



Kartläggning av 2023 års löner vid KTH

Sammanfattning

På samma sätt som under tidigare år visar årets lönekartläggning att KTH:s lönebildning och lönesättning inom vissa områden visar tecken på ojämställdhet. Detta följer till stor del strukturella mönster kring kvinno- och mansdominerade yrken på arbetsmarknaden där områden med likvärdiga svårighetsgrader uppvisar skillnader i lön med koppling till kön.¹ Även om mycket har hänt finns det flera skillnader mellan män och kvinnors arbetsmarknad. Trots att kvinnor i genomsnitt har längre utbildning än männen tjänar de i genomsnitt mindre och är mer sällan chefer. Löneskillnaden mellan män och kvinnor har legat relativt konstant på den svenska arbetsmarknaden de senaste trettio åren.²

Vid KTH finns olika mönster att lyfta fram när det gäller kvinno- respektive mansdominerade yrken och lönesättning. Några generella resultat som framkommit i årets kartläggning:

- Många gånger kan löneskillnader som systemet flaggar för förklaras sakligt (historiska löner, särskilda uppdrag, marknadsmässiga orsaker o.d.). Detta innebär att individnivån spelar stor roll och att personkännedom krävs för att tolka data som framkommer;
- Lönespridningen är stor i många kategorier;
- Kodningen skiljer sig mellan skolor och felkodning förekommer alltjämt även om kvaliteten på BESTA-data vid lärosätet har ökat;

Lönekartläggningen av 2023 års löner vid KTH visar att fakulteten fortsätter att följa en viss struktur som även bekräftats i andra undersökningar, det vill säga ju högre upp i den akademiska hierarkin desto färre kvinnor återfinns. I gruppen professorer återfanns år 2023 totalt 339 personer (årsarbetskrafter), varav andelen kvinnor uppgick till 22 procent.³

Inom administrationen ser det hierarkiska mönstret omvänt ut jämfört med fakulteten - bland administrativa chefer är en majoritet kvinnor. Chefsbefattningarna inom administrationen har i några fall till och med högre medellöner än de mansdominerade chefsgrupperna lektorer och forskare inom teknik och naturvetenskap - och detta resultat har kartläggningen visat under flera år.

Inom administrationen finns kvinnodominerade grupper, som HR, liksom mansdominerade grupper, som IT, vilket följer arbetsmarknadsmässiga könsmönster. I den senare påverkas lönesättning i hög grad av marknaden.

I lönekartläggningen listas 71 (67 förra året) grupper med **lika arbete**, varav 19 (17) chefsgrupper. Yrkeskategorier som består enbart av män eller kvinnor jämförs inte. Jämfört med lönekartläggningen av 2022 års data så har kvinnornas löneandel höjts i 31 (16) olika kategorier, varav i 13 (7) grupper där kvinnornas löneandel låg under 100 procent, d.v.s. där männen tjänade mer. I 11 (18) grupper lika arbeten är löneandelen oförändrad, varav i 3 (5) grupper där kvinnornas löneandel ligger över 100 procent, d.v.s. där kvinnornas medellön ligger högre än för männen. Kvinnornas löneandel har minskat i 24 (26) kategorier varav i 16 (11) grupper där kvinnornas löneandel redan 2022 låg under 100 procent av männens. Analyskraft har flaggat för de kategorier som bör granskas - i 10 (9) fall bör lönesättningen granskas då det inte går att finna sakliga skäl till skillnader.

¹ Statistiska Centralbyrån (2018) *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet*.

² Institutet för Arbetsmarknads- och Utbildningspolitisk Utvärdering (2019) Forskningssammanfattning. *Forskning om kvinnor och män på arbetsmarknaden*.

³ KTH Årsredovisning 2023.

Analyskraft har flaggat för de kategorier **likvärdiga arbeten** som bör granskas beroende på könsfördelning och poäng enligt värderingsmallen. Till antalet är det 45 (41) listade matchningar, varav 17 (12) chefsgrupper, som granskas nedan på individnivå för att utröna huruvida det faktiskt förekommer oskäligen löneskillnader. Enligt analysen av matchningarna behöver löner inom 4 (7) olika kategorier granskas för oskälighet, då förklaring till skillnader inte går att finna.

Förslag till handlingsplan för jämställda löner vid KTH, uppdelad i aktiviteter på både kort och lång sikt, presenteras i kapitel 7.

Innehåll

Sammanfattning	2
Inledning.....	5
1 Diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning	6
1.1 Lönekartläggning och analys	6
1.1.1 Lika arbete.....	6
1.1.2 Likvärdigt arbete	6
1.2 Samverkan.....	7
1.3 Lönebildning.....	7
2 Metod och material.....	7
2.1 Underlag.....	7
2.2 BESTA.....	8
2.3 Analyskraft	9
2.4 Förutsättningar	10
3 Lika arbeten på KTH.....	10
3.1 Resultat	11
3.1.1 Jämförelse mellan lika arbeten, anställda	11
3.1.2 Jämförelse mellan lika arbeten, chefer	13
4 Likvärdiga arbeten på KTH	13
4.1 Resultat	14
4.1.1 Jämförelse likvärdiga arbeten, anställda.....	14
4.1.2 Jämförelse likvärdiga arbeten, chefer.....	19
5 Resultat analys.....	22
6 Arbetsgruppens iakttagelser och kommentarer.....	23
6.1 Stor lönespridning i många kategorier	23
6.2 Felkodning och viktningsdifferenser i BESTA.....	23
6.3 Lokal komplettering i BESTA-koden.....	23
6.4 Implementering av resultat i verksamheten.....	23
7 Handlingsplan för jämställda löner vid KTH.....	23
Bilagor	26
Bilaga 1. BESTA-kodsinstruktion KTH	26
Bilaga 2. Viktningsschema vid KTH, utifrån BESTA	29
Bilaga 3. Löneutveckling kvinnor 2019-2023, lika arbete	29

Inledning

Enligt diskrimineringslagen 3 kap 8 § ska arbetsgivaren i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män varje år kartlägga och analysera

- bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren
- löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Lönekartläggning är ett underlag till KTH:s arbete att nå det jämställdhetspolitiska målet om ekonomisk jämställdhet liksom målet om lika villkor i KTHs handlingsplan för jämställdhetsintegrering, och är menad att ge upphov till diskussion på ledningsnivå för ställningstaganden, strategier och prioriteringar inför och under årets lönerevision och universitetets fortsatta lönebildningsarbete. Lönekartläggningen ska bidra till förbättringar i enskilda fall men även till en mer jämlik lönepolitik på lång sikt. Framförallt ska lönekartläggningens resultat användas vid och implementeras i centrala löne- och budgetprocesser och därmed bidra till KTH:s övergripande kvalitetsarbete.

KTH Equality Office och Personalavdelningen har haft i uppdrag att kartlägga och analysera KTH:s löner för 2023 med syfte att upptäcka osakliga löneskillnader utifrån kön. Arbetsgruppen för lönekartläggningen har bestått av representanter från personalorganisationerna SEKO, SACO-S och ST liksom av arbetsgivarrepresentanter. Arbetet har bestått av arbetsmöten med fackliga representanter då data analyserats, samt dokumentgranskning i samma BESTA-kod. Dokumentet är ledningsförankrat hos berörda parter. Dokumentet presenterades vid centrala samverkansgruppen (CSG) 2024-11-28.

1 Diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning

1.1 Lönekartläggning och analys

Som arbetsgivare ska KTH som en del i sitt lagstadgade arbete med aktiva åtgärder enligt Diskrimineringslagen, årligen kartlägga och analysera kvinnors och mäns löner. Syftet med analysen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader som har samband med kön. Lagen anger att arbetsgivare ska bedöma om eventuella löneskillnader mellan individer och BESTA-koder har samband med kön liksom föreslå aktiviteter för att minska könsbundna löneskillnader samt årligen följa upp dessa.

Diskrimineringslagen ställer krav på analys av samtliga förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män oavsett hur stora eller små dessa är. Enligt förarbetena till lagen ska hela löneskillnaden analyseras. Analysen ska enligt lagen ta reda på om löneskillnaderna mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har direkt eller indirekt samband med kön. Lönejämförelser ska göras över hela arbetsplatsen och omfatta alla anställda, oavsett facktillhörighet.

Lagen slår fast att analysen särskilt ska avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika;
- en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat;
- en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre.⁴

Även själva arbetet med lönekartläggningen, d.v.s. processen i vilken analysen tagits fram, ska dokumenteras. Detta sker inom det centrala arbetet av redovisning av årets aktiva åtgärder vid KTH, enligt diskrimineringslagens bestämmelser. KTH Equality Office ansvarar för detta i nuläget.

1.1.1 Lika arbete

Ett arbete är lika med ett annat arbete om det har samma eller nästan samma arbetsinnehåll. I analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete ska arbetsgivaren beskriva vad eventuella skillnader i medel- eller medianlöner beror på. Befattningsnivåerna i BESTA ligger till underlag för lika arbete, det vill säga ett arbete som utförs av en eller flera personer med samma eller i det närmaste samma arbetsinnehåll.

Syftet med analysen av lika arbeten är att avgöra om löneskillnader inom lika arbete har direkt eller indirekt samband med kön. Det har ingen betydelse om det är män eller kvinnor som diskrimineras. Fokus här är lönesättning på individnivå och kön.

1.1.2 Likvärdigt arbete

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om de sammantagna kraven är likvärdiga. De förklaringar som anges till förekommande löneskillnader ska vara sakliga och sakna samband med kön. Förklaringarna bör grunda sig i arbetsgivarens lönepolitik och tillämpningen av denna. Vid bedömningen av vilka arbeten som är likvärdiga är det *arbetets krav* som ska bedömas, inte individens

⁴ Diskrimineringslag (2008:567), 3 kap. Aktiva åtgärder samt Lag (2016:828).

kvalifikationer eller prestationer. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer har gjorts med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt arbetsförhållanden.

Syftet är att avgöra om det förekommer lönemässig undervärdering av kvinnodominerade arbeten. Eventuella löneskillnader ska kunna förklaras med sakliga grunder som bör ha sin grund i lönepolitiken.

1.2 Samverkan

Arbetsgivarens jämställdhetsanalys av löner ska göras i samverkan med arbetstagarna eller deras fackliga organisationer.⁵ Utgångspunkten är att arbetet i sin helhet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarrepresentanter. Beslut om former för lönekartläggning och löneanalys har fattats i en partsammansatt grupp som bestått av representanter från arbetsgivaren liksom representanter från de fackliga organisationerna ST, SACO-S och SEKO. Lönekartläggningens arbetsgrupp har haft flera arbetsmöten samt en dialog och ett revideringsförfarande kring rapporten där fack m.fl. har fått lämna synpunkter kontinuerligt. Arbetet har stämts av med personalavdelningens lönerevisionsansvariga.

1.3 Lönebildning

Det dokument som ligger till grund för lönebildningen på Kungliga Tekniska högskolan är *Riktlinje om lönebildning*⁶ som understryker att "[l]önepolitiken ska stimulera till engagemang, utmärkta arbetsinsatser och arbetstillfredsställelse på ett sådant sätt att KTH:s samlade resultat gynnas. Lönepolitiken uttrycker de principer som KTH har vid lönesättning, vad KTH vill uppnå genom lönesättning och vilka villkor som gäller. Lönerna ska vara sakliga, individuella och differentierade samt medverka till att KTH attraherar, rekryterar och utvecklar skickliga anställda. Den individuella lönesättningen är ett viktigt styrinstrument för att stimulera anställda till goda arbetsinsatser." Riktlinjen fastställer även KTH:s målsättningar om att alla anställda ska ha lika möjligheter att påverka sin löneutveckling samt att ingen diskriminering ska förekomma i form av osakliga löneskillnader.

Lönesättningen är en viktig del i KTH:s strukturella och kulturella processer. Vid en lönekartläggning blir det tydligt hur verksamhetens lönepolicy och lönekriterier omsätts i praktiken av cheferna i organisationen. Eventuella otydligheter och skillnader blir möjliga att fånga upp och diskussioner kan bidra till bättre förståelse och tillämpning. Information om lönekartläggning och dess syfte bidrar till KTH:s övergripande arbete inom JML kring kunskapshöjning och medvetandegörande.

2 Metod och material

2.1 Underlag

Underlaget till lönekartläggningen, d.v.s. uppgifter om lön, befattning, anställningstid, BESTA-klassificering m.m. hämtas från KTH:s HR-system och läses in i granskningsverktyget Analyskraft. Data till lönekartläggningen 2023 avser läget per 2024-03-31. Grundlön har använts som lönebegrepp vid lönejämförelsen. Hela lönen, inklusive alla tillägg, ska sakligt kunna förklaras vid jämförelsen. Alla anställda oavsett anställningsform ska ingå i jämförelsen, även chefer.

⁵ Diskrimineringslag (2008:567), 3 kap. 11 §

⁶ Riktlinje om lönebildning, dnr V-2019-0012.

2.2 BESTA

Lönekartläggningen har gjorts med hjälp av BESTA och verktyget Analyskraft som båda är utvecklade av Arbetsgivarverket för att bland annat vara ett stöd för att jämföra och analysera löner. Arbetsgruppen har utgått från samma kriterier, viktningstal samt värderingspoäng som föreslås för BESTA vägen.⁷ KTH hade per 2023-12-31 4006 anställda varav 3504 ingick i kartläggningen⁸. KTH har använt BESTA-kodning sedan 2004.

Lönekriteriet BESTA innebär en indelning av arbetsuppgifter i *arbetsområden* och *BESTA-koderingsnivåer*. Högre BESTA-koderingsnivå betyder högre värdering av arbetets innehåll och krav vilket (oftast) medför högre löneläge. Den tredje siffran i en BESTA kod anger nivån, t.ex. med BESTA 493 avses arbetsområde 49 nivå 3- d.v.s. *Informations- och kommunikationsarbete*, på en nivå som innebär att *arbetet i stor utsträckning utförs självständigt utifrån tillämpade riktlinjer och praxis inom verksamheten*.⁹

BESTA-koderingsnivåerna är sex respektive fyra för chefstjänst, och anger arbetsuppgifternas svårighetsnivå med hänsyn till arbetsuppgifternas omfång och komplexitet samt det ansvar, den självständighet, de kunskaper och de erfarenheter som deras utförande förutsätter. BESTA-koderingsnivå är uppdelad i icke-chef och chef.

BESTA-klassificeringen delas in i om anställd är chef eller inte. Under 2018 skedde en partsgemensam översyn av klassificering av chefer genomförts på riksnivå och 2019 lanserades den nya klassificeringen. Översynen har resulterat i förändringar vad avser position 3 i BESTA-strängen. De tidigare grupperingsnivåerna 3, 4, 5 och 6 för chefer ersätts med nivåerna A, Q, B och C enligt matris nedan.

	chef över chefer	chef över medarbetare
Direkt underställd myndighetens chef	A	Q
Underställd annan chef än myndighetens chef	B	C

Figur 1: Matris av chefers BESTA-klassificering

Förklaring av matris:

A: Chef direkt underställd myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över chefer.

Q: Chef direkt under myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över medarbetare.

B: Chef underställd annan chef än myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över chefer.

C: Chef underställd annan chef än myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över medarbetare.

⁷ Se bilaga 2.

⁸ Källa: Årsredovisningen 2023. Ingår inte i kartläggningen: tjänstlediga, doktorander pga. doktorandstegen, timavlönade pga. reglerad ersättning

⁹ För samtliga arbetsområden och nivåer inom BESTA, se www.arbetsgivarverket.se/besta/arbetsomraden

I KTH:s lönekartlägningsarbete har viktningen av chefsbefattningarna i den tidigare strukturen sedan 2019 omvandlats för att motsvara den nya nationella modellen.

Arbetsområde anger inriktning på arbetsuppgifternas innehåll. BESTA består av ett tjugotal arbetsområden med bl.a. utredning, rättsligt arbete, administrativt och ekonomiskt arbete, utbildning och forskning m.fl. BESTA:s indelning i arbetsområden och BESTA-koderingsnivåer ligger som underlag för den delen av kartläggningen som avser jämförelse och analys av *lika arbete*. Viktning används i delen som avser analys av *likvärdiga arbeten*. Metoden utgår från huvudområdena kunskaper och färdigheter, ansvar, ansträngning och arbetsförhållanden, som anges i 3 kap. Diskrimineringslagen. Metodens syfte är att väga olika faktorer mot varandra och bestämma deras inbördes inflytande. Kriterierna värderas efter en satt skala (1-4) som resulterar i att varje arbete (BESTA klassificering) erhåller en summa värderingspoäng. Denna summa av värderingspoäng ger en rangordning som tolkas och jämförs med andra arbeten på samma nivå. Efter värderingen av samtliga arbeten inom respektive nivå görs en rangordning av alla arbeten. Om det finns kvinnodominerade arbeten som har värderats lika eller högre än icke-kvinnodominerade arbeten och som har lägre lön än dessa, ska orsakerna till löneskillnaderna mellan arbetena undersökas.

BESTA-kategoriernas kodindelning:

- 10-12 Utredning m.m.
- 13 Kund- och medborgarservice
- 14-22 FoU, utbildning och forskning m.m.
- 24 Militärt arbete
- 25-32 Rättsligt arbete
- 34-38 Medicinskt, socialt m.m. arbete
- 40-44 Kulturarbete
- 45-57 Administrativt, ekonomiskt m.m. arbete
- 60-72 Tekniskt och naturvetenskapligt arbete anläggningsarbete, produktion m.m.
- 74-77 Förvaltning, skötsel m.m.
- 80-84 Trafik- och transportarbete

För mer information kring BESTA, exempelvis om respektive kategoris undergrupper, rekommenderas Arbetsgivarverkets referensplats på internet, den så kallade [BESTA-webben](#).

2.3 Analyskraft

Analyskraft är ett analysstöd framtaget av Arbetsgivarverket, vilket ska bidra till effektiv lönebildning inom det statliga avtalsområdet liksom utveckla lokala lönebildningsprocessen enligt intentionerna i de centrala avtalen. Det är ett webbaserat verktyg och innehåller stöd för att bland annat ta fram lönebilder, tekniskt stöd i arbete med lönekartläggning, jämföra löner i staten, chefsstöd i analysarbetet samt uppföljning av lönearbete.

Analyskraft är anpassat till BESTA och laddas med två olika typer av data: individ data och statistiktabeller. Individdata innehåller uppgifter för de anställda i den egna verksamheten. Statistiktabellerna innehåller jämförande lönestatistik från Arbetsgivarverkets partsgemensamma förhandlingsstatistik.

Verktyget används för att studera och analysera löner i den egna verksamheten men också för att på olika sätt ställa den egna lönestatistiken i relation till övrig relevant referensstatistik. Vidare är Analyskraft ett stöd i förberedandet, genomförandet och uppföljningen av den lokala lönerevisionen samt innehåller en funktion för att, som en del i lönebildningsprocessen, analysera skillnader i lön mellan kvinnor och män enligt metodstödet BESTA-vägen och de krav som diskrimineringslagen ställer.

2.4 Förutsättningar

Uppgifterna som använts i denna kartläggning bygger på data som finns i KTH:s HR-system. Kvaliteten på underlaget vad avser BESTA-klassificeringen är i vissa fall ojämn eftersom det finns flera exempel på "felkodade" individuella anställda som framkommer i den övergripande granskningen. Kodning av arbetsområden och BESTA-nivåer kan eventuellt även bedömas olika mellan skolorna vilket ger ett oenhetligt underlag. Även viktning mellan olika kategorier kan variera. Vissa grupper av anställda har mycket variation inom gruppen vilket också komplicerar analysen, t.ex. vad gäller gruppen forskningsingenjörer.

Resultaten som redovisas i den här rapporten bygger på indata som således i vissa fall är felaktig. Detta påverkar givetvis resultatet. Åtgärder som syftar till att komma till rätta med felaktiga kodningar återfinns i handlingsplanen som inkluderas i rapporten.

Doktorander ingår inte i lönekartläggning då de följer en specifik löneutvecklingsstege. Amanuenser BESTA-kodades först under 2018 och ingår sedan 2019 i lönekartläggningen.

3 Lika arbeten på KTH

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. Det ska göras en bedömning av om skillnaden har direkt eller indirekt samband med kön. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras på ett sakligt sätt, genom till exempel historiska löner, särskilda uppdrag eller marknadsmässigt anpassade löner.

BESTA:s uppbyggnad innebär att systemet lämpar sig mycket väl för att gruppera anställda efter lika arbeten. BESTA-koden ger en primär indelning i vilka arbeten som skulle kunna betraktas som lika arbeten, nämligen alla arbeten som har samma kod, d.v.s. arbetsområde, nivåindelning, chef eller icke chef.

Lönerna i chefsgrupperna är svåra att jämföra eftersom BESTA-chefsklassificeringen innebär att chefer på olika nivåer jämförs med varandra, exempelvis jämförs högre chefer med gruppchefer som är chef över chefer. Dessa jämförelser är i flera fall inte lämpliga att göra. Detta är, som vi ser det, en stor brist i BESTA-kodningen för chefer och gäller för i princip alla högskolor. En tanke med chefskodningen var att myndigheter skulle kunna jämföra lönestatistik för chefer, vilket visat sig vara svårt för högskolorna som ofta har ytterligare en chefsnivå.

En annan brist i att göra löneanalysen på BESTA-nivå är att flera kategorier består av flertalet olika befattningar som i traditionell meningen egentligen inte anses vara lika arbete. Ett exempel på detta är

grupp 195, som består av forskare, föreståndare, gästforskare, senior forskare, professor, gästprofessor, adjungerad professor, lektor och biträdande lektor.

3.1 Resultat

I lönekartläggningens analys av lika arbete har 71 grupper/BESTA-koder analyserats, varav 19 är chefsgrupper (jämfört med 67 grupper totalt varav 17 chefsgrupper år 2022). Antalet chefskodningar har ökat för varje år sedan en ny BESTA-kod för chefer tillkom. Yrkeskategorier som består enbart av män eller kvinnor jämförs inte.

Jämfört med lönekartläggningen av 2022 års data så har kvinnornas löneandel höjts i 31 (16) olika kategorier, varav i 13 (7) grupper där kvinnornas löneandel låg under 100 procent, d.v.s. där männen tjänade mer. I 11 (18) grupper lika arbeten är löneandelen oförändrad, varav i 3 (5) grupper där kvinnornas löneandel ligger över 100 procent, d.v.s. där kvinnornas medellön ligger högre än för männen. Kvinnornas löneandel har minskat i 24 (26) kategorier varav i 16 (11) grupper där kvinnornas löneandel redan 2022 låg under 100 procent av männens.

I analysen av lika arbete har varje grupp fått ett resultat på en av tre nivåer: OK, komplettera eller se över. Dessa nivåer innebär följande:

- OK:** antingen existerar inga löneskillnader mellan kvinnor och män eller så har sakliga skäl identifierats. Det kan exempelvis handla om historiska löner, särskilda uppdrag eller marknadsmässigt anpassade löner.
- Komplettera:** orsaker till löneskillnader har identifierats och frågor behöver ställas till respektive skola, se även handlingsplanen i kapitel 7. Det kan röra sig om felkodningar i BESTA, frågetecken om orsak till vissa låga respektive höga löner m.m. Resultatet av kompletteringsfrågorna ligger inte inom tidsramen för denna lönekartlägningsanalys utan kommer att färdigställas senare.
- Se över:** vid första analysen kunde inga sakliga skäl till löneskillnaderna identifieras och behövde därför ses över av arbetsgruppen för lönekartläggningen.

Analyskraft har flaggat för de kategorier som bör granskas - i 10 (9) fall bör lönesättningen granskas då det inte går att finna sakliga skäl till skillnader. Vid individuell lönesättning är det som regel nödvändigt att göra bedömningen på individnivå.

BESTA-indelningen för IT-personal (område 45 och 46) samt bibliotekstjänster (område 41) är också i behov av att ses över och korreleras med övrig BESTA-struktur.

Alla listade grupper har analyserats, även där medellönen för kvinnor och män är lika eftersom det kan finnas en risk att det även i en sådan grupp finns osakliga löneskillnader personerna emellan. Analys har även gjorts för grupper där männens medellön ligger lägre. Då ålder och anställningstid kan spela roll för löneskillnader så har dessa parametrar analyserats för vissa kategorier.

3.1.1 Jämförelse mellan lika arbeten, anställda

Grupp	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Analys
104	7	71%	99%	OK
124	13	77%	108%	Fråga
125	3	33%	96%	OK
141	246	35%	101%	Fråga

142	17	76%	82%	Fråga
143	151	35%	97%	Se över
144	771	31%	98%	Se över
145	19	21%	88%	Se över
174	13	77%	102%	Fråga
193	84	32%	98%	Fråga
194	196	36%	100%	OK
195	343	30%	100%	OK
196	265	22%	99%	Fråga
221	31	23%	114%	Fråga
222	58	88%	97%	Se över
223	183	80%	95%	Se över
224	38	53%	97%	Se över
225	3	33%	68%	Fråga
403	6	33%	90%	Se över
404	2	50%	76%	OK
413	25	72%	104%	Fråga
414	6	17%	107%	OK
443	4	25%	95%	Fråga
452	43	26%	107%	OK
453	36	11%	105%	OK
454	8	13%	75%	Se över
463	17	29%	100%	OK
464	33	21%	96%	Fråga
472	47	91%	97%	Fråga
473	34	91%	95%	OK
474	14	71%	100%	OK
482	36	89%	106%	Fråga
483	73	82%	106%	OK
484	27	78%	95%	OK
493	60	75%	100%	Fråga
494	11	82%	92%	Se över
531	5	80%	100%	Fråga
532	47	89%	104%	Fråga
533	43	84%	102%	OK
534	7	71%	91%	Fråga
535	2	50%	83%	OK
541	20	20%	105%	Fråga
542	32	63%	100%	OK
543	7	71%	89%	Fråga
554	2	50%	91%	OK
563	8	75%	94%	OK

564	5	80%	95%	Fråga
602	16	13%	99%	Fråga
603	21	5%	105%	Fråga
723	4	50%	118%	Fråga
724	8	25%	98%	OK
771	45	78%	97%	OK

3.1.2 Jämförelse mellan lika arbeten, chefer

Grupp	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Analys
10C	3	67%	69%	OK
14B	3	33%	103%	OK
14C	18	39%	104%	Fråga
19A	5	60%	96%	OK
19B	42	24%	88%	Fråga
19C	97	26%	98%	OK
22B	8	88%	124%	Fråga
22C	20	80%	94%	OK
45B	2	50%	115%	Se över
45C	6	33%	108%	OK
46B	2	50%	100%	OK
46C	4	25%	93%	OK
48B	6	83%	99%	OK
48C	10	80%	102%	OK
49C	8	88%	105%	OK
53C	12	67%	89%	Fråga
54B	2	50%	110%	OK
54C	5	60%	101%	OK
60C	3	33%	93%	OK

4 Likvärdiga arbeten på KTH

Syftet med en kartläggning är att avgöra om det förekommer *lönemässig undervärdering* av kvinnodominerade arbeten. Eventuella löneskillnader ska kunna förklaras med sakliga grunder som bör ha sin grund i lönepolitiken.

Ett arbete är likvärdigt med ett annat arbete om de sammantagna kraven är likvärdiga. Vid bedömningen av vilka arbeten som är likvärdiga är det *arbetets krav* som ska bedömas, inte enskilda anställda individers kvalifikationer, prestationer eller erfarenheter. Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer samt dess innehåll kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer har gjorts med beaktande av kriterier såsom kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt arbetsförhållanden som lagen anger.

För lönekartläggningen har arbetsgruppen använt sig av de kriterier, viktningstal samt värderingspoäng som föreslås av Arbetsgivarverket och BESTA-vägen, som nämnts ovan.

En del av analysen för likvärdigt arbete innehåller en jämförelse mellan en BESTA-kod med arbetstagare som utför arbete som är eller *brukar anses vara kvinnodominerat* och en BESTA-kod med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete *men som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat*.

4.1 Resultat

Analyskraft har flaggat för de kategorier likvärdiga arbeten som bör granskas beroende på könsfördelning och poäng enligt värderingsmallen. Till antalet är det 45 (41) listade matchningar, varav 17 (12) chefsgrupper, som granskas nedan på individnivå för att utröna huruvida det faktiskt förekommer oskäligena löneskillnader.

I analysen av likvärdiga arbeten har varje grupp fått ett resultat på en av tre nivåer: OK, komplettera eller se över. Dessa nivåer innebär följande:

- OK** – antingen existerar inga löneskillnader mellan kvinnor och män eller så har sakliga skäl identifierats. Det kan exempelvis handla om historiska löner, särskilda uppdrag eller marknadsmässigt anpassade löner.
- Komplettera** – orsaker till löneskillnader har identifierats och frågor behöver ställas till respektive skola, se även handlingsplanen i kapitel 7. Det kan röra sig om felkodningar i BESTA, frågetecken om orsak till vissa låga respektive höga löner m.m. Resultatet av kompletteringsfrågorna ligger inte inom tidsramen för denna lönekartlägningsanalys.
- Se över** - vid första analysen kunde inga sakliga skäl till löneskillnaderna identifieras och behövde därför ses över av arbetsgruppen för lönekartläggningen.

Enligt analysen av matchningarna behöver löner inom 4 (7) olika kategorier granskas för oskälighet, då förklaring till skillnader inte går att finna.

4.1.1 Jämförelse likvärdiga arbeten, anställda

Den BESTA-kod som de andra jämförs med är **rödmarkerad**. Tabellen är sorterad i fallande skala för sammanvägd poäng per BESTA-kodsgrupp.

Observera att ett likvärdigt arbete kan förekomma i flera jämförelsegrupper. Om ett sådant arbete behöver **ses över** eller **kompletteras** med information så slår det igenom i alla jämförelsegrupper där den förekommer. Antalet kompletteringar är därför färre i antal än vad som framgår i listan nedan.

Jämförelse 1

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medel-lön	Median-lön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
475	1	100%	-	76000	-	-	3,7	OK
125	3	33%	96%	79300	-	-	3,7	

Jämförelse 2

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
104	7	71%	99%	54300	53000	-	3,4	OK

224	38	53%	97%	55996	54550	1,39	3,4	
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	3,4	

Jämförelse 3

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
174	13	77%	102%	45048	45420	-	3,2	OK
194	196	36%	100%	48388	47455	1,2	3,2	

Jämförelse 4

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
474	14	71%	100%	53271	52750	-	3,4	OK
224	38	53%	97%	55996	54550	1,39	3,4	
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	3,4	

Jämförelse 5

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
484	27	78%	95%	53513	52700	1,22	3,4	OK
224	38	53%	97%	55996	54550	1,39	3,4	
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	3,4	

Jämförelse 6

Grupp	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
494	11	82%	92%	55814	55500	-	3,4	OK
224	38	53%	97%	55996	54550	1,39	3,4	
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	3,4	

Jämförelse 7

Grupp	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
534	7	71%	91%	53141	54490	-	3,4	OK
224	38	53%	97%	55996	54550	1,39	3,4	
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	3,4	

Jämförelse 8

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
564	5	80%	95%	49240	51400	-	3,4	Se över
224	38	53%	97%	55996	54550	1,39	3,4	
404	2	50%	76%	51550	-	-	3,4	
454	8	13%	75%	51864	50250	-	3,4	
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	3,4	
544	2	0%	0%	51100	-	-	3,4	

724	8	25%	98%	50825	50000	-	3,4	
-----	---	-----	-----	-------	-------	---	-----	--

Jämförelse 9

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
674	3	100%	-	56017	-	-	674	OK
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	464	

Jämförelse 10

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
714	2	100%	-	53400	-	-	714	OK
224	38	53%	97%	55996	54550	1,39	224	
464	33	21%	96%	56508	55000	1,4	464	

Jämförelse 11

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
163	1	100%	-	38690	-	-	2,9	Se över
463	17	29%	100%	45424	44600	-	2,8	
723	4	50%	118%	40900	-	-	2,8	
143	151	35%	97%	39361	38500	1,6	2,6	
213	1	0%	0%	40350	-	-	2,6	
403	6	33%	90%	39483	40050	-	2,5	
443	4	25%	95%	44965	-	-	2,5	
453	36	11%	105%	46793	47950	1,21	2,5	
603	21	5%	105%	40563	40400	1,23	1,9	

Jämförelse 12

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
223	183	80%	95%	41996	41000	1,2	2,8	OK
463	17	29%	100%	45424	44600	-	2,8	
443	4	25%	95%	44965	-	-	2,5	
453	36	11%	105%	46793	47950	1,21	2,5	

Jämförelse 13

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
413	25	72%	104%	42480	43300	1,27	2,5	OK
443	4	25%	95%	44965	-	-	2,5	
453	36	11%	105%	46793	47950	1,21	2,5	

Jämförelse 14

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
473	473	34	91%	95%	42707	42675	2,5	OK
443	443	4	25%	95%	44965	-	2,5	
453	453	36	11%	105%	46793	47950	2,5	

Jämförelse 15

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
483	73	82%	106%	44732	44200	1,24	2,5	OK
443	4	25%	95%	44965	-	-	2,5	
453	36	11%	105%	46793	47950	1,21	2,5	

Jämförelse 16

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
493	60	75%	100%	44487	44625	1,17	2,5	OK
443	4	25%	95%	44965	-	-	2,5	
453	36	11%	105%	46793	47950	1,21	2,5	

Jämförelse 17

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
533	43	84%	102%	43770	43500	1,33	2,5	OK
443	4	25%	95%	44965	-	-	2,5	
453	36	11%	105%	46793	47950	1,21	2,5	

Jämförelse 18

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
713	2	100%	-	44400	-	-	2,5	OK
443	4	25%	95%	44965	-	-	2,5	
453	36	11%	105%	46793	47950	1,21	2,5	

Jämförelse 19

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
142	17	76%	82%	32477	30800	-	1,7	Se över
452	43	26%	107%	37919	37750	1,18	1,6	
462	1	0%	0%	38150	-	-	1,6	
602	16	13%	99%	35892	35225	-	1,6	

Jämförelse 20

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
-----------	-------	---------------	-------------------	----------	-----------	--------	------------------	--------

222	58	88%	97%	37088	37100	1,16	1,6	OK
452	43	26%	107%	37919	37750	1,18	1,6	
462	1	0%	0%	38150	-	-	1,6	

Jämförelse 21

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
472	47	91%	97%	38986	39250	1,16	1,9	
752	3	0%	0%	40667	-	-	1,9	Fråga

Jämförelse 22

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
482	36	89%	106%	36981	36800	1,14	1,9	
752	3	0%	0%	40667	-	-	1,9	Fråga
452	43	26%	107%	37919	37750	1,18	1,6	
462	1	0%	0%	38150	-	-	1,6	

Jämförelse 23

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
492	4	100%	-	38062	-	-	1,9	
752	3	0%	0%	40667	-	-	1,9	Fråga
462	1	0%	0%	38150	-	-	1,6	

Jämförelse 24

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
532	47	89%	104%	37278	37500	1,23	1,6	OK
452	43	26%	107%	37919	37750	1,18	1,6	
462	1	0%	0%	38150	-	-	1,6	

Jämförelse 25

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
542	32	63%	100%	34302	34500	1,25	1,6	OK
452	43	26%	107%	37919	37750	1,18	1,6	
462	1	0%	0%	38150	-	-	1,6	
602	16	13%	99%	35892	35225	-	1,6	

Jämförelse 26

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
562	3	100%	-	39200	-	-	1,9	
752	3	0%	0%	40667	-	-	1,9	Fråga

Jämförelse 27

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
771	45	78%	97%	27317	27100	1,05	1	OK
601	2	0%	0%	31375	-	-	1	

4.1.2 Jämförelse likvärdiga arbeten, chefer

Den BESTA-kod som de andra jämförs med är rödmarkerad. Tabellen är sorterad i fallande skala för sammanvägda poäng per BESTA-kodsgrupp.

Jämförelse 28

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
22B	8	88%	124%	69562	71000	-	3,7	OK
45B	2	50%	115%	73550	-	-	3,7	
46B	2	50%	100%	90650	-	-	3,7	

Jämförelse 29

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
41B	1	100%	-	78500	-	-	3,7	OK
46B	2	50%	100%	90650	-	-	3,7	

Jämförelse 30

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
47B	2	100%	-	77875	-	-	3,8	OK
19B	42	24%	88%	87434	87180	1,4	3,8	
46B	2	50%	100%	90650	-	-	3,7	

Jämförelse 31

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
48B	6	83%	99%	77992	77550	-	3,7	OK
46B	2	50%	100%	90650	-	-	3,7	

Jämförelse 32

Grupp	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	
49B	1	100%	-	89200	-	-	3,7	OK
46B	2	50%	100%	90650	-	-	3,7	

Jämförelse 33

Grupp	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	
10C	3	67%	69%	72500	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	Fråga

Jämförelse 34

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
12C	1	100%	-	70000	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	Fråga

Jämförelse 35

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
17C	1	100%	-	60000	-	-	3,8	OK
19C	97	26%	98%	79413	81600	1,6	3,8	
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
46C	4	25%	93%	61100	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 36

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
22C	20	80%	94%	56195	53250	-	3,7	OK
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
45C	6	33%	108%	57517	56550	-	3,7	
46C	4	25%	93%	61100	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 37

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
40C	1	100%	-	60000	-	-	3,7	OK
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
46C	4	25%	93%	61100	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 38

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
41C	1	100%	-	62300	-	-	3,7	OK
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 39

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
47C	8	100%	-	61119	61350	-	3,7	OK
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 40

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
48C	10	80%	102%	63510	64000	-	3,7	OK
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 41

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
49C	8	88%	105%	60462	59750	-	3,7	OK
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
46C	4	25%	93%	61100	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 42

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
53C	12	67%	89%	56796	56750	-	3,7	Se över
44C	1	0%	0%	64750	-	-	3,7	
45C	6	33%	108%	57517	56550	-	3,7	
46C	4	25%	93%	61100	-	-	3,7	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 43

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
55C	1	100%	-	72300	-	-	3,8	OK
19C	97	26%	98%	79413	81600	1,6	3,8	
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 44

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
67C	1	100%	-	75000	-	-	3,7	OK
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

Jämförelse 45

BESTA-kod	Antal	Andel kvinnor	Löneandel kvinnor	Medellön	Medianlön	P90/10	Sammanvägd poäng	Analys
71C	1	100%	-	65800	-	-	3,7	OK
56C	1	0%	0%	75800	-	-	3,7	

5 Resultat analys

Arbetsgruppen för lönekartläggningen har analyserat de lika och likvärdiga arbeten där det inte kunde uteslutas att oskäligen löner förekommer. Det gäller de kategorier som i tabellerna markeras med se över.

Följande lika arbeten behöver ses över ytterligare:

- 143 Forsknings- och utvecklingsarbete med teknisk och naturvetenskaplig inriktning, nivå 3
- 144 Forsknings- och utvecklingsarbete med teknisk och naturvetenskaplig inriktning, nivå 4
- 145 Forsknings- och utvecklingsarbete med teknisk och naturvetenskaplig inriktning, nivå 5
- 222 Utbildnings- och forskningsadministration, nivå 2
- 223 Utbildnings- och forskningsadministration, nivå 3
- 224 Utbildnings- och forskningsadministration, nivå 4
- 403 Arkivverksamhet, nivå 3
- 454 IT Drift, underhåll och support, nivå 4
- 494 Informations- och kommunikationsarbete, nivå 4
- 45B IT Drift, underhåll och support. Mellanchefer: chef underställd annan chef än myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över chefer.

Följande likvärdiga arbeten behöver ses över ytterligare:

- 142 Forsknings- och utvecklingsarbete med teknisk och naturvetenskaplig inriktning, nivå 2
- 163 Forsknings- och utvecklingsarbete med samhällsvetenskaplig, humanistisk, konstnärlig eller rättsvetenskaplig/juridisk m.m. inriktning, nivå 3
- 564 Inköps- och upphandlingsarbete, nivå 4
- 53C Internt stöd-, utvecklings- och administrativt arbete. Första linjens chef. Chef underställd annan chef än myndighetschefen (eller motsvarande). Är chef över medarbetare.

6 Arbetsgruppens iakttagelser och kommentarer

6.1 Stor lönespridning i många kategorier

Arbetsgruppen har, liksom under tidigare lönekartläggningar och analyser, noterat att det förekommer stor lönespridning i flertalet grupper, oavsett kön. Viktigt är dock att inte bara se till min- och maxbeloppen utan att granska lönerna med hjälp av 25:e/75:e percentilerna och 10:e/90:e percentilerna. Det är svårt se motiveringen till en förekomst av sådana stora löneskillnader inom en och samma BESTA-grupp. Detta torde indikera att individuell lönesättning med exempelvis historiska löner och tillägg för särskilda uppdrag riskerar att skapa stora löneklyftor som blir ”dolda” i en granskning. En större transparens här borde öka sannolikheten för mer jämlika löner.

6.2 Felkodning och viktningsdifferenser i BESTA

Som redan nämnts under avsnittet om analysens förutsättningar så förekommer det påtagliga fall av olika kodningar av BESTA vid KTH. I en stor organisation finns det risk att regelverk tolkas på olika sätt och att klassificeringen av yrkeskategori även präglas av hänsyn till individen som utför arbetet. En återkommande fråga är hur KTH ska minska olika kodningar inom samma områden vid lärosätet.

Som även tidigare lönekartläggningar har påpekat krävs här en gedigen kunskapsinsats vad gäller BESTA och kodning. Den nya kodningen av chefskategorier har än mer visat detta. Arbetsgruppen vill därför återigen understryka det stora behovet av ett konstruktiv verksamhetsövergripande omtag gällande både utbildning i och kodning utifrån BESTA – KTH bör arbeta vidare med detta i framtiden för att säkra enhetlighet i lönekartläggningens underlagsdata.

6.3 Lokal komplettering i BESTA-koden

I BESTA-kodens uppbyggnad finns två positioner till förfogande att nyttja lokalt på myndigheten. Ibland kan det finnas behov av att lokalt finfördela BESTA-koden genom att komplettera med ytterligare indelningar som ansluter till redan befintliga arbetsområden och grupperingsnivåer. Det kan bland annat röra sig som att ett arbetsområde lokalt behöver delas i fler underområden eller att lokala mellannivåer skapas mellan befintliga grupperingsnivåer. Partsgemensamma diskussioner kring detta har hållits och arbetsgivaren ska utifrån det ta fram ett förslag.

6.4 Implementering av resultat i verksamheten

Ytterligare en notering som arbetsgruppen har gjort under analysen är att föreslagna åtgärder kring implementering av resultat i KTH:s verksamhet återkommer vid varje lönekartläggningsinsats. Detta indikerar att de åtgärder som föreslås inte kommer till stånd i verksamheten.

Lönekartläggningens viktiga resultat bör användas praktiskt och återkommande i lönesättningsarbetet vid lärosätet och bli den kvalitetssäkring för jämställdhet som den är menad att vara. Här menar arbetsgruppen att ansvaret för lönekartläggningens implementering måste ägas av någon specifik i ledningsposition samt att lönekartläggningens status bör höjas. Lönekartläggning är ett kraftfullt verktyg och måste vara välkänt och tillgängligt i organisationen.

7 Handlingsplan för jämställda löner vid KTH

I lönekartläggningsarbetet ingår det som lagkrav att följa upp tidigare åtgärder samt att föreslå nya utifrån årets slutsatser. Resultat som kommit fram i analysarbetet ska tas omhand. Det gäller både de resultat som kan användas till att förbättra lönebildningsarbetet och de resultat som kan anses falla under Diskrimineringslagen. Analysarbetet leder till goda kunskaper om hur lönebildningen fungerar i praktiken i organisationen. Det är effektivt och lönsamt att ta hand om uppmärksammade resultat,

erfarenheter och utvecklingsområden i syfte att förbättra lönebildningen. Detta gäller även sådant som uppmärksammats i arbetet men som inte handlar om kön. För att uppnå bästa möjliga verksamhetsnytta är det klokt att återföra kunskapen till relevanta organisatoriska processer, till exempel lönebildnings-, arbetsmiljö-, och kompetensarbetet. Sammantaget bidrar dessa till att utveckla verksamheten. För att ta tillvara på resultatet av analysarbetet är det viktigt med bred förankring och delaktighet bland alla berörda aktörer. Det skapar förutsättningar för en framgångsrik integrering av lönebildningsarbetet i verksamhetens processer och löpande arbete.

Nedan är förslag på handlingsplan för jämställda löner för KTH år 2024. Den bygger på det som framkommit i denna analys liksom sådant som framkommit i föregående års lönekartläggningar, om det inte är genomfört ännu. Listan är uppdelad på åtgärder på kort respektive lång sikt utan inbördes prioriteringsordning.

Uppföljning av handlingsplanens åtgärder sker i slutet av varje år, på central förvaltningsnivå, som ett led i KTH Equality Offices granskning av KTH:s arbete med aktiva åtgärder – där lönekartläggningen är en del. Det är också viktigt att gå vidare och analysera hur organisationen kan komma tillrätta med de bakomliggande orsakerna till att de problem som uppmärksammats uppstått. Önskvärt är att analysarbetet även omfattar erfarenheter och identifierade utvecklingsområden som ska tas med i det fortsatta lönebildningsarbetet.

Föreslagna åtgärder på kort sikt (innevarande år)	Ansvar
Sammanställa de lika arbeten som behöver kompletterande uppgifter från skolorna och ge skolorna i uppdrag att besvara dessa kompletterande frågor. Syfte: att kunna kartlägga eventuella osakliga löneskillnader. Åtgärd: justering av lönelägen så att inga osakliga löneskillnader förekommer alternativt korrigera eventuella felkodningar.	HR, HR-ansvariga, vid behov tillfrågas lönesättande chefer
Analysera de lika arbeten som arbetsgruppen för lönekartläggning flaggat för att behöver ses över. Syfte: att kunna kartlägga eventuella osakliga löneskillnader. Åtgärd: justering av lönelägen så att inga osakliga löneskillnader förekommer alternativt korrigera eventuella felkodningar.	HR, HR-ansvariga, vid behov tillfrågas lönesättande chefer
Sammanställa de likvärdiga arbeten som behöver kompletterande uppgifter från skolorna och ge skolorna i uppdrag att besvara dessa kompletterande frågor. Syfte: att kunna kartlägga eventuella osakliga löneskillnader. Åtgärd: justering av lönelägen så att inga osakliga löneskillnader förekommer alternativt korrigera eventuella felkodningar.	HR, HR-ansvariga, vid behov tillfrågas lönesättande chefer
Ta in resultatet av lönekartläggningen som en del av det centrala lönerevisionsarbetet.	HR, HR-ansvariga, lönesättande chefer

Genomföra återkommande årliga granskningar av BESTA-kodningar vid KTH. Syfte: förbättra kvaliteten på BESTA för att kunna göra bättre analyser i lönekartläggningen.	HR, HR-ansvariga
Återkommande/kontinuerligt	Ansvar
Öka kunskapen om lönekartläggningens syfte och resultat bland anställda i hela organisationen.	EqO/HR
Utbildning i BESTA-kodning till specificerade målgrupper.	HR
Utveckla lönepolitiken på KTH mot jämställdhet. Ge frågan om jämställda löner en högre status vid KTH	Rektor och universitetsdirektör i samråd med HR
Vid varje rekrytering ska lönesättande chef använda sig utav lönestatistik på KTH-nivå för att sätta rätt lön vid anställning	HR, HR-ansvariga, lönesättande chefer
Föreslagna åtgärder på lång sikt	Ansvar
Säkerställa en enhetlig BESTA-kodning mellan skolorna. Syfte: att skolorna ska koda anställningar lika vilket underlättar arbete med lönekartläggning och andra löneanalyser.	HR, HR-ansvariga
Arbetsgivaren ska ta fram ett förslag till beslut för hur lokal komplettering bör nyttjas i BESTA-koden på KTH.	HR
Se över BESTA-kodning och struktur på befattningsbenämning för IT-tjänster.	HR, HR-ansvarig VS, IT-chef
Se över BESTA-kodning och struktur på befattningsbenämning för bibliotekstjänster.	HR, HR-ansvarig VS, IT-chef

Bilagor

Bilaga 1. BESTA-kodsinstruktion KTH

Befattning	Kod	Position	Arb omr	Nivå	SSY K
<i>Administration</i>		<i>Administration</i>			
Administrativ chef	00255	Head of Administration	XX	B	X
Assistent	03680	Assistant	XX	1	XX
Administratör	00280	Administrator	XX	2	XX
Handläggare	30283	Officer	XX	3 (C)	XX(X)
Kvalificerad handläggare	30314	Senior officer	XX	4 (C)	XX(X)
Avdelningschef	04340	Head of Department	XX	C-B (4-5)	X(XX)
Ekonomiansvarig	18167	Financial Manager	48	C-B (4)	X(XX)
Ekonomichef	18220	Financial Director	48	B	X
Enhetschef	18701	Head of Division	XX	C-B	X
Universitetsdirektör	88630	University Director	53	A	X
Gruppchef	29310	Team Manager	XX	C-B	X
HR-ansvarig	31029	HR Manager	47	C-B (4)	X
Lokalvårdare	47720	Cleaner	77	1-2	1-2
Personalchef	60470	Director of Personnel	47	B	X
Specialist	75070	Specialist	XX	5 (C- B)	XX(X)
Studievägledare	79450	Study counsellor	22	3	1
Utbildningsadm.ansvarig	89204	Educational Administration Manager	22	C-B (4)	X(XX)
<i>Forskning/utbildning</i>		<i>Research/education</i>			

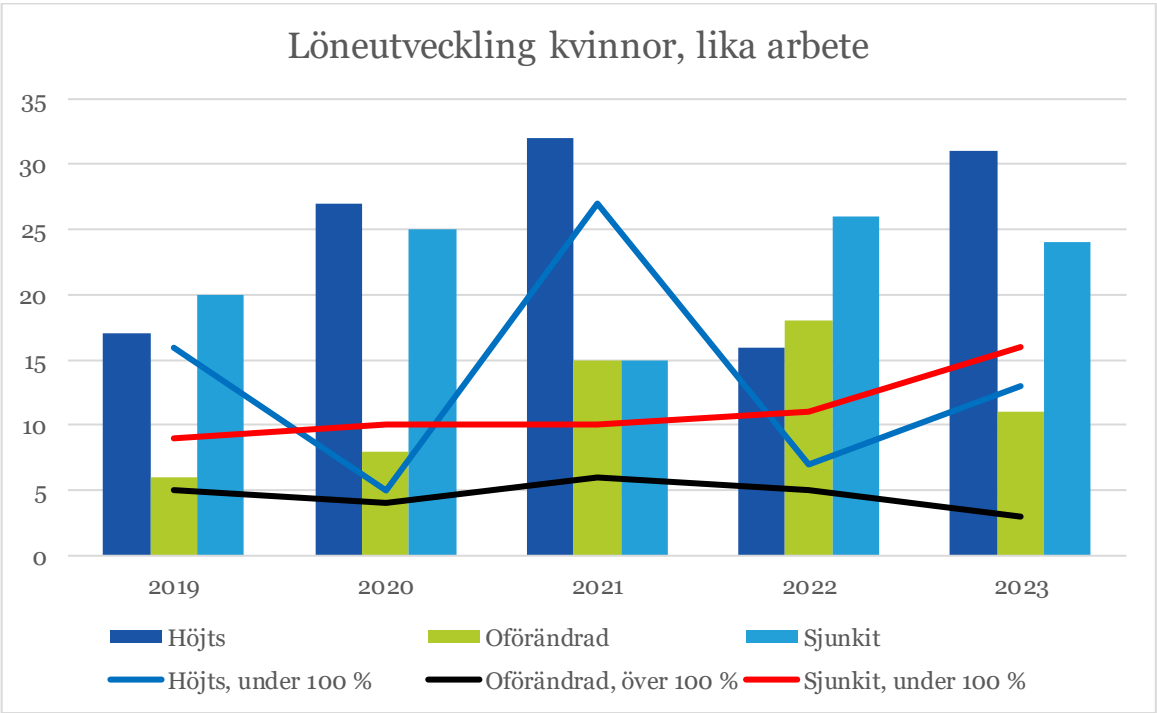
Amanuens	00920	Teaching assistant	XX	1	XX
Studentmedarbetare	79185	Student employee	XX	1	XX
Doktorand	16848	Doctoral student	19	3	1
FOFU-ingenjör	22600	FOFU-engineer	19	3	1
Forskningsingenjör	23400	Research Engineer	14	2-4	6
Forskare	23150	Researcher	14/19	4-5 (C-B)	XX(X)
Föreståndare	26040	Director	XX	4-5 (C-B)	XX(X)
Gästforskare	29940	Visiting researcher	14/19	4-5	XX
Gästlektor	29945	Visiting associate professor	19	5	5
Gästlärare	29950	Visiting teacher	19	4	2
Postdoktor	62390	Postdoc	14	4	9
Professor	63820	Professor	19	A,B,C (5-6)	7-8
Professor adjungerad	63825	Adjunct professor	19	5-6 (C-B)	7(X)
Professor gäst	63865	Visiting professor	19	5-6 (C-B)	7(X)
Professor kallad	63866	Called to professor	19	6 (C-B)	8(X)
Prorektor	64312	Deputy President	19	A (6)	X(XX)
Rektor	66710	President	10	0	0
Vicerektor	92020	Vice President	19	6	X
Senior forskare	70933	Senior researcher	14/19	4-5	X
Senior lärare	70928	Senior teacher	19	3-5	X
Senior professor	63893	Senior professor	19	5-6	7-8

Befattning	Kod	Position	Arb omr	Nivå	SSYK
Universitetsadjunkt	88620	Lecturer	19	4 (C-B)	2(X)
Universitetslektor	88700	Associate professor	19	5 (C-B)	5-6(X)
Universitetslektor biträdande	88713	Assistant professor	19	5 (C-B)	4(X)
<i>Tekniker</i>		<i>Technician</i>			
Ingenjör	33290	Engineer	XX	1-4	XX
Systemadministratör	80411	Systems administrator	45/46	3	XX
Systemansvarig	80412	Systems manager	45/46	4-5 (C-B)	XX(X)
IT-chef	34906	IT director	46	B	X
IT-tekniker	34915	IT Technician	45/46	1-2	5
Systemspecialist	80562	Systems specialist	45/46	4-5	XX
Tekniker	82270	Technician	XX	1-4	XX
Vaktmästare	90640	Janitor	54	1-2	5
<i>Bibliotekspersonal</i>		<i>Library staff</i>			
Bibliotekarie	07420	Librarian	41	3	1
Biblioteksassistent	07480	Assistant librarian	41	1-2	2
Bokbindare	08640	Bookbinder	41	1-2	1
Informatiker	33220	Information specialist	41	4	1
Överbibliotekarie	95470	University Librarian	41	B	X

Bilaga 2. Viktningsschema vid KTH, utifrån BESTA

BEDÖMNINGSGRUNDER	VIKT
Kunskap och färdigheter	0,6
Ansvar	0,3
Arbetsförhållanden (inkl.ansträngni	0,1
Summa vikt:	1,0

Bilaga 3. Löneutveckling kvinnor 2019-2023, lika arbete



Källa: Analyskraft

Arbetsgivare ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. Det ska göras en bedömning av om skillnaden har direkt eller indirekt samband med kön. Hela löneskillnaden ska kunna förklaras på ett sakligt sätt, genom till exempel historiska löner, särskilda uppdrag eller marknadsmässigt anpassade löner.

Diagrammet visar löneutvecklingen för kvinnor på KTH utifrån grupper av anställda enligt tjänstekategori och BESTA-kod. Staplarna visar antalet grupper där kvinnors löneandelar höjts, sänkts eller hållits oförändrade. Linjerna visar antalet grupper där löneandelarna höjts där kvinnors löneandelar var lägre än mäns (mindre än 100 %), där de hållits oförändrade där kvinnors löneandelar

var högre än mäns (över 100 %) och grupper där löneandelar sänkts där kvinnors löneandel redan var lägre än mäns året innan (under 100 %).

Utifrån det tydliggör genomgången att kvinnors löneandel höjdes under 2023 i 31 grupper men att det bara var i 13 grupper där kvinnors löneandel var lägre än mäns. Under perioden 2019-2023 ser vi också en ökning i antalet grupper där kvinnors löneandel sjunkit i grupper där kvinnors löneandel redan var lägre än mäns.