



Karriär – hur då?

En rapport om kvinnors och mäns
syn på karriär – och eventuella
hinder på vägen.

Sveriges Ingenjörer år 2010.



Sveriges Ingenjörer

En rapport och enkätundersökning av Sveriges Ingenjörer under 2010.

Karriär – hur då?

En rapport om kvinnors och mäns syn på karriär – och eventuella hinder på vägen

Kvinnor. Män. Karriär. Vad anses viktigast i arbetslivet? Skiljer sig uppfattningen åt mellan kvinnor och män? Finns det skillnader i upplevda hinder? Finns andra olikheter av betydelse? Har befattningen någon betydelse för inställningen till karriären? Har ett eventuellt föräldraskap det? Och vad är i så fall hönan och vad är ägget?

Som ett led i det fortsatta jämställdhetsarbetet genomförde Sveriges Ingenjörer under 2009 en enkätundersökning om karriär bland ett urval av våra medlemmar. Ungefär 1 350 svar kom in.

Bland annat visade svaren följande:

- Kvinnor och män vill bli – och blir - chef lika ofta.
- Kvinnor *utan* barn är *mest* intresserade av att klättra nivåmässigt. Män *utan* barn är *minst* intresserade.
- Ingenjörspappornas karriär bygger *inte* på att ”hemarbetande partner har givit upp sin egen karriär”.
- Fler mammor än pappor upplever sig helt och hållet ha balans i livet.
- Nära sex av tio kvinnor anser att män bemöts bättre än kvinnor ”runt mötesbordet”
- Egna arbetsplatsen upplevs mer jämställd än arbetsmarknaden i stort.

Det visade sig också att pappor oftare är chefer och har högre lön än män *utan* barn. Bland kvinnor förekommer inte den skillnaden lika markant, men även mammor återfinns något oftare än kvinnor utan barn både bland cheferna och i de högre löneskikten.

Vi kom även fram till att kvinnor oftare än män känner sig missgynnade på grund av kön och att de anser att män har lättare att avancera. Dock har kvinnorna oftare än männen blivit föreslagna av en chef att avancera och är i lika hög utsträckning som männen nöjda med den position de befinner sig på. Detta är motsägelsefullt och svårförklarligt, men betyder kanske att kvinnorna måste visa tydligare vad de ”går för” om de ska komma dit de vill?

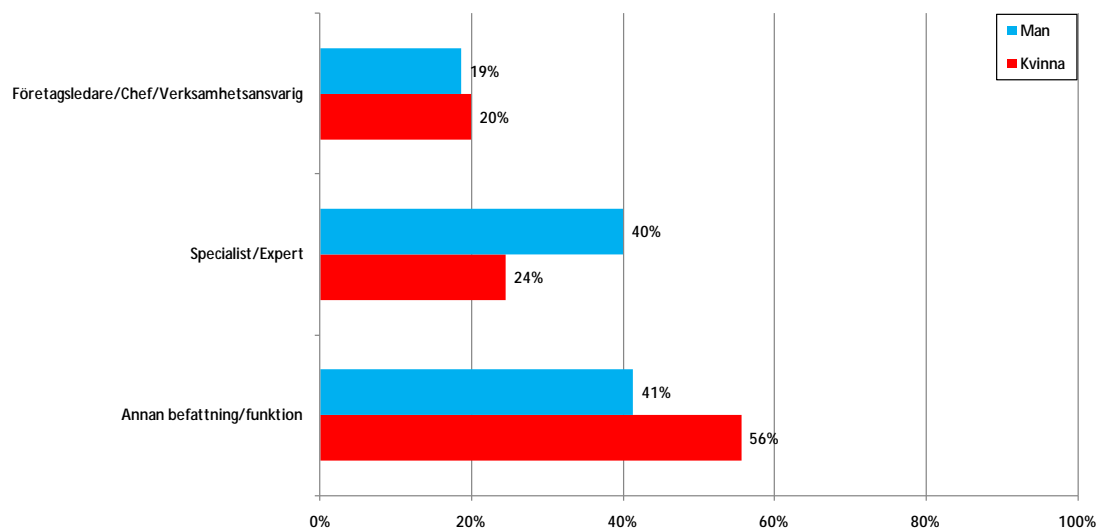
Kalla fakta

I rapporten är begreppen ”mamma” och ”kvinna med barn”, respektive ”pappa” och ”man med barn” använda omväxlande, beroende på sammanhang. Även ”kvinnor utan barn” respektive ”män utan barn” är omnämnda som ”grupper”, där så är lämpligt för åskådliggörande av vissa frågor/resultat.

Kvinnor och män blir chefer lika ofta

Ungefär var femte av alla svarande är chefer, oavsett kön. Fler män än kvinnor är specialister, medan fler kvinnor än män har angivit ”annan befattning”.

Har du någon av följande befattningar/funktioner?

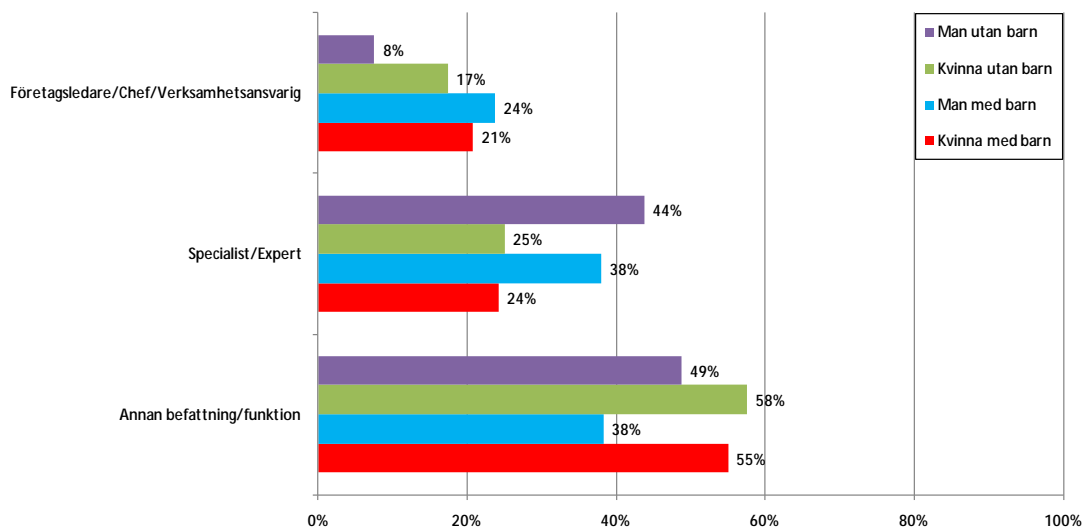


I de högsta inkomstgrupperna återfinns störst andel chefer, både kvinnliga och manliga. Dock är andelen högst betalda något större bland männen, både bland dem som tjänar mer än 75 000 kr per månad och i spannet 50 001 – 75 000 kr per månad. Bland både kvinnliga och manliga specialister är en månadslön på mellan 35 001 kr och 50 000 kr den klart vanligaste. Förklaring till den högre andelen manliga än kvinnliga chefer bland de högst betalda är möjligtvis att män är chefer på högre nivåer.

Bland manliga chefer är pappor överrepresenterade. Män utan barn är inte chefer i samma utsträckning. Män som inte är chefer fördelar sig relativt jämnt mellan specialister och andra befattningar.

Mammor är chefer något oftare än kvinnor utan barn, medan kvinnor som inte är chefer oftare har ”annan befattning” än är specialister, oavsett om de har barn eller ej.

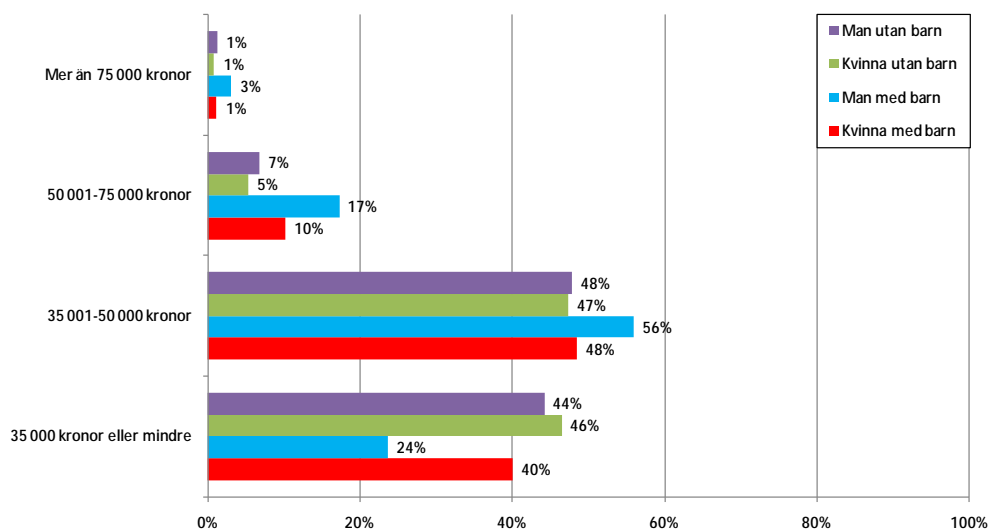
Har du någon av följande befattningar/funktioner?



Föräldraskapet verkar således inte ha någon speciell inverkan på befattningen. Ett tydligt undantag är dock män utan barn, som alltså betydligt mer sällan än genomsnittet innehar en chefsposition. Med tanke på svaren på vad man vill med karriären, vilka redovisas senare i rapporten, verkar det inte som om ”män blir chefer när de får barn”, utan snarare som att män utan barn inte är lika intresserade av att bli chefer. Alternativt att män utan chefsposition inte är lika intresserade av att skaffa barn?

Motsvarande förhållanden gäller lönen. Både mammor och pappor återfinns oftare i de högre inkomstskikten än icke-föräldrar. Skillnaden är dock mer markant mellan pappor och män utan barn, än mellan mammor och kvinnor utan barn. Troligen hör detta samman med att pappor så mycket oftare är chefer än män utan barn, medan skillnaden inte alls är lika stor mellan kvinnor med respektive utan barn.

Vilken är din nuvarande bruttolön per månad?



Kvinnor oftare ”gifta”

I rapporten inbegrips alla former av att leva tillsammans med en partner i ordet ”gift”.

Det är något vanligare bland våra medlemmar att kvinnor är gifta än att män är det, 85 % mot 81 %. Allra vanligast är det bland chefer, både kvinnliga (89 %) och manliga (94 %). Den som oftast lever ensam är en man som är specialist eller har övrig befattning, 23 % respektive 21 %.

Lika stor andel mammor som pappor (6 %) är ensamstående föräldrar. Hälften av männen *utan* barn lever ensamma, jämfört med 37 % av kvinnorna *utan* barn.

Gifta med vem?

Mer än varannan gift kvinna och var tredje gift man har en partner som är civil- eller högskoleingenjör. Tre fjärdedelar av våra medlemmars partners har en akademisk examen.

Kvinnornas partners fördelar sig ganska jämnt mellan inkomstgrupperna upp till och med 35 000 kr (41 %) och 35 001 – 50 000 kr (44 %) medan majoriteten av männens partners (73 %) tjänar 35 000 eller mindre. Notera att männens partners oftare än kvinnornas har *annan* akademisk examen än civil- eller högskoleingenjör, vilket kan förklara det lägre löneläget för männens partners.

De kvinnliga ingenjörernas partners är oftare chef (24 %) eller specialist (27 %) än männens partners (13 % respektive 20 %).

Men kaka söker ofta maka... Drygt hälften av kvinnorna och knappt hälften av männen som antingen är chefer eller specialister har en partner som också har någon av dessa befattningar. Mer än åtta av 10 män som har angivit ”annan befattning” har också en partner med ”annan befattning”. Mest *ovanlig* ”kombination” är en man med ”annan befattning” med en partner som är chef (7 %). Lika sällsynt är det att en manlig specialist har en partner som är chef.

Barn eller inte?

En intressant iakttagelse är att kvinnor *med* barn ungefär lika ofta är gifta med en chef, som kvinnor *utan* barn är. Män *med* barn har däremot betydligt oftare än män *utan* barn en partner som är chef (16 % jämfört med 4 %).

Män *utan* barn är också den grupp (81 %) som i störst utsträckning har en partner som tjänar mindre än (eller lika med) 35 000 kr/månad. Bland kvinnornas partners skiljer sig inte andelen i de olika "lönegrupperna" åt mellan föräldrar och icke-föräldrar.

Pappor har alltså i högre utsträckning än män *utan* barn en partner som är chef och har "hög lön". Bland ingenjörerna stämmer tydligen inte tesen att män med barn och karriär har en "hemarbetande parter som har givit upp sin egen karriär".

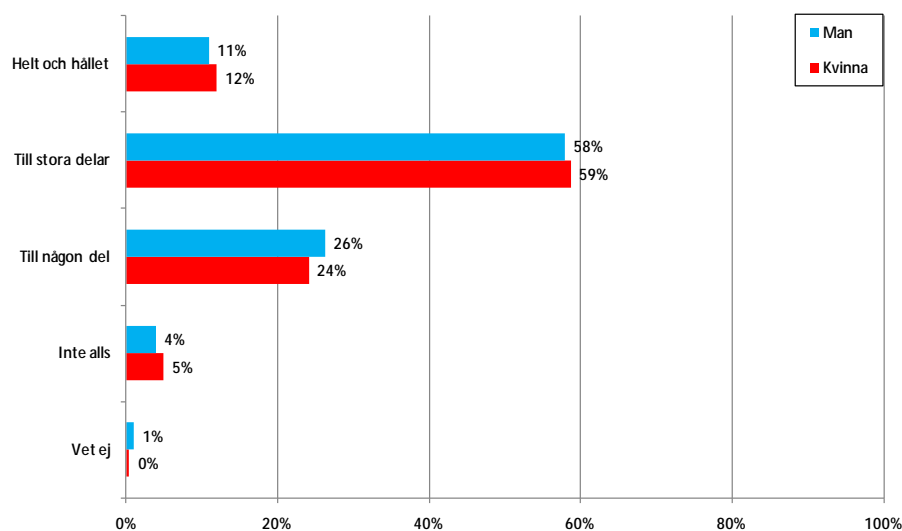
Upplevelser i arbetslivet

Balans i livet

Per kön

Svaren på frågan om balans mellan arbete och fritid fördelar sig nästan exakt lika mellan kvinnor och män:

Upplever du att du har balans mellan arbete och fritid?



Per kön och befattning

Den största grupp som endast upplever sig ha ”balans till någon del” är manliga chefer (40 %). Motsvarande siffra för kvinnliga chefer är 28 %. I övrigt finns inga märkbara skillnader mellan olika befattningar.

Med och utan barn

Något större andel mammor (12 %) än pappor (8 %) upplever sig helt och hållet ha balans mellan arbete och fritid. Samma andel kvinnor *med* som *utan* barn (alltså 12 %) har uppgivit att de helt och hållet har balans i livet, medan den största grupp som anser sig ha fullkomlig balans i livet består av män *utan* barn (17 %). I övrigt fördelar sig svaren i stort sett utan synlig ”påverkan” av föräldraskap.

Några ingenjörsvröster om balans i livet:

- *Jag har bytt arbete och företag för att få mer balans i livet. Jag håller nu på med min introduktion och upplever för första gången på mycket länge att jag till stor del har en balans mellan arbete och fritid. (mamma, övrig befattning)*
- *Det är en ständig kamp/aktivitet för att nå balans (mamma, specialist)*
- *Arbetet inkräktar alldeles för mycket på fritiden, men jag är delvis skyldig som låter det hända gång på gång. (mamma, specialist)*
- *Med två krävande jobb är det mycket kvällsarbete för att kompensera tidiga dagishämtningar och pusslande med en välsignad farmor. (mamma, specialist)*
- *Min arbetsgivare vill gärna ta mer av min fritid, så jag får kämpa för att hålla balansen. (kvinna utan barn, specialist)*
- *Hög arbetsbelastning gör att jag har svårt att hinna tillbringa så mycket tid som jag skulle vilja med mina barn. (mamma, övrig befattning)*
- *Svårt att kombinera mer än heltid med familj, hus m m. (mamma, chef)*
- *Jobbar 80% båda två för att hinna vara mer med barnen! (mamma, specialist)*
- *Jobbresor samt dagishämtning frestar på. Vi försöker dela lika på hämtning men mina resor ruckar schemat. Vi har båda temporärt svårt att få ihop våra timmar. (mamma, chef)*
- *Hinner varken med barn/fritid eller jobb bra känns det som. (mamma, specialist)*
- *Jag jobbar 85% och skulle behöva jobba mer för att hinna med på jobbet men skulle samtidigt vilja vara hemma mer med mina barn. (mamma, chef)*
- *Just nu är min man pappaledig och då är det balans. Tror inte det kommer kännas så när han börjar jobba igen. (mamma, chef)*
- *Tänker på barnen på jobbet och jobbet på natten... Ständigt dåligt samvete. (mamma, specialist)*
- *Önskar det var kutym att arbeta deltid när man har barn under 8 år. Känns svårt ibland att göra det när andra arbetar heltid, men måste det för att få ihop familjen. Fritid har jag knappt. (mamma, specialist)*
- *Periodvis helt och hållet, men ibland endast till någon del. (pappa, övrig befattning)*
- *Jag har ett flexibelt arbete och ibland kan det bli väldigt intensivt, vid andra tillfällen kan jag gå tidigare. (pappa, specialist)*
- *Skulle gärna jobba 32 timmar per vecka. (pappa, övrig befattning)*
- *Livet är svårt med tre barn, mycket resor, behov av två inkomster, sportaktiviteter, support till föreningar med tid och pengar, etc. (pappa, chef)*
- *JA, på bekostnad av begränsade karriärmöjligheter. (pappa, övrig befattning)*
- *När det kör ihop sig på jobbet för en av oss blir det jobbigt. Då ryker den "egna tiden" helt. Kör det ihop sig för båda blir det än värre... (pappa, specialist)*
- *Har precis bytt jobb inom koncernen för att få mer reglerad arbetstid som ger mer ledig tid med familjen. (pappa, övrig befattning)*
- *Jobbar 80% för att få bättre balans mellan arbete och fritid. (man utan barn, övrig befattning)*

Sjukskrivning minst en månad, p g a arbetsrelaterade orsaker, under de senaste fem åren

För båda könen gäller att cheferna är de som är minst sjukskrivna. Sjukskrivning är i alla befattningar vanligare bland kvinnor (9 %) än bland män (3 %), men ingen ”kvinnor-tar-också-störst-ansvar-för-barnen-stess” verkar ligga bakom siffrorna; Kvinnor *utan* barn har något oftare än mammor angivit att de har varit sjukskrivna (9 % jämfört med 8 %).

Några ingenjörsröster om sjukskrivning:

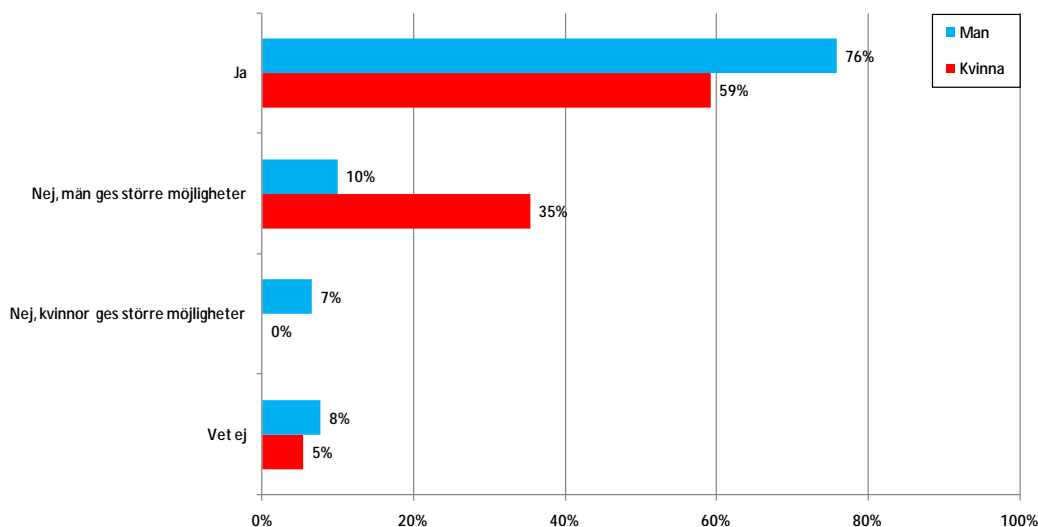
- *Jag har inte varit sjukskriven, men kan i efterhand se att det har funnits en period då jag borde ha gått till läkare för stressrelaterade åkommor. (kvinna utan barn, chef)*
- *Stressrelaterad spänningshuvudvärk. (mamma, chef)*
- *Men jag har mått väldigt dåligt. Det har inte varit mängden som har varit det värsta, utan det är otydlighet, flummig och oklar strategi, jobbigt arbetsklimat, mycket tjafs. (kvinna utan barn, chef)*
- *Kombinationen press på arbetet, familj och husbygge (för att minska kostnaderna för boende) var ingen lätt ekvation. (mamma, specialist)*
- *Nej men det är på gränsen. (mamma, specialist)*
- *Stressrelaterat, där ju även privatliv/fritid inverkar (mamma, specialist)*
- *Men borde kanske ha varit! (mamma, specialist)*
- *Jag gör inte vad som helst. Jättebra att ha barnen som anledning att inte jobba >40h/vecka. (pappa, chef)*
- *Det var nära en gång. (man utan barn, specialist)*

Lika möjligheter för kvinnor och män....

...på egna arbetsplatsen?

Fler män än kvinnor anser att *kvinnor och män ges lika möjligheter* till utveckling och avancemang på den egna arbetsplatsen. Bland de kvinnliga cheferna anser 71 % att utvecklingsmöjligheterna är lika för könen. Fler kvinnor än män anser att *män ges större möjligheter*, medan det omvända gäller för dem som anser att möjligheterna är *större för kvinnor*. Siffrorna skiljer sig knappt alls åt mellan personer med respektive utan barn. Noterbart är dock att gruppen män utan barn *något* oftare än den totala gruppen män (9 % jämfört med 7 %) anser att kvinnor ges större möjligheter.

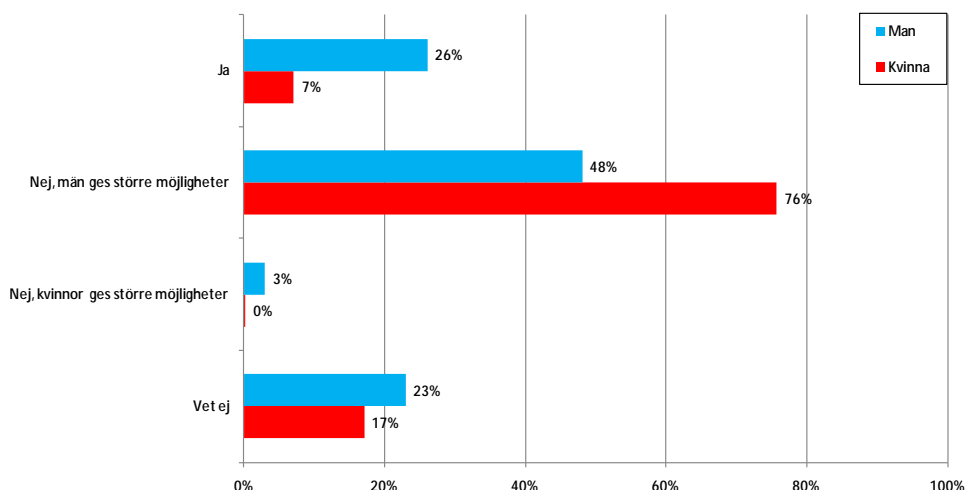
Anser du att kvinnor och män ges lika möjligheter till utveckling och avancemang på den egna arbetsplatsen?



...på arbetsmarknaden i stort?

Den egna arbetsplatsen är – enligt ingenjörerna – bra mycket mer jämställd än arbetsmarknaden i stort: 76 % av kvinnorna och 48 % av männen anser att *män* ges större möjligheter till utveckling och avancemang på arbetsmarknaden i stort. Att jämföra med siffrorna 35% respektive 10 % i frågan ovan, gällande den egna arbetsplatsen. Ett hyfsat gott betyg till den egna arbetsplatsen. Eller ett dåligt till arbetsmarknaden i stort? Beroende på hur man ser det.

Anser du att kvinnor och män ges lika möjligheter till utveckling och avancemang på arbetsmarknaden i stort?



Några ingenjörsvröster om lika möjligheter för kvinnor och män:

- *Min teori är att kvinnor håller tillbaka sig själva och söker inte jobb lika offensivt som män vilket leder till en långsammare karriär. Tar man som kvinna dessutom ut större delen av föräldraledigheten blir detta ytterligare en hämsko. (kvinna utan barn, chef)*
- *Till stor del tycker jag att kvinnor har samma möjlighet som män på min arbetsplats, åtminstone upp till de mellanhöga nivåerna. (kvinna utan barn, chef)*
- *Många män väljer gärna män vid rekrytering. (mamma, chef)*
- *Ibland är det svårt att vara kvinna i en mansdominerad värld. Det manliga sättet att leda anses ofta vara "rakt på sak" och var det mest "effektiva". Den så kallade mer "kvinnliga" mer mjuka inte så pekande ledarstilen uppskattas inte alltid även om det oftast sägs att det är viktigt. (Mamma, chef)*
- *Upplever att ju högre upp man kommer desto svårare blir det som tjej. (kvinna utan barn, chef)*
- *Mannen är norm. Männerna har makt och de känner sig mer hemma med andra män och kan identifiera sig med dem. Skulle det vara kvinnorna som hade all makt skulle det förmodligen vara likadant fast tvärtom och vara precis lika omedvetna om att vi gjorde det. Min man och jag är helt överens om att hade jag varit man hade jag kommit längre i karriären och tjänat mer utan att behöva ha gjort eller varit annorlunda. Män ser inte riktigt vad kvinnor kan och det ligger oftast ingen illvilja i det. Det trodde man inte när man var 25 att det var så. Och det är inget jag skulle säga om jag inte fick vara anonym för då blir man omedelbart stämplad som läskig feminist och bitter och misslyckad. Men jag känner mig ganska lyckad ;-)* En jämställd och bra man har jag hittat också! (mamma, chef)
- *Varierar - upplever inte själv att jag hindrats till avancemang på grund av att jag är kvinna, men mönster syns ändå. (mamma, chef)*
- *Kvinnor (ingenjörer) som är duktiga får ta personalansvar, inköp, mer typen av sidoverksamheter skulle jag vilja kalla det. vad vet jag, Det kanske beror på deras intresse men det tror jag inte. (mamma, chef)*
- *Män väljer män, män kommunicerar med män, män stödjer män. (mamma, specialist)*
- *På pappret har de relativt lika förutsättningar men i själva verket ges män större möjligheter fortfarande, tyvärr. (mamma, specialist)*
- *Här på kontoret har vi helt individuella möjligheter och får utvecklas på egna villkor. Överlag har jag däremot en känsla över att det satsas mer på männen. (mamma, specialist)*
- *Män speglar sig i varandra, och vill därför inte missunna en annan man någon möjlighet. ("Genusempati" - vilket bra ord jag just hittade på...). (mamma, specialist)*
- *Män väljer män, men kvinnor väljer inte kvinnor. (mamma, övrig befattning)*
- *Jag upplever att som kvinna behöver jag vara mycket bättre på allt för att få samma uppskattning och möjligheter som mina manliga kollegor. (kvinna utan barn, övrig befattning)*
- *Minoriteten kvinnor i ingenjörsyrket gör att de blir positivt särbehandlade pga av kön. (man utan barn, specialist)*
- *Det är konstigt nog tillåtet med "positiv" diskriminering. Det skall vara meriterna och inte kön som avgör. Har en manlig sökande mer meriter skall inte en kvinnlig kvoterats in. Om lika meriter lottas hellre än kvoterats. Oavsett om det är en man eller en kvinna som är hemma med barn blir det en skillnad, det är inte märkligt. Om man*

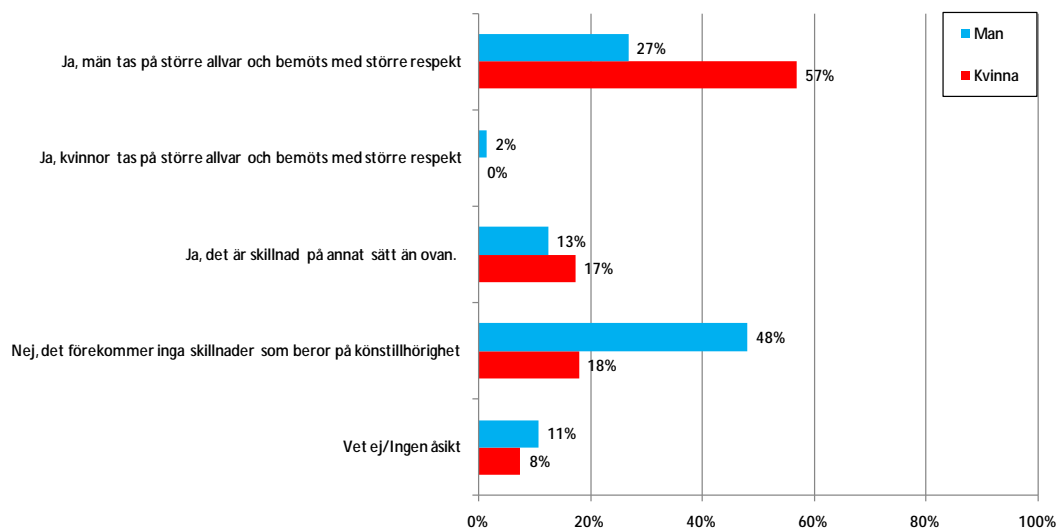
väljer att fokusera på familj istället för karriär blir det skillnad i hur fort man kan klättra i karriären. (pappa, specialist)

- Att ges möjlighet är inte samma som att ta möjligheten. Män tar säkert till vara på möjligheterna mer än kvinnor. (man utan barn, specialist)
- Kvinnor har samma möjligheter - men är smarta nog att inse att det inte är värt det att göra tok-karriär. Debatten är helt skev! (pappa, specialist)
- Jag har med egna ögon sett omvänd könsdiskriminering ett par gånger. (man utan barn, övrig befattning)
- Om kvinnor gör mindre karriär beror det nog mest på lägre ambitionsnivå, tror jag. Och inget fel med det, om det nu är det man vill, vissa personer/intressegrupper är lite för fokuserad på det yttre anser jag. Uppåt är inte alltid framåt! (man utan barn, övrig befattning)
- Jag anser att det är negativt för karriären att vara föräldraledig på det företag jag jobbar samt andra företag. Då kvinnan i princip inte kan "undvika" att vara föräldraledig så leder det på sätt och vis till att kvinnor (och de män som väljer att vara lediga) missgynnas. Detta beror dock inte direkt på kön (väljer man inte ha barn anser jag att båda könen har lika stor chans till karriär på min arbetsplats samt andra). (pappa, övrig befattning)

Bemötande "vid mötesbordet"

Nära sex av tio kvinnor anser att män bemöts bättre. Medan nästan varannan man, jämfört med knappt var femte kvinna, anser att det inte är någon skillnad. Uppfattningarna påverkas inte av befattning och/eller föräldraskap.

Anser du att män och kvinnor blir bemötta på olika sätt i arbetslivet, exempelvis runt mötesbordet?



Några ingenjörsvröster om skillnad i bemötande:

- *Kvinnor som är tydliga och raka anses vara hårda och kalla. Män med samma beteende anses vara goda ledare. (kvinna, chef)*
- *Som kvinna behöver man vara mer påläst, men är man det så bemöts man med samma respekt. (kvinna, chef)*
- *Vid första mötet/mötena har män en fördel då de oftast tas på större allvar. Kan dock vara fördel att vara tjej på manligt dominerad arbetsplats då det gör att man syns mer. (kvinna, chef)*
- *Det är mer "vi grabbar" och "vi tjejer". Ungefär lika respekt och samma vikt tillmäts argument oberoende om de kommer från män eller kvinnor. Det handlar ju om att kunna ta för sig oxå. Har egentligen inte så mycket med kön att göra. (kvinna, specialist)*
- *Som kvinna i en mansvärld märks jag och det är oftast positivt. Jag tillåter mig nog ställa dumma frågor mer, alla accepterar att jag inte vet allt och det vinner jag på i längden för många frågor var inte så dumma trots allt. (kvinna, specialist)*
- *Ofta tycker jag att det märks skillnad i uppmärksamhet. Män får större uppmärksamhet, och som ung kvinna tycker jag att det faktiskt ofta är äldre kvinnor (60+) som är de som är mest ouppmärksamma mot yngre kvinnliga kollegor. Dock finns även väldigt bra äldre kvinnliga kollegor som lyssnar, ger råd etc. Det är två olika kategorier människor. (kvinna, specialist)*
- *Att män tittar på ens byst istället för ögonen vid tilltal. Det är andra krav på kvinnor än män, kvinnor måste prestera mycket mer för att nå samma nivå som männen. Männen får bättre lön än kvinnorna. (kvinna, övrig befattning)*
- *Det beror mer på om du agerar säkert eller om du velar. (kvinna, övrig befattning)*
- *En kvinna måste alltid visa att hon vet och kan medan en man förutsätts veta och kunna och får automatiskt större förtroende. (kvinna, övrig befattning)*
- *Män och kvinnor har olika sätt att uttrycka sig. Tyvärr uttrycker ofta kvinnor sin åsikt på ett ganska flummigt och trevande sätt som har svårt att direkt få förankring i verkligheten. Både män och kvinnor har svårt att tolka detta. Män är mer rak i sin argumentation och vinner på detta. (man, chef)*
- *Den stora skillnaden ligger i hur män och kvinnor för sig och tar för sig. Hos oss respekteras kvinnor kanske extra mycket för de är så få. (man, chef)*
- *Mer beroende på person än kön (man, chef)*
- *Både kvinnor och män tar större plats beroende på majoriteten runt bordet. Alla är likadana kålsupare. (man, specialist)*
- *Det finns skillnader hur olika grupper blir bemötta vid t.ex. möten. Detta är dock inget unikt könsproblem! Samma problem finns för t.ex. för unga som kommer med nya ideer och blir avfärdade med "Det där provade vi för 20 år sedan och det fungerar inte!" (man, specialist)*
- *Killar är mer vana med lagsporter och har lärt sig "koden" i hur man ska hantera många situationer som även finns vid mötesbordet. Jag vet inte hur många flick-idrottslag jag sett som splittrats eftersom tjejerna bildar smågrupper som tisslar och försöker utmanövrera den andra gruppen. (man, specialist)*
- *Jag jobbar på en mansdominerad arbetsplats och tycker att större hänsyn tas till kvinnor. De kritiserar inte lika rakt på sak (öppet), och i vissa fall förekommer rent "daltande". Det gynnar givetvis inte kvinnorna i längden om det ställs lägre krav på dem. (man, övrig befattning)*

Missgynnad på grund av kön

När nytt jobb sökts externt

Totalt 17 % kvinnor och 7 % män anser sig missgynnade på grund av sin könstillhörighet. Den största gruppen som anser sig missgynnad är kvinnliga specialister där var fjärde har svarat ”ja”. Bland männen utmärker sig gruppen ”utan barn”, där 12 % har svarat jakande.

När nytt jobb sökts internt

Graden av upplevt missgynnade vid intern tjänstetillsättning är genomgående lägre, 12 % för kvinnor respektive 5 % för män.

I annan arbetssituation

Nästan varannan kvinna och knappt var tionde man har känt sig missgynnad i ”annan arbetssituation”. De kvinnliga specialisterna anser sig mest missgynnade med 53 % jakande svar. Männen utan barn känner sig i högre grad missgynnade än papporna (11 % jämfört med 6 %).

Några ingenjörsvröster om missgynnande på grund av kön i ”annan arbetssituation”:

- *På möten när mina idéer ignorerats för att i slutet dyka upp som någon annans (en mans) idéer. (mamma, specialist)*
- *Inte tagen på allvar, 'du låter som min fru' när man påpekar att en man bör göra något på ett annat sätt... (mamma, specialist)*
- *Jag som kvinnlig ingenjör måste kasta bort en massa tid på att visa att jag har grundläggande teknisk kompetens, innan man kan föra en vettig dialog med vissa kollegor. Jobbigt att behöva arrangera tillfällena för att "meka" tillsammans där det egentligen är onödigt för arbetsuppgiften. (mamma, övrig befattning)*
- *Projektmedlem trodde att jag som kvinna skulle agera som hans sekreterare (vilket jag inte gjorde). (mamma, övrig befattning)*
- *Förnedrande pikar från chef. Mindre förtroende än manlig kollega från chef. Kvinnoföraktande skämt bland högre chefer. (mamma, chef)*
- *Min chef uttryckte sin besvikelse att "testosteronet är svårt att tygla" dvs män var svåra att leda. (pappa, chef)*
- *Man vinner aldrig en diskussion över en kvinna. (Pappa, specialist)*
- *Det förutsätts att man som man ska jobba till klockan 17-18 av äldre generationer som inte förstår att de döttrar de själva uppfostrat ställer krav på ett jämlikt hämtande och lämnande på dagis. Ej jämlika krav på dig som man respektive kvinna. (pappa, övrig befattning)*
- *I mansdominerad arbetsmiljö uppskattas kvinnors insatser mer än motsvarande för män. (man utan barn, övrig befattning)*
- *Vid löneförhandling. Det är så stort fokus på att kvinnor ej får diskrimineras att arbetsgivaren ger större utrymme för kvinnliga kollegor. (man utan barn, specialist)*
- *Kvinnor ombads söka tjänster och män var ej önskvärda som sökandes. Kompetens var irrelevant, ansåg arbetsgivaren. (man utan barn, specialist)*

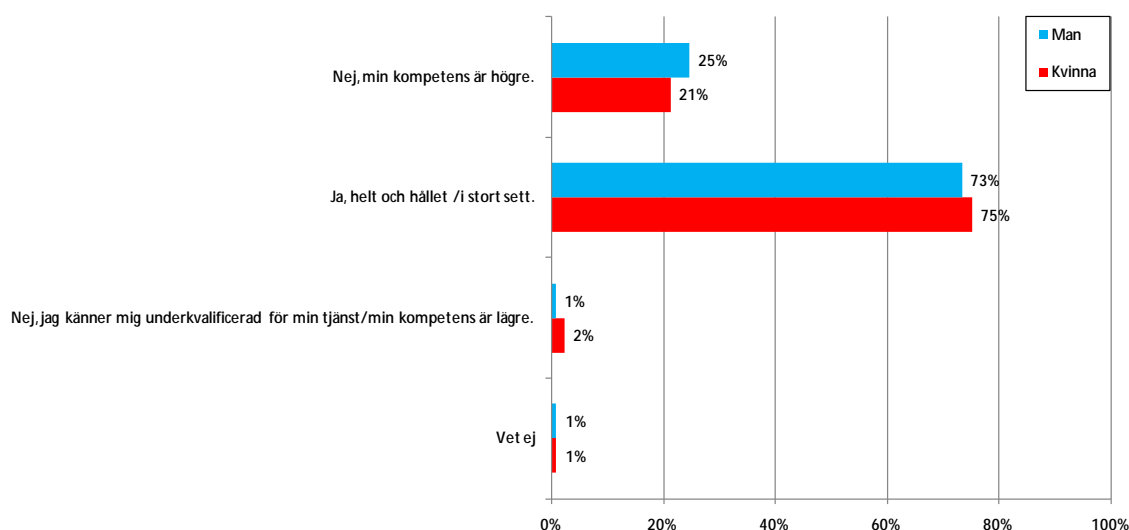
Kompetensnivå

Ungefär tre fjärdedelar av både kvinnorna och männen anser att deras tjänst är i nivå med deras kompetens. Noterbart är dock att nästan var fjärde ingenjör anser sig *överkvalificerad* för sitt arbete. Vanligast är detta bland specialister och personer som har angivit ”annan befattning”.

Noterbart är även att bland *chefer* anser sig 87 % av kvinnorna och 80 % av männen sig ha en tjänst i nivå med kompetensen. Av resterande kvinnliga chefer anser sig 10 % vara överkvalificerade, medan 3 % anger att de känner sig underkvalificerade. Inga manliga chefer känner sig underkvalificerade, utan resterande 20 % har angivit att de är överkvalificerade.

Något *färre* mammor än kvinnor utan barn känner sig överkvalificerade (20 % jämfört med 25 %), medan det bland män råder motsatt förhållande, det vill säga det är något *vanligare* att pappor (26 %) än att män utan barn (22 %) anser sig överkvalificerade.

Anser du att din nuvarande tjänst motsvarar din kompetensnivå?



Några ingenjörsvröster om kompetensnivå:

- *Jag kanske är överkvalificerad egentligen, men det är arbetsuppgifter som jag trivs med och ger mig massor (mamma, övrig befattning)*
- *Självvalt just nu, att det är så är inte beroende på könstillhörighet (mamma, specialist)*
- *Jag har medvetet sökt mig till en tjänst som inte kräver 100 timmars arbetsvecka eller ett totalansvar för att klara av familjelivet också. (mamma, övrig befattning)*
- *Jag har ett uppdrag som funkar bra för mig i min familjesituation nu, men jag har mer kompetens. (mamma, chef)*
- *Givetvis finns det en bit kvar till fullärd, men det skall det ju alltid finnas. Annars är det dax att byta. (pappa, specialist)*

- *Finns ingen "karriärstege" att följa... jag har min tjänst punkt slut (pappa, övrig befattning)*
- *Jag har högre potential, men min utveckling ligger för tillfället i linje med mina förväntningar. (pappa, övrig befattning)*

Kompetensutveckling

Drygt hälften bland både kvinnorna och männen anser att de, åtminstone till stora delar, får tillräcklig kompetensutveckling. Mest missnöjda med kompetensutvecklingen (15 % har svarat "inte alls") är män i "övrig befattning". Minst missnöjda är kvinnliga chefer (1 %).

Några ingenjörsröster om kompetensutveckling:

- *Är precis mitt uppe i ett eget initierat mentorskap som företaget betalar och det är mycket utvecklande. (mamma, chef)*
- *Man ska inte räkna med att FÅ så mycket, man bör själv skapa och TA. (mamma, chef)*
- *Jag tar för mig och ser till att få göra det jag vill. (mamma, specialist)*
- *Det är mycket upp till mig själv. Om jag inte tar tag i min kompetensutveckling så gör ingen annan det heller. (kvinna utan barn, specialist)*
- *Det är för lite tid för sånt för både män och kvinnor, det är ingen skillnad där tycker jag. (mamma, övrig befattning)*
- *Det sparas in på detta alltför mycket när det är dåliga tider... och när det går bra hinner man inte med på grund av att det finns för mycket att göra. (pappa, specialist)*

Viktigt för ingenjören, vad man vill, hinder...

Viktigt i arbetslivet

Per kön

Frågorna om i vilken grad ingenjörerna anser olika ingredienser i arbetslivet vara viktiga kunde besvaras på en femgradig skala, från "Mycket viktigt" till "Inte alls viktigt", med alternativet "varken eller" i mitten. Möjligheten att svara "vet ej/ingen åsikt" gavs också. Det svarsalternativet har dock inte använts i något enda fall.

Svaren skiljer sig *knappt alls* åt mellan könen, speciellt inte när svarsalternativen "Mycket viktigt" och "Viktigt" läggs samman. Noterbart är i hur hög grad det är viktigt för (både de kvinnliga och manliga) ingenjörerna att få erkännande för sina arbetsinsatser, bli respekterad som person, ha inflytande över de egna arbetsuppgifterna, ha trevliga arbetskamrater/god stämning på jobbet och att ha tid och kraft över till familj/vänner/fritidsintressen. Över 95 % av de svarande har angivit dessa alternativ som "viktiga" eller "mycket viktiga".

Vissa särdrag mellan könen går dock att skönja bland delfrågorna. Speciellt framträder dessa vid en studie av enbart svaren "Mycket viktigt".

Kvinnorna fäster *något* större vikt än männen vid att:

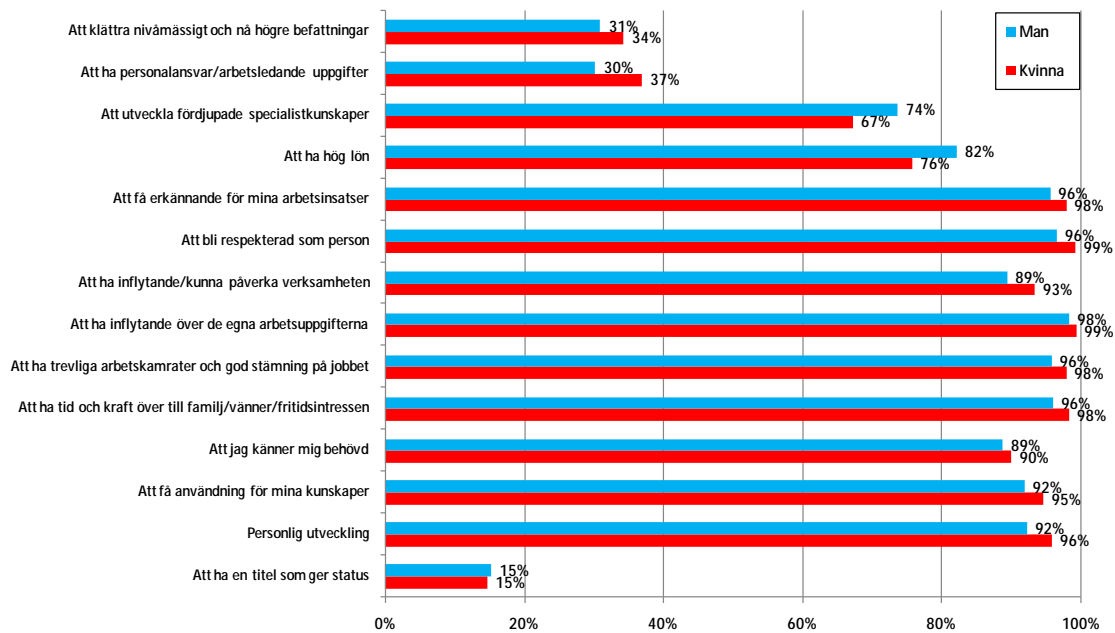
- Klättra nivåmässigt och nå högre befattningar
- Ha personalansvar/arbetsledande uppgifter
- Få erkännande för sina arbetsinsatser
- Bli respekterad som person
- Ha inflytande/kunna påverka verksamheten
- Ha inflytande över de egna arbetsuppgifterna
- Ha trevliga arbetsuppgifter och god stämning på jobbet
- Ha tid och kraft över till familj/vänner/fritidsintressen
- Känna sig behövd
- Få användning för sina kunskaper
- Få personlig utveckling

Männen fäster *något* större vikt än kvinnorna vid att:

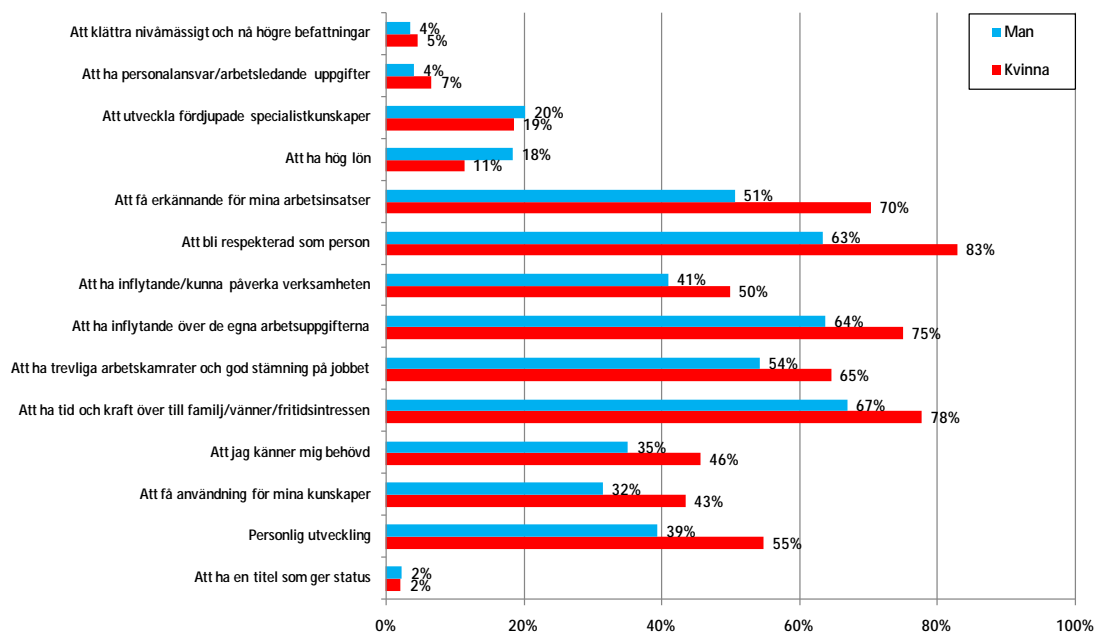
- Ha hög lön
- Utveckla fördjupade specialistkunskaper

Kvinnorna och männen är dock *helt ense* om att "en titel som ger status" knappt är viktigt alls (drygt hälften anser titeln "mindre eller inte alls viktig", tre av tio har svarat "varken eller").

I vilken grad är följande viktigt för dig i arbetslivet? (Har svarat Mycket viktigt eller Viktigt)



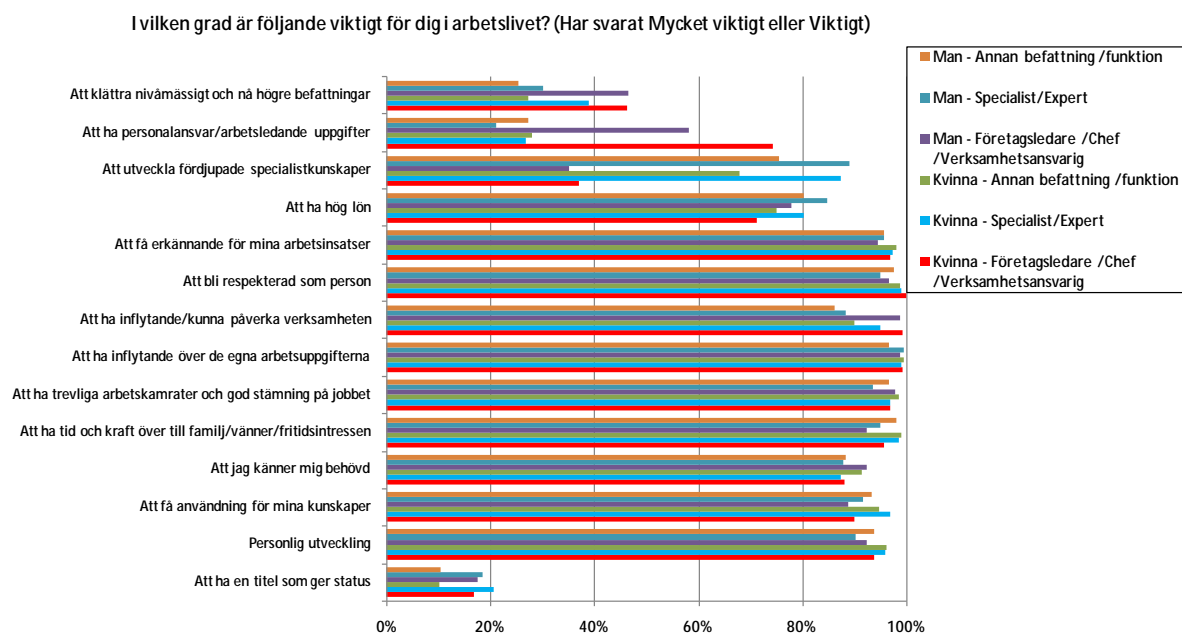
I vilken grad är följande viktigt för dig i arbetslivet? (Har svarat Mycket viktigt)



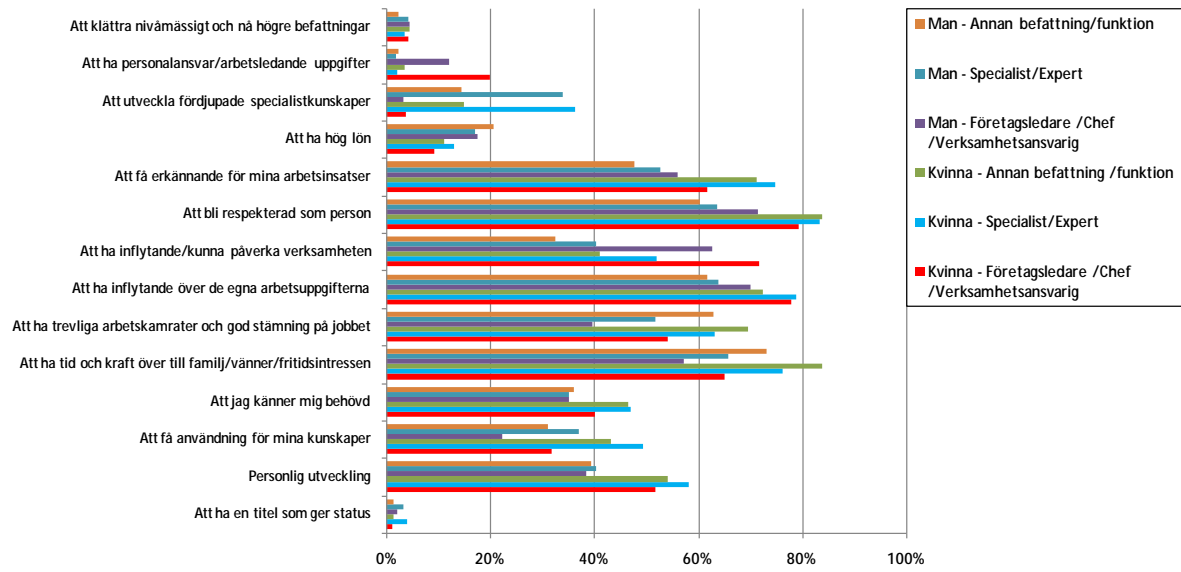
Per befattning

Noterbart är att:

- Betydligt större andel kvinnliga än manliga chefer anser det viktigt att ha personalansvar
- Störst andel chefer (inte så oväntat kanske), i princip oberoende av kön, anser det viktigt eller mycket viktigt att klättra nivåmässigt och nå högre befattningar. Bland både kvinnorna och männen i ”annan befattning” är förhållandet det omvända; 44 % respektive 45 % har svarat att det är ”mindre eller inte alls viktigt” att ”avancera”.
- Hög lön har anses allra viktigast bland män i ”annan befattning” och manliga specialister Gruppen kvinnliga chefer anser lönen minst viktig.
- Kvinnor som är specialister respektive i ”annan befattning” svarar i betydligt högre grad än män i motsvarande befattningar att ”få erkännande för sina arbetsinsatser” är mycket viktigt.
- Allra viktigast att ha trevliga arbetskamrater och god stämning på jobbet är det för kvinnor i ”annan befattning”. Arbetskamraterna/stämningen är viktigare för män i ”annan befattning” än för kvinnliga chefer, tydligen är befattningen minst lika avgörande som könet.
- Att ha tid och kraft över till familj e t c är allra viktigast för kvinnor i ”annan befattning”. Mycket viktigt är det också för ungefär tre fjärdedelar bland kvinnliga specialister och män i ”annan befattning”, medan chefer av båda könen i något lägre utsträckning har ansett det lika angeläget.
- Att ha en titel som ger status är lika oviktigt, oberoende även av befattning.



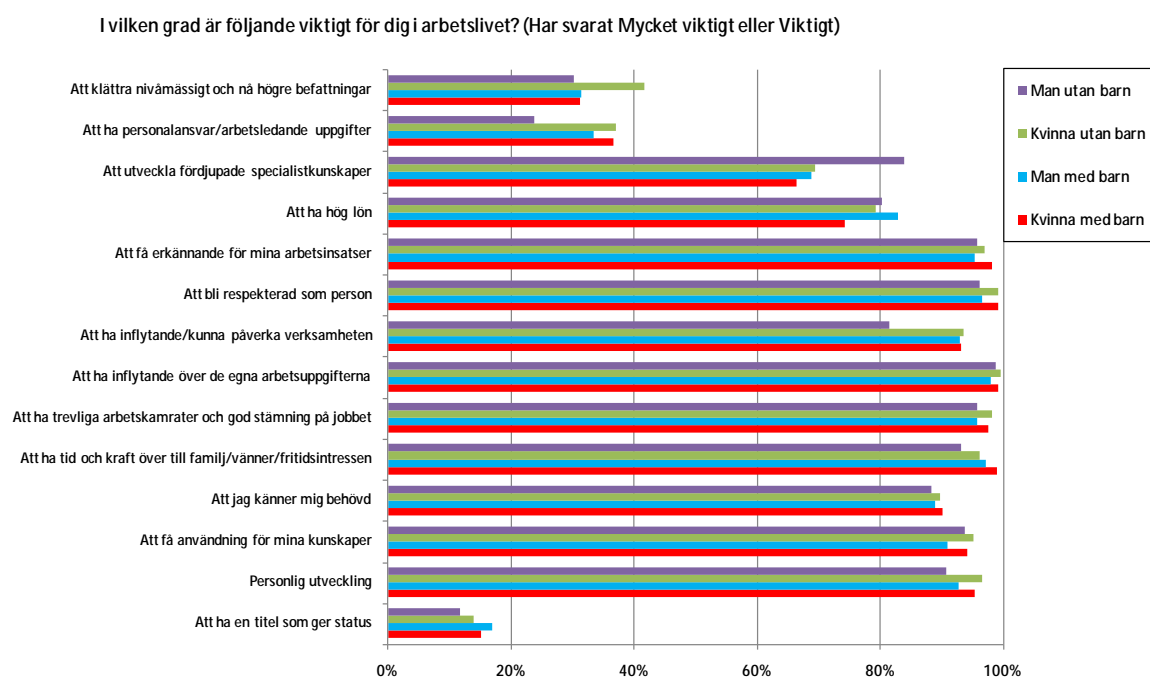
I vilken grad är följande viktigt för dig i arbetslivet? (Har svarat Mycket viktigt)

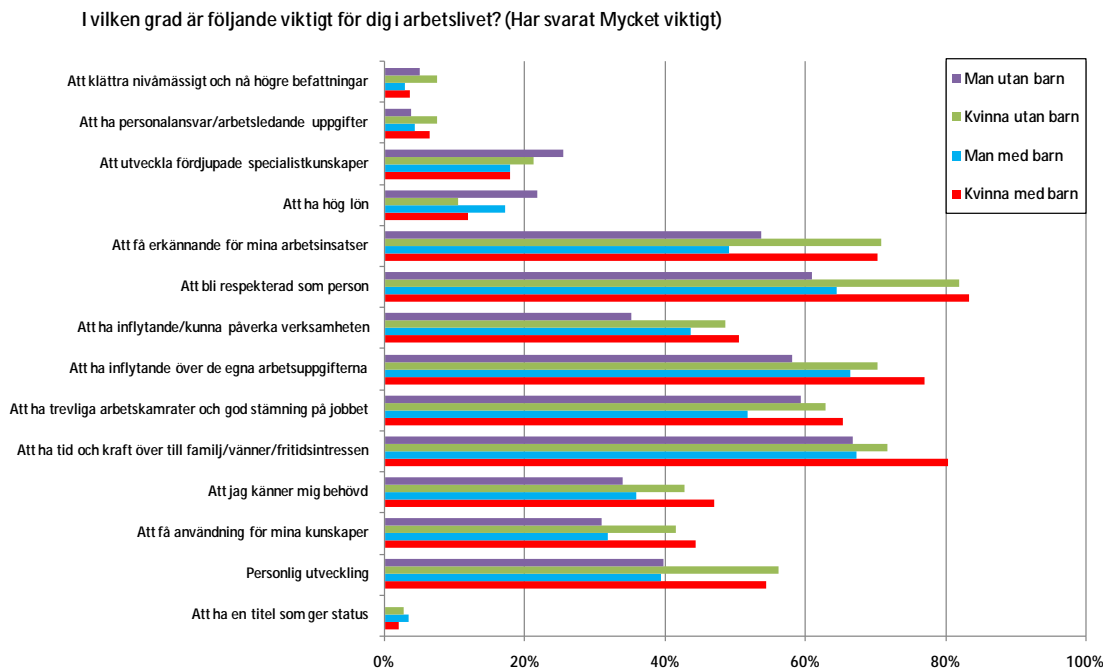


Med eller utan barn

Intressanta fakta:

- Det är *lika* viktigt för kvinnor och män med barn att klättra nivåmässigt. *Allra* viktigast är det för kvinnor *utan* barn och *minst* viktigt för män *utan* barn (46 % har svarat ”mindre eller inte alls viktigt”).
- Män *utan* barn är *minst* intresserade av att ha personalansvar (54 % har svarat ”mindre eller inte alls viktigt”, 23 % har ansett det ”viktigt eller mycket viktigt”). Jämförelsetal är omkring 40 % för ”oviktigt”, respektive ca 35 % för ”viktigt” bland pappor och samtliga kvinnor.
- Män *utan* barn är *mest* intresserade av att utveckla fördjupade specialistkunskaper .
- Oavsett föräldraskap är det något viktigare för män än för kvinnor att ha hög lön.
- Betydelsen av att få erkännande för sina arbetsinsatser påverkas knappt heller av föräldraskap (däremot av kön, se ovan).
- Något mindre viktigt är det för pappor än för övriga att ha ”trevligt på jobbet”.
- Allra viktigast är det för mammor att ha tid och kraft över till familj/vänner/fritidsintressen.
- Mest *oviktigt* att ha en titel som ger status är det för män utan barn.





Några ingenjörsröster om vad som är viktigt i arbetslivet:

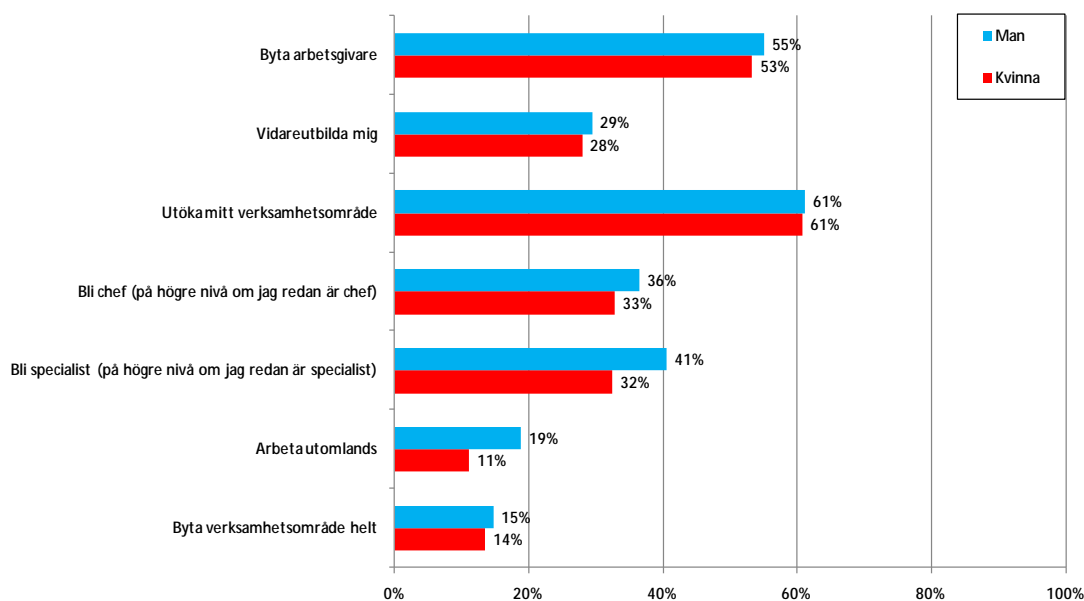
- Jag vill få utlopp för det jag är bra på och att kunna utveckla dessa sidor ytterligare. I framtiden kan jag dock tänka mig satsa mer på mitt privata liv och låta "karriären" vara. Eller helt byta bana till något mindre lukrativt men med mer balans i livet och som mer tilltalar min personliga övertygelse. (kvinna utan barn, chef)
- Tidigare hade jag mkt informell makt. Nu har jag en tydlig chefsposition. Jag trodde inte det var så stor skillnad, men det är en jäkla skillnad på hur jag blir bemött. Det är bättre att ha en formell titel! (mamma, chef)
- Att kunna ta semester under olika delar av året. Följa med barn på dagisutflykter. Kunna ta ledigt en dag mitt i veckan då och då. Längre sammanhängande semester. Inte känna superstress över VAB:ande,. m m (mamma, chef)
- Att göra karriär även fast man inte vill bli chef. Att arbetsmiljön är trevlig är A och O. (Mamma, övrig befattning)
- Lön, respekt och på arbetsplatsen tillgång till filen för karriärister. (kvinna utan barn, specialist)
- Trygg anställning. En chef som jag har bra personkemi med. En chef som förstår vad mitt arbete består i. (pappa, övrig befattning)

Önskade steg i karriären?

Per kön

Önskan om vidare steg i karriären är i stort sett oberoende av kön:

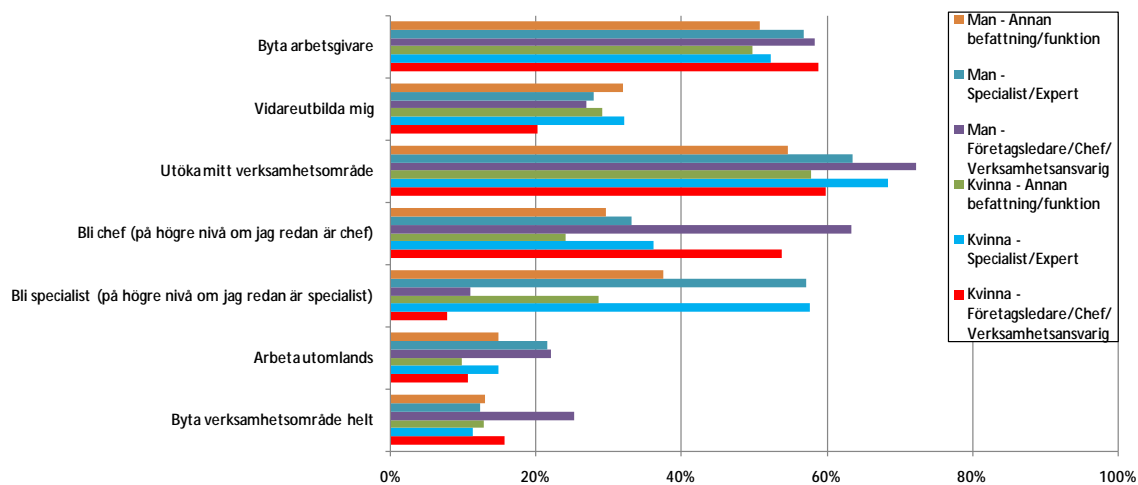
Skulle du vilja ta något av följande "karriärsteg"? (Har svarar Ja, inom ett till fem år)



Per befattning

Önskan att avancera verkar alltså inte ha så mycket samband med kön, även om männen är något mer benägna än kvinnorna att ta steget mot en (högre) chefs- eller specialistkarriär. Däremot skiljer sig "karriärsönskan" åt en del beroende på befattning. Bland annat är manliga chefer mest benägna att både helt byta verksamhetsområde och att bli chefer på högre nivå, dock tätt följda av kvinnliga chefer.

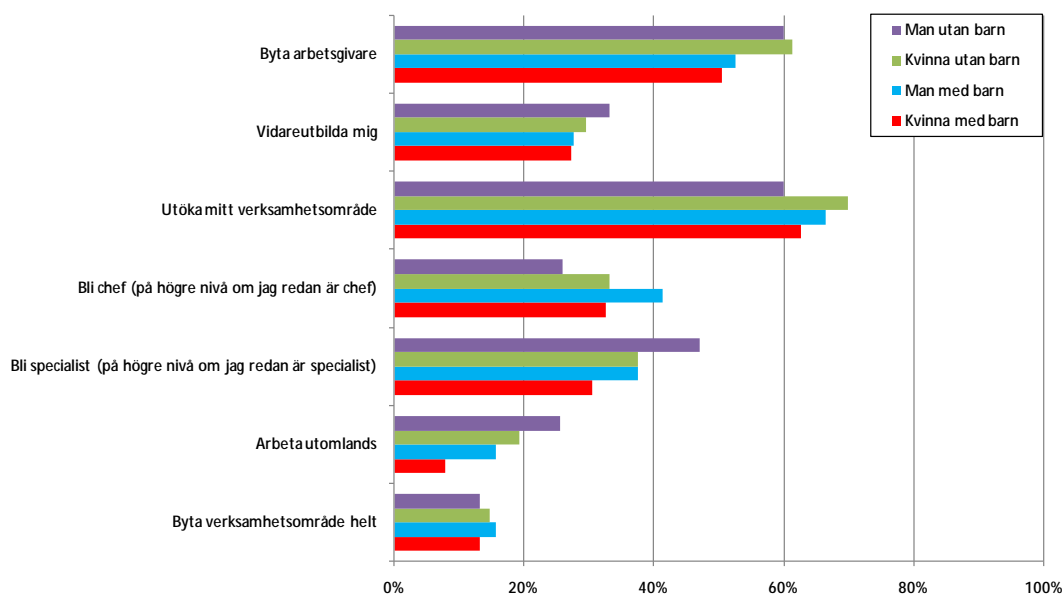
Skulle du vilja ta något av följande "karriärsteg"? (Har svarar Ja, inom ett till fem år)



Med eller utan barn

Män *utan* barn vill hellre bli (högre) specialister än chefer, medan pappor hellre vill bli (högre) chefer än specialister. Lika stor andel kvinnor *med* som *utan* barn vill bli (högre) chefer, medan önskan att bli (högre) specialister delas av större andel kvinnor *utan* barn än av mammor.

Skulle du vilja ta något av följande "karriärsteg"? (Har svarar Ja, inom ett till fem år)



Några ingenjörsvröster om önskade karriärsteg:

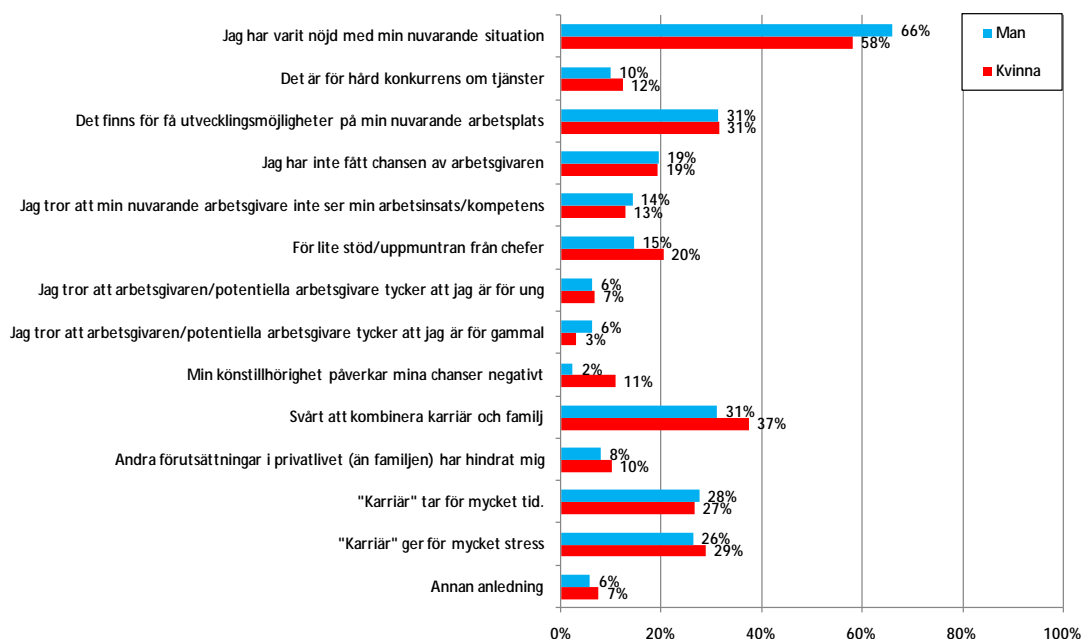
- *Starta eget företag för att själv kunna påverka sin arbetssituation. (mamma, specialist)*
- *Jag är egentligen inte särskilt intresserad av "karriär", mer än att trivas med mitt jobb, bli allt bättre på det och bredda/fördjupa mina kunskaper. (mamma, övrig befattning)*
- *För mig är det inte viktigt att göra en "traditionell" karriär, dvs att nå högre befattningar. Det viktiga är istället att lära mig mer, bli mer erfaren och kompetent och samtidigt ta chansen att prova på andra intressanta arbetsuppgifter om sådana dyker upp. (mamma, övrig befattning)*
- *Mer ansvar och då kopplat till löneökning. (kvinna utan barn, specialist)*
- *Det som hindrar mig mest att byta arbetsgivare just nu är att jag har 10 års anställning (på relativt trygg arbetsplats) och vill ha ytterligare barn. Vill således inte börja om på nytt företag, sist på LAS-listan och vara föräldraledig igen... (pappa, övrig befattning)*
- *Starta eget företag baserat på det arbetet jag genomför idag. (pappa, övrig befattning)*

Hinder i karriären

Per kön

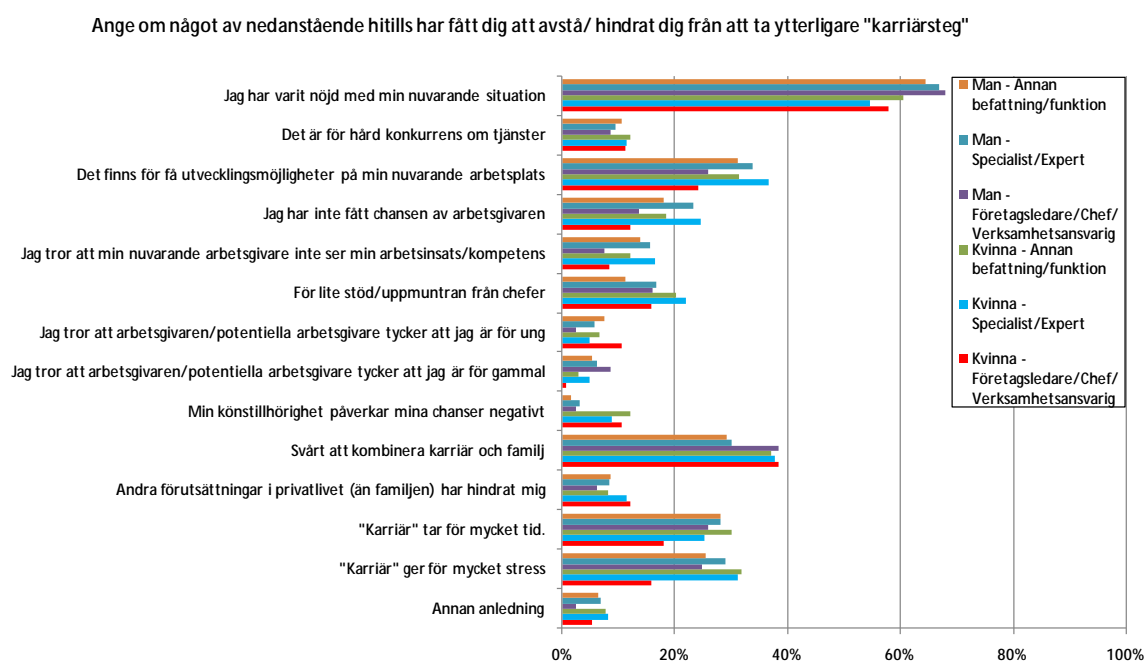
Skillnaderna mellan könen är väldigt små. Dock ser kvinnor något oftare än män just könstillhörigheten som ett hinder. Även för lite stöd/uppmuntran från chefer och svårighet att kombinera karriär och familj upplevs till *något* större del som hinder för kvinnorna.

Ange om något av nedanstående hitills har fått dig att avstå/ hindrat dig från att ta ytterligare "karriärsteg"



Per befattning

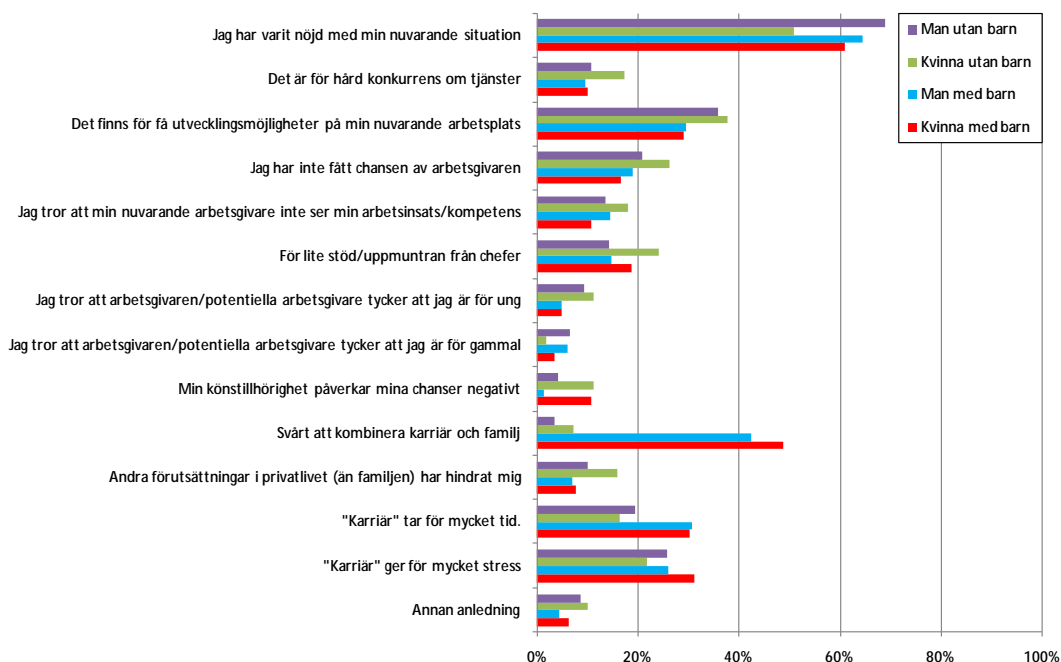
Det är stora likheter mellan könen, exempelvis anger specialister av båda könen i stor utsträckning att de hindrats i karriären av få utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen och att arbetsgivaren inte har "givit dem chansen". Vissa särdrag kan dock urskiljas vad gäller upplevda hinder per kön och befattning; bland annat är kvinnliga chefer den grupp som *mest sällan* anger tidsbrist och stress som hinder i karriären. Noterbart är också att kvinnor – oavsett befattning – i högre grad än män upplever könstillhörigheten som ett hinder. Intressant är också att manliga chefer i (minst) lika hög grad som kvinnor i *samtliga* befattningar har upplevt svårigheten att kombinera karriär och familj som ett hinder för ytterligare "karriärsteg", medan manliga specialister och i andra befattningar inte lika ofta har angivit det hindret.



Barn eller inte

Barnen verkar inte otvetydigt att vara hinder i karriären för kvinnor. Tvärt om. Visserligen anger mammor oftare än kvinnor utan barn svårighet att kombinera karriär och familj som ett hinder, men kvinnor *utan* barn upplever oftare än kvinnor *med* barn, brist på stöd från chefer, att arbetsgivaren inte ser arbetsinsatser/kompetensen och att arbetsgivaren inte har givit dem chansen. Könstillhörighetens negativa inverkan på karriären upplevs t o m något oftare av kvinnor utan barn än av mammor. Vad gäller faktorerna tidsbrist, stress och svårighet att kombinera karriär och familj, så är dessa hinder ungefär lika stora för mammor och pappor.

Ange om något av nedanstående hitills har fått dig att avstå/ hindrat dig från att ta ytterligare "karriärsteg"



Några ingenjörsröster om hinder i karriären:

- Jag valde under 14 år att avstå från att vara chef för att familjen var viktigare. När ungarna blivit tillräckligt stora dök chansen upp och jag tog den. Ser dock inte mitt chefskap som min slutdestination. Är nog mer av specialist. (mamma, chef)
- Min man har drivit eget företag och haft mer osäker arbetsituation, så jag har delvis avvaktat att röra på mig för att säkra familjens inkomster. (mamma, chef)
- Jag har alltid varit oförsämrad nöjd med där jag har varit. Har stora friheter, mkt självbestämmande och en bra lön. Då är det svårt att göra det där extra arbetet och söka ett nytt jobb. (mamma, chef)
- Har hittat en livssituation med boende och fritid i kombination med jobb som är förhållandevis optimal. Slits mellan å ena sidan en inneboende drivkraft att komma vidare i karriären och å andra sidan önskan om mindre stress och mer livskvalitet. (kvinna utan barn, chef)
- Jag har bytt från den arbetsgivare som jag kände inte gav mig chansen. (mamma, chef)
- Jag har tagit flera karriärsteg (breddat mig, ökat mitt ansvar, fått strategiskt inflytande) hos min nuvarande arbetsgivare och uppmuntrats av min chef att ta fler. Men mår inte med mer. (mamma, specialist)
- Det som möjligtvis har hindrat mig är att min egna tid minskar för varje steg jag tar i karriären. Jag prioriterar först barnen sedan arbete och sedan finns ingen tid kvar för mig. (mamma, chef)
- Jag gör ett alldeles för bra jobb så jag får inte möjlighet att flytta på mig. (mamma, specialist)
- Jag tycker att barnen måste få ta tid under småbarnsåren och har inte velat offra detta för ytterligare karriärsteg. (mamma, övrig befattning)

- *Får ingen chans till utveckling hos nuvarande arbetsgivare eftersom jag är för värdefull på min befintliga post. (mamma, övrig befattning)*
- *Min chef tycker inte om mig som person. Han gillar yngre grabbar som beundrar honom, inte något äldre kvinnor med skinn på näsan. (kvinna utan barn, övrig befattning)*
- *Jag skulle aldrig låta mina barn komma i kläm för att jag väljer jobbet före dem. Familjen är viktigare än allt annat. (mamma, övrig befattning)*
- *Det är inget som har hindrat mig, jag har snarare blivit uppmuntrad av omgivningen till att våga ta mig an nya och större utmaningar. (mamma, specialist)*
- *Jag har alldeles för höga krav på mig själv för att "våga" söka vissa tjänster. Vi kvinnor ska ju göra allt så bra... den kille som fick tjänsten som jag inte vågade söka hade mycket mindre erfarenhet än jag. (mamma, specialist)*
- *På min arbetsplats är det i stort sett omöjligt att bli chef om du inte är man. Jag fick höra att mina kvalifikationer var utmärkta men eftersom jag har barn på dagis (jag jobbar 100 %) passar jag inte som chef just nu. (mamma, övrig befattning)*
- *Problemet med att göra karriär för mig är att jag blir fränkopplad från tekniken som jag tycket är det intressanta med arbetet. (pappa, chef)*
- *Familjen tar tid, och måste få ta tid. När barnen vuxit upp ges möjligheter att lägga mer tid och engagemang på jobbet. (pappa, övrig befattning)*
- *Min fru har bara tidsbegränsad anställning och jag vågar därför inte riskera familjens huvudinkomst med byte till egen firma. (pappa, övrig befattning)*
- *Har svårt att se mig själv som chef, och är inte intresserad av att bli en heller. (man utan barn, övrig befattning)*
- *Bor man på en liten ort där man trivs, vill man inte flytta/pendla för karriärens skull. (pappa, övrig befattning)*

Arbetsgivarens roll

Förslag från arbetsgivaren?

Kvinnor har något oftare än män (37 % jämfört med 33 %) blivit föreslagna av en chef att söka ett mer kvalificerat arbete. Kvinnliga chefer har allra oftast fått frågan (65 % av de kvinnor som fått frågan är chefer), följda av manliga chefer (58 %). Gruppen manliga specialister är den som mest sällan (24 %) fått ett sådant förslag. Förslagen till kvinnorna är helt oberoende av föräldraskap, medan 35 % av tillfrågade män är pappor, jämfört med 28 % män utan barn.

Några ingenjörsröster om förslag från arbetsgivaren:

- *Min nuvarande befattning fick jag så. (mamma, chef)*
- *Nuvarande chefsposition blev jag uppmanad att söka. (mamma, chef)*
- *Fast det var i början av min yrkesverksamma karriär. (mamma, chef)*
- *Jag blev tillfrågad om jag var intresserad av att bli chef på min nuvarande arbetsplats (det var aldrig en tjänst som utlystes, så jag behövde inte "söka"). Hade jag inte blivit tillfrågad så hade jag nog inte "sökt" självmant. (mamma, chef)*
- *Den tjänst jag har idag blev jag erbjuden av min dåvarande chef medan jag var mammaledig. (mamma, specialist)*
- *Men jag vågade inte, hindret sitter i mitt huvud. (mamma, specialist)*
- *Jag är duktig på mitt jobb o chefen vill inte släppa mig! (mamma, specialist)*
- *Tvärtom, man får ofta påminna dem om vilken kompetens man har (grundutbildning, erfarenhet, språkkunnig mm). (mamma, övrig befattning)*
- *Vem skulle då göra jobbet? (man utan barn, specialist)*
- *Endast att bli chef. Inte mer kvalificerat arbete! (pappa, specialist)*

Möjlighet till mer kvalificerat arbete?

Kvinnor och män har väldigt lika tro på möjligheten att bli erbjuden ett mer kvalificerat arbete hos den nuvarande arbetsgivaren; fyra av tio av både kvinnorna och männen har svarat att möjligheterna är mycket stora eller stora. De är också överens om att möjligheterna är större vid byte till annan arbetsgivare (sex av tio, av båda könen, anser att möjligheterna då är mycket stora eller stora).

Något fler pappor och kvinnor *utan* barn, än mammor och män utan barn, är positivt inställda till både interna och externa karriärmöjligheter.

En jämförelse av svaren mellan olika befattningar visar att flest chefer (såväl kvinnor som män) tror på möjligheten till karriär internt, medan manliga chefer och manliga specialister är de som i högst grad tror att karriären finns hos annan arbetsgivare.

Några ingenjörsröster om möjlighet till mer kvalificerat arbete:

- *Jag anser att jag för närvarande har ett jobb som hänger ihop med vad jag i dagsläget är kvalificerad till. Om jag blev erbjuden ett mer kvalificerat arbete skulle det troligen vara att bli befordrad över min kompetensnivå vilket inte skulle vara positivt för vare sig mig, mina medarbetare eller min arbetsgivare. (mamma, chef)*

- *Efter ett par år till, så kommer jag garanterat kunna arbeta med andra mer avancerade arbetsuppgifter, men det har hänt massor i branschen under dessa 4 år och jag måste rida igenom några projekt till innan jag kan avancera. (mamma, övrig befattning)*
- *Jag tror att det är lättare att avancera inom det företag man jobbar på där de känner till en. Varje gång jag har bytt jobb känns det lite som att börja om från början. (kvinna utan barn, övrig befattning)*
- *Jag trivs otroligt bra med både företaget och mina arbetsuppgifter. Det är få arbetsplatser där jag skulle kunna använda en så bredd av mina kunskaper. (kvinna utan barn, övrig befattning)*
- *Man ska vara utåt ifall man har ambitioner! Inte ska nån överordnad behöva gissa sig fram till vad man behöver ("bli erbjuden")! (man utan barn, övrig befattning)*
- *Har en kompetens och erfarenhet som öppnar för många möjligheter. (pappa, specialist)*

Några avslutande sammanfattande punkter:

Om kvinnor och män:

- Det är viktigare för män än för kvinnor att ha en hög lön. Allra viktigast är det för män utan barn
- Det är viktigare för kvinnor än för män att ha ”trevligt på jobbet”, men befattningen spelar stor roll för inställningen
- Manliga ingenjörer ”i karriären” har ingen partner som ”står tillbaka”
- Män har lättare att avancera och blir bättre bemötta – anser kvinnorna
- Fler män än kvinnor är specialister
- Varannan kvinna och var tionde man har känt sig missgynnad på grund av sin könstillhörighet
- Kvinnor har oftare än män blivit föreslagna av chef att söka ett mer kvalificerat arbete
- De flesta (oavsett kön) verkar ”nöjda”/ha valt själva/få som de vill
- Kvinnor anser det viktigare än män att få erkännande för sina arbetsinsatser
- Önskan om vidare steg i karriären är i stort sett oberoende av kön
- Upplevda hinder i karriären är slående lika mellan könen
- Kvinnor upplever (oberoende av befattning och föräldraskap) oftare än män könstillhörigheten som hinder i karriären
- Både kvinnor och män tror att karriärmöjligheterna är större hos annan arbetsgivare

Om kvinnor och män per befattning:

- Kaka söker maka; Drygt hälften av kvinnorna och knappt hälften av männen som antingen är chefer eller specialister har en partner som också har någon av dessa befattningar
- Kvinnliga chefer anser i ungefär lika stor utsträckning som män i alla kategorier att kvinnor och män ges lika möjligheter på den egna arbetsplatsen
- Kvinnliga specialister är gruppen som oftast anser sig missgynnad på grund av könstillhörighet
- Hög lön är viktigast för män i ”övrig befattning” och manliga specialister. Minst viktig är den för kvinnliga chefer.
- Chefer vill avancera - oavsett kön
- Kvinnliga chefer är den grupp som *minst* har hindrats av att karriär tar för mycket tid och ger för mycket stress
- Specialister av båda könen har i störst utsträckning hindrats i karriären av ”för få utvecklingsmöjligheter på arbetsplatsen” och att arbetsgivaren inte har ”givit dem chansen”
- Kvinnliga chefer har allra oftast fått förslag av chef att söka mer kvalificerat arbete. Gruppen manliga specialister är den som mest sällan har fått ett sådant förslag

Om kvinnor och män med respektive utan barn:

- Män *utan* barn anser sig mer missgynnade än pappor, men har mest balans i livet
- Manliga chefer ”får barn” – de blir inte chefer ”tack vare” föräldraskapet
- Män *utan* barn vill hellre bli specialister än chefer
- Pappor har oftare än män utan barn, en partner som är chef

- Mammor och pappor är oftare chefer än vad ingenjörer utan barn är
- Män *utan* barn är *minst* intresserade av att ha personalansvar. Övriga grupper, oavsett kön, är lika intresserade
- Män *utan* barn vill helst utveckla fördjupade specialistkunskaper, men är *minst* intresserade av att ha en titel som ger status
- Det är ofta betydligt större skillnad i inställning/åsikter mellan män *utan* barn jämfört med både pappor och kvinnor med och utan barn, än mellan könen
- Tidsbrist, stress och svårigheter att kombinera med familj har fått både mammor och pappor att avstå från ytterligare karriärsteg
- Barn hindrar inte kvinnors karriär. Tvärt om. Kvinnor utan barn upplever på många punkter större hinder än mammor
- Förslag från chef till kvinnor att söka mer kvalificerat är helt oberoende av föräldraskap, medan fler pappor än män utan barn har fått ett sådant förslag

Slutfakta: Så här genomfördes enkäten

Enkäten, som bestod av 21 frågor, vissa med underliggande delfrågor, sändes till 5 000 medlemmar i åldrarna 31 – 50 år, hälften kvinnor, hälften män. Ungefär 1350 svar kom in. Ca 60 procent av de svarande var kvinnor och ungefär lika stor andel var i åldersgruppen 31 – 40 år. Svaren har studerats utifrån olika perspektiv. Förutom (den självklara) uppdelningen per kön, har materialet också ”samkörts” med exempelvis ”befattning” och ”barn” som komplettering.

Vad gäller befattningar så har befattningarna i enkätfrågorna omnämnts som ”Företagsledare/Chef/Verksamhetsansvarig”, ”Specialist/Expert” och ”Annan befattning/funktion”. I rapporten har befattningarna förkortats till ”Chef”, ”Specialist” respektive ”Annan befattning”.

Vissa frågor har varit rena ”ja/nej-frågor”, medan andra har kunnat besvaras enligt olika typer av skalor. På ett flertal platser i enkäten fanns också plats för egna kommentarer. Noterbart är att kvinnorna i betydligt högre utsträckning än männen (ungefär tre gånger så ofta) har valt att lämna egna kommentarer till frågorna.

Sveriges Ingenjörer vill rikta ett stort tack till alla medlemmar som har tagit sig tid att besvara frågorna!



Sveriges Ingenjörer

Box 1419, 111 84 Stockholm, Besöksadress Malmkillnadsgatan 48
Tel 08 613 80 00, Fax 08 769 71 02, info@sverigesingenjorer.se
www.sverigesingenjorer.se