållanden (psykisk och fysisk påfrestning)

*Lönebegrepp*

I samtliga analyser används grundlön omräknat till heltid utan eventuella tillägg som lönebegrepp. Löneuppgifterna gäller per 2007-10-01.

## Lika arbete

Indelningen i grupper har gjorts efter lika, eller i det närmaste lika arbetsuppgifter. Uppgifter som redovisas för varje grupp är antal kvinnor och män, lönespridning, medellön för kvinnor och män, samt kvinnornas medellön i relation till männens.

Doktoranderna ingår inte i analysen eftersom det finns ett lokalt avtal som reglerar deras löner enligt tariff.

452 anställda omfattas av kartläggningen. Av dessa är 53 % kvinnor. Två kvinnor finns med i två grupper vardera, eftersom de har två 50 % anställningar (Studieadministration och Nämndstöd, samt Studieadministration och Systemförvaltare).

Högskolan i Skövde omorganiserar för närvarande administrationen. Den nya organisationen ska träda i kraft 2008-01-01. Det är dock redan klart vilka anställda som kommer att tillhöra vilka grupper. Analysen bygger därför på inplaceringen i den nya organisationen. Detta innebär dock att lönerna är satta enligt den tidigare organisationen. En generell åtgärd för Högskolan är därför att i kommande lönerevision och lönekartläggning se över administratörernas löner för att säkerställa att de är sakliga i den nya organisationen.

**Åtgärd:** se handlingsplanen s. 19

**Sammanställning över arbeten som är att betrakta som lika eller i det närmaste lika:**

Arbete	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor (%)	Andel män	Antal personer
Prefekt	1	2	33	67	3
Vicerektor grundutbildning	0	1	0	100	1
Professor	4	17	19	81	21
Planeringschef	1	0	100	0	1
Avdelningschef	3	4	43	57	7
Proprefekt	1	2	33	67	3
Stf avdelningschef	1	0	100	0	1
Universitetslektor	20	70	22	78	90
Universitetsadjunkt yrkesprogram	60	6	91	9	66
Universitetsadjunkt allmän	48	55	47	53	103
Universitetsadjunkt praktisk gestaltning	2	3	40	60	5
IT-strateg	0	1	0	100	1
Kurator	2	1	67	33	3
Studievägledare	10	0	100	0	10
Externa kontakter	3	3	50	50	6
Ekonom	3	2	60	40	5
Personalhandläggare	7	0	100	0	7
Systemutvecklare	0	6	0	100	6
Systemförvaltare	4	2	67	33	6
Information	9	2	82	18	11
Bibliotekarie	6	5	55	45	11
Nämndstöd	4	0	100	0	4
Forskarassistent	1	4	20	80	5
Löne- och personalhandläggare	4	0	100	0	4
Antagnings- och examenshandläggare	8	1	89	11	9
Forskningshandläggare	3	0	100	0	3
Utvecklingsingenjör	0	1	0	100	1
Forskningssekreterare	2	0	100	0	2
Samordnare VFU/RUC	1	0	100	0	1
Laboratorieassistent	2	0	100	0	2
Systemadministratör	3	13	19	81	16
Växel/repro	4	0	100	0	4
Teknisk service	0	5	0	100	5
Studieadministration	21	8	72	28	29
<b>Totalt</b>	<b>238</b>	<b>214</b>	<b>53</b>	<b>47</b>	<b>452</b>

**Beräkning av medellön och lönespridning för lika arbeten:**

Arbete	Kvinnor			Män			Kv medellön i % av M
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Prefekt	44200	44200	44200	43706	44468	45500	99
Vicerektor grundutbildning				55200	55200	55200	
Professor	40000	45125	51000	36000	46026	59200	98
Planeringschef	48000	48000	48000				
Avdelningschef	40299	41166	42200	43070	43825	49500	90
Proprefekt	44000	44000	44000	36300	37650	39000	117
Stf avdelningschef	34200	34200	34200				
Universitetslektor	31000	36082	44729	26000	35635	51745	101
Universitetsadjunkt yrkesprogram	20500	28274	35000	22000	27926	30965	101
Universitetsadjunkt allmän	22000	27317	36275	18000	27124	33700	101
Universitetsadjunkt praktisk gestaltning	25750	27125	28500	20500	23833	26000	114
IT-strateg				38220	38220	38220	
Kurator	25400	25575	25750	29565	29565	29565	87
Studievägledare	23250	25655	31810				
Externa kontakter	23000	28029	37088	23000	24050	26000	117
Ekonom	28200	29978	31500	32000	32125	32250	93
Personalhandläggare	24864	25799	27396				
Systemutvecklare				24000	26872	32432	
Systemförvaltare	22860	25752	29000	23200	23825	24450	108
Information	21400	26522	38200	24785	25642	26500	103
Bibliotekarie	23101	24575	26595	24000	24887	25974	99
Nämndstöd	20982	25415	28830				
Forskarassistent	33000	33000	33000	30000	31800	34000	104
Löne- och personalhandläggare	21746	24879	29904				
Antagnings- och examenshandläggare	20409	23339	31810	23000	23000	23000	101
Forskningshandläggare	24629	24959	25400				
Utvecklingsingenjör				27458	27458	27458	
Forskningssekreterare	37644	37681	37719				
Samordnare VFU/RUC	26000	26000	26000				
Laboratorieassistent	22767	23135	23504				
Systemadministratör	25341	26022	27006	22400	25461	26971	102
Växel/repro	18200	20225	22700				
Teknisk service				19000	22070	27600	
Studieadministration	17689	21361	27200	20500	21922	25000	97
<b>Totalt</b>	17689	27959	48000	18000	31748	59200	88

## Analys av lika arbete vid Högskolan i Skövde

Denna analys omfattar de grupper som utför lika eller i det närmaste lika arbetsuppgifter, där det finns både kvinnliga och manliga arbetstagare och där det finns en löneskillnad. Doktoranderna är undantagna, eftersom deras löner sätts enligt en tariff.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Forskarassistent	33000	33000	33000	30000	31800	34000	104

I gruppen ingår en kvinna och fyra män. Löneskillnaden kan förklaras med att kvinnan har betydligt längre erfarenhet än männen, samt disputerade tidigare.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Externa kontakter	23000	28029	37088	23000	24050	26000	117

I gruppen ingår tre kvinnor och tre män. Den kvinna i gruppen som har högst lön var tidigare avdelningschef och har vid byte av arbetsuppgifter behållit sin chefslön. Om den lönen räknas bort från gruppen blir kvinnornas medellön 98 % av männens medellön. Denna löneskillnad beror på att en man har högre lön än övriga i gruppen. Detta beror på att han rekryterades med tanke på en specialkompetens som saknades inom gruppen.  
**Åtgärd:** se handlingsplan s. 19

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Avdelningschef	40299	41166	42200	43070	43825	49500	90

I gruppen ingår tre kvinnor och fyra män. Löneskillnaderna kan delvis förklaras med att två av kvinnorna i gruppen är nyanställda, samt att de två män med högst löner leder de personalmässigt största grupperna av avdelningscheferna. Kvinnorna i gruppen är chefer för personalavdelningen, informationsavdelningen samt biblioteket. Samtliga dessa områden kan räknas till traditionellt kvinnliga, varför det är viktigt att göra en översyn av lönesättningen för att säkerställa att skillnaden inte är osaklig.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 20

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Prefekt	44200	44200	44200	43709	44603	45500	99

I gruppen ingår två män och en kvinna. Kvinnans lön befinner sig mitt emellan de båda männens och skiljer sig marginellt från männens medellön. Kvinnan är nyanställd.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Proprefekt	44000	44000	44000	36300	37350	39000	118

I gruppen ingår en kvinna och två män. Löneskillnaden kan förklaras med att kvinnan har längre erfarenhet, bl a som proprefekt, än de båda männen, samt högre akademisk nivå än en av männen.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Ekonom	28200	29978	31500	32000	32125	32250	93

I gruppen ingår tre kvinnor och två män. En kvinna har betydligt lägre lön än övriga vilket inte kan förklaras sakligt.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 20

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Antagnings- och examenshandläggare	20409	23340	31810	23000	23000	23000	101

I gruppen ingår åtta kvinnor och en man. En kvinna har betydligt högre lön, vilket beror på lönesättning utifrån ett tidigare verksamhetsansvar.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 19

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Studieadministration	17689	21361	27200	20500	21922	25000	97

I gruppen ingår 20 kvinnor och åtta män. Den stora lönespridningen bland kvinnorna beror till stor del på den omorganisation som träder i kraft 2008-01-01 (se bakgrundskapitlet). Lönerna i denna grupp kommer därför att ses över i kommande lönerrevision och lönekartläggning.

**Åtgärd:** Se handlingsplan s. 20

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Information	21400	26522	38200	24785	25642	26500	103

I gruppen ingår nio kvinnor och två män. Den högsta kvinnolönen kan förklaras av att personen tidigare haft en chefsposition och behållit sin chefslön. Om denna högsta lön räknas bort blir kvinnornas medellön 98 % av männens. Denna löneskillnad kan förklaras med att den senaste rekryteringen, en man, var marknadsutsatt inom webbansvar.

**Åtgärd:** Se handlingsplan 19

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Systemadministratör	25341	26022	27006	22400	25461	26971	102

I gruppen ingår tre kvinnor och 13 män. Löneskillnaden kan förklaras med att mannen med lägst lön inte har samma kvalifikationer som övriga i gruppen.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Systemförvaltare	22860	25752	29000	23200	23825	24450	108

I gruppen ingår fyra kvinnor och två män. Den högsta kvinnolönen kan förklaras med att personen tidigare var anställd som universitetsadjunkt och är lönesatt därefter.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 19

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Uniadj allmän	22000	27317	36275	18000	27124	33700	101

I gruppen ingår 48 kvinnor och 55 män. Skillnaden i medellön är marginell. Den stora lönespridningen kan förklaras med att det är stora skillnader inom gruppen från nyanställda och oerfarna universitetsadjunkter till dem som har mycket lång erfarenhet. Vissa i gruppen har tidigare haft uppdrag som exempelvis vice ordförande i Forsknings- och utbildningsnämnden, prefekt och liknande vilket har genererat en högre lön. Det finns också en viss spridning i utbildningsnivå inom gruppen. Skillnaden i medellön är marginell.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Uniadj yrkesprogr	20500	28274	35000	22000	27926	30965	101

I gruppen ingår 60 kvinnor och 6 män. Skillnaden i medellön är marginell och beror på att kvinnorna med högst lön är disputerade, eller tidigare har haft uppdrag som stf prefekt.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Uniadj prakt. gestaltn.	25750	27125	28500	20500	23833	26000	114

I gruppen ingår två kvinnor och tre män. Männens lägsta lön beror på att personen är nyanställd och saknar tidigare undervisningserfarenhet. Kvinnornas högsta lön beror på att personen har arbetat som kommunikatör de senaste fyra åren och lönesatts därefter. Åtgärd: se handlingsplan s. 19

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Bibliotekarie	23101	24575	26595	24000	24887	25974	99

I gruppen ingår sex kvinnor och fem män. Löneskillnaden är marginell och beror på att den senast anställda mannen rekryterades med tanke på en specialkompetens som saknades i gruppen.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Kurator	25400	25575	25750	29565	29565	29565	87

I gruppen ingår två kvinnor och en man. Mannens högre lön beror på en lönesättning utifrån ett verksamhetsansvar.

Åtgärd: se handlingsplan s. 19

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Professor	40000	45125	51000	36000	46026	59200	98

I gruppen ingår fyra kvinnor och 17 män. Marknadskänslighet finns bland annat inom teknik och datavetenskap. En kvinna finns inom dessa områden och hennes lön ligger över medellönen för männen inom samma områden.

Grupp	Kvinnor			Män			Kvinnors medellön i % av männens
	Min	Medel	Max	Min	Medel	Max	
Universitetslektor	31000	36082	44729	26000	35635	51745	101

I gruppen ingår 20 kvinnor och 70 män. Skillnaden i medellön är marginell. Lönespridningen kan förklaras med att det är stora skillnader inom gruppen från nyanställda och oerfarna universitetslektorer till dem som har mycket lång erfarenhet. Vissa i gruppen har tidigare haft uppdrag som exempelvis prefekt och rektor vilket har genererat en högre lön.

Åtgärd: se handlingsplan s. 19

## Analys av löneskillnader mellan likvärdiga arbeten vid Högskolan i Skövde

Analys har gjorts mellan kvinnodominerade arbeten med lägre lön än icke kvinnodominerade arbeten inom samma likvärdighetsgrupp. Analys har också gjorts då högre värderade kvinnodominerade arbeten har lägre medellön än lägre värderade icke kvinnodominerade grupper. Metoden för hur arbetet har bedrivits finns i bakgrundskapitlet s. I grupperna tre och fyra är inga analyser gjorda, eftersom grupp tre endast består av ett arbete och grupp fyra inte innehåller några kvinnodominerade arbeten.

### Likvärdighetsgrupp 1

Arbete	Kvinnodominerad	Medellön Kv+M
Prefekt	Nej	44468
Vicerektor grundutbildning	Nej	55200
Professor	Nej	45855
<b>Planeringschef</b>	<b>Ja</b>	<b>48000</b>
Avdelningschef	Nej	43825

Planeringschef har lägre medellön än Vicerektor grundutbildning. Båda dessa grupper består av en person vardera. Vicerektor grundutbildning har högre akademisk nivå (professor) än planeringschef. Arbetet som Vicerektor Grundutbildning har större påverkan på Högskolans kärnverksamhet. Beslut som fattas kan därför få mer omfattande ekonomiska konsekvenser.

### Likvärdighetsgrupp 2:

Arbete	Kvinnodominerad	Medellön Kv+M
Proprefekt	Nej	39533
<b>Stf avdelningschef</b>	<b>Ja</b>	<b>34200</b>
Universitetslektor	Nej	35735

Stf avdelningschef har lägre medellön än Proprefekt och Universitetslektor. Universitetslektorerna har krav på doktorsutbildning för sin anställning. Löneskillnaden mellan Proprefekt, och Stf avdelningschef är inte saklig.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 20

### Likvärdighetsgrupp 3:

Arbete	Kvinnodominerad	Medellön Kv+M
Universitetsadjunkt yrkesprogram	Ja	28242

### Likvärdighetsgrupp 4:

Arbete	Kvinnodominerad	Medellön Kv+M
Universitetsadjunkt allmän	Nej	27214
Universitetsadjunkt praktisk gestaltning	Nej	25150
IT-strateg	Nej	38220

### Likvärdighetsgrupp 5:

Arbete	Kvinnodominerad	Medellön Kv+M
<b>Kurator</b>	<b>Ja</b>	<b>26905</b>
<b>Studievägledare</b>	<b>Ja</b>	<b>25655</b>
Externa kontakter	Nej	26039
Ekonom	Nej	30837
<b>Personalhandläggare</b>	<b>Ja</b>	<b>25799</b>
Systemutvecklare	Nej	26872
<b>Systemförvaltare</b>	<b>Ja</b>	<b>25109</b>
<b>Information</b>	<b>Ja</b>	<b>26362</b>
Bibliotekarie	Nej	24717
<b>Nämndstöd</b>	<b>Ja</b>	<b>25415</b>
Forskarassistent	Nej	32040

Kurator, Studievägledare, Personalhandläggare, Systemförvaltare, Information och Nämndstöd har lägre medellön än Ekonom. Löneskillnaden kan inte förklaras sakligt.  
**Åtgärd:** se handlingsplan s. 20

Kurator, Studievägledare, Personalhandläggare, Systemförvaltare, Information och Nämndstöd har lägre medellön än Forskarassistent. Forskarassistenterna har samtliga doktorsutbildning, vilket är ett krav för anställningen.

Studievägledare, Personalhandläggare, Systemförvaltare och Nämndstöd har lägre medellön än Externa kontakter. Det beror på att två personer inom externa kontakter, en man och en kvinna har högre löner än övriga inom samma arbete. Kvinnans lön beror på en tidigare chefsanställning.  
**Åtgärd:** se handlingsplan s. 20

Studievägledare, Personalhandläggare, Systemförvaltare, Nämndstöd har lägre medellön än Systemutvecklare. Det beror på marknadskänsligheten vid rekryteringen av Systemutvecklare. En av systemutvecklarna är dessutom lönesatt enligt ett verksamhetsansvar.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 21

#### Likvärdighetsgrupp 6:

Arbete	Kvinnodominerad	Medellön Kv+M
<b>Löne- och personalhandläggare</b>	<b>Ja</b>	<b>24879</b>
<b>Antagnings- och examenshandläggare</b>	<b>Ja</b>	<b>23340</b>
<b>Forskningshandläggare</b>	<b>Ja</b>	<b>24959</b>
Utvecklingsingenjör	Nej	27458
<b>Forskningssekreterare</b>	<b>Ja</b>	<b>37681</b>
<b>Samordnare VFU/RUC</b>	<b>Ja</b>	<b>26000</b>
<b>Laboratorieassistent</b>	<b>Ja</b>	<b>23135</b>
Systemadministratör	Nej	25567

Löne- och personalhandläggare, Antagnings- och examenshandläggare, Forskningshandläggare, Samordnare VFU/RUC, Laboratorieassistent har lägre medellön än Utvecklingsingenjör. Arbetet Utvecklingsingenjör består av en person, vilket har lång erfarenhet och utvecklat en specialkompetens som är svår att rekrytera.

Löne- och personalhandläggare, Antagnings- och examenshandläggare, Forskningshandläggare och Laboratorieassistent har lägre medellön än Systemadministratör. Löneskillnaden är inte saklig.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 21

#### Likvärdighetsgrupp 7:

Arbete	Kvinnodominerad	Medellön Kv+M
<b>Växel/repro</b>	<b>Ja</b>	<b>20225</b>
Teknisk service	Nej	22070
<b>Studieadministration</b>	<b>Ja</b>	<b>21516</b>

Löneskillnaden mellan växel/repro och teknisk service, respektive Studieadministration och teknisk service beror på att en person inom teknisk service är lönesatt enligt ett verksamhetsansvar. Om denna lön räknas bort blir medellönen för Teknisk service 20 688, vilket bara är marginellt högre än medellönen för växel/repro och lägre än medellönen för studieadministratörer.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 19

## **Analys av löneskillnader mellan högre värderade kvinnodominerade grupper med lägre lön än lägre värderade icke-kvinnodominerade grupper**

Stf Avdelningschef och Universitetsadjunkt yrkesprogram har lägre medellön än IT-strateg. Detta beror på att IT-strateg är lönesatt utifrån en tidigare chefsanställning.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 20

Universitetsadjunkt yrkesprogram har lägre medellön än Ekonom. Löneskillnaden är inte saklig.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 20

Universitetsadjunkt yrkesprogram har lägre medellön än Forskarassistent. Samtliga forskarassistenter har doktorsutbildning, vilket är ett krav för anställningen. Detta krav finns inte för Universitetsadjunkt yrkesprogram.

Kurator, Studievägledare, Personalhandläggare, Systemförvaltare, Information och Nämndstöd har lägre medellön än Utvecklingsingenjör. Arbetet Utvecklingsingenjör består av en person, vilken har lång erfarenhet och utvecklat en specialkompetens som är svår att rekrytera.

Systemförvaltare och Nämndstöd har något lägre medellön än Systemadministratör. Att medellönen för Nämndstöd är lägre beror på att arbetets lägsta lön är betydligt lägre än övriga i likvärdighetsgruppen, vilket beror på att den lönen är satt utifrån personens arbete i Högskolans tidigare organisation. När det gäller Systemförvaltare finns det även där en lägsta lön satt utifrån arbete i den tidigare organisationen.

**Åtgärd:** se handlingsplan s. 19

## Handlingsplan

Analys för Högskolan i Skövde	Åtgärd	Kostnad/månad			Klart	Ansvarig
		År 1	År 2	År 3		
<b>Anställningsvillkor, lönekriterier och praxis vid lönesättning</b>						
I analysen hänvisas vid flera tillfällen till marknadsläget, vilket är ett sakligt argument för löneskillnad. Det är alltid viktigt att göra en dagslägesanalys vid lönesättning, för att inte använda marknadsläget som argument när det inte är hållbart.	Att kontinuerligt analysera det verkliga marknadsvärdet vid lönesättning.				Kontinuerligt	Personal-chef
Det saknas idag bestämmelser för när lönetillägg ska tillämpas, samt hur stora de ska vara.	Ta fram riktlinjer för tillämpning av lönetillägg.				2008. I samband med RALS.	Personal-chef
<b>Löneskillnad inom lika arbeten</b>						
Högskolan är inne i en omorganisation av de administrativa enheterna. Det kan därför vara så att vissa av lönerna inte är sakliga i den nya organisationen.	Att särskilt titta på den administrativa personalens löner i förhållande till ny befattning.				2008. I samband med RALS.	Personal-chef
Högskolan har ett antal historiska löner som är satta utifrån tidigare chefs- eller verksamhetsansvar.	För att på sikt jämna ut löneskillnaderna kommer personer med historiska löner att inte få högre lönepåslag än medelvärdet vid kommande lönerevisioner. För att undvika liknande situationer i framtiden kommer uppdragsrelaterad				Kontinuerligt	Personal-chef

	e, tidsbegränsade lönetillägg att tillämpas i högre utsträckning					
Vid analysen av gruppen Avdelningschefer framkom att kvinnornas löner eventuellt kan vara osaklig.	För att säkerställa om så är fallet, och i så fall åtgärda löneskillnaden, kommer en fördjupad analys av löneläget genomföras.				2008	Rektor och personal-chef
En av de kvinnliga ekonomerna har lägre lön än övriga	Öka berörd persons lön i kommande lönerevision	Ca 200 0 kr			2008	Personal-chef
Lönespridningen i studieadministrationsgruppen är stor och beror till viss del på omorganisationen	För att säkerställa att ingen osaklighet förekommer ska lönerna inom denna grupp analyseras ytterligare.				2008. I samband med RALS.	Personal-chef
<b>Löneskillnader mellan likvärdiga arbeten</b>						
Lönen för Stf avdelningschef är lägre än lägsta lön för Proprefekt.	Öka berörd persons lön i kommande lönerevision.		Ca 200 0 kr		2009	Personal-chef
Medellönen för Ekonom är högre än för samtliga kvinnodominerade arbeten inom samma grupp, samt för den högre värderade gruppen Universitetsadjunkt yrkesprogram.	För att jämna ut löneskillnaderna mellan dessa arbeten kommer ekonomer, med undantag av den person som identifierats som osakligt lönesatt inom ekonomgruppen, inte att få högre lönepåslag än medelvärdet vid kommande lönerevisioner.	Kostnadsberäkning görs efter individuell prövning i samband med det arbete som beskrivs i nästa kolumn.		Arbetet påbörjas 2008 och de fackliga representanterna tillsammans med arbetsgivarens representanter kommer då att ta fram en prioritering över vilka grupper som ska få särskild		Personal-chef

					löneökning respektive år. När denna bedömning görs kommer man särskilt att titta på betydelsen av djup i och längd på utbildning, samt erfarenhet. Löneskillnaderna ska vara utjämnade 2010.	
Högskolan har ett antal historiska löner som är satta utifrån tidigare chefs- eller verksamhetsansvar.	För att på sikt jämna ut löneskillnaderna kommer personer med historiska löner inte att få högre lönepåslag än medelvärdet vid kommande lönerrevisioner. För att undvika liknande situationer i framtiden kommer uppdragsrelaterade, tidsbegränsade lönetillägg att tillämpas i högre utsträckning				Kontinuerligt	Personal-chef
Flera kvinnodominerade arbeten inom grupp 6 har lägre medellön än Systemadministratör.			Ca 10 000	Ca 10000		Personal-chef