


Kartläggning och analys av löneskillnader på Högskolan i Skövde

Jag fastställer härmed kartläggning och analys av löneskillnader utifrån lika arbeten på Högskolan i Skövde samt handlingsplanen för jämställda löner, i enlighet med bilaga. Dokumentet kommer att kompletteras med en kartläggning och analys av löneskillnader utifrån likvärdiga arbeten under våren/sommaren 2006.

Beredningen och diskussion har skett i en särskild sammansatt arbetsgrupp bestående av Albina Vizlin, vik personalchef, Anders Chronholm, universitetsadjunkt i socialpsykologi, Mikael Harlén, prefekt Institutionen för vård och natur, Conny Kjell, ekonomichef och Karolina Norrman, jämställdhets- och mångfaldshandläggare. Samverkan har skett med personalorganisationerna och förhandling enligt 11 § Lag om medbestämmande i arbetslivet har ägt rum. Planen har även behandlats i Rättviserådet där förutom lärarrepresentanter även Studentkåren samt personalorganisationerna finns representerade.

Beslutet fattas efter föredragning av Albina Vizlin, vik personalchef, och Karolina Norrman, jämställdhets- och mångfaldshandläggare.


Leif Larsson**Kopia till**

Rektors stab (3)
Rättviserådet (11)
FUN (2)
LUN (2)
Prefekter/proprefekter (6)
Bibliotekschef (1)
Avdelningschefer (5)
Studentkåren (2)
Kontaktpersoner (6)



Kartläggning och analys av löneskillnader

på

Högskolan i Skövde

Innehållsförteckning

1. Inledning	4
2. Lönepolitiken på Högskolan i Skövde	5
2.1 Bedömning av HS lönepolitik	5
3. Kartläggning och analys	7
3.1 Kartläggning och analys av anställningsvillkor	7
3.2 Kartläggning och analys av löner	8
3.3.1 Framtagen statistik	8
3.3.2 Lika arbeten	12
3.3.3 Likvärdiga arbeten	15
3.4 Sammanfattning	15
4. Handlingsplan för jämställda löner på HS 2006	17
4.1 Utvärdering av 2004 år lönekartläggning	17
4.2 Övergripande åtgärder för 2006	18
BILAGA 1	21
BILAGA 2	22
BILAGA 3	23

Kartläggning och analys av löneskillnader på Högskolan i Skövde

1. Inledning

Arbetsgivare och arbetstagare skall samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet skall uppnås i arbetslivet. I enlighet med Jämställdhetslagen 10 § skall arbetsgivaren årligen kartlägga och analysera kvinnor och mäns löner. Syftet är att *upptäcka, åtgärda och förhindra* osakliga löneskillnader och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Vidare skall arbetsgivaren, enligt Jämställdhetslagen 11 §, redovisa resultatet av kartläggningen och analysen i en handlingsplan.

Denna kartläggning omfattar samtliga anställda vid högskolan i Skövde, såväl fast som tidsbegränsad anställd personal. De faktiska löner som redovisas är inhämtade från lönesystemet PIR per datum 2005-10-31, efter det att första lönerevisionen inom RALS 2004-2007 var fastställd. Med utgångspunkt från de anställdas befattningsbenämning och tillgänglig information i form av befattningsbeskrivningar och kravprofiler har arbeten identifierats som är lika eller i det närmaste lika, så kallade "likagrupp". Också skillnader när det gäller andra anställningsvillkor än lön har kartlagts, exempelvis lönebestämmelser och löneförmåner. Detta är viktigt för att kunna ta ställning till om eventuella löneskillnader är sakligt motiverade.

Från inhämtad data har en analys genomförts för att kunna se om det förekommer löneskillnader mellan kvinnor och män. Vidare har data jämförts med 2004 års lönekartläggning och därigenom har eventuella förändringar kunnat redovisas. Arbetet med kartläggningen och analysen har skett i en arbetsgrupp bestående av fem personer. I arbetsgruppen har personalorganisationerna valt att inte ingå. Löpande information har dock givits regelbundet och personalorganisationerna har fått möjlighet att ge synpunkter. Resultat som framkommit i kartläggningen och analysen presenteras i en *handlingsplan* vilken återfinns i slutet av detta dokument.

Följande fyra steg har tillämpats i lönekartläggningen utifrån riktlinjer från JämO;

- Steg 1- Bedömning av lönepolitiken på Högskolan i Skövde
- Steg 2- Kartläggning och analys av anställningsvillkor
- Steg 3- Kartläggning och analys av löner
- Steg 4- Handlingsplan för jämställda löner på Högskolan i Skövde

2. Lönepolitiken på Högskolan i Skövde

Bestämmelser och praxis som styr löner på HS har granskats av arbetsgruppen. Syftet har varit att undersöka om de lönepolitiska mål samt de övergripande lönepåverkande faktorerna, vilka redovisas nedan, är könsneutrala och om de tillämpas lika för kvinnor och män.

Lönepolitiska mål på HS

I dokumentet för lönepolitik vid Högskolan i Skövde (dnr 138-04-43) fastställs det att motiverade, engagerade och kunniga medarbetare är förutsättningen för en hög kvalitet i högskolans verksamhet. Högskolan i Skövde skall därför vara en arbetsplats där människor trivs och erbjuds möjligheter att utveckla sin potential och där medarbetarnas vilja till personlig utveckling och personligt ansvarstagande stimuleras. Högskolan i Skövde värdesätter de kvaliteter som en jämn köns- och åldersfördelning samt etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten.

- *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 bedrivs 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.*

Övergripande lönepåverkande faktorer

- *Befattningens svårighetsgrad och ansvar.*
- *Den enskildes personliga skicklighet, inkluderande t ex initiativkraft och samarbetsförmåga.*
- *Den enskildes betydelse för verksamhetens resultat.*
- *Den enskildes förmåga att organisera och systematisera eget och andras arbete.*
- *Den enskildes förmåga att samverka med det omgivande samhället och att informera om högskolans verksamhet.*
- *Marknadskänsligheten.*
- *Jämställdhet.*

2.1 Bedömning av HS lönepolitik

I arbetsgruppen har HS lönepolitiska mål samt lönepåverkande faktorer diskuterats. I diskussionerna av Högskolan lönepolitik har arbetsgruppen konstaterat att jämställdhetsperspektivet måste bli tydligare och genomsyra hela dokumentet.

Arbetsgruppen gör också bedömningen att de lönepåverkande faktorerna bör förtydligas för att förebygga lönediskriminering.

Ett tillägg som arbetsgruppen föreslår är att social förmåga bör vägas in i de lönepåverkande faktorerna och i detta menar arbetsgruppen individens förmåga att ge andra människor emotionellt stöd och feedback. Social förmåga är något som redan idag beaktas i lönesamtalen men som inte finns uppsatt som en lönepåverkande faktor och det är därför viktigt att det skrivs in i dokumentet. Arbetsgruppen anser också att det är viktiga aspekter ur jämställdhetssynpunkt. Vidare bör det förtydligas att Högskolan värdesätter den kunskap en arbetstagare fått under exempelvis sin föräldraledighet då det kan ge ökade kunskaper som t.ex. empati, flexibilitet och kreativt, men även social förmåga. Det är viktigt att visa att arbetsgivaren värdesätter dessa kunskaper och erfarenheter då de har stor betydelse både för arbetets utförande som för hela verksamheten.

Arbetsgruppen vill också påpeka att ett system med individuell och differentierad lönesättning ställer höga krav på alla inblandade parter, men ytterst är det arbetsgivaren som bär ansvaret för att lönesättningen är saklig och att den kan uppfattas som rättvis. Arbetsgruppen anser därför att det är viktigt att lönesättande chefer genomgår en utbildning i jämställda löner.

Arbetsgruppen kommer fram till att HS dokument för lönepolitik vid Högskolan i Skövde (dnr 138-04-43) bör förtydligas och nedanstående åtgärder göras till stöd för att få en saklig lönesättning;

- Jämställdhetsperspektivet ska bli tydligare i dokumentet och genomsyra hela lönepolitiken.
- Det ska tydliggöras huruvida de lönepåverkande faktorerna är inbördes rangordnade eller inte.
- Social förmåga ska läggas till som en punkt för lönepåverkande faktor, vilket i detta sammanhang innebär *Den enskilde individens förmåga att ge andra människor emotionellt stöd och feedback.*
- Vidare ska det förtydligas att Högskolan ska värdesätta den kunskap en arbetstagare fått under exempelvis föräldraledighet.
- Ett avsnitt om utbildning i jämställdhet för lönesättande chefer ska läggas till.

För övrigt ska riktlinjer för rehabilitering utvärderas och eventuellt revideras.

Dokumentet med riktlinjer för Lönepolitik vid Högskolan i Skövde (dnr 138-04-43) ska revideras under 2006 med utgångspunkt i föreslagna åtgärder.

3. Kartläggning och analys

Arbetsgruppen har kartlagt dels anställdas anställningsvillkor och dels anställdas löner. Syftet har varit att upptäcka osakliga löneskillnader och andra anställningsvillkor samt om dessa har direkt eller indirekt samband med kön. Utifrån arbetsgruppens kartläggning och analys har åtgärder föreslagits.

3.1 Kartläggning och analys av anställningsvillkor

De anställningsvillkor som arbetsgruppen har kartlagt och analyserat är sjukskrivningar, föräldraledighet, tidsbegränsade anställningar samt lönetillägg.

Sjukskrivningar

Antalet långtidssjukskrivna (sjukskrivna mer än 20 arbetsdagar) på Högskolan i Skövde har under 2005 varit totalt 23 personer (5,0 %), 8 män (1,7 %) och 15 kvinnor (3,2 %). Fördelningen är jämn över institutionerna och avdelningarna. Det som är anmärkningsvärt är att det är ungefär dubbelt så många kvinnor. Arbetsgruppens förslag är att se över riktlinjerna för rehabilitering samt att kartlägga orsakerna till sjukskrivningarna.

Föräldraledighet

När det gäller uttagen föräldraledighet under 2005 så har det fördelats enligt följande;

Ledighet med föräldrapenning:

Kvinnor: 3,72 % av ordinarie arbetstid

Män: 1,63 % av ordinarie arbetstid

Ledighet med tillfällig föräldrapenning:

Kvinnor: 0,29 % av ordinarie arbetstid

Män: 0,46 % av ordinarie arbetstid

Utifrån ovanstående siffror kan det konstateras att männen på Högskolan tar ut ungefär 30 % av den totalt uttagna ledigheten med föräldrapenning. När det gäller tillfällig föräldrapenning så tar männen dock ut en större andel än kvinnorna.

Arbetsgruppen förslag är att en föräldrapolicy ska upprättas där det tydligt framkommer vad Högskolan har för målsättning samt vad Högskolan ska göra för att underlätta för anställda under föräldraledigheten. Högskolan bör även stimulera till ett ökat uttag av föräldraledighet bland män samt på alla nivåer i verksamheten.

Övriga anställningsvillkor som har kartlagts är tidsbegränsade anställningar och lönetillägg. Här kan arbetsgruppen dock inte se någon direkt skillnad mellan kvinnor och män, se statistik enligt nedan.

Tidsbegränsade anställningar

Av 463 anställda så har 267 personer tillsvidare anställning (57,7 %) och 196 personer tidsbegränsad anställning (42,3 %).

Tillsvidareanställningarna är fördelat på;

144 kvinnor (53,9 %)

123 män (46,1 %)

De tidsbegränsade anställningarna är fördelat på;

97 kvinnor (49,5 %)

99 män (50,5 %)

Lönetillägg

Av 463 anställda har 33 personer lönetillägg (7,1 %)

Av dessa är 16 män (48,5 %) och 17 kvinnor (51,5 %)

Vid nästa lönekartläggningstillfälle är arbetsgruppens förslag att det bör göras en djupare analys av lönetillägg där bland annat tillämpningen av lönetillägg undersöks. Ett ytterligare anställningsvillkor som bör undersökas är fördelningen av deltidsarbete mellan kvinnor och män.

3.2 Kartläggning och analys av löner

Lönekartläggningen omfattar samtliga anställda vid högskolan i Skövde, såväl fast som tidsbegränsad anställd personal. De faktiska löner som redovisas är inhämtade från lönesystemet PIR per datum 2005-10-31, efter det att första lönerevisionen inom RALS 2004-2007 var fastställd.

Med utgångspunkt från de anställdas befattningsbenämning samt utifrån den kartläggningen som genomfördes 2004 så har personalen delats in i 18 personalgrupper. Utifrån dessa personalgrupper har sedan statistiskt material tagits fram, vilket redovisas nedan.

3.3.1 Framtagen statistik

Det statistiska material som tagits fram är medellöner, lönespridning samt medianlöner. Därefter har en jämförelse av medellöner gjorts mellan år 2004 och år 2005 materialet har sorterats utifrån en grupp kallad *befattningsbenämning*.

Medellön och lönespridning

Befattningbenämning	Könsfördelning				Medellön				Lönespridning			
	antal		procent		kv	m	kv+m	Kv.lön i % av m.	kvinnor		män	
	kv	m	kv	m					lägst lön	högst lön	lägst lön	högst lön
Ledning	1	3	25	75	32700	55453	49765	66	32700	32700	49700	62000
Avdelningschefer	3	4	43	57	36663	42020	39724	87	31100	41290	40370	43520
Verksamhets-ansvariga	5	3	63	37	33754	31211	32800	108	30335	36244	26500	36800
Handläggare Ekonomi, personal	16	2	89	11	24123	29759	24749	81	20371	28620	29000	30518
Handläggare Specialistfunktion	14	6	70	30	24709	25010	24799	99	21018	27300	24600	27815
Handläggare Info, sekr, studrelat	17	2	89	11	20479	19000	20323	108	18511	24680	18500	19500
Bibliotekarier	7	5	58	42	22934	24125	23430	95	21575	24995	22300	27499
Studievägledare	6	0	100	-	22285	-	22285	-	19700	24300	-	-
Systemadm, utv	4	17	19	81	23541	22931	23047	103	23000	24477	21124	24424
Assistenten	18	3	86	14	18945	17533	18743	108	16648	22000	15000	18800
Teknisk service Vxi, schema	3	2	60	40	20478	19955	20269	103	19300	21730	19800	20110
Teknisk service Vaktmästare	1	3	25	75	18200	18153	18165	100	18200	18200	17900	18460
Projektanställda	9	4	69	31	22240	25075	23112	89	20000	33000	21800	30000
Professorer	1	14	7	93	42050	44815	44613	94	42050	42050	30000	55700
Universitetslektorer	17	60	22	78	34314	34119	34162	101	27304	41429	24500	48965
Universitetsadjunkt	56	28	67	33	27209	27530	27316	99	22300	39000	22250	32368
Gästlärare	39	30	57	43	23909	24482	24081	98	19000	30432	19130	32700
Doktorander	25	35	42	58	21576	21869	21723	99	19800	24900	19800	24900

Medianlöner

Befattningsbenämning	Medianlön, tot	Antal	Medianlön, män	Antal	Medianlön, kvinnor	Antal
Ledningsgrupp	52180	4	54659	3	42440	1
Avdelningschefer	41190	7	42095	4	37599	3
Verksamhetsansvariga	32974	8	30335	3	35613	5
Handläggare/ekonomi och personal	24000	18	29759	2	23850	16
Handläggare/ specialistfunktion	24944	20	24744	6	25000	14
Handläggare/ info, sekr, och studrelaterat	20133	19	19000	2	20145	17
Bibliotekarier	23117	12	23311	5	22636	7
Studievägledare	22655	6	0	0	22655	6
Systemadministratörer	23330	21	23296	17	23345	4
Assistenter	18800	21	18800	3	18750	18
Teknisk service, telvxl och schemalägg.	20110	5	19955	2	20405	3
Teknisk service, vaktmästare	18150	4	18100	3	18200	1
Projektanställda	21010	13	24250	4	20800	9
Professorer	45300	15	46030	14	42050	1
Universitetslektorer	33855	77	33827	60	34421	17
Universitetsadjunkter	26785	84	27678	28	26500	56
Gästlärare	24000	69	24150	30	23868	39
Doktorander/forskarstuderande	20500	60	20500	25	20500	35
Totalt median	24998	463	27000	221	24028	242

Jämförelse av medellöner mellan 2004 och 2005

Befattningsbenämning	Könsfördelning (antal)				Medellön 2004				Medellön 2005			
	2004		2005		kv	m	kv+m	Kv.lön i % av m.	kv	m	kv+m	Kv.lön i % av m.
	kv	m	kv	m								
Ledning	1	3	1	3	31700	53833	48300	59	32700	55453	49765	66
Avdelningschefer	2	3	3	4	36800	40667	39120	90	36663	42020	39724	87
Verksamhets-ansvariga	5	4	5	3	31205	29724	30547	105	33754	31211	32800	108
Handläggare Ekonomi, personal	10	2	16	2	23222	28857	24161	80	24123	29759	24749	81
Handläggare Specialistfunktion	8	4	14	6	24331	24314	24325	100	24709	25010	24799	99
Handläggare Info, sekr, studrelat	15	0	17	2	22226	0	22226	-	20479	19000	20323	108
Bibliotekarier	7	5	7	5	22277	23008	22581	97	22934	24125	23430	95
Studievägledare	7	0	6	0	20587	0	20587	-	22285	-	22285	-
Systemadm, utv	4	16	4	17	22876	22145	22292	103	23541	22931	23047	103
Assistenter	19	3	18	3	18548	19133	18628	97	18945	17533	18743	108
Teknisk service Vxl, schema	1	3	3	2	19701	18710	19453	105	20478	19955	20269	103
Teknisk service Vaktmästare	1	4	1	3	17567	17492	17507	100	18200	18153	18165	100
Projektanställda	5	1	9	4	21590	19900	21590	108	22240	25075	23112	89
Professorer	1	10	1	14	40800	45736	45287	89	42050	44815	44613	94
Universitetslektorer	9	53	17	60	34102	33795	33840	101	34314	34119	34162	101
Universitetsadjunkt	47	24	56	28	26330	27120	26598	97	27209	27530	27316	99
Gästlärare	55	42	39	30	24574	25084	23841	98	23909	24482	24081	98
Doktorander	23	47	25	35	20647	20887	20808	99	21576	21869	21723	99

3.3.2 Lika arbeten

Kartläggning och analys utgår från respektive grupp benämnd *befattningsbenämning* i tabellerna ovan. Analys kommer att göras i samtliga fall, både när kvinnors lön är lägre och när männens lön är lägre.

Ledning

I denna grupp kan en stor differens urskiljas, männens medellön är drygt 22 000 kr mer än lönen för den kvinna som finns representerad i gruppen. Förklaringen kan delvis ges i bakomliggande faktorer som relaterar till högre utbildningsnivå, högre ålder och längre anställningstid för männen. Av de tre männen är två professorer och en docent och samtliga disputerade. De är alla tre äldre än den kvinna som ingår i gruppen.

Åtgärd: Arbetsgruppen anser att löneskillnaderna endast delvis kan förklaras av bakomliggande faktorer. För att förebygga strukturell diskriminering och oförklarliga löneskillnader är arbetsgruppens förslag att ledningsgruppens arbetsuppgifter och ansvar bör specificeras så att relevans av utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet blir tydlig.

Avdelningschefer

Männens medellön överstiger kvinnornas med ungefär 5 000 kr. Skillnaden i löner i denna grupp kan förklaras av att två kvinnor drar ner medellönen. Av dessa är en kvinna stf chef och en kvinna utövar sitt chefskap som uppdrag för vilket hon utöver ordinarie lön erhåller ett lönetillägg på 3 000 kr.

Åtgärd: Arbetsgruppens förslag är det bör finnas en specificering av lönesättning av chef och biträdande chef.

Verksamhetsansvariga

Gruppen verksamhetsansvariga är en grupp där det är stor spridning i arbetsuppgifter och ansvar. Detta innebär också att det är en stor spridning i lön. Det kan dock noteras att kvinnornas medellön överstiger männens med 2 500 kr.

Åtgärd: Vid nästa lönerevision bör lönerna i denna grupp särskilt ses över utifrån befattningshavarens arbetsuppgifter och ansvar.

Handläggare; ekonomi, personal

I denna grupp är löneskillnaderna i medellön ungefär 5 600 kr mellan kvinnor och män. Skillnader i löner kan utläsas mellan ekonomihandläggare och personalhandläggare samt mellan institutionerna och avdelningarna. Löneskillnaderna kan delvis förklaras genom spridning i arbetsuppgifter och fördelning av ansvar samt att det är flera nyanställda bland kvinnorna. Bakomliggande faktorer kan dock inte helt förklara löneskillnaderna vilket föranleder att Högskolan bör redovisa åtgärder i handlingsplanen. Liknande notering gjordes i lönekartläggning år 2004 men trots detta har ingen förändring skett mellan åren.

Åtgärd: Vid nästa lönerevision bör kvinnornas lön i denna grupp särskilt ses över.

Handläggare, specialistfunktion

Männens medellön överstiger kvinnornas med ungefär 300 kr. Bakomliggande faktorer (ålder, arbetslivserfarenhet, anställningstid och utbildning) kan förklara löneskillnaderna. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Handläggare; info, sekreterare och studentrelaterat

Männen har lägre lön än kvinnorna. Orsaken till detta är att männen är nyanställda och de har därmed en kortare anställningstid inom myndigheten. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Bibliotekarier

Medellönen för kvinnorna understiger männens med ungefär 1 200 kr. Bakomliggande faktorer (ålder, arbetslivserfarenhet, anställningstid och utbildning) kan förklara löneskillnaderna. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Studievägledare

I denna grupp finns endast kvinnor representerade. En jämförelse kan därför inte göras här utan det kommer istället att ske vid analys av likvärdiga arbetsuppgifter.

Systemadministratörer, systemutvecklare

Medellönen för kvinnorna överstiger männens med ungefär 600 kr. Bakomliggande faktorer (arbetslivserfarenhet, anställningstid och utbildning) kan förklara löneskillnaderna. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Assistenter

I denna grupp överstiger kvinnornas medellön männens med 1 400 kr. Orsaken till detta är att männen är nyanställda och de har därmed kortare anställningstid inom myndigheten men också en kortare arbetslivserfarenhet. En skillnad som dock kan urskiljas i kartläggningen är skillnaden i lön mellan kvinnorna i gruppen, där några befattningshavare har en mycket lägre månadslön än resterande personer. Förklaringen i detta kan delvis vara lägre utbildningsnivå.

Åtgärd: Arbetsgruppen föreslår att lönerna i denna grupp bör ses över i nästa lönerevision och då särskilt lönerna hos de kvinnor som hade mycket lägre lön än resterande personer i gruppen.

Teknisk service; växel, schema

Medellönen för kvinnorna överstiger männens med ungefär 500 kr. Bakomliggande faktorer, såsom anställningstid inom myndigheten kan förklara löneskillnaderna. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Teknisk service; vaktmästare

Medellönen för kvinnorna överstiger männens med ungefär 50 kr. Bakomliggande faktorer (arbetslivserfarenhet, anställningstid och utbildning) kan förklara löneskillnaderna. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Projektanställda

I denna grupp är männens lön ungefär 2 800 kr högre än kvinnornas. De orsaker till löneskillnader som kan utläsas är att några av kvinnorna är nyanställda. Andra orsaker är också att det är vilket projekt samt hur stort ansvar man har inom projektet som reglerar lönen. I gruppen kan det också utläsas att en kvinna och en man har mycket högre lön än resterande personer i gruppen, orsaken till detta bör undersökas.

Bakomliggande faktorer, såsom ålder, anställningstid och utbildning, kan inte helt förklara löneskillnaderna i denna grupp. Det har i denna grupp också skett en stor skillnad mellan 2004 och 2005, kvinnornas medellön har minskat jämfört med männens. Orsaker till denna förändring kan delvis vara att flera personer i denna grupp har nyanställts efter 2004 samt att andra projekt på Högskolan har tillkommit.

Åtgärd: En förklaring till löneskillnaderna bör skrivas utifrån en tydlig beskrivning av projektet samt utifrån de lönepåverkande faktorerna (exempelvis arbetsuppgifter och ansvar). En djupare analys kommer även att ske vid jämförelse av likvärdiga arbetsuppgifter.

Professorer

Medellönen för männen överstiger ungefär 2 800 kr den kvinna som finns representerad i gruppen. Bakomliggande förklaring till detta är att kvinnan dels att hon nyligen är befordrad men också marknadsläget. I gruppen finns det dock ett flertal män som har lägre lön än kvinnan. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Universitetslektorer

I denna grupp överstiger kvinnornas medellön männens med ungefär 200 kr. Den högre medellönen för kvinnorna kan delvis bero på en kvinna med mycket högre lön som höjer medelvärdet. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Universitetsadjunkter

Utifrån det framtagna statistiska materialet överstiger männens medellön kvinnornas med 300 kr. En annan bild framträder dock vid granskning av medianlönerna där männens medianlön överstiger kvinnornas med ungefär 1 200 kr. Detta anser arbetsgruppen ger anledning att gå vidare.

Åtgärd: En djupare analys kommer att ske vid jämförelse av likvärdiga arbetsuppgifter.

Gästlärare

I denna grupp överstiger männens medellön kvinnornas med ungefär 600 kr. Bakomliggande faktorer, såsom ålder, anställningstid och utbildning kan förklara löneskillnaderna. I denna grupp styr också marknadsläget lönerna till stor del. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Doktorander

För denna grupp överstiger männens medellön kvinnornas med ungefär 300 kr. Gruppen lönesätts dock efter en lönestege för forskarstuderande vilket förklarar skillnaderna i lön.

Doktoranderna flyttas upp i stegen efter genomfört arbete i sin doktorandutbildning. Arbetsgruppen föreslår inga åtgärder.

Övergripande

Sammanfattningsvis kan det konstateras att bland personalkategorierna verksamhetsansvariga, handläggare (info, sekreterare och studentrelaterat), systemadministratörer/systemutvecklare, teknisk service (växel, schema och vaktmästare) och universitetslektorer så överstiger kvinnornas lön männens. I grupperna handläggare (specialistfunktion), gästlärare och doktorander kan endast en marginell skillnad urskiljas. I övriga kategorier överstiger männens löner kvinnornas.

Totalt för Högskolan i Skövde är männens medellön 3 979 kr kronor högre än kvinnornas medellön. (Männens medellön är 28 880 kr och kvinnornas medellön 24 901 kr). En bakomliggande faktor till detta är att skillnaderna i lön är större ju högre upp i verksamheten analysen sker. Det kan även utläsas stora skillnader i lön i de personalkategorier som är kvinno- respektive mansdominerade. Kvinnodominerade kategorier är främst handläggare (ekonomi, personal), handläggare (info, sekreterare och studentrelaterat), studievägledare och assistenter. Mansdominerade grupper är systemadministratörer/systemutvecklare, teknisk service/vaktmästare men också lektorer och professorer. Analys av kvinno- respektive mansdominerade grupper görs vid likvärdiga arbeten.

Vid analys av lärarkategorierna, professor, lektor och gästlärare är det svårt att se några större löneskillnader mellan kvinnor och män. Arbetsgruppen anser därför att man bör gå ner djupare och analysera lärarkategorierna uppdelat på ämne och institution. Denna analys kommer att ske i samband med att likvärdiga arbeten analyseras.

3.3.3 Likvärdiga arbeten

Enligt jämställdhetslagens krav skall kartläggning och analys göras av lika arbeten samt av kvinnodominerade och mansdominerade grupper som utför likvärdiga arbeten. Den sistnämnda kan idag inte genomföras då det sker ett arbete med att uppdatera BESTA-koderna på Högskolan, som i sin tur ska vara ett hjälpmedel vid analysen.

Analys och kartläggning av likvärdiga arbeten föreslås därför vara en del i den första handlingsplanen för jämställda löner. Arbetet med uppdateringen av BESTA-koderna beräknas vara klart våren/sommaren 2006. En ny lönekartläggning, där likvärdiga arbeten analyseras, kommer därefter att genomföras under hösten 2006 då uppdateringen är färdig.

3.4 Sammanfattning

Sammanfattningsvis kan det konstateras att skillnaderna i lön är större ju högre upp i verksamheten som analysen sker. Detta är också kopplat till de stora kvinno- respektive mansdominerade personalkategorierna samt övriga strukturer på Högskolan. Strukturer på Högskolan för 2005 kan sammanfattas enligt följande;

- HS styrelse består av 15 personer, varav 9 är män
- HS har 463 anställda varav 48 % är män
- Män i chefsgruppen 60 % (ledningsgrupp, avdelningschefer, prefekter, FUN, LUN)
- Administrativ/teknisk personal 32 % män
- Manliga professorer 93 %
- Manliga lektorer 78 %
- Manliga adjunkter 33 %
- Manliga doktorander 58 %

Ovanstående siffror kan också illustreras med en pyramid där de kvinnodominerade grupperna befinner sig i botten och de mer mansdominerade i toppen.

Horisontell könssegregering:

Det finns olika typer av könssegregering, det vill säga uppdelning efter kön. Ett mått är den horisontella uppdelningen efter kön. I Högskolans verksamhet är vissa arbeten starkt könskodade, vilket ger upphov till att grupper omfattande samma tjänstebenenämning är kvinnodominerade respektive mansdominerade. Dessa grupper kan bestå av ett stort antal anställda eller av ett litet antal anställda. En grupp är kvinnodominerad respektive mansdominerad om 60 % eller fler är av det ena könet. Stora kvinnodominerade grupper är exempelvis studievägledare, handläggare (ekonomi, personal) och handläggare (info, sekreterare och studentrelaterat). Stora mansdominerade grupper är lektorer, professorer och systemadministratörer/systemutvecklare.

Vertikal könssegregering:

Ett annat mått på könssegregering är den vertikala uppdelning, vilket är ett hierarkiskt mått. Kvinnor och män befinner sig på olika nivåer i verksamheten och har därmed olika möjligheter att påverka och styra verksamheten. Den vertikala uppdelningen visas i den administrativa gruppen där andelen män är 11 % i gruppen handläggare (ekonomi, personal) och 11 % i gruppen handläggare (info, sekreterare och studentrelaterat). Bland studievägledarna finns inga män.

I gruppen lärare är andelen män i gruppen adjunkter 33 % och i gruppen professorer 93 %. Detta kan illustreras med en pyramid där de stora kvinnodominerade grupperna befinner sig i botten och de mer mansdominerade grupperna i toppen. De kvinnodominerade grupperna är större än de mansdominerade och manligt kodade arbetsuppgifter särskiljs i högre grad genom olika tjänstebenenämningar.

Utbildning och formell kompetens är viktig i ett hierarkiskt system som akademien. På Högskolan är det i dag totalt sett fler kvinnor än män bland studenterna och de forskarstuderande. Andelen kvinnor, anställda som lektorer, som disputerat har ökat de senaste åren. Slutsatsen är att det finns stora strukturellt betingande skillnader mellan kvinnors och mäns arbetsuppgifter och små skillnader när det gäller variablerna ålder, anställningstid, anställningsform etc. Högskolan i Skövde är en arbetsplats som präglas av såväl horisontell som vertikal könsuppdelning.

4. Handlingsplan för jämställda löner på HS 2006

I Högskolans jämställdhetsplan fastställs sex huvudområden som ska prioriteras för det långsiktiga och övergripande jämställdhetsarbetet. Dessa områden är;

- Jämställda arbetsförhållanden
- Rekrytering som syftar till att nå jämn könsfördelning på alla nivåer i organisationen såväl på befattningar som i styrelser, nämnder och ledningsuppdrag
- Jämställda löner
- Kunskapsutveckling och attitydförändring
- Att bygga upp en väl fungerande organisation runt arbetet med jämställdhet och mångfald.
- Kunskapen om jämställdhet och genus ska öka inom grund- och forskarutbildning samt inom forskning.

En av de viktigaste jämställdhetsfrågorna är att kvinnor och män har lika lön för lika och likvärdiga arbeten. Löneskillnader som är direkt eller indirekt diskriminerande kan finnas på avdelningarna eller institutionsnivå. För att implementera arbetet med att förebygga, förhindra och åtgärda osakliga löneskillnader och anställningsvillkor ska lönekartläggning göras så nära verksamheten och besluten som möjligt. Lönekriterier ska utvecklas och vara könsneutrala för att stödja en rättvis och jämställd löneutveckling.

Under 2006 kommer lönekartläggning att vara en av de åtgärder som prioriteras på Högskolan. Utifrån den analys som skett av arbetsgruppen samt efter utvärderingen av 2004 års lönekartläggning kommer en handlingsplan för jämställda löner att upprättas.

4.1 Utvärdering av 2004 års lönekartläggning

Högskolan har gjort en lönekartläggning under 2004 som visade att det fanns vissa löneskillnader mellan kvinnor och män. Sammanfattningsvis kan sägas att av de 18 personalkategorier som analyserades så bestod två av grupperna 100 procent av kvinnor. Sex av grupperna hade medellöner där kvinnornas löner översteg männens. I doktorandgruppen var medellönen lika för kvinnor och män.

För ledningsgruppen, professorerna och avdelningscheferna fanns bakomliggande faktorer som förklarade löneskillnaderna. När det gäller lönerna för gästlärare, bibliotekarier, assistenter var männens medellöner marginellt högre än kvinnornas och det fanns även bakomliggande faktorer som förklarar löneskillnaderna.

När det gällde personalkategorierna universitetslektorer, universitetsadjunkter samt handläggare (ekonomi och personal) så framkom det att det fanns vissa löneskillnader mellan kvinnor och män. Löneskillnaderna kunde delvis förklaras i bakomliggande faktorer (ålder, anställningstid och utbildning) men det framkom dock att personalkategorier skulle ses över i nästa lönerevision

Totalt för Högskolan i Skövde (2004-04-01) var männens medellön 3 610 kronor högre än kvinnornas. En bakomliggande faktor till detta är att männen är i dominans i ledningsgrupp, bland professorer, universitetslektorer och avdelningschefer. Kvinnorna är i dominans i assistent- och handläggargrupperna. Såväl kortsiktiga som långsiktiga mål för Högskolan i Skövde ska vara att få in fler kvinnor i ledningsfunktionerna och fler män i assistent- och handläggarfunktionerna.

Efter en jämförelse mellan 2004 års lönekartläggning och med det statistiska materialet för 2005 så kan det konstateras några positiva förändringar. I gruppen universitetslektorer är det endast små löneskillnader mellan kvinnor och män i 2005 års kartläggning. I gruppen professorer och ledning har kvinnornas lön ökat jämfört med männens sedan 2004 års kartläggning. När det gäller förändring i lön i gruppen handläggare (ekonomi, personal) kan endast en marginell förändring noteras mellan 2004 och 2005 vilket innebär att det fortfarande kan utläsas löneskillnader mellan kvinnor och män. Det kan också noteras att andelen män har ökat i personalkategorierna handläggare (info, sekreterare och studentrelaterat) samt bland projektanställda. Det kan också noteras att skillnaden mellan männen och kvinnornas medellön totalt på Högskolan har ökat från 3 610 kr till 3 979 kr.

4.2 Övergripande åtgärder för 2006

Utgångspunkten är att genomföra åtgärder utifrån den kartläggning och analys som genomförts i kapitel 3 samt utifrån utvärderingen av 2004 års kartläggning (kapitel 4.1). Nedan följer de åtgärder som kommer att prioriteras på HS under 2006.

Likvärdiga arbeten

Kartläggning av kvinno- respektive mansdominerade grupper ska göras vid analys av likvärdiga arbeten. En djupare analys ska då också göras av grupperna projektanställda samt universitetsadjunkter. Utöver detta ska analys göras när det gäller lärarkategorierna, professor, lektor och gästlärare då det är svårt att se några större löneskillnader mellan kvinnor och män i kartläggningen av lika arbeten. Analysen av lärarkategorierna bör vara uppdelat på ämne och institution. Som hjälpmedel vida kartläggning och analys av likvärdiga arbeten ska BESTA- koderna användas.

Ansvarig: Särskild utsedd arbetsgrupp för lönekartläggning

Tidsplan: Analys och kartläggning av likvärdiga arbeten ska vara klar till 30 september, 2006 då den nya lönerevisionen startar.

Jämställdhetslagens krav på analys av likvärdiga arbeten är således ännu inte uppfyllt, utan analys och kartläggning utifrån BESTA- koderna skrivs därför in i handlingsplanen för 2006. Utöver detta kommer ett långsiktigt mål på Högskolan i Skövde vara att en fullständig arbetsvärdering genomförs, utifrån exempelvis en metod som Lönelots.

Rekrytering

Såväl kortsiktiga som långsiktiga mål för Högskolan i Skövde ska vara att få in fler kvinnor i ledningsfunktionerna och fler män i assistent- och handläggarfunktionerna i

syfte att uppnå en jämnare könsfördelning. Ett ytterligare mål är att öka andelen nyrekryterade kvinnor vid personalkategorierna professorer och lektorer.

Ansvarig: Personalchef, prefekter/avdelningschefer, personalhandläggare samt jämställdhetshandläggare.

Tidsplan: Kontinuerligt

Lönepolitiken på HS

Utifrån arbetsgruppens kartläggning och analys av lönepolitiken på HS vilket redovisas i kapitel 2 ska följande åtgärder att prioriteras:

- Dokumentet för lönepolitik vid Högskolan i Skövde (dnr 138-04-43) ska förtydligas och några punkter ska föras in, vilka har redovisats i kapitel 2.1.
- Jämställdhetsperspektivet ska bli tydligare i dokumentet och genomsyra hela lönepolitiken.
- Anordna en utbildning i jämställda löner för lönesättande chefer.

Ansvarig: Personalavdelningen samt jämställdhetshandläggare

Tidsplan: Klart 30 juni, 2006

Anställningsvillkor

Utifrån kartläggning och analys av anställningsvilkoren föreslår arbetsgruppen följande åtgärder:

- Dokumentet med riktlinjer för rehabilitering ska utvärderas och eventuellt revideras.
- En föräldrapolicy ska upprättas där det tydligt framkommer vad Högskolan har för målsättning samt vad Högskolan bör göra för att underlätta för anställda under föräldraledigheten.
- Högskolan ska stimulera till ett ökat uttag av föräldraledighet bland män samt på alla nivåer i verksamheten.

Ansvarig: Personalavdelningen samt jämställdhetshandläggare

Tidsplan: Klart 31 augusti, 2006

Vid nästa lönekartläggningstillfälle ska en djupare analys av lönetillägg göras. Dessutom ska fördelningen av deltidsarbete mellan kvinnor och män undersökas.

Revidering av löner

Revidering av samtliga anställdas löner på Högskolan kommer att ske vid nästa lönerevision. Lönerevisionen får dock inte ske i alltför små lönegrupper och det ska ske med samsyn mellan institutionerna och avdelningarna. Nedanstående åtgärder ska prioriteras i följande personalkategorier.

Ledning: Arbetsgruppen anser att löneskillnaderna endast delvis kan förklaras av bakomliggande faktorer. Ledningsgruppens arbetsuppgifter och ansvar ska därför specificeras så att relevans av utbildningsnivå och arbetslivserfarenhet blir tydlig.

Ansvarig: Rektor
Tidsplan: Klart 30 april, 2006

Avdelningschefer: En specificering ska skrivas för lönesättning av chef och biträdande chef.

Ansvarig: Rektor
Tidsplan: Klart 30 april, 2006

Verksamhetsansvariga: Lönerna i denna grupp ska särskilt ses över utifrån befattningshavarens arbetsuppgifter och ansvar.

Ansvarig: Lönesättande chef tillsammans med förhandlingsgruppen
Tidsplan: Pågående lönerevision

Handläggare (ekonomi, personal): Kvinnornas lön i denna grupp ska särskilt ses över.

Ansvarig: Lönesättande chef tillsammans med förhandlingsgruppen
Tidsplan: Pågående lönerevision

Assistenterna: Lönerna i denna grupp ska ses över då särskilt lönerna hos de kvinnor som hade mycket lägre lön än resterande personer i gruppen.

Ansvarig: Lönesättande chef tillsammans med förhandlingsgruppen
Tidsplan: Pågående lönerevision

Projektanställda: En förklaring till löneskillnaderna ska skrivas genom en tydlig beskrivning av projektet samt de lönepåverkande faktorer (exempelvis arbetsuppgifter och ansvar).

Ansvarig: Personalavdelningen i samsyn med berörda chefer
Tidsplan: Klart 30 september, 2006

Universitetsadjunkter: En djupare analys ska göras vid jämförelse av likvärdiga arbetsuppgifter.

Ansvarig: Särskild utsedd arbetsgrupp för lönekartläggning
Tidsplan: Analys och kartläggning av likvärdiga arbeten ska vara klar till 30 september, 2006 då den nya lönerevisionen startar.

Samtliga ovanstående åtgärder kommer att ske i samverkan med de fackliga organisationerna. Uppföljning och utvärdering av handlingsplanen kommer att ske i samband med nästa kartläggning. Återrapportering ska ske till rektors stab, Rättviserådet och prefekter/avdelningschefer samt i nästa årsredovisning.

Avslutningsvis kan sägas att den årliga lönekartläggningen måste bli en del av lönebildningsprocessen och utgöra ett underlag för löneförhandlingar. Ett system med individuell och differentierad lönesättning ställer höga krav på alla inblandade parter, men ytterst är det arbetsgivaren som bär ansvaret för att lönesättningen är saklig och att den kan uppfattas som rättvis. Individuell lönesättning utifrån oklara och vaga kriterier kan leda till osaklig lönesättning där kön kan bli ett skäl för särskiljande. Högskolans lönepolitik samt uppsatta lönekriterier skall vara kända av alla anställda vid Högskolan.

BILAGA 1

ST inom universitets- och högskoleområdet
Högskolan i Skövde
Stefan Borck
Ingvar Karlsson

2006-03-30

Till
Karolina Norrmann, jämställdhets- och mångfaldshandläggare
Högskolan i Skövde

Kommentar till Kartläggning och analys av löneskillnader på Högskolan i Skövde

Från ST inom universitets- och högskoleområdet vill vi till beslutet om *Kartläggning och analys av löneskillnader på Högskolan i Skövde* lägga till att vi inte ser detta som en fullvärdig lönekartläggning eftersom någon arbetsvärdering inte är gjord. Detta betonas också i materialet, t ex punkt 3.3.3. Vi ser BESTA-klassificeringen där lika arbeten kan utläsas och jämföras som ytterligare ett steg på vägen mot en fullvärdig lönekartläggning. När en lönekartläggning är gjord utifrån en arbetsvärdering med hjälp av vedertagen metod som t ex Lönelots har vi nått målet.

Förslag till tidsplan:

Vår 2006	Lönekartläggning utifrån befattningsbeskrivning
Höst 2006	Lönekartläggning utifrån BESTA
2007	Arbetsvärdering
2008	Lönekartläggning utifrån arbetsvärdering

Vi ser arbetet som gjorts som mycket positivt och konstaterar att den goda viljan finns för att det ska bli det redskap i lönearbetet som parterna är beroende av för att oskäliga löneskillnader på grund av kön vid Högskolan i Skövde ska kunna åtgärdas.

Utöver detta har vi synpunkter på innehållet i dokumentet, framför allt punkt 2.1 där vi ifrågasätter vissa delar. ST står inte bakom skrivelsen om att "social förmåga" ska finnas med i de lönepåverkande faktorerna av två skäl:

- Social förmåga är inte tydliggjort eller förklarat utifrån ett jämställdhetsperspektiv
- Social förmåga är otydligt och svårdefinierat begrepp som inte är konkretiserat. Vad är social förmåga? Hur beter man sig för att visa god eller mindre god social förmåga? Vem avgör detta? Hur ska det mätas/jämföras mellan individer?

Detta är viktiga frågor för att undvika godtycklighet som undergräver förtroendet för en process där "lönesättning ska ske på saklig grund". Vi ställer oss dock positiva till att diskutera detta i kommande förhandlingar om de lönepåverkande faktorerna.

Stefan Borck

Ingvar Karlsson

BILAGA 2

Skövde 2006-04-05

Till
Karolina Norrman, jämställdhets- och mångfaldshandläggare
Högskolan i Skövde

Kommentarer till dokumentet *Kartläggning och analys av löneskillnader på Högskolan i Skövde*

Styrelsen för SACO-S vid Högskolan i Skövde lämnar följande kommentarer till ovanstående dokument. Vi ställer oss mycket positiva till att arbetet med lönekartläggning och analys av löneskillnader har påbörjats på högskolan. Vi ser detta som ett första steg i arbetet med att skapa en lönesättning som de anställda kan uppfatta som rimlig och rättvis. Vi ser det dock som viktigt att betona att det hittills genomförda arbetet bara är ett första steg på vägen, eftersom en fullt genomförd lönekartläggning kräver att man genomför en arbetsvärdering, där anställdas arbetsuppgifter jämförs. Detta påpekas i dokumentet (se punkt 3.3.3) men vi anser det vara av stor vikt att ytterligare understryka detta faktum.

I arbetet med lönekartläggningen har högskolans lönepolitiska dokument granskats och med anledning av det har arbetsgruppen föreslagit vissa förändringar när det gäller, bland annat, de lönepåverkande faktorerna. SACO-styrelsen ställer sig mycket positiv till att högskolans lönepolitiska dokument revideras och vi diskuterar gärna lönepåverkande faktorer.

Vi vill dock påpeka att det, under punkt 2.1 i lönekartläggningsdokumentet, finns skrivningar som vi menar inte har kopplats till lönekartläggning utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Vi vill också poängtera att vi inte stödjer skrivningen om behovet av att föra in "social förmåga" som en lönepåverkande faktor och vi stödjer heller inte den definition av "social förmåga" som arbetsgruppen föreslår. I det sammanhanget noterar vi att det finns ett dokument av senare datum än högskolans lönepolitiska dokument (dnr 290-04-43 Faktorer vid individuell lönesättning) som inte nämns i lönekartläggningen.

Vi vill också påpeka att det krävs förtydligande och exemplifierande av vad som menas med att högskolan ska "...värdesätta den kunskap en arbetstagare fått under exempelvis föräldraledighet" för att en sådan faktor ska kunna vara tillämpbar.

Vi ser fram emot fortsatta diskussioner i frågan.
Styrelsen för SACO-S vid Högskolan i Skövde, genom

Karin Kronberg

BILAGA 3

Läraryrket inom universitets- och högskoleområdet
Högskolan i Skövde
Elisabeth Berggren

Rektor och arbetsgruppens representanter
Karolina Norrman, jämställdhets- och mångfaldshandläggare
Högskolan i Skövde

Kartläggning och analys av löneskillnader på Högskolan i Skövde

Läraryrket ser arbetet som gjorts som positivt och konstaterar att den goda viljan finns för att det ska bli det redskap i lönearbetet som parterna är beroende av för att oskäliga löneskillnader vid Högskolan i Skövde ska kunna åtgärdas. Såsom påpekas under punkt 3.3.3 så är det inte en fullvärdig lönekartläggning och Läraryrket vill därför att, förutom vad som sägs i dokumentet, att följande tas i beaktande i det fortsatta arbetet:

1. Att en **jämförelse av löner även görs mellan olika grupper**, inte bara inom grupp. (exempelvis jämföra universitetsadjunkter med gruppen verksamhetsansvariga).
2. Att **djup, bredd, och längd på utbildning kartläggs i grupper** och beaktas
3. Att **antal år på befattningen kartläggs i grupper** och beaktas

Läraryrket representerar huvudsakligen universitetsadjunkter, företrädesvis universitetsadjunkter verksamma i Läraryrket och Sjuksköterskeprogram och i specialistutbildningar. Många av universitetsadjunkterna har förutom sin akademiska examen också en gedigen yrkesexamen på högskolenivå och ibland utöver detta en lärarexamen. Erfarenhet i yrket krävs också för att kunna utbilda studenter inom nämnda program och utbildningar. Ett stort antal av de personer som undertecknad företräder har magisterexamen och lång, mycket bred utbildning i övrigt, som behövs för att kvalitetssäkra utbildningen av sjuksköterskor och lärare, nyckelgrupper i vårt samhälle. Ett stort flertal adjunkter har dessutom mycket lång erfarenhet (>25 år) som högskolelärare. Kraven i arbetet som universitetsadjunkt är höga och studentgrupperna är mycket stora. Många av universitetsadjunkterna (kursansvariga och programkoordinatorer) är ansvariga för undervisa och leda stora grupper av studenter och har också ansvar för kursbudget. Trots detta ligger lönerna lågt hos adjunkterna i relation till den lönenivå som finns hos vissa enhetschefer och flera verksamhetsansvariga, som vare sig har samma utbildningsnivå (inget krav på) och/eller inte har så lång och bred utbildning som Läraryrket adjunktgrupper har. Vad som ofta hävdas är att verksamhetsansvariga har personalansvar och visst ekonomiskt ansvar, som gynnar en högre lönesättning. Visst skall så vara, men då i relation till vad som krävs för utbildning på befattningen, d v s befattningens svårighetsgrad. På HIS finns enhets- och verksamhetsansvariga med betydligt högre lön än de grupper Läraryrket företräder. Det kan inte vara förenligt med en rättvis lönepolitik och ge signaleffekter som inte är önskvärda. Detta måste rättas till snarast. I övrigt vill undertecknad utveckla resonemanget i dialog vid sittande bord.

Elisabeth Berggren
För Läraryrket