



/SULF/

Mars 2023

SULF:s lönestatistik

SULF:s lönestatistik mars 2023

En öppen och kontinuerlig dialog mellan chef och medarbetare är viktig för att den individuella lönesättning vi har ska fungera tillfredställande. Varje medarbetare ska veta på vilka grunder lönen sätts och vad hon eller han kan göra för att påverka sin lön. Lönen ska sättas på sakliga grunder och arbetsgivaren ska kunna motivera den.

Ur SULF:s lönepolitiska program:

SULF:s lönepolitiska mål:

- SULF:s medlemmars ingångslöner och löneutveckling ska vara konkurrenskraftiga.
- alla doktorander och postdoktorer ska vara anställda och ha goda villkor.
- förbättra livslönen och därmed också pensionen för universitetslärare och forskare.

Lönen för SULF:s medlemmar måste vara god och konkurrenskraftig av flera skäl. Bland annat måste högskolesektorn rekrytera de bästa och mest kompetenta inom varje ämnesområde såväl nationellt som internationellt. SULF:s medlemmar är de högst utbildade på hela arbetsmarknaden och det innebär att de har kommit in relativt sent på arbetsmarknaden och

därmed startar en sen lönekarriär. Det kan få negativa följder för livsinkomsten och för framtida pension.

SULF anser därför att lönen för medlemmarna måste uppvärderas och återspegla deras bidrag till samhällets ekonomiska, naturvetenskapliga, tekniska, medicinska, kulturella och demokratiska utveckling. Kort sagt – deras bidrag för en hållbar framtid.

En stor del av våra ungdomar studerar vid de svenska lärosätena och det är genom universitetslärares och forskares högkvalitativa arbete som den framtida svenska konkurrenskraften formas.

Lön

Varje medarbetare måste veta hur löneprocessen går till, förstå på vilka grunder lönen sätts och alla medarbetare har rätt till löneutveckling. Lönen ska sättas i dialog med chefen och vara individuell och differentierad och varje medarbetare ska veta hur hen ska kunna påverka sin lön. Eftersom

lönösättningen är ett personalpolitiskt instrument för att styra verksamheten mot uppställda mål måste verksamhetens mål diskuteras med medarbetarna. Lönösättningen ska vara saklig och utgå ifrån medarbetares bidrag till uppställda mål, ansträngning samt marknadskrafter.

De årliga löneökningar och de ingångslöner som SULF:s medlemmar kan göra anspråk på ska utgå ifrån deras betydelse för lärosätets själva kärnverksamhet, det vill säga undervisning och forskning. Detta bör också vara arbetsgivarens lönepolitiska utgångspunkt.

Avtalstexter och partsgemensamma skrivningar om löneprocessen är tydliga, men vi vet att det inte alltid är så enkelt att prata lön, oavsett om man är medarbetare eller arbetsgivare. Därför har SULF uppdaterat sin lönebilaga. I denna bilaga hittar du inte bara den senaste lönestatistiken utan också principerna för lönösättning tillsammans med handgripliga tips inför ditt lönesamtal. Alla data kan du också själv hitta i Saco Lönesök. Du har fri

tillgång till Saco Lönesök när du loggar in som medlem på SULF:s hemsida.

Kom ihåg att du som är föräldraledig eller sjuk inte får behandlas annorlunda på grund av detta. Du omfattas av lönerevisioner precis som alla andra anställda. Det är viktigt att du även under ledigheten får information om när löneförhandlingar sker. Se därför till att föra en dialog om lönen med arbetsgivaren även om du är föräldraledig eller sjuk.

Lönösättningen ska inte påverkas av din anställningsform, det vill säga av om du är tidsbegränsat eller fast anställd. Den ska heller inte påverkas av din finansieringsform, utan du ska behandlas lika oavsett din tillgång eller brist på externa forskningsmedel.

Om du anser att det förekommer osakliga löneskillnader ska du kontakta Saco-S-föreningen/rådet på ditt lärosäte.



ROBERT ANDERSSON,
FÖRHANDLINGSCHEF
STATLIG SEKTÖR SULF

Innehåll

SULF:s lönestatistik 2023	s 2	Postdok	s 11
Principer för lönösättning	s 4	Universitetsadjunkt	s 12
Råd inför ditt lönesamtal	s 5	Forskare	s 13
Löneförmåner och speciella villkor	s 7	Forskarass./Biträdande lektor	s 14
Saco Lönesök	s 8	Universitetslektor	s 15
Lönestatistik per ans.kategori	s 9	Professor	s 16
Doktorand	s 10		

Principer för lönesättning

Läs mer om
Rals-T
[saco.se/lokala-
webbplatser/
Saco-S/avtal/](http://saco.se/lokala-webbplatser/Saco-S/avtal/)

Enligt det centrala löneavtalet inom staten (RALS-T) så ska lönen vara individuell och differentierad och sättas utifrån följande grundläggande faktorer:

- Ansvar
- Arbetsuppgifternas svårighetsgrad
- Skicklighet och resultat

Lönen ska också vara sådan att den gör att man kan rekrytera och behålla samt motivera och utveckla personalen på kort och lång sikt. Lönesättningen ska vara ett instrument för att säkerställa detta och ska stimulera till engagemang och utveckling i arbetet.

Du som är deltidsanställd bör tänka på att lönen inte nödvändigtvis måste vara motsvarande andel av en heltidslön. Kanske är du anställd för att utföra mycket speciella och kvalificerade arbetsuppgifter? Då kan det vara motiverat att lönen sätts högre.

De lokala parterna, det vill säga Saco-S-föreningen/rådet på ditt lärosäte och lärosätet där du är anställd, ska gemensamt komma överens om hur löneprinciperna enligt ovan ska tillämpas inom den verksamhet som bedrivs. Dina lokala företrädare (se under kontakta oss på vår hemsida) på lärosätet kan ge dig information om förhållandena på ditt lärosäte. Du bör också läsa igenom arbetsgivarens lönepolicy och fundera igenom dina meriter i förhållande till denna. För lärare och forskare (och i tillämpliga delar även doktorander särskilt i samband med diskussion om lön utöver doktorandstegen vid nyanställning)

kan särskilda faktorer som påverkar lönen vara:

Faktorer som relaterar till undervisning/ pedagogisk skicklighet:

- Pedagogisk utbildning
- Pedagogiskt utvecklingsarbete och läromedelsframställning
- Förmåga att genomföra undervisning av hög kvalitet
- Utvärdering från studenter
- Se till att kontinuerligt samla dina meriter i en pedagogisk portfölj.

Faktorer som relaterar till forskning/handledning av doktorander:

- Publicerade arbeten
- Förmåga att erhålla externa forskningsanslag
- Förmåga att leda forskning
- Handledning av doktorander
- Forskningsamarbete
- Referee och sakkunniguppdrag

Övriga faktorer:

- Förmåga att leda och utveckla personal
- Engagemang i nämnder med mera
- Ledning av forskningsprojekt etcetera
- Förmåga att samverka med det omgivande samhället, till exempel genom populärvetenskapliga publikationer.

För dig som inte är lärare/forskare gäller de allmänna lönekriterierna. Ofta finns de mer utförligt angivna i arbetsgivarens lönepolicy.

Råd inför ditt lönesamtal

Förberedelser inför lönesamtal

SULF ger dig nedan några råd i samband med ett lönesamtal med din chef. Samtalet kommer naturligtvis att skilja sig åt beroende på om det är ett lönesamtal inför en ny anställning på en arbetsplats där du tidigare inte arbetat eller om det är i samband med lönerevision eller förlängd anställning på din nuvarande arbetsplats.

Skilj på löne- och utvecklings-samtal

Undvik att ha lönesamtal och utvecklingssamtal vid samma tidpunkt. Det är dock viktigt att följa upp det som sagts i föregående utvecklingssamtal i nästkommande lönesamtal. Utvecklingssamtalet ska handla om att formulera mål för framtiden, ditt behov av kompetensutveckling, din arbets-situation med mera.

Din lön kan även förändras vid sidan om en lönerevision, till exempel om du får ändrade arbetsuppgifter.

Viktigt med lönesamtal

Det är också viktigt att veta om lönesättande samtal, att lönen överenskommes mellan chef och arbetstagarer, tillämpas vid lönerevision eller om lönen fastställs i traditionell ordning, det vill säga genom förhandling mellan den lokala Saco-S-föreningen/rådet och arbetsgivaren. I det senare fallet så föregås förhandlingen av en lönedialog mellan chef och arbetstagarer. Om

du inte kallas till en sådan dialog av din chef, stå på dig och kräv ett samtal. Det är viktigt att du för dialogen med en chef som kan påverka eller, vid lönesättande samtal, har mandat att komma överens med dig om ny lön.

Lönesättningsmodellen bygger på samverkan samt en öppen och ärlig diskussion mellan chef och medarbetare över hela året och inte bara i samband med lönesamtal eller utvecklingssamtal. Det viktigaste ledet i dialogen är din egen insats som du bör diskutera i ditt samtal med den lönesättande chefen. Det är din kompetens, dina prestationer och erfarenheter och inte minst ditt engagemang som är avgörande.

Vår rådgivningsmodell består av tre steg:

- Engagera dig i din löneutveckling
- Hur du genomför ett lönesamtal
- Hur du följer upp ditt lönesamtal

Engagera dig i din löneutveckling

1. Begär lönesamtal!

Vänta inte på att din chef tar kontakt med dig.

2. Värdera dig själv!

Värdera dina prestationer i förhållande till uppsatta mål. Vad har du gjort för att förbättra din kompetens under året? Hur mycket jobbar du över? Glöm inte alla plötsliga uppdrag: eventuella remisser som skall besvaras, plötsligt uppkommen undervisning, med mera.

Värdera arbetsinnehållet, exempelvis

budgetansvar, personalansvar, projektledningsansvar, kursutveckling, it-kompetens, ledarskaps-/handledarutbildning, samverkan med omgivande samhället, (arbetet med integration av jämställdhetsperspektiv) med mera.

Värdera dina personliga kvalifikationer med hjälp av egenskaper som initiativkraft, samarbetsförmåga och ledningsförmåga

Värdera din kompetens i förhållande till den befattning du har eller har sökt. Vilken utbildningsnivå har du? Vilka kvalifikationer i övrigt? Ofta har arbetsgivaren själv satt värde på detta när du erbjudits anställningen. Utnyttja detta till din fördel.

3. Värdera ditt marknadsvärde!

Jämför din lön och löneutveckling med andra. Information om lönestatistik hittar du på mina sidor på sulf.se. Du kan även kontakta en lokalt förtroendevald.

4. Sammanfatta din värdering!

Skriv ner din egen löneanalys med styrkor och svagheter. Använd sedan din analys som utgångspunkt i ditt samtal med din chef.

Hur du genomför ett lönesamtal

1. Presentera dina krav!

Låt chefen ta del av din sammanfattande löneanalys (helst i skriftlig form). Kom ihåg – lönesamtalet är just ett samtal och inte en förhandling.

2. Koppla krav till prestation!

Utgå från de mål som satts upp i samband med dina förberedelser

inför samtalet, eller de krav som dina uppgifter ställer. Beskriv hur väl du anser att du uppfyllt dessa mål/krav. Ta också upp eventuella förändringar vad gäller kompetens och ansvar som på-verkar ditt arbete. Diskutera även framtiden: önskemål om ändrade arbetsuppgifter, kompetensutveckling med mera. Följ upp föregående utvecklingssamtal utan att komma in i ett nytt utvecklingssamtal som berör framtiden.

3. Sammanfatta samtalet!

Skriv ned vad du och din chef är överens om och vad ni är oense om. Mest fördelaktigt är att sammanfattningen är skriftlig. Det är bra för framtida lönesamtal. Var så konkret som möjligt – undvik generella formuleringar.

Hur du följer upp ditt lönesamtal

1. Analysera samtalet!

Ta reda på vad som skiljer din egen värdering från chefens, finns det förutsättningar för en positiv utveckling? På vilka områden behöver du fördjupa din kompetens?

2. Utvärdera din insats!

Skriv noga upp de argument som talar mot dina krav. Dessa kan du sedan jobba extra med inför nästa omgång av lönesamtal. Försök också utvärdera dina egna förberedelser: var jag tillräckligt förberedd? Skriv ner och spara!

3. Meddela din lokala kontaktperson!

Ditt och dina kollegors lönesamtal ger de

Kontakta din
lokala Saco-
S-förening för
lönerådgivning



Ta kommando över ditt nästa lönesamtal!

Hitta dina argument. Ta reda på fakta, gör dina jämförelser, hitta dina argument. Välkommen till Saco Lönesök - den bästa statistiken för akademikerlöner.

Saco Lönesök

Saco Lönesök är ett webbaserat statistikprogram där du själv kan ta fram statistik för SULF:s medlemmar eller om du hellre vill för samtliga medlemmar i de Sacoanslutna förbunden. Olika databaser med uppgifter från arbetsgivare och enkätdata finns att arbeta med.

Du hittar till Saco Lönesök genom att [logga in på dina medlemssidor på SULF:s webbplats](#).

Lönestatistik per anställningskategori

Lönestatistiken på följande sidor redovisar löneläget i mars 2023 för några utvalda tjänstebenenämningar och arbetsområden. Tabellerna anger lönelägen för doktorand med doktorandanställning, adjunkt, postdok, forskare, forskarassistent tillsammans med biträdande lektor, lektor och professor. Biträdande lektorer redovisas tillsammans med forskarassistenter då bägge klassas som meriteringsanställningar med likartat löneläge.

I tabellerna redovisas den fasta lönen per månad. Den fasta lönen består av grundlön och fasta lönetillägg. Prefektillägg och arvoden för studierektor är exempel på sådana fasta lönetillägg. Kvinnornas medianlön och medellön anges i procent av motsvarande löner för män.

Vi har valt att redovisa kvinnor och mäns löner separat för att uppmärk-

samma de löneskillnader som fortfarande finns.

Statistiken omfattar medlemmar med hel- eller deltidсанställning. Deltidslön är omräknad till heltidslön.



LÖNESTATISTIKEN ÄR
SAMMANSTÄLLD AV
OMBUDSMAN
ANNA LUNDGREN

BESTA står för "Befattningsgruppering för statistik" och är ett klassificeringssystem som indelar statliga jobb i olika arbetsområden samt olika grad av ansvar/svårighetsgrad.

Varje arbetsområde delas in i nivå 1–6, där nivå 6 motsvarar det mest komplexa arbetsinnehållet.

Så här läser du tabellerna

10:e percentilen ... 10 procent har lägre lön

Undre kvartilen 25 procent har lägre lön

Medianlön 50 procent har lägre lön

Övre kvartilen 25 procent har högre lön

90:e percentilen .. 10 procent har högre lön

Medellön Snittlön i form av aritmetiskt medelvärde

Kvot-medianlön ... Kvinnornas medianlön i procent av medianlönen för män

Kvot-medellön Kvinnornas medellön i procent av medellönen för män

Doktorander

Humanistisk och religionsvetenskaplig inriktning samt konstnärligt utvecklingsarbete

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	31 242	28 700	29 900	31 300	32 500	33 600
Kvinnor	31 162	28 676	29 700	31 300	32 300	33 400
Män	31 397	28 800	29 900	31 300	32 500	34 300
Kvot Kv/M	99%	100%	99%	100%	99%	97%

Samhällsvetenskaplig och juridisk/rättsvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	31 180	28 800	29 700	31 300	32 600	33 600
Kvinnor	31 103	28 800	29 700	31 200	32 600	33 400
Män	31 324	28 800	29 800	31 300	32 700	33 700
Kvot Kv/M	99%	100%	100%	100%	100%	99%

Teknisk och naturvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	32 838	29 900	31 400	32 600	34 300	36 300
Kvinnor	32 794	29 900	31 400	32 600	34 300	36 300
Män	32 870	30 000	31 400	32 600	34 300	36 300
Kvot Kv/M	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	32 043	29 000	30 300	31 700	33 400	35 200
Kvinnor	31 950	29 000	30 150	31 700	33 400	35 091
Män	32 259	29 050	30 600	32 000	33 600	35 500
Kvot Kv/M	99%	100%	99%	99%	99%	99%

Samtliga fyra redovisade inriktningar

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	32 026	29 000	30 300	31 700	33 400	35 100
Kvinnor	31 818	29 000	30 100	31 600	33 000	34 700
Män	32 294	29 450	30 800	31 700	33 700	35 300
Kvot Kv/M	99%	98%	98%	100%	98%	98%

Postdok

Samhällsvetenskaplig, juridisk, humanistisk och religionsvetenskaplig inriktning samt konstnärligt utvecklingsarbete

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	41 068	38 000	39 400	40 600	42 500	44 500
Kvinnor	41 126	38 000	39 500	40 500	42 700	44 500
Män	40 972	38 800	39 400	40 700	42 000	44 200
Kvot Kv/M	100%	98%	100%	100%	102%	101%

Teknisk och naturvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	38 498	35 700	36 700	38 000	40 000	41 300
Kvinnor	38 145	35 350	36 300	37 900	40 000	40 800
Män	38 724	36 000	37 000	38 260	40 000	42 800
Kvot Kv/M	99%	98%	98%	99%	100%	95%

Medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	37 686	34 500	35 700	37 300	39 000	41 200
Kvinnor	38 008	34 600	35 800	37 500	39 700	41 500
Män	37 122	34 200	35 600	36 800	38 700	40 800
Kvot Kv/M	102%	101%	101%	102%	103%	102%

Samtliga redovisade inriktningar

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	38 927	35 500	36 800	38 700	40 700	43 000
Kvinnor	39 026	35 300	36 700	38 800	40 700	43 100
Män	38 815	35 600	36 851	38 600	40 700	42 800
Kvot Kv/M	101%	99%	100%	101%	100%	101%

Befattningen Postdok återfinns i underlaget både under arbetsområdet "forsknings- och utvecklingsarbete" och i arbetsområdet "utbildning och forskning" varför indelningen skiljer sig från övriga befattningar.

Universitetsadjunkt

Humanistisk och religionsvetenskaplig inriktning samt konstnärligt utvecklingsarbete

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	41 951	38 075	39 750	41 350	43 300	45 950
Kvinnor	42 002	37 800	39 800	41 300	43 600	46 000
Män	41 857	38 700	39 700	41 500	42 900	45 900
Kvot Kv/M	100%	98%	100%	100%	102%	100%

Samhällsvetenskaplig och juridisk/rättsvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	43 725	39 800	41 300	43 150	45 750	48 400
Kvinnor	43 568	39 800	41 100	42 900	45 450	48 000
Män	43 952	39 700	41 400	43 550	46 300	48 500
Kvot Kv/M	99%	100%	99%	99%	98%	99%

Teknisk och naturvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	44 771	39 900	41 900	44 300	47 050	50 000
Kvinnor	45 112	39 900	42 200	44 500	47 200	50 400
Män	44 537	39 900	41 800	44 300	46 650	49 500
Kvot Kv/M	101%	100%	101%	100%	101%	102%

Medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	43 714	39 500	40 800	42 500	45 000	49 400
Kvinnor	43 682	39 700	40 900	42 390	45 000	49 400
Män	43 953	38 600	40 400	43 100	45 600	49 600
Kvot Kv/M	99%	103%	101%	98%	99%	100%

Samtliga fyra redovisade inriktningar

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	43 599	39 300	40 900	42 750	45 600	48 600
Kvinnor	43 499	39 300	40 800	42 600	45 300	48 788
Män	43 762	39 300	41 000	43 150	46 000	48 550
Kvot Kv/M	99%	100%	100%	99%	98%	100%

Forskare

Samhällsvetenskaplig, juridisk, humanistisk och religionsvetenskaplig inriktning samt konstnärligt utvecklingsarbete

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	45 598	40 000	41 700	44 000	47 000	52 700
Kvinnor	44 619	40 000	41 600	43 800	46 300	50 500
Män	46 998	40 300	42 200	44 800	48 600	54 700
Kvot Kv/M	95%	99%	99%	98%	95%	92%

Teknisk och naturvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	44 387	37 950	39 500	43 150	47 700	52 400
Kvinnor	44 122	37 650	39 300	43 400	47 050	51 600
Män	44 561	38 050	39 800	42 840	48 000	53 118
Kvot Kv/M	99%	99%	99%	101%	98%	97%

Medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	46 545	38 700	40 400	44 600	50 700	55 900
Kvinnor	46 705	38 800	40 700	44 750	51 100	55 000
Män	46 315	38 000	40 050	44 100	50 450	58 400
Kvot Kv/M	101%	102%	102%	101%	101%	94%

Samtliga redovisade inriktningar

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	45 249	38 600	40 500	43 800	48 200	53 400
Kvinnor	44 995	38 700	40 700	43 850	47 500	52 800
Män	45 503	38 500	40 200	43 800	48 750	54 300
Kvot Kv/M	99%	101%	101%	100%	97%	97%

Befattningen Forskare återfinns i underlaget både under arbetsområdet "forsknings- och utvecklingsarbete" och i arbetsområdet "utbildning och forskning" varför indelningen skiljer sig från övriga befattningar.

Forskarassistent/Biträdande universitetslektor

Humanistisk och religionsvetenskaplig inriktning samt konstnärligt utvecklingsarbete

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	46 112	43 000	44 800	46 400	47 400	48 000
Kvinnor	45 948	42 200	45 200	46 450	47 200	48 000
Män	46 344	43 000	44 800	46 000	47 500	48 500
Kvot Kv/M	99%	98%	101%	101%	99%	99%

Samhällsvetenskaplig och juridisk/rättsvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	46 697	42 900	45 000	46 625	48 250	49 980
Kvinnor	46 917	43 200	45 300	46 900	48 600	49 980
Män	46 355	42 500	44 800	46 000	47 700	49 980
Kvot Kv/M	101%	102%	101%	102%	102%	100%

Teknisk och naturvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	47 291	44 100	44 800	46 950	49 000	51 050
Kvinnor	47 298	44 100	45 100	47 050	49 100	51 000
Män	47 286	44 050	44 650	46 700	48 900	52 015
Kvot Kv/M	100%	100%	101%	101%	100%	98%

Medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	48 654	41 000	43 300	47 200	52 000	55 200
Kvinnor	48 147	40 900	43 600	47 350	52 000	54 200
Män	49 344	41 000	43 300	46 500	51 750	61 500
Kvot Kv/M	98%	100%	101%	102%	100%	88%

Samtliga fyra redovisade inriktningar

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	47 211	43 200	44 800	46 700	49 000	51 650
Kvinnor	47 150	43 000	45 100	46 850	49 000	51 600
Män	47 280	43 300	44 600	46 500	48 600	51 750
Kvot Kv/M	100%	99%	101%	101%	101%	100%

Universitetslektor

Humanistisk och religionsvetenskaplig inriktning samt konstnärligt utvecklingsarbete

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	49 394	44 000	46 000	48 600	51 600	55 250
Kvinnor	49 268	44 000	45 950	48 600	51 500	55 200
Män	49 556	44 000	46 000	48 675	51 600	55 450
Kvot Kv/M	99%	100%	100%	100%	100%	100%

Samhällsvetenskaplig och juridisk/rättsvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	51 776	46 400	48 500	51 000	54 100	57 600
Kvinnor	51 613	46 350	48 500	50 900	53 900	57 200
Män	51 989	46 500	48 600	51 100	54 200	57 927
Kvot Kv/M	99%	100%	100%	100%	99%	99%

Teknisk och naturvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	54 969	49 100	51 200	53 910	57 925	61 900
Kvinnor	54 817	49 000	51 000	53 700	57 800	61 600
Män	55 048	49 200	51 300	54 000	58 000	62 200
Kvot Kv/M	100%	100%	99%	99%	100%	99%

Medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	56 076	48 600	50 700	54 170	59 400	66 600
Kvinnor	55 644	48 400	50 325	53 750	58 600	66 228
Män	57 353	49 529	51 500	55 100	62 100	68 300
Kvot Kv/M	97%	98%	98%	98%	94%	97%

Samtliga fyra redovisade inriktningar

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	52 429	46 000	48 500	51 500	55 000	59 744
Kvinnor	52 100	45 900	48 300	51 150	54 656	59 400
Män	52 797	46 250	48 900	51 900	55 400	60 350
Kvot Kv/M	99%	99%	99%	99%	99%	98%

Professor

Humanistisk och religionsvetenskaplig inriktning samt konstnärligt utvecklingsarbete

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	64 002	54 600	58 850	63 100	68 050	74 300
Kvinnor	63 473	54 400	58 600	62 600	67 300	71 800
Män	64 479	54 700	59 100	63 300	68 400	76 200
Kvot Kv/M	98%	99%	99%	99%	98%	94%

Samhällsvetenskaplig och juridisk/rättsvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	69 107	58 500	63 000	67 400	73 500	80 700
Kvinnor	68 974	59 000	63 000	67 200	73 700	78 700
Män	69 197	58 280	63 000	67 700	73 287	81 500
Kvot Kv/M	100%	101%	100%	99%	101%	97%

Teknisk och naturvetenskaplig inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	71 541	60 200	64 800	69 993	76 200	83 500
Kvinnor	72 008	60 300	64 700	70 281	77 300	84 800
Män	71 892	60 300	64 700	70 222	77 100	84 350
Kvot Kv/M	100%	100%	100%	100%	100%	101%

Medicinsk, odontologisk samt veterinärmedicinsk inriktning

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	75 861	64 600	70 100	75 000	80 800	86 450
Kvinnor	74 605	62 000	69 000	74 550	80 400	85 000
Män	77 124	65 525	70 500	75 800	82 100	92 172
Kvot Kv/M	97%	95%	98%	98%	98%	92%

Samtliga fyra redovisade inriktningar

	Medel	10:e Percentil	Undre Kvartil	Median	Övre Kvartil	90:e Percentil
Samtliga	70 071	58 600	63 000	68 525	75 800	83 000
Kvinnor	69 259	58 000	62 250	67 700	74 900	81 700
Män	70 550	58 900	63 300	69 000	76 400	83 600
Kvot Kv/M	98%	98%	98%	98%	98%	98%

