



**LUNDS**  
UNIVERSITET

Lönekartläggning 2023

Datum: 2023-08-23

Dnr: V 2023/1841

# Lönekartläggning 2023

Fastställd av HR-direktören 2023-08-23

# Innehåll

|   |    |
|---|----|
| Bakgrund.....   | 3  |
| 1 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor..... | 3  |
| 2 a Lika arbete .....   | 3  |
| 2 b Likvärdigt arbete .....   | 3  |
| Process och organisation .....  | 3  |
| Metod för kartläggning och verktyg .....                              | 3  |
| Kvalitetssäkring av BESTA .....                                       | 4  |
| Facklig medverkan.....  | 4  |
| Analys av likvärdiga arbeten .....                                    | 4  |
| Chefer .....  | 5  |
| Uppföljning föregående lönekartläggning.....                          | 5  |
| Nyckeltal.....  | 5  |
| Kartläggning .....  | 6  |
| Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....   | 6  |
| Lika arbete.....  | 6  |
| Likvärdigt arbete .....   | 8  |
| Sammanfattning.....   | 9  |
| Handlingsplan.....  | 9  |
| Värderingsnyckel för likvärdiga arbeten .....                         | 9  |
| Chefer.....   | 10 |
| BESTA-kodning .....   | 10 |
| Många befattningar .....  | 10 |
| Bilaga 1 – lika arbete .....  | 11 |

## Bakgrund

Arbetet med lönekartläggning har utgått från 3 kapitlet diskrimineringslagen, arbetsgivarens arbete med lönekartläggning:

8 §

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

1. *Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och*
2. *Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*

### 1 Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Syftet är att kartlägga och analysera hur bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor tillämpas ur ett jämställdhetsperspektiv hos arbetsgivaren.

#### 2 a Lika arbete

Arbetsgivaren ska analysera om löneskillnader mellan kvinnor och män har direkt eller indirekt samband med kön i grupper av anställda som utför arbete som är att betrakta som lika till sitt innehåll. I de fall det förekommer löneskillnader som inte går att förklara mot bakgrund av myndighetens lönepolitik eller andra sakliga grunder ska de åtgärdas enligt gällande löneprinciper.

Om skillnader upptäcks som framstår som systematiska i kvinnors och mäns lönestrukturer, eller löner som avviker från det normala lönemönstret i en grupp av lika arbete, måste arbetsgivaren undersöka orsakerna till detta.

#### 2 b Likvärdigt arbete

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet (enligt §9 pkt 1, DL). Bedömningen av de krav arbetet ställer görs med beaktande av kriterier som kunskap och färdighet samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Arbetsgivaren har att jämföra grupper med anställda som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat med grupper med anställda som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt, men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Vidare ska jämförelse göras mellan grupper med anställda som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupper med anställda som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre (i enlighet med § 9, pkt 2-3, DL). En grupp anses vara kvinnodominerad om andelen kvinnor är 60 procent eller mer.

## Process och organisation

### Metod för kartläggning och verktyg

Universitetet använder sig av BESTA-vägen som metodstöd för lönekartlägningsprocessen, ett stöd

som är framtaget av Partsrådet. BESTA kan användas i lönebildningsarbetet vid myndigheterna med fokus på att den ska vara ett stöd för analys av löneskillnader mellan kvinnor och män.<sup>1</sup>

I analysarbetet har Microsoft Power BI använts för att visualisera de datakällor som exporterats från personalsystemet Primula. Visualiseringen i Power BI har varit fullt tillgänglig för arbetstagarorganisationerna under arbetets gång.

## Kvalitetssäkring av BESTA

Som ett första steg i arbetet har arbetsgivaren korrigerat befintliga BESTA-koder som har haft felaktig logisk uppbyggnad i förhållande till klassificeringssystemets struktur, alternativt att koderna avviker från befintliga riktlinjer kring hur befattningar ska kodas inom universitetet. Ett Exceldokument upprättades för ändamålet där en mängd formler identifierade avvikelser i befintliga koder. Diskussion har även förts partsgemensamt kring universitets befintliga riktlinjer och hur dessa kan utvecklas för att bättre stödja verksamheten i att sätta adekvata koder på förekommande befattningar och medarbetare, vilket det redogörs för nedan i upprättad handlingsplan.

## Facklig medverkan

Fackliga företrädare från respektive avtalsbärande förbund vid Lunds universitet har bjudits in att delta i lönekartläggningsarbetet. För lönekartläggningsarbetet 2023 har företrädare för Saco-S, OFR/S och Seko deltagit i arbetet med en mötesfrekvens om ett möte i veckan som huvudregel. Denna konstellation, bestående av såväl arbetsgivarföreträdare som fackliga företrädare, kommer härnäst att benämnas som lönekartläggningsgruppen.

## Analys av lika arbete

Universitetet använder sig av BESTA-kodens första fyra positioner för indelning i lika arbete, där varje kod ses som en grupp med lika arbete. BESTA-koden styrs av innehållet i arbetet, och samtliga anställda vid universitetet har en BESTA-kod kopplad till befattningen som bland annat anger det huvudsakliga arbetsområdet samt grad av ansvar och komplexitet i arbetet (dock ingen hänsyn tagen till individuell skicklighet).

## Analys av likvärdiga arbeten

För att utröna vilka arbeten som kan anses vara likvärdiga, värderades samtliga BESTA-koder utifrån faktorplanen. Utgångspunkten för faktorplanen var de huvudområden som återges i diskrimineringslagens 3 kap. 10 §:

”Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika arbete som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.”

Dessa huvudområden har delats in i tio faktorer med fem nivåer i varje, se tabell 1. Viktning mellan faktorerna baserades på värderingar vid Lunds universitet och faktorns betydelse för verksamheten.

| Faktor              | Viktning   |
|---------------------|------------|
| Utbildning          | 23 procent |
| Erfarenheter        | 10 procent |
| Sociala färdigheter | 10 procent |
| Problemlösning      | 15 procent |

<sup>1</sup> <http://bestavagen.partsradet.se/>

|                                |            |
|--------------------------------|------------|
| <b>Arbetsledning</b>           | 10 procent |
| <b>Ansvar för verksamheten</b> | 10 procent |
| <b>Ansvar för resurser</b>     | 8 procent  |
| <b>Ansvar för människor</b>    | 7 procent  |
| <b>Psykiska förhållanden</b>   | 5 procent  |
| <b>Fysiska förhållanden</b>    | 2 procent  |

Tabell 1 - faktorplan<sup>2</sup>

## Chefer

Vid universitetet klassificeras chefer med en bokstav i tredje positionen, samt med siffrorna 1 eller 3 i BESTA-kodens fjärde position. Det finns i dagsläget ingen upparbetad struktur inom universitetet för hur chefer ska analyseras i samband med lönekartläggningen. Det behöver därför upprättas en struktur för vilka chefsuppdrag inom myndigheten som är att betrakta som lika och likvärdiga för att en analys ska vara möjlig. För årets lönekartläggning har parterna därför valt att analysera medarbetare och inte chefer.

## Uppföljning föregående lönekartläggning

Föregående lönekartläggning genomfördes 2019<sup>3</sup>, och mycket av de behov som redovisades i handlingsplanen då är fortfarande aktuella problemområden idag. Givet att lönekartlägningsarbetet har haft ett antal års uppehåll, samt att konstellationen av involverade aktörer vid myndigheten, på såväl arbetsgivar- som arbetstagar sidan, har förändrats sedan föregående kartläggning har behoven ackumulerats och blivit överväldigande stora på ett flertal områden. Det är en partsgemensam bedömning att analysen av skillnader mellan kvinnor och män inte i alla delar uppfyller grundläggande krav om reliabilitet och validitet på ett tillfredsställande sätt.

Mot bakgrund av ovan beskrivna historik och rådande förutsättningar står det klart för involverade parter att en långsiktig plan behöver upprättas för att på ett strukturerat och fokuserat tillvägagångssätt förbättra förutsättningarna etappvis. Mer om detta beskrivs nedan i den upprättade handlingsplanen för årets kartläggning.

## Nyckeltal

Nyckeltalen anger att det föreligger en skillnad i lön mellan män och kvinnor, men säger ingenting om huruvida denna skillnad är sakligt grundad eller om den beror på diskriminering. För att kunna svara på den frågan krävs närmare analys.

| Kön           | Antal       | %GT            | Antal         | 10p           | Median        | 90p         | Lön % (K/M) |
|---------------|-------------|----------------|---------------|---------------|---------------|-------------|-------------|
| K             | 4537        | 50,93%         | 29 560        | 39 800        | 58 200        | 91 %        |             |
| M             | 4371        | 49,07%         | 30 600        | 43 100        | 69 700        | 91 %        |             |
| <b>Totalt</b> | <b>8908</b> | <b>100,00%</b> | <b>30 200</b> | <b>41 100</b> | <b>65 630</b> | <b>91 %</b> |             |

<sup>2</sup> Faktorplanen togs fram genom partsgemensamt arbete 2018, dock kommunicerades aldrig det slutliga resultatet av faktorplan och arbetsvärdering till de involverade deltagarna i arbetsgrupperna.

<sup>3</sup> OFR har dock i skrivelse, ställd till arbetsgivaren 2020-08-25, framfört synpunkt om att arbetet med lönekartläggning 2019 inte har bedrivits partsgemensamt

Tabell 2 – nyckeltal

Vid en jämförelse av kvinnors och mäns löner vid Lund universitet 2023 är kvinnornas lön i genomsnitt 91 procent av männens. Detta är en förbättring från föregående lönekartläggning då kvinnors lön var i genomsnitt 88,9 procent av männens. Universitetet har dock en större skillnad i lön mellan kvinnor och män i jämförelse med den övriga statliga sektorn, där kvinnors lön i genomsnitt är 96% av männens.

## Kartläggning

### Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

I tidigare analyser av det lönepolitiska programmet för Lunds universitet (Dnr I F 9 5307/1999) har inga skillnader kunnat påvisas i tillämpningsanvisningarna som särskilt skulle kunna gynna något kön. Samma slutsats har dragits vid analys av Föreskrifter om ledningsuppdrag vid Lunds universitet (Dnr STYR 2018/1070). Inget nytt har framkommit för årets lönekartläggning mer än ett konstaterande att det lönepolitiska programmet har lämnats oreviderat i många år, men att en översyn av detta dokument ligger utanför ramen för lönekartlägningsarbetet.

### Lika arbete

Av de totalt 145 grupperna som identifierats baserat på BESTA-kod var 36 av grupperna enkönade (100 % av ena könet). De enkönade grupperna analyserades inte utifrån lika arbete. Fullständig tabell finns i ”bilaga 1 – lika arbete”.

För följande grupper finns anmärkningar:

| BESTA-4 | Lön % (K/M) | Område | Kommentar   |
|---------|-------------|--------|---|
| 1562    | 90%         | M      | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 2052    | 90%         | M      | Lönestrukturen behöver undersökas vidare för universitetslektorer |
| 5322    | 92%         | EHL    | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 4142    | 93%         | S      | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 6032    | 94%         | M      | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 6632    | 95%         | MaxIV  | Lönestrukturen behöver undersökas vidare                          |
| 4622    | 95%         | M      | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 1852    | 97%         | S      | Lönestrukturen behöver undersökas vidare för universitetslektorer |
| 2142    | 98%         | HT     | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 4832    | 98%         | FV     | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 1752    | 98%         | HT     | Lönestrukturen behöver undersökas vidare för universitetslektorer |
| 1742    | 98%         | HT     | Lönestrukturen behöver undersökas vidare för adjunkter            |
| 5422    | 98%         | FV     | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 4942    | 99%         | M      | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |
| 4332    | 98%         | HT     | Lönestrukturen behöver undersökas vidare                          |
| 7242    | 95%         | FV     | Lönestrukturen behöver undersökas vidare                          |
| 7232    | 90%         | FV     | Specifika individer behöver undersökas vidare                     |

|             |     |       |   |
|-------------|-----|-------|---|
| <b>7532</b> | 89% | MaxIV | Specifika individer behöver undersökas vidare |
| <b>4442</b> | 84% | FV    | Specifika individer behöver undersökas vidare |

Tabell 3 - avvikelser lika arbete

Berörda fakulteter har fått ta del av analysunderlaget och har ombetts inkomma med förklaring avseende den redovisade lönestrukturen för upptagna individer och grupper. Individärendena redovisas inte i denna rapport utan hanteras av lönekartläggningsgruppen. När det gäller lönestrukturen för ovan redovisade grupper har berörda fakulteter/motsvarande responderat följande:

| BESTA-4 | Grupp                                   | Område | Kommentar   |
|---------|---|--------|---|
| 2052    | Universitetslektorer                    | M      | Identifierade skillnader beror på marknadsläget för vissa kompetenser, och inte kön. Marknaden avseende löner utanför universitetet skiljer sig åt beroende på om man är sjuksköterska eller läkare.  |
| 6632    | Olika befattningar i samma arbetsområde | MaxIV  | Utredning pågår fortfarande i vissa delar. I analyserade delar förklaras identifierade skillnader med olika marknadslöner vid nyanställning, samt felaktig BESTA-kodning som bidrar till skevhet i statistiken.   |
| 1852    | Universitetslektorer                    | S      | Identifierade skillnader mellan män och kvinnor kopplas huvudsakligen till att fler män än kvinnor är utnämnda till docent, likaså har fler män erhållit QTP/ETP. Fakulteten ska fortsätta analysera fenomenet för att finna möjliga förklaringsmodeller till denna strukturella skillnad mellan män och kvinnor, som indirekt får bäring på lönestrukturen mellan könen. |
| 1752    | Universitetslektorer                    | HT     | Identifierade skillnader kan delvis förklaras av skillnader i kompetens, men i andra delar saknas förklaring. Dialog förs med berörda prefekter för att undersöka anledningen till de strukturella skillnaderna mellan män och kvinnor och hur skillnaderna ska adresseras i den kommande lönerevisionen under hösten 2023.   |
| 1742    | Adjunkter                               | HT     | Identifierade skillnader kan delvis förklaras av skillnader i kompetens, men i andra delar saknas förklaring. Dialog förs med berörda prefekter för att undersöka anledningen till de strukturella skillnaderna mellan män och kvinnor och hur skillnaderna ska adresseras i den kommande lönerevisionen under hösten 2023.   |

|      |   |    |  |
|------|---|----|--|
| 4332 | Liten grupp med samma befattning        | HT | Skillnader kan inte hänföras till kön.   |
| 7242 | Olika befattningar i samma arbetsområde | FV | Identifierade skillnader kan förklaras av betydande olikheter i arbetsinnehåll och dess komplexitet mellan jämförelsepersonerna. Skillnaderna kan därför inte hänföras till kön. |

I övrigt har lönekartläggningsgruppen upplevt att analysarbetet av lika arbeten har försvårats något av att det inte finns tydliga riktlinjer och gränsdragningar för hur befattningar på T/A-sidan, annat än i ett fåtal fall, ska BESTA-kodas. Det medför att sammansättningen av befattningar i samma BESTA-kombination i förekommande fall innehåller en flora av arbetsuppgifter som inte givet går att betrakta som lika arbete enligt lagens mening. Fortsatt arbete behövs därmed för att skapa en struktur för hur befattningar på T/A-sidan ska kodas med målsättning om rimliga kluster för lika arbeten och tydlig avgränsning gentemot övriga befattningar, vilket är en grundförutsättning för att analysera likvärdiga arbeten som behandlas i det följande.

### Likvärdigt arbete

Totalt 43 grupper matchades fram för att jämföra likvärdiga arbeten. Dessa grupper identifierades genom att applicera värderingsnyckeln för likvärdiga arbeten – framtagen av universitetet inför 2018 års lönekartläggning – på ett aktuellt dataunderlag från Primula. Vid en första genomgång kunde lönekartläggningsgruppen konstatera att flertalet matchningsgrupper hade en skev sammansättning av befattningar som mest sannolikt inte kan betraktas vara likvärdiga enligt lagens mening. Det kan finnas flera orsaker till att gruppernas sammansättning förefaller att vara skev. En anledning kan vara att värderingsnyckeln är baserad på en värdering av de fyra första positionerna i BESTA (som ringar in lika arbeten), utan tydlig koppling till de faktiska befattningarna som där inryms. Eftersom varje uppsättning av de fyra första positionerna av BESTA innehåller en rik flora av olika befattningar är det svårt att avgöra hur väl värderingen träffar och den är generaliserbar för samtliga inrymda befattningar. En annan anledning kopplar an till hur värderingsnyckeln en gång togs fram, där man delade upp de olika BESTA-grupperna mellan två arbetsgrupper. Dessa arbetsgrupper värderade sedan BESTA-grupperna utan att någon kalibrering genomfördes mellan arbetslagen och utan att analysera resultatet av helheten när samtliga värderingar väl var genomförda. Värderingsnyckeln har visserligen använts för att analysera likvärdiga arbeten för kartläggningarna 2018 och 2019, men med oklar träffsäkerhet.

Ett försök att korrigera värderingsnyckeln genomfördes av lönekartläggningsgruppen utan att uppnå ett tillfredsställande resultat. Anledningen kan med stor sannolikhet kopplas till att universitetet saknar en grundstruktur för hur i synnerhet teknisk och administrativ personal ska BESTA-kodas. BESTA-vägen förespråkar att arbetsvärderingen för likvärdiga arbeten görs på de befattningar som sorterar inom samma positioner i BESTA-koden (de fyra första positionerna) vilket, enligt metodstödet, ska ringa in de befattningar som kan betraktas som huvudsakligen lika. Om det då saknas en enhetlig struktur för hur befattningar bör kodas inom universitetet, blir det oklart om befattningar som återfinns i samma kluster verkligen är att betrakta som huvudsakligen lika. Än mer oklart blir det sedan vad som faktiskt är värderat som likvärdiga arbeten då arbetsvärderingen genomförs på befattningar som ingår i samma kluster som de fyra första positionerna i BESTA, och inte de faktiska befattningarna. Arbetsvärderingen kan således vara korrekt för någon eller några befattningar i ett kluster, men skev för andra, om ingen tydlig struktur finns.

En annan anledning kopplar an till hur värderingsnyckeln en gång togs fram, där man delade upp BESTA-grupperna mellan två arbetsgrupper. Dessa arbetsgrupper värderade sedan BESTA-grupperna utan att någon kalibrering genomfördes mellan arbetslagen och utan att analysera resultatet av helheten



när samtliga värderingar var genomförda. Värderingsnyckeln har visserligen använts för att analysera likvärdiga arbeten för kartläggningarna 2018 och 2019, men med oklar träffsäkerhet.

Lönekartläggningsgruppen har mot ovan anförd bakgrund identifierat ett behov av att stödja verksamheten med en grundläggande struktur, i likhet med de riktlinjer som finns för lärare, som anger en ram för kodningen för respektive befattning för teknisk och administrativ personal, där eventuellt handlingsutrymme (t.ex. i nivåställning för grupperingsnivå) anges. En sådan struktur kan främja enhetlig kodning inom universitetet, och motverka att det uppstår parallella strukturer inom enskilda organisatoriska delar som inte rimmar med helheten. Det blir potentiellt även enklare för lokal HR att sätta en saklig kodning vid nyrekrytering om handlingsalternativen är definierade.

## Sammanfattning

Även om universitetet som helhet har en större löneskillnad mellan kvinnor och män än statlig sektor i övrigt går utvecklingen i fortsatt positiv riktning vid universitetet, d.v.s. skillnaderna i lön mellan män och kvinnor fortsätter att minska. För lika arbete har analys genomförts och i de flesta fall har lönekartläggningsgruppen funnit att rådande löneskillnader inte kan kopplas till kön. Det har dock kunnat konstateras att flertalet skillnader i statistiken hänför sig till skevheter i tillämpningen av BESTA, och det är idag oklart vad analysen skulle visa om universitetet hade en bättre och mer stringent struktur kring hur befattningar kodas. Det går inte att utesluta att vissa osakligheter undgår analys p.g.a. otydliga och ickefungerande riktlinjer kring BESTA-kodning vid universitetet. Ett konkret exempel som kan nämnas är befattningen forskningsingenjörer som med tiden har utvecklats till att nästan utgöra en portalbefattning med skiftande arbetsinnehåll och olika grad av komplexitet, vilket gör befattningen svåranalyserad och i synnerhet i jämförelse med andra befattningar. Här finns ett betydande arbete att göra.

De avvikelser inom analysen för lika arbete som inte har kunnat förklaras på övergripande nivå har remitterats ut till respektive fakultet/motsvarande för vidare utredning och analys. Resultatet av denna vidare analys kommer att följas upp av lönekartläggningsgruppen.

Analysen över likvärdiga arbeten har gett vid handen att universitetet har ett behov av att upprätta en grundläggande struktur för BESTA-kodning som innefattar samtliga personalkategorier vid universitetet, detta för att kunna skapa en värderingsnyckel som är säkerställt träffsäker vad avser jämförelse av befattningar som är att betrakta som likvärdiga. Det har, inom ramen för denna lönekartläggning, varken varit möjligt att ta fram en adekvat bild över skillnader mellan kvinnodominerade och icke-kvinnodominerade yrken, eller att analysera dessa p.g.a. att befintlig värderingsnyckel innehåller allt för många osäkerhetsfaktorer. Handlingsplanen kommer därför att omfatta åtgärder som kopplar an till bland annat detta.

# Handlingsplan

## Värderingsnyckel för likvärdiga arbeten

Värderingsnyckeln behöver arbetas om i sin helhet för att utgöra ett träffsäkert verktyg för att identifiera arbeten vid myndigheten som är att betrakta som likvärdiga enligt lagens mening. En ny nyckel behöver senast arbetas fram i början av 2024 för att kunna användas till lönekartläggningsarbetet under våren 2024. Lönekartläggningsgruppen har då att ta ställning till följande metodologiskt tillvägagångssätt:

- Nyckeln utformas som metodstödet BESTA-vägen föreskriver, d.v.s. att arbetsvärderingen görs för respektive BESTA-4 som är ett samlande kluster av befattningar som (beroende på kvalitén i BESTA-kodningen) är att betrakta som lika eller alternativt,
- utforma nyckeln genom att genomföra en arbetsvärdering för varje aktiv befattning inom Lunds universitet

Respektive tillvägagångssätt ha sina för- och nackdelar. Fördelen med att värdera ett kluster som de fyra första positionerna i BESTA är att det begränsar antalet arbetsvärderingar som behöver genomföras. Risken är att arbetsvärderingen inte blir talande för hela floran av befattningar som omfattas av samma kluster. Fördelen med att genomföra en arbetsvärdering per befattning är att det blir en bedömning baserad på de faktiska arbetsuppgifterna för respektive befattning, men antalet arbetsvärderingar som behövas göras ökar väsentligt givet den rika flora av befattningar som är aktiva vid universitetet i dag (se nedan). Beslut tas inför 2024 års lönekartläggning.

## **Chefer**

Det behöver skapas en struktur för att möjliggöra analys av lika och likvärdiga arbeten för chefer. Detta arbete kan ske i anslutning till att ny värderingsnyckel, enligt ovan, tas fram för medarbetare utan chefsansvar, men det får planeringen av nästkommande lönekartläggning avgöra om tid och förutsättningar finns för att inkludera även detta arbete.

## **BESTA-kodning**

Lönekartläggningsgruppen har, som beskrivet ovan, identifierat ett behov av att strukturera tillämpningen av BESTA, i synnerhet för teknisk och administrativ personal. Målsättningen är att uppdatera befintliga riktlinjer för BESTA med en matris som anger vilket kodningsmässigt handlingsutrymme som finns för respektive aktiv befattning. Arbetet är långsiktigt och behöver hanteras med olika tidstempon utifrån partsgemensam planering och prioritering. I synnerhet har lönekartläggningsgruppen sett ett behov av att reformera riktlinjerna för hur forskningsingenjörer kodas. Det finns en samsyn i att i första hand lägga fokus på forskningsingenjörer som återfinns inom arbetsområdena 14-16 i BESTA. Detta eftersom majoriteten av befattningshavarna återfinns inom dessa områden, och eftersom detta även kan sägas vara kärnområdena för denna befattning.

## **Många befattningar**

Det finns knappt 340 olika befattningar vid Lunds universitet. Av dessa är drygt 100 unika medan 91 innehas av fler än en, men högst fem individer. Översyn av befattningar vid universitet bör göras för att säkerställa en enhetlig tillämpning och för att motverka att antalet titulaturer som eventuellt beskriver samma arbetsuppgifter ökar. Befattningar bör, i den mån det är möjligt, vara tydligt kopplade till specifika verksamhetsområden för att underlätta enhetlig tillämpning. Det finns dock befattningar som till nomenklaturen är väldigt generella att det inte är möjligt att klart definiera specifikt verksamhetsområde för respektive befattning. Det är en nödvändighet i vissa fall att använda en mer generell nomenklatur givet arbetets art, men det bör tillämpas restriktivt.

## Bilaga 1 – lika arbete

| BESTA-4 | Andel kvinnor | Lön % (K/M) | Kommentar                                    |
|---------|---------------|-------------|--|
| 2122    | 35%           | 85%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4112    | 72%           | 88%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1452    | 34%           | 88%         | Närmare utredning behövs                     |
| 4732    | 96%           | 88%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1522    | 66%           | 89%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1562    | 31%           | 90%         | Närmare utredning behövs                     |
| 1422    | 60%           | 90%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 6432    | 73%           | 90%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2052    | 56%           | 90%         | Närmare utredning behövs                     |
| 1432    | 38%           | 91%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5322    | 93%           | 92%         | Närmare utredning behövs                     |
| 4142    | 56%           | 93%         | Närmare utredning behövs                     |
| 4222    | 47%           | 94%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 6032    | 18%           | 94%         | Närmare utredning behövs                     |
| 6632    | 22%           | 95%         | Närmare utredning behövs                     |
| 1442    | 31%           | 95%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4532    | 15%           | 95%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4212    | 63%           | 95%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4622    | 17%           | 95%         | Närmare utredning behövs                     |
| 1642    | 64%           | 95%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4632    | 20%           | 96%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 6642    | 6%            | 96%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1242    | 62%           | 96%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4842    | 58%           | 97%         | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |

|      |     |      |  |
|------|-----|------|--|
| 1632 | 48% | 97%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1852 | 49% | 97%  | Närmare utredning behövs                     |
| 2032 | 57% | 98%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1952 | 26% | 98%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2142 | 42% | 98%  | Närmare utredning behövs                     |
| 4832 | 74% | 98%  | Närmare utredning behövs                     |
| 1752 | 53% | 98%  | Närmare utredning behövs                     |
| 4932 | 79% | 98%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4742 | 85% | 98%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1742 | 47% | 98%  | Närmare utredning behövs                     |
| 6412 | 81% | 98%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5422 | 40% | 98%  | Närmare utredning behövs                     |
| 6022 | 12% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 6012 | 20% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1552 | 51% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1842 | 44% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2132 | 83% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1932 | 40% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2062 | 32% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4942 | 73% | 99%  | Närmare utredning behövs                     |
| 5642 | 64% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1542 | 68% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1042 | 57% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 6422 | 67% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1732 | 58% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1622 | 40% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |

|      |     |      |  |
|------|-----|------|--|
| 4132 | 68% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4642 | 25% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1652 | 44% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2232 | 79% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2242 | 77% | 101% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1962 | 28% | 101% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1862 | 42% | 101% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1942 | 38% | 101% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1832 | 59% | 101% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1762 | 35% | 101% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1532 | 76% | 102% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 7712 | 81% | 102% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5312 | 77% | 102% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4922 | 70% | 102% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2222 | 82% | 103% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2212 | 51% | 103% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5412 | 28% | 103% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4722 | 93% | 103% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4522 | 14% | 104% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4822 | 94% | 104% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2042 | 73% | 104% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4032 | 43% | 106% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1032 | 74% | 107% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1052 | 62% | 108% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |

|      |     |      |  |
|------|-----|------|--|
| 7522 | 23% | 108% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5332 | 75% | 111% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5342 | 55% | 111% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 2152 | 50% | 142% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5432 | 33% | 132% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 7722 | 67% | 109% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4422 | 33% | 108% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4022 | 50% | 108% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1142 | 43% | 106% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4232 | 83% | 105% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4432 | 29% | 104% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 3532 | 50% | 104% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5742 | 25% | 104% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4242 | 33% | 102% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 1612 | 67% | 102% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4452 | 33% | 102% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4122 | 29% | 101% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 6752 | 50% | 100% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 3642 | 67% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4512 | 25% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 5732 | 56% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4752 | 40% | 99%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 7242 | 43% | 95%  | NÄRMARE UTREDNING BEHÖVS                     |
| 2252 | 67% | 96%  | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |

|      |     |     |  |
|------|-----|-----|--|
| 5032 | 44% | 96% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 7542 | 40% | 96% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 6442 | 67% | 96% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 7232 | 50% | 90% | NÄRMARE UTREDNING BEHÖVS                     |
| 5542 | 67% | 92% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4652 | 14% | 91% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |
| 4442 | 33% | 84% | NÄRMARE UTREDNING BEHÖVS                     |
| 4332 | 67% | 98% | NÄRMARE UTREDNING BEHÖVS                     |
| 7532 | 33% | 89% | NÄRMARE UTREDNING BEHÖVS                     |
| 4612 | 50% | 78% | Löneskillnader bedöms inte hänföras till kön |