



# Kids och karriär

En rapport och enkät om  
föräldraledighet för ingenjörer  
från Sveriges Ingenjörer, 2011.

## **En rapport och enkät om föräldraledighet för ingenjörer från Sveriges Ingenjörer, 2011.**

Som ett led i arbetet emot föräldramissgynnande och för jämställdhet genomförde Sveriges Ingenjörer under 2011 en enkätundersökning om föräldraledighet bland sina medlemmar. Knappt 1200 svar kom in. Ungefär 60 procent av de svarande var kvinnor.

En liknande undersökning gjordes för några år sedan; Kids och Karriär 2005. Den visade bland annat både kvinnliga och manliga ingenjörer hade velat stanna hemma längre om ekonomin hade tillåtit. Och att både mammor och pappor upplevde att de halkade efter i lön och karriär i samband med föräldraledighet.

Sedan 2005 har en hel del hänt på området. Exempelvis har taket i föräldraförsäkringen höjts och ett skärpt förbud mot missgynnande har införts i föräldraledighetslagen.

Ett underlättande av kombinationen föräldraskap/förvärvsarbete och en positiv attityd till föräldraledighet är i dagens läge också viktiga medel i konkurrensen om de bästa arbetstagarna.

Sveriges Ingenjörer arbetar för att varje ingenjör ska få möjlighet att ta ut föräldraledighet i den utsträckning var och en önskar och kunna kombinera jobb och barn utan att bli missgynnad.

För att på bästa sätt gå vidare i arbetet ville vi genom den nya undersökningen ta reda på hur situationen i dag ser ut för ingenjörerna.



## Sveriges Ingenjörer genomförde under 2011 en enkätundersökning om föräldraledighet bland sina medlemmar. I huvudsak kom vi fram till följande:

- > Tre fjärdedelar av alla föräldrar, bland både kvinnorna och männen, hade velat stanna hemma längre. Ekonomin var det vanligaste hindret.
- > 29 procent av ingenjörspapporna var föräldralediga längre än sex månader.
- > Föräldrar upplever att föräldraledighet är kompetensutvecklande och kommer arbetet tillgodo.
- > Karriären påverkas lika ofta positivt som negativt för män med lång ledighet. För män med statlig anställning syns dock ingen positiv påverkan. Tvärt om gäller för kvinnor; där en positiv påverkan är vanligast inom staten.
- > Föräldraansvaret för barn i förskoleålder delas lika mellan föräldrarna, oavsett vem som var föräldraledig längst den första tiden.

## Några jämförelser med Kids och Karriär 2005

- > I 2005 års undersökning tog 15 procent av ingenjörspapporna ut mer än sex månaders föräldraledighet. I 2011 års undersökning var siffran 29 procent.
- > I årets undersökning, liksom i 2005 års undersökning, delar de flesta föräldrar lika på hämtning/lämning och vård av sjuka barn.
- > I 2005 års undersökning svarade varannan kvinna och var fjärde man att lön och karriär påverkades negativt av föräldraledighet. I årets undersökning svarade knappt var tredje kvinna och drygt var tionde man samma sak.
- > I 2005 års undersökning angav mer än varannan förälder att arbetsgivaren inte gjorde tillräckligt för att underlätta kombinationen förvärsarbete/föräldraskap. I årets undersökning svarade var tredje samma sak.
- > Liksom i 2005 års undersökning anser ytterst få ingenjörer att föräldrapenningarna ska "kvoterar" mellan föräldrarna så att inga dagar alls går att överlåta föräldrarna emellan.

## Sveriges Ingenjörer påverkar

Sveriges Ingenjörers anser att var och en ska få ta ut föräldraledighet efter vad som bäst passar föräldern/familjen. Det stämmer väl med våra medlemmars svar. De flesta har fördelat ledigheten efter vad som passar familjen bäst, medan många också anger att ekonomin har varit styrande och att högre föräldrapenning/utfyllnad är det som skulle ha kunnat få dem att stanna hemma längre.

En ytterligare höjning av taket i föräldrapenningen, eller en än mer generös löneutfyllnad från arbetsgivarna, skulle troligen leda till ett ökat uttag av föräldraledighet, i synnerhet bland manliga ingenjörer.

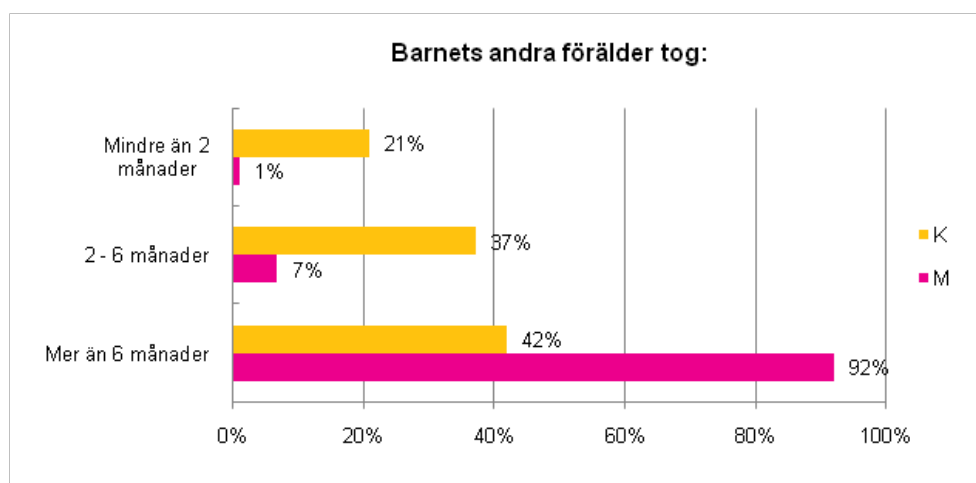
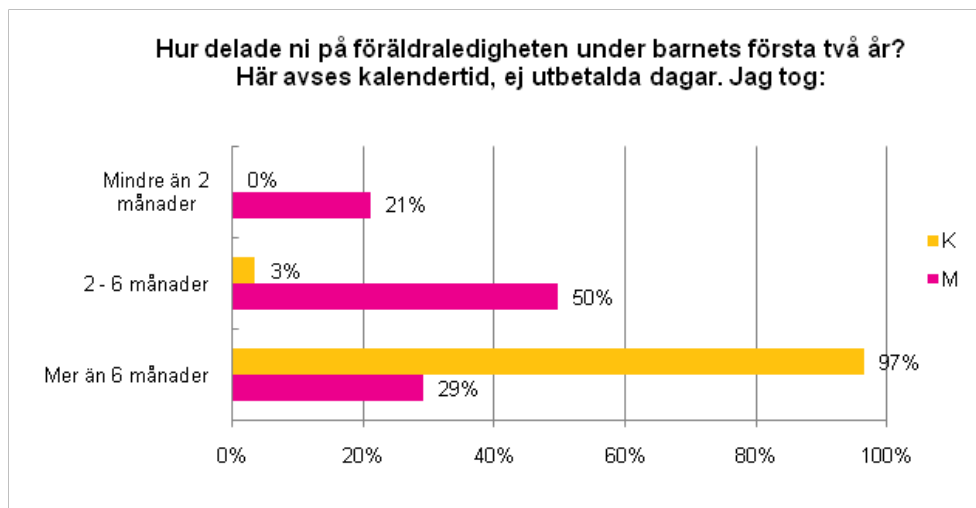
Sveriges Ingenjörer fortsätter att påverka lagstiftning och kollektivavtal i dessa frågor.

Vi fortsätter också att påminna om både föräldraledighetslagens missgynnandeförbud och diskrimineringslagens påbud om underlättande av kombinationen barn/jobb. Och om hur en föräldraledighet faktiskt påverkar den anställde positivt i arbetet.

Sveriges Ingenjörer verkar för att alla ska ha möjlighet att ta ut föräldraledighet i den utsträckning var och en önskar, utan negativ påverkan på lön eller karriär. Det anser vi vara en förutsättning för ett jämställt och väl fungerande arbetsliv.

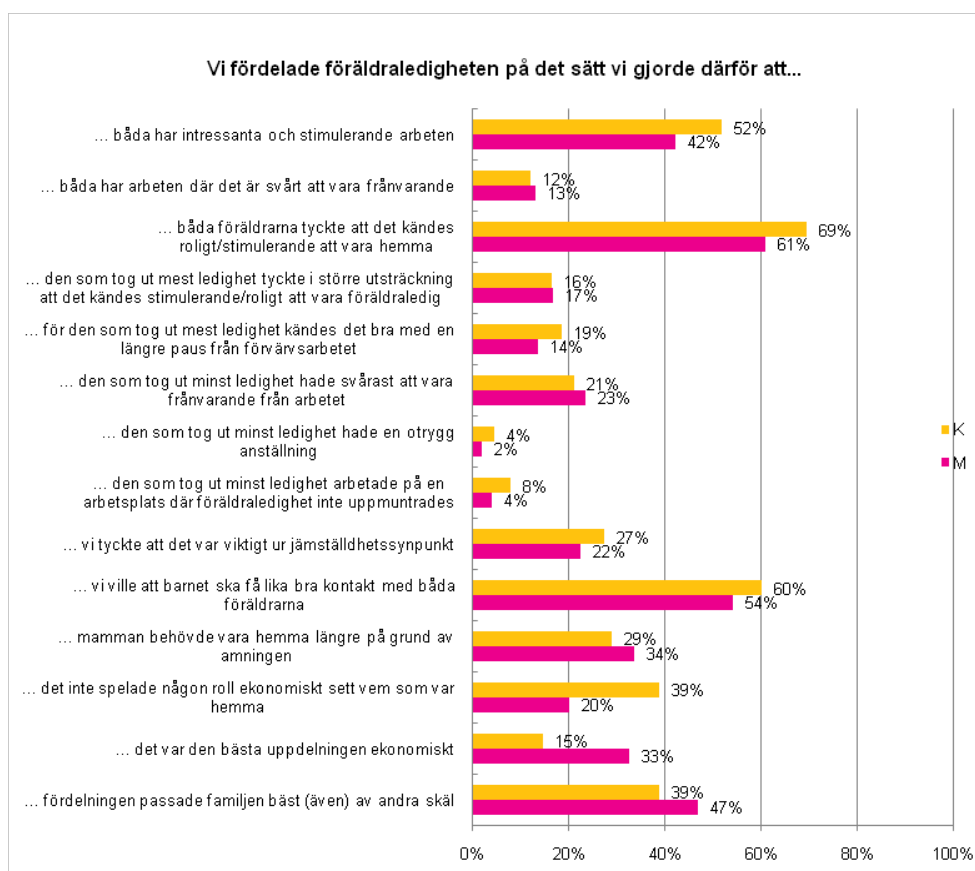
## Kalla fakta om ledighetens längd och fördelning

### Ledighetens längd



Som framgår ovan är ingenjörskvinnorna i större utsträckning än ingenjörsmännen hemma mer än sex månader. Noterbart är dock att "den andra föräldern" till ingenjörsmammornas barn oftare har varit hemma mer än sex månader än vad ingenjörspapporna själva har varit (42 procent jämfört med 29 procent).

## Skälen till fördelningen

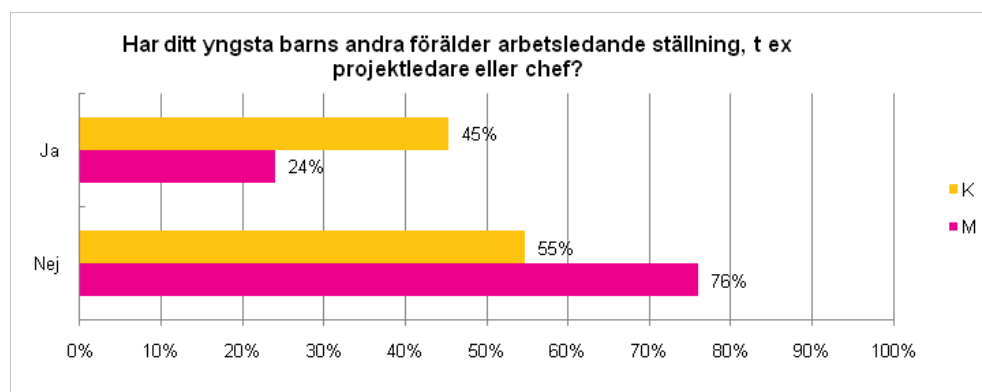
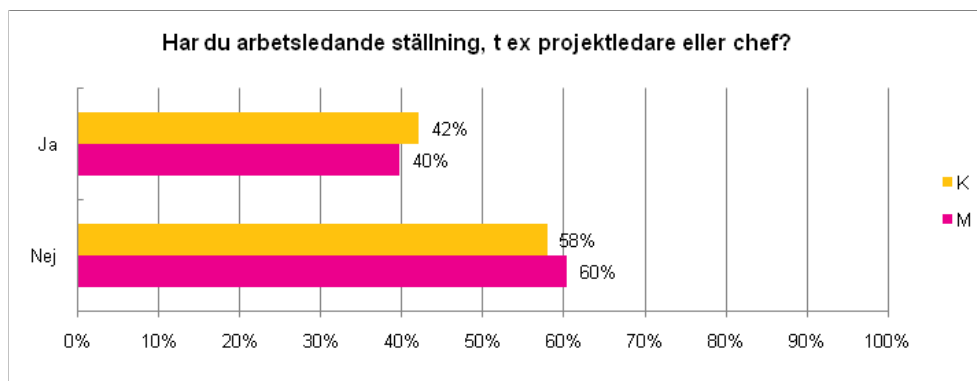


Som synes ovan är svaren relativt lika kvinnor och män emellan. Störst skillnad syns vad gäller frågan om ekonomins betydelse. Allra mest betydde ekonomin för de män som hade varit hemma mindre än två månader; bland dessa hade hela 71 procent angivit ekonomiska skäl för uppdelningen. Troligen har dessa ingenjörsmän en partner som inte själv är ingenjör. I alla fall en partner med betydligt lägre inkomst.

Av dem som har angivit svarsalternativen "Båda föräldrarna tyckte att det kändes roligt/stimulerande att vara hemma" respektive "Vi ville att barnet ska få lika bra kontakt med båda föräldrarna" var män som hade varit hemma mer än sex månader i majoritet, med 89 respektive 86 procent för dessa alternativ. Även bland föräldrar som båda två hade tagit ut mer än sex månaders ledighet låg dessa två skäl i topp. Tätt följda av det första svarsalternativet "Båda har intressanta och stimulerande arbeten".

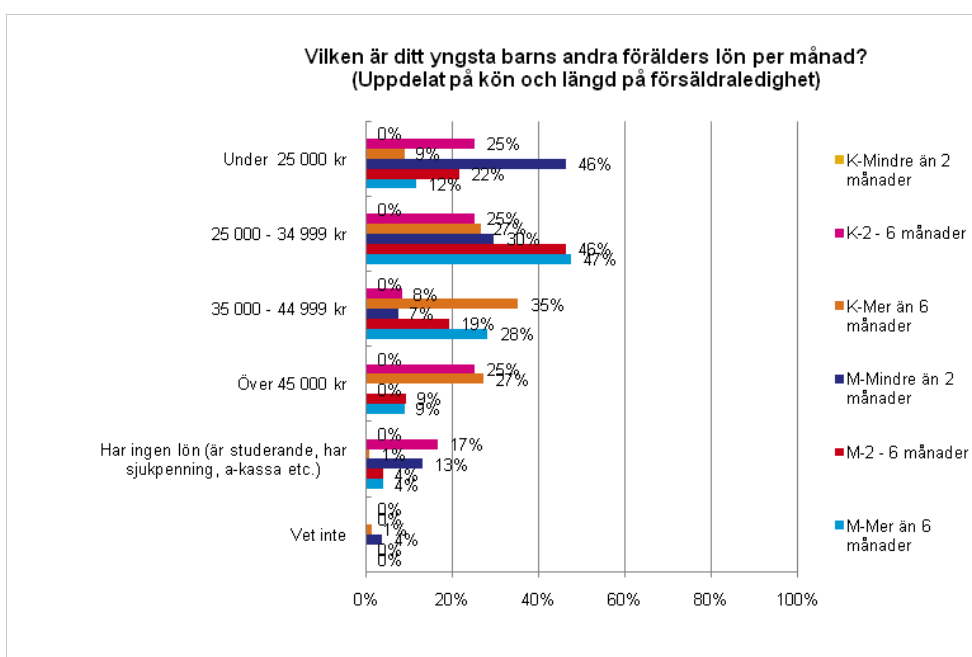
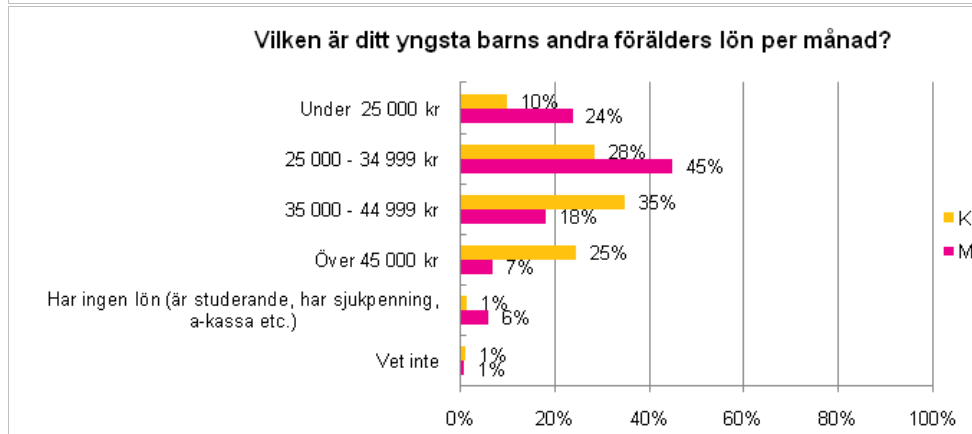
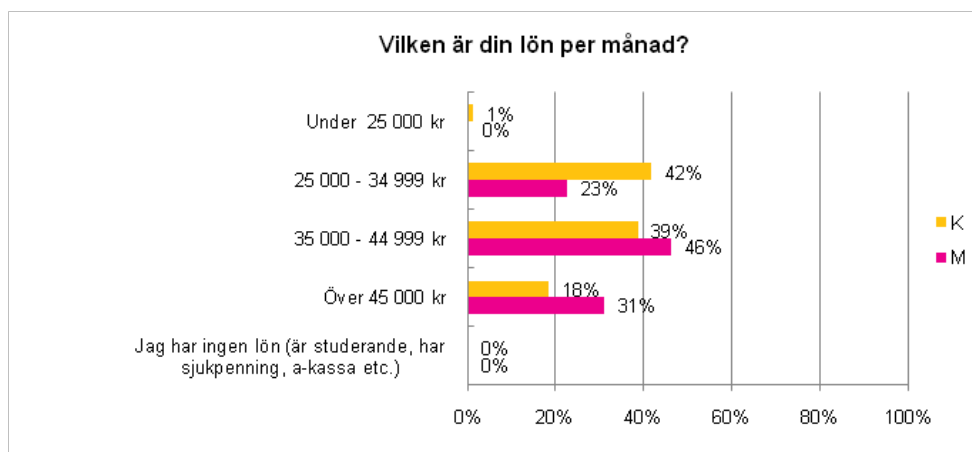
Av de män som hade varit hemma mellan två och sex månader har ungefär varannan angivit amningen som skäl till att mamman var hemma längre.

## Föräldrarnas befattnings- och lönenivå



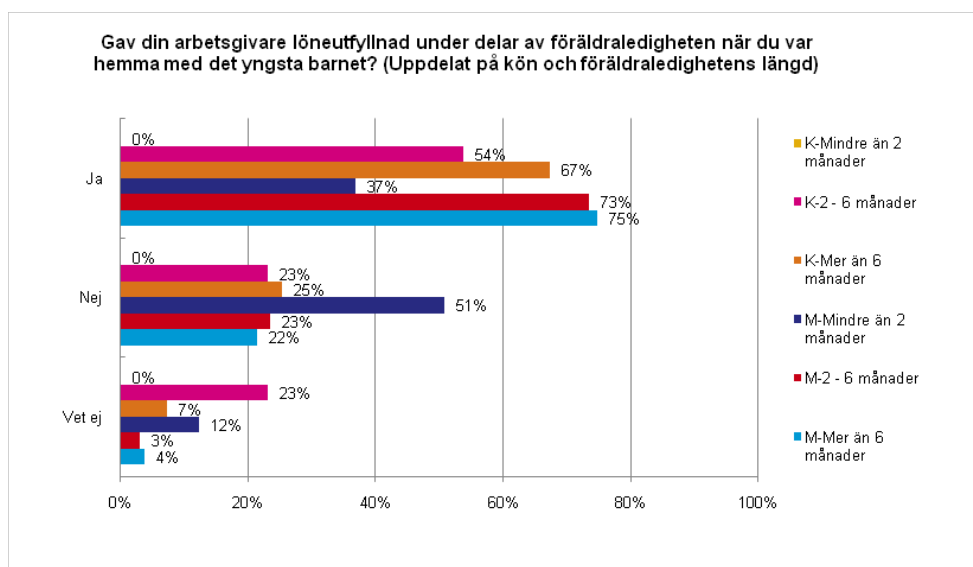
Som illustrerades i de inledande diagrammen har ingenjörskvinnorna delat ledighetstiden lika med barnets andra förälder oftare än vad ingenjörsmännen har. Troligen hänger det samman både med fördelningen av befattningar i arbetsledande ställning (ovan) och med inkomstnivå (nedan). Ingenjörskvinnorna befinner sig i arbetsledande ställning i minst lika stor utsträckning som ingenjörsmännen, medan ingenjörskvinnornas partner betydligt oftare än ingenjörsmännens partner har en sådan befattning.

På motsvarande vis är det betydligt vanligare att ingenjörskvinnan har en partner i de högre inkomstklasserna än att ingenjörsmannen har det. Nästan varannan ingenjörsmann som var hemma kortare tid än två månader hade en partner som tjänade under 25 000 kr/månad.

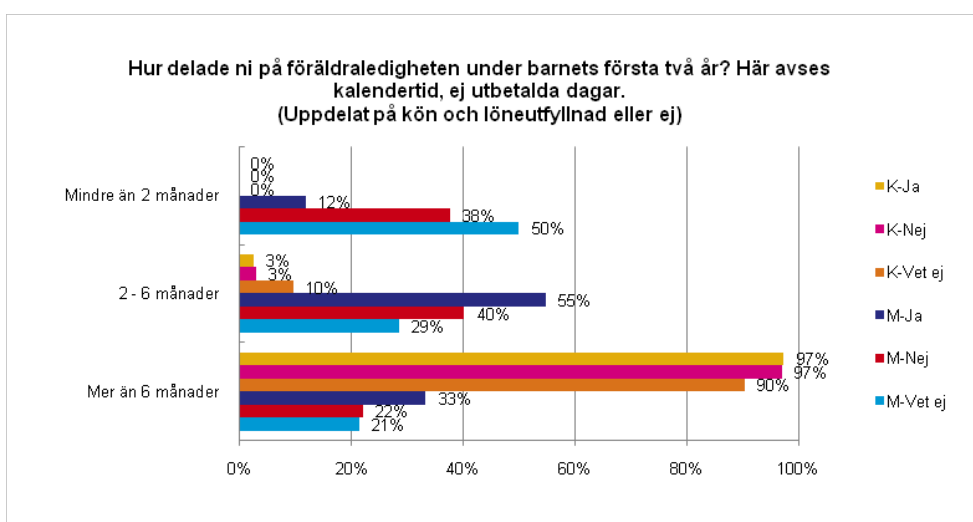


## Betydelsen av löneutfyllnad från arbetsgivaren

Många arbetsgivare fyller ut föräldrapenningen med en så kallad föräldralön. Föräldralönens omfattning varierar, men har ofta effekten att den anställde, tillammans med föräldrapenningen från Försäkringskassan, får ut 90 procent av sin ordinarie lön under ett visst antal månader.



Det kan konstateras av de män som var hemma mellan två och sex månader respektive längre än sex månader, hade tre fjärdedelar löneutfyllnad från arbetsgivaren. Bland de män som var hemma kortare tid än två månader saknade åtminstone varannan löneutfyllnad.



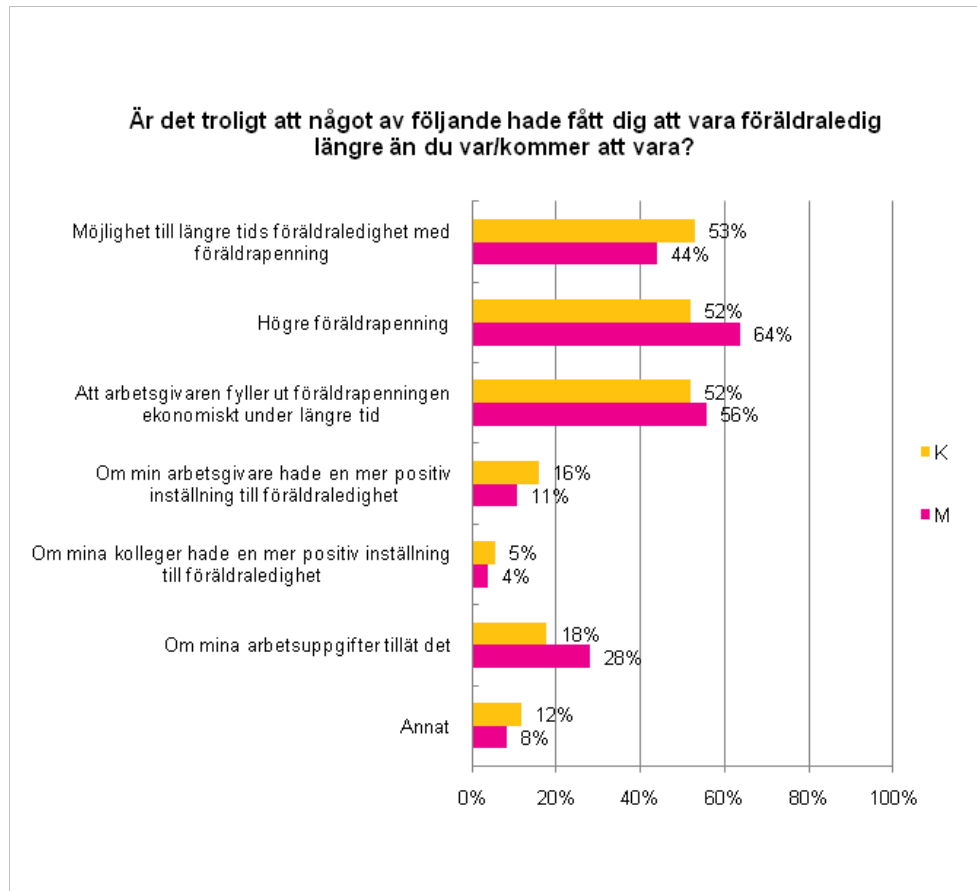
Det kan också konstateras att kvinnor verkar ta ut föräldradedighet i samma utsträckning oavsett löneutfyllnad eller ej; 97 procent av kvinnorna, både bland dem med och

utan löneutfyllnad, stannade hemma mer än sex månader. Bland männen däremot är det betydligt vanligare med längre ledighet för dem med löneutfyllnad än för dem utan. De män som har varit hemma mer än sex månader har i genomsnitt löneutfyllnad under två månaders längre tid än de som var hemma mindre än två månader eller mellan två och sex månader.

Resultatet stämmer också väl stämmer överens med att ingenjörsmännen betydligt oftare än ingenjörskvinnorna har en partner med "låg lön". För de familjerna blir ju inkomstfallet så mycket större under den tid den högavlönade stannar hemma trots avsaknad av löneutfyllnad.

Löneutfyllnad verkar alltså, i alla fall som alternativ eller komplement till en ytterligare höjning av taket i föräldrapenningen, vara något som bidrar till ett mera jämställt utnyttjande av möjligheten till föräldraledighet.

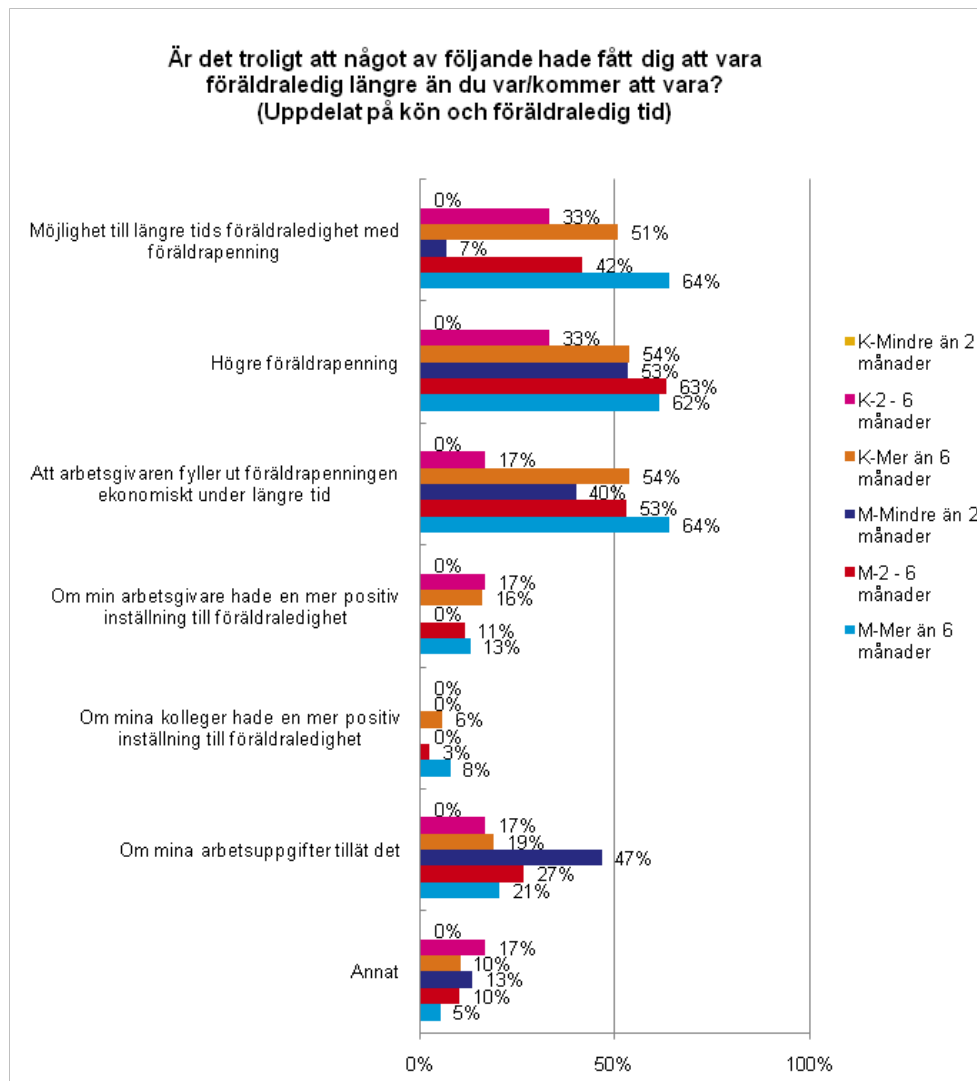
## Velat vara hemma längre om...



Tre fjärdedelar av ingenjörerna som har barn, både bland mammorna och papporna har angivit något, eller några, skäl som skulle ha fått dem att ta en längre föräldraledighet.

Som framgår ovan har kvinnor och män relativt lika åsikter om vad som hade fått dem att stanna hemma längre. En noterbar skillnad är dock att för männen är högre föräldrapenning något viktigare, medan längre tid med föräldrapenning har någon övervikt bland kvinnorna.

Intressant är också att det allra främst är de män som redan hade stannat hemma mer än sex månader som hade velat stanna hemma ännu längre (nedan). Även det faktum att så många män med kortare än två månaders föräldraledighet hade stannat hemma längre med högre föräldrapenning är högst intressant och stämmer väl överens med resonemanget om löneutfyllnad ovan.

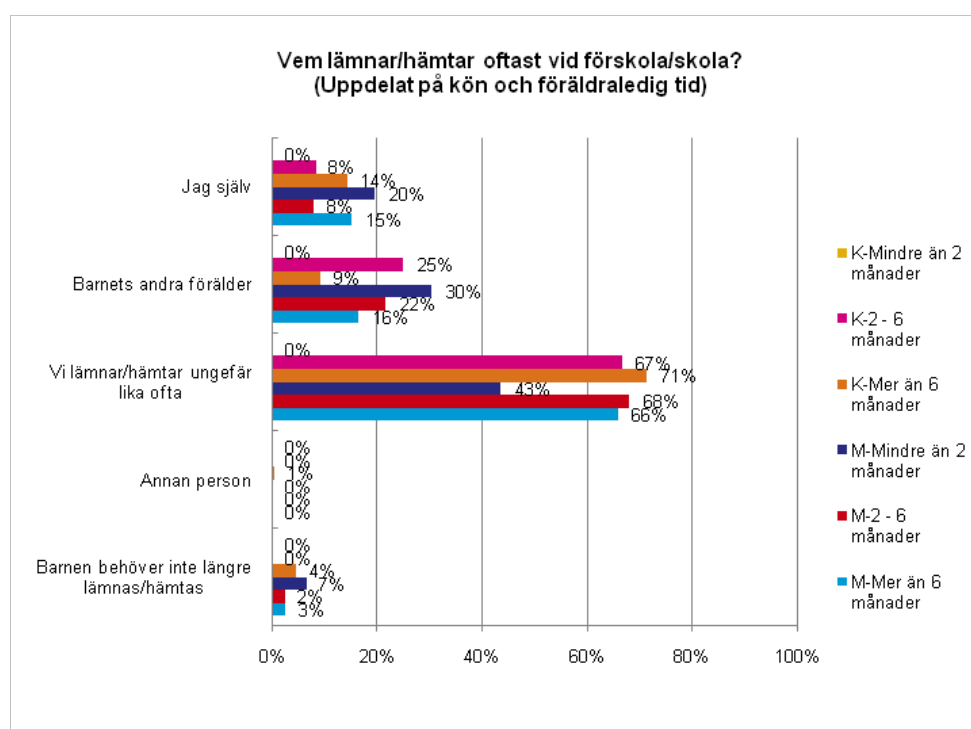
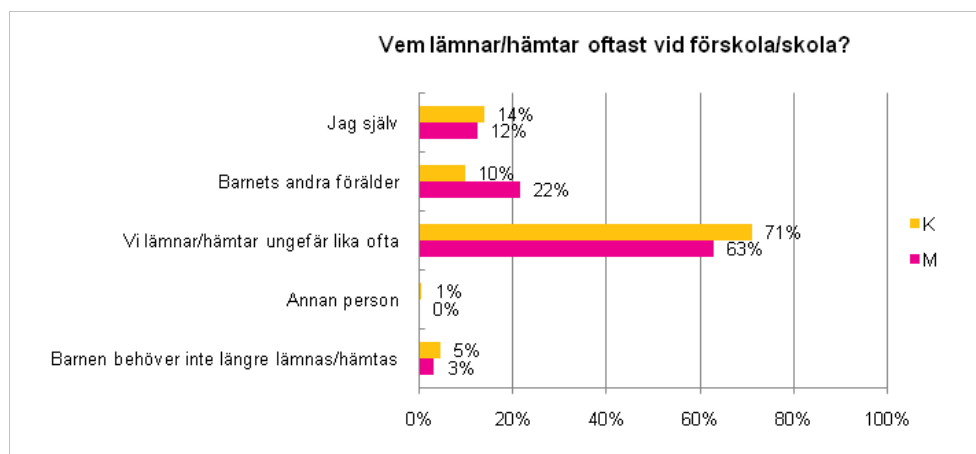


## Några ingenjörsröster om vad "annat" som hade fått dem att stanna hemma längre:

- > Om jag var säker på att det inte skulle se dåligt ut i CV (mamma).
- > Om det inte hämmade karriären (mamma).
- > Som kvinna vill jag inte bli borträknad på arbetet när det gäller tjänst/lön mm, därför väljer jag en kortare (än medel) föräldraledighet (mamma).
- > Kan inte bli längre. Tog max antal dagar från andra föräldern också (mamma).
- > Om fler dagar var semestergrundande (mamma).
- > Jag var för ny på jobbet och ville inte vara ledig för mkt (mamma).
- > Stabil situation på jobbet utan omorganiseringar (mamma).
- > Om det gick att få dagis närsomhelst på året (pappa.)
- > Samhällsnormer (pappa).
- > Om jag hade haft ett "fast" jobb att vara ledig ifrån (pappa).
- > Om jag inte varit chef (pappa).
- > Om det passar familjesituationen samt om vi gemensamt bedömer att det är det som gagnar våra barn bäst (pappa).
- > Barn är den enskilt största faktorn till ett samhälles fortlevnad och framtida välbefinnande. Att ha ett övre tak på föräldrapenning är därför inte bra, speciellt för SACO medlemmar (pappa).
- > Jag var helt nyanställd när barnet var litet så det kändes inte som att det var läge att vara ledig en längre tid (pappa).

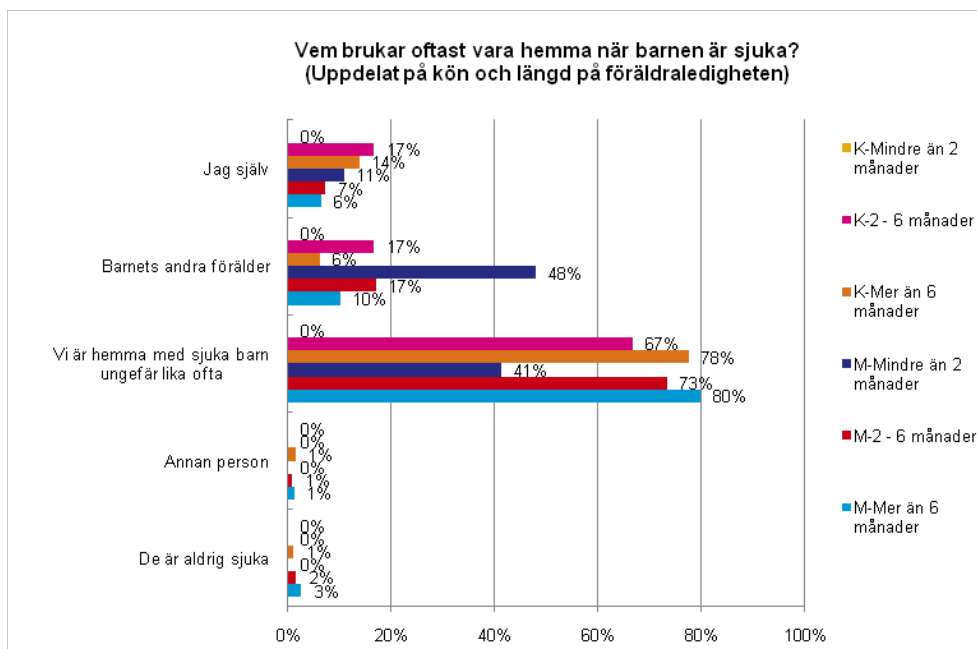
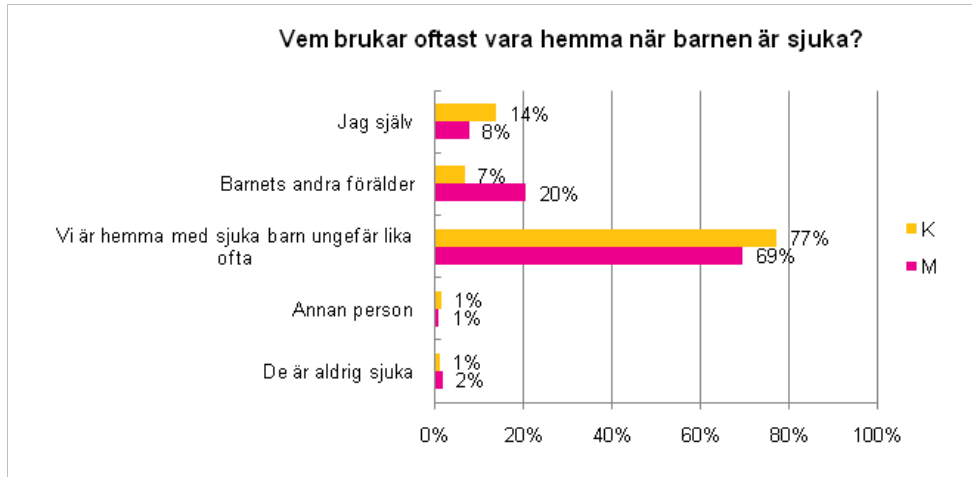
## Något äldre barn

### Vem lämnar och hämtar barnen?



Ingen större skillnad syns mellan könen. Intressant är att notera att den som allra mest frekvent svarar att "jag själv" lämnar/hämtar, är mannen som var hemma kortare tid än två månader. Att ekonomiska orsaker, liksom amningen, ofta hindrar paren från att "dela lika" på själva föräldraledigheten hindrar tydligen inte ett jämställt föräldraengagemang framöver.

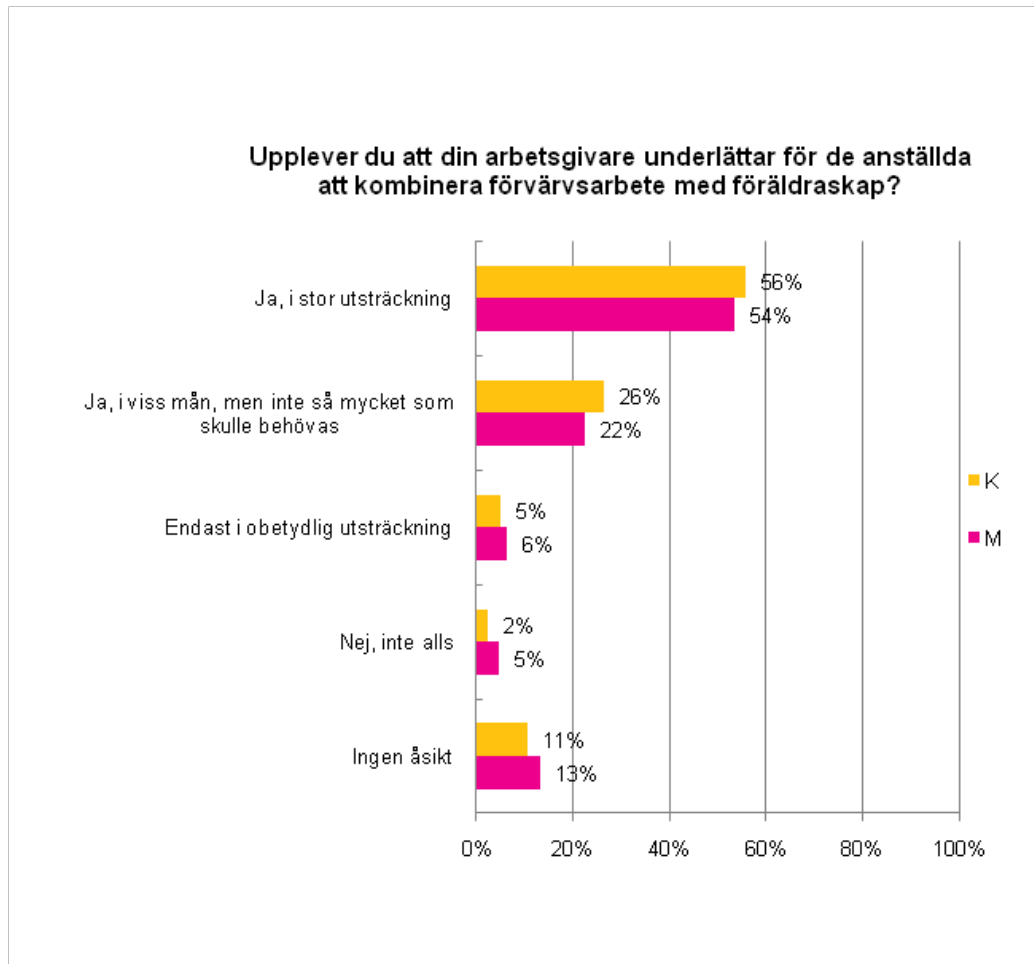
## Vem är hemma när barnen är sjuka?

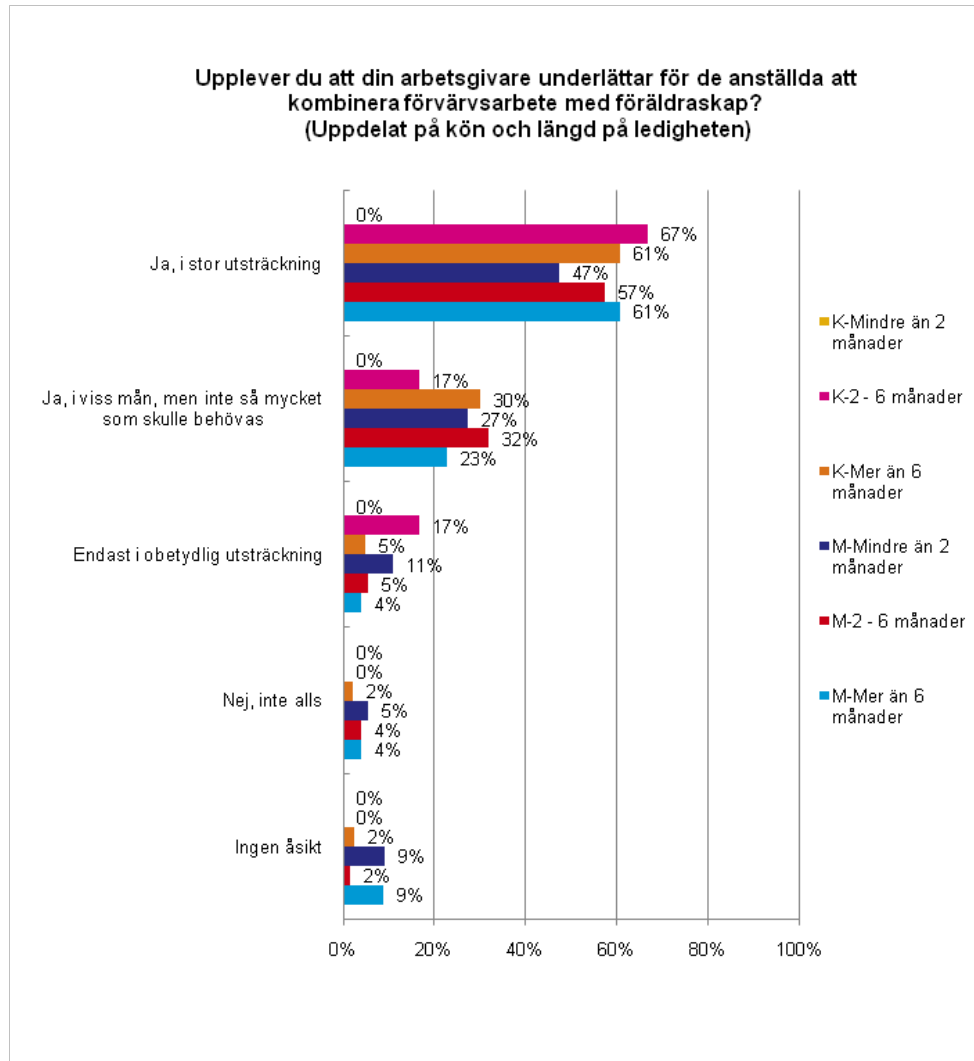


Även vad gäller vård av sjuka barn syns en relativt jämställd fördelning. De flesta föräldrar är hemma lika ofta. Här finns dock en markant skillnad vad gäller de män som var föräldralediga mindre än två månader, vilka betydligt oftare än någon annan grupp svarade att barnets andra förälder oftast stannar hemma. Gissningsvis spelar ekonomin in även här. Att hämta barn från skola/förskola ger ju oftast ingen påverkan på ekonomin, medan så kallade VAB-dagar innebär ett stort ekonomiskt avbräck om det är stor skillnad mellan föräldrarnas inkomster och den som tjänar mest är den som stannar hemma.

## Arbetsgivarens betydelse

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare underlätta kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap. Så här upplever ingenjörerna att bestämmelsen efterlevs:



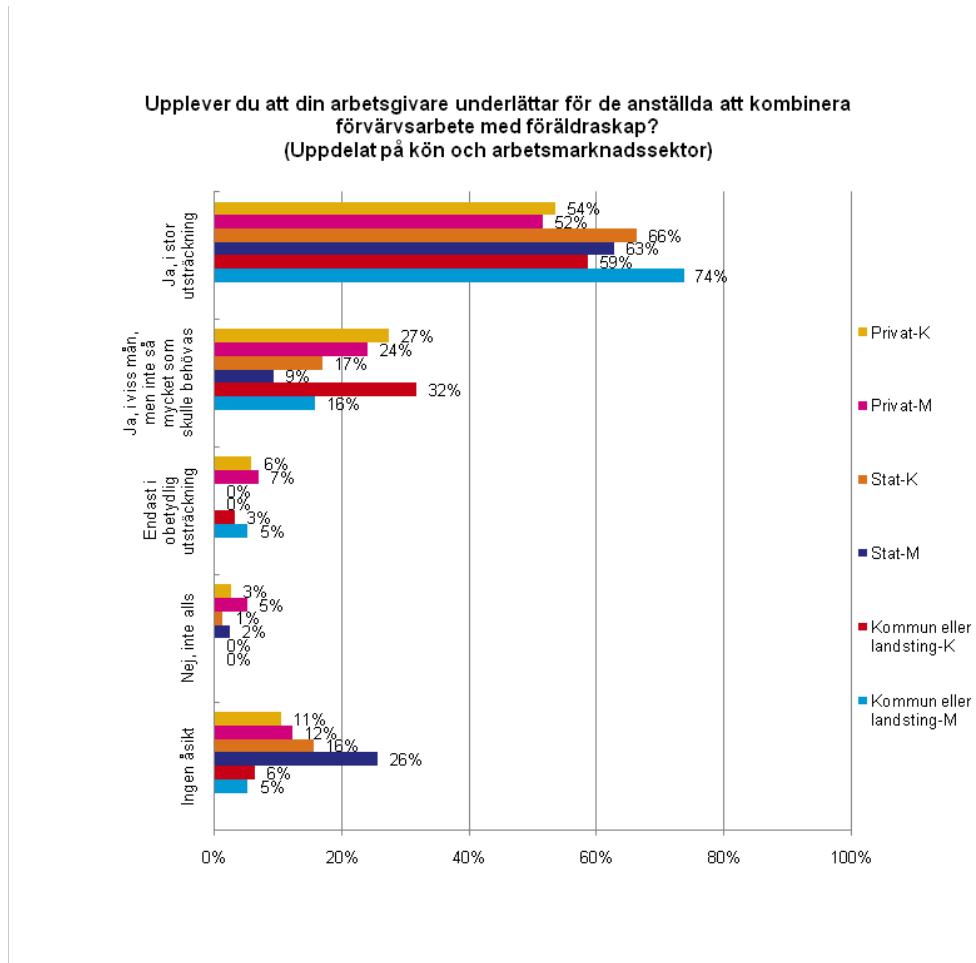


”Att möten alltid körs via konferenstelefon och med verktyg som gör att man kan medverka på distans. Och att det inte ses som krångligt utan som lika självklart som att man sitter i olika länder.”

**av en mamma**

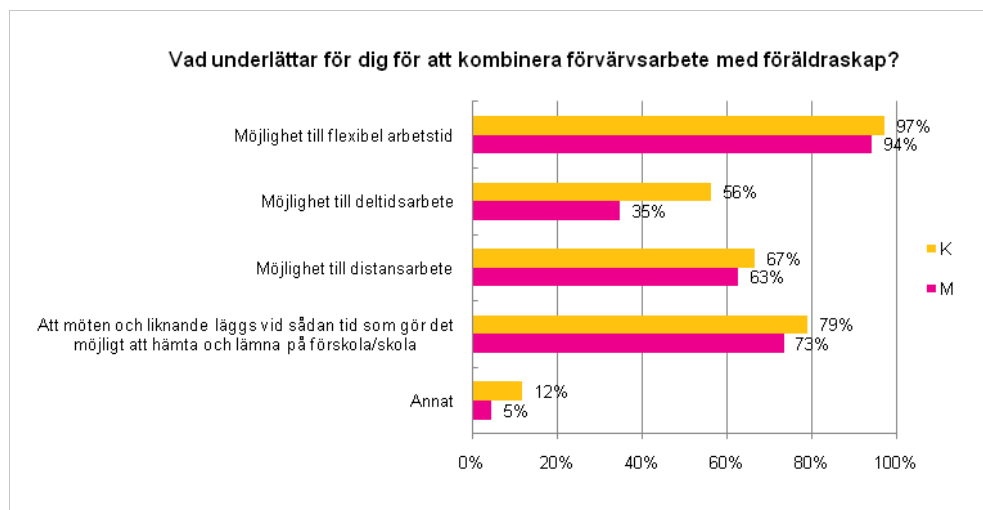
Drygt hälften av de svarande, med obetydlig skillnad mellan könen, anser att arbetsgivaren underlättar kombinationen förvärsarbete/föräldraskap i stor utsträckning.

Nedan kan konstateras att en viss, om än inte så stor, skillnad finns mellan de olika arbetsmarknadssektorerna. Män med anställning i kommun/landsting är de som i högts grad upplever att arbetsgivaren underlättar barn/jobb-kombinationen (andelen 74 % nedan motsvarar dock endast 14 personer).



## Några ingenjörsvröster om arbetsgivarens betydelse:

- > På min arbetsplats har vi inofficiellt närvaroplikt. Är man inte här 9-17 så satsar man inte på karriären (mamma).
- > Min chef har inte själv barn och förstår därför inte riktigt vitsen med föräldraledighet, däremot har jag kollegor som uppmuntrar den (mamma).
- > I samband med att min närmaste chef fick info om jag var gravid sa han att han inte tycker att jag har utvecklats som mina andra kollegor och borde söka annat jobb!! (mamma).
- > Har stor möjlighet att flexa, ta ut komp.tid m.m. men hade uppskattat mer att dra ned på arbetstiden under barnets första år (mamma).
- > Med den typen av jobb jag har är det inte helt lätt. När sedan också min fru har ungefär samma situation är det inte lätt (pappa).
- > Män som tar lång föräldraledighet får sparken (pappa).
- > Känns besvärat att vara FL, och man mister oftast arbetsuppgifter som är stimulerande, får istället oönskade uppgifter (pappa).
- > Jag har en bra chef men inte alla i företaget har det, så det kan se ut att jag har det bättre än kollegerna (pappa).



Inte oväntat är både flexibel arbetstid och "föräldravänliga" mötestider till stor nytta för föräldrar.

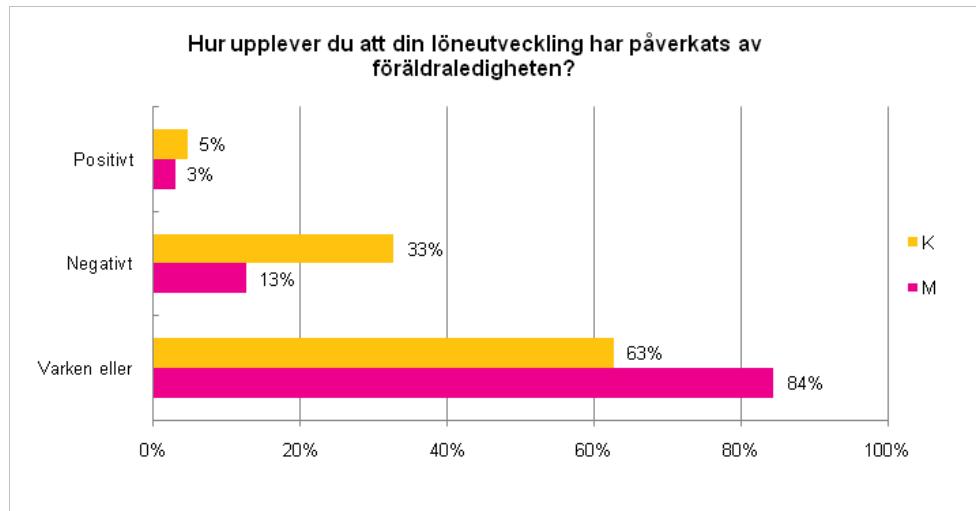
## Några ingenjörsröster om "annat" som underlättar kombinationen barn/jobb:

- > Att andra på arbetsplatsen också har barn och vet vad det innebär (mamma).
- > Att möten alltid körs via konferenstelefon och med verktyg som gör att man kan medverka på distans. Och att det inte ses som krångligt utan som lika självklart som att man sitter i olika länder (mamma).
- > Att det är ok från arbetsgivarens sida att man vabbar (mamma).
- > Min chef och arbetskamraters positiva inställning (mamma).
- > Att kunna ta ut föräldradagar för att vara ledig på lov (mamma).
- > Förstående chef!!! (mamma).
- > Möjlighet till riktigt deltidsarbete, dvs att det verkligen skärs ned i arbetsbelastning (mamma).
- > Mobiltelefon, Bra barnomsorg, Stöd från mor- och farföräldrar alternativt "barnflicka" om ekonomin hade tillåtit det (mamma).
- > Att kulturen tillåter (mamma).
- > Lägre arbetsbelastning (pappa).
- > Förstående chef (pappa).
- > Flexibelt dagis (pappa).
- > Att inte mäta tid utan bara resultat på arbetet (pappa).

## Föräldraledighetens påverkan på lön och karriär

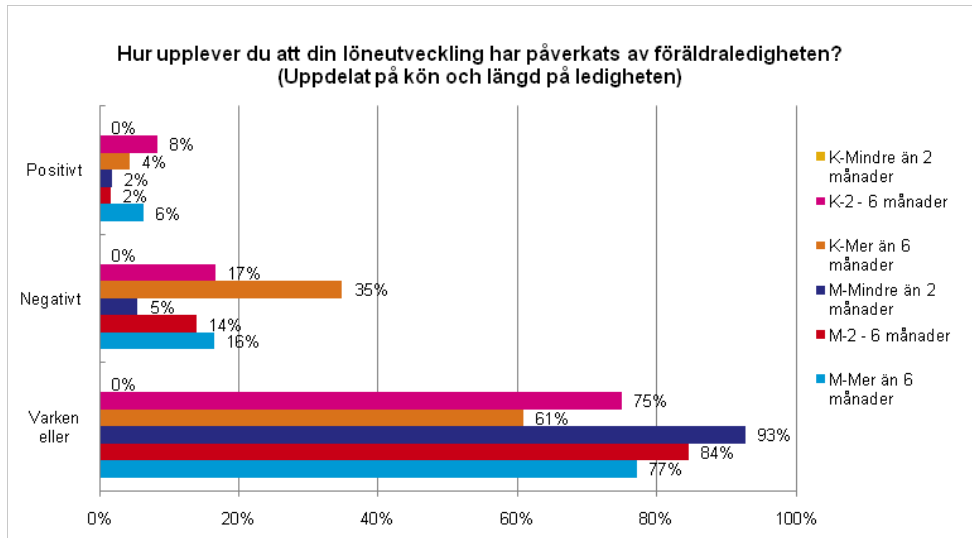
Enligt föräldraledighetslagen är det förbjudet att missgynna någon av skäl som har samband med föräldraledighet. Exempelvis ska den föräldraledige i lönerevisionen behandlas som om han/hon hade varit på plats.

### Lön

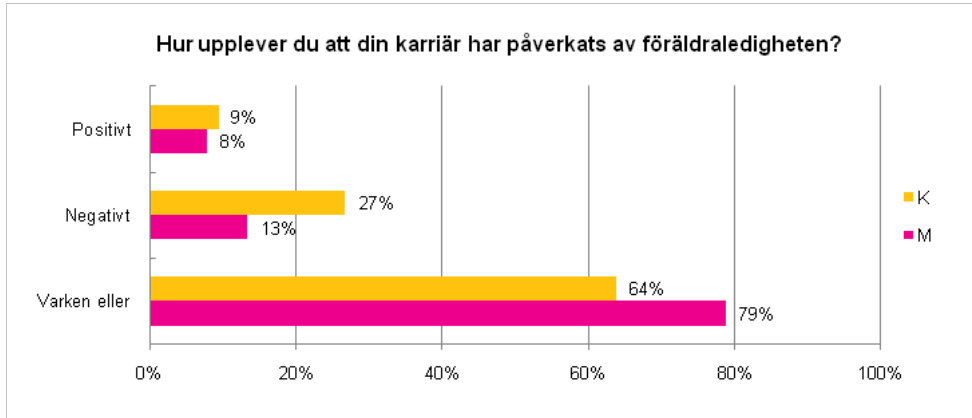


Kvinnorna upplever i större utsträckning än männen att lönen påverkas negativt. Var tredje kvinna och drygt var tionde man anger att föräldraledigheten har påverkat löneutvecklingen negativt. Möjligen har det skärpta missgynnandeförbudet bidragit till att resultatet i alla fall är mindre nedslående än i 2005 års undersökning, där varannan kvinna och var fjärde man angav en negativ påverkan på lön och karriär.

Som framgår nedan är den negativa påverkan allra vanligast bland kvinnor som har tagit ut mer än sex månaders ledighet, medan män med motsvarande ledighet inte upplever att de påverkas i lika stor utsträckning. Noterbart är dock också att kvinnor med mellan två och sex månaders ledighet är de som i störst utsträckning har angivit en positiv påverkan på lönen, tätt följda av män i gruppen med längst ledighet.

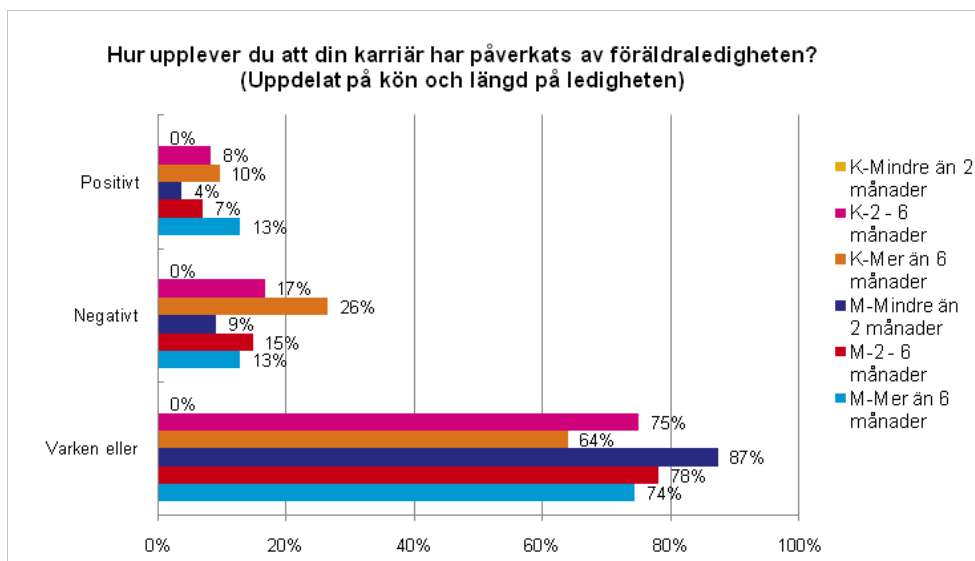


## Karriär

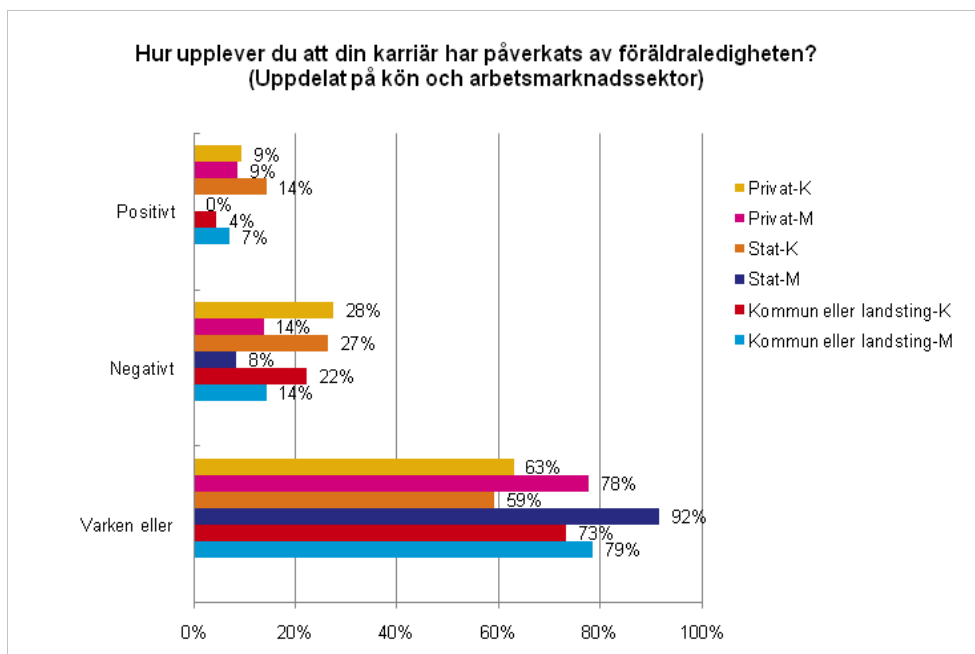


Karriären tycks påverkas i ungefär samma utsträckning och riktning som lönen. Dock med den skillnaden att något fler anser att karriären påverkas positivt och att en något mindre andel kvinnor anser att karriären påverkas negativt, jämfört med lönen.

Även vad gäller påverkan på karriären är en negativ effekt vanligast bland kvinnor med längre ledighet än sex månader. Intressant nog är det även de kvinnor som tog en längre ledighet än sex månader som oftast fick en positiv påverkan på karriären. Allra vanligast var det dock att män med längre ledighet än sex månaders upplevde en positiv utveckling av karriären.

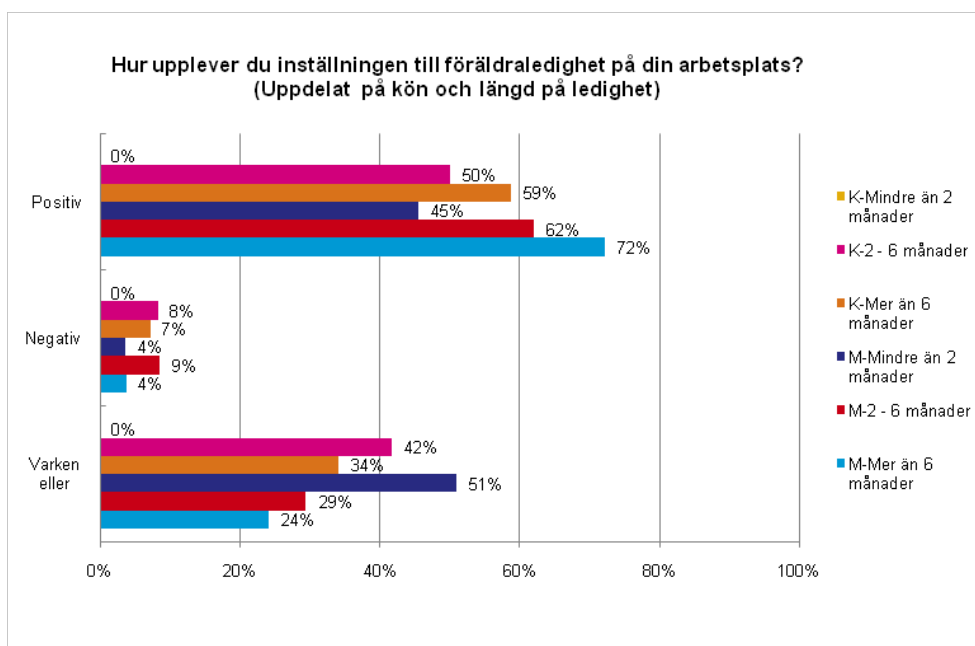
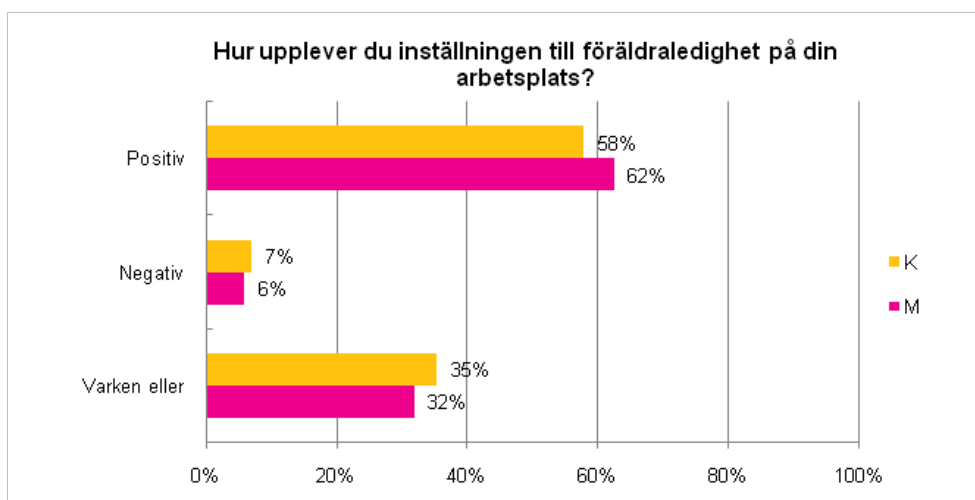


En noterbar skillnad mellan arbetsmarknadssektorerna vad gäller föräldraledighetens påverkan på lön och karriär är att ingen av männen inom statlig sektor har svarat att karriären har påverkats positivt av föräldraledigheten medan störst andel kvinnor just inom staten upplever en positiv påverkan. Vad gäller påverkan på löneutvecklingen syns ingen markant skillnad mellan sektorerna.



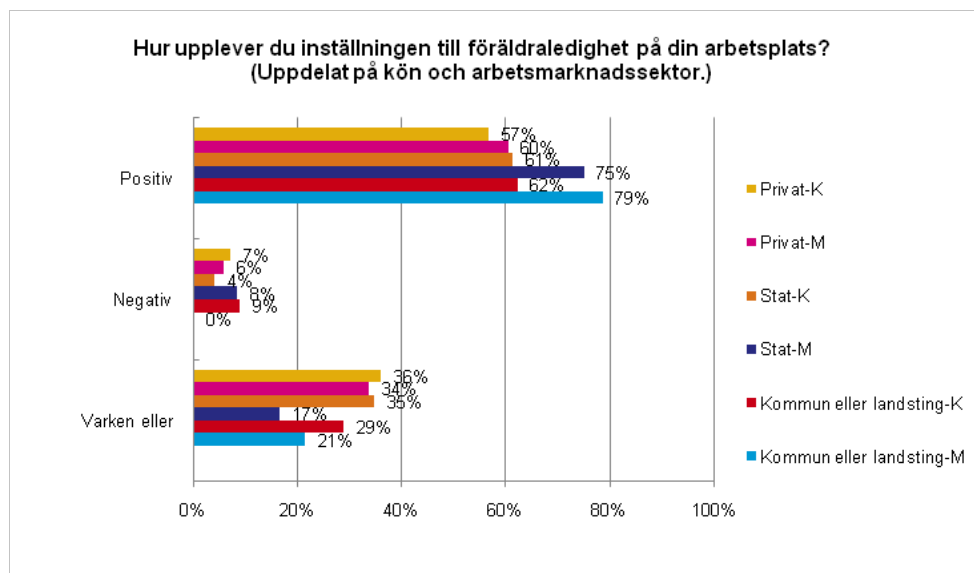
## Arbetsgivarens inställning till föräldraledighet

### Inställning på arbetsplatsen

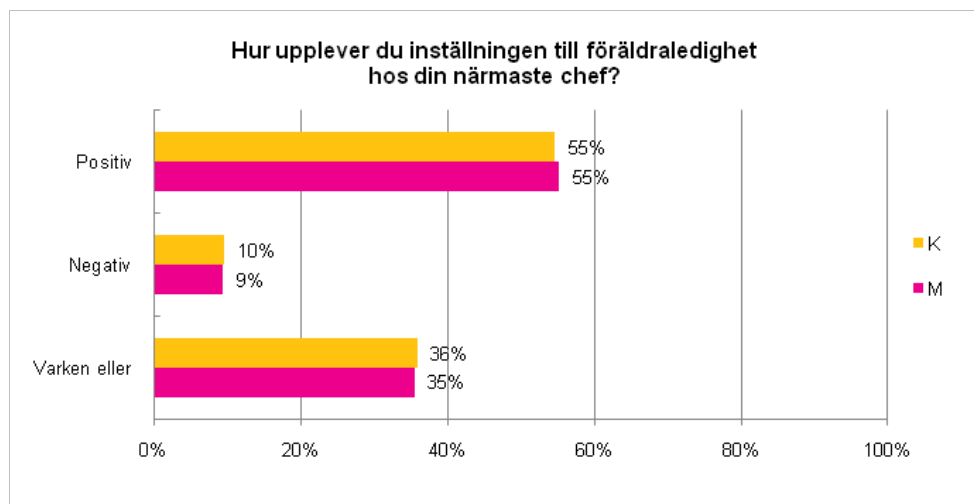


Som framgår av diagrammen ovan upplevs inställningen till föräldraledighet på arbetsplatsen väldigt lika av kvinnor och män. Störst andel som upplever en positiv inställning utgörs av män som var hemma längre än sex månader.

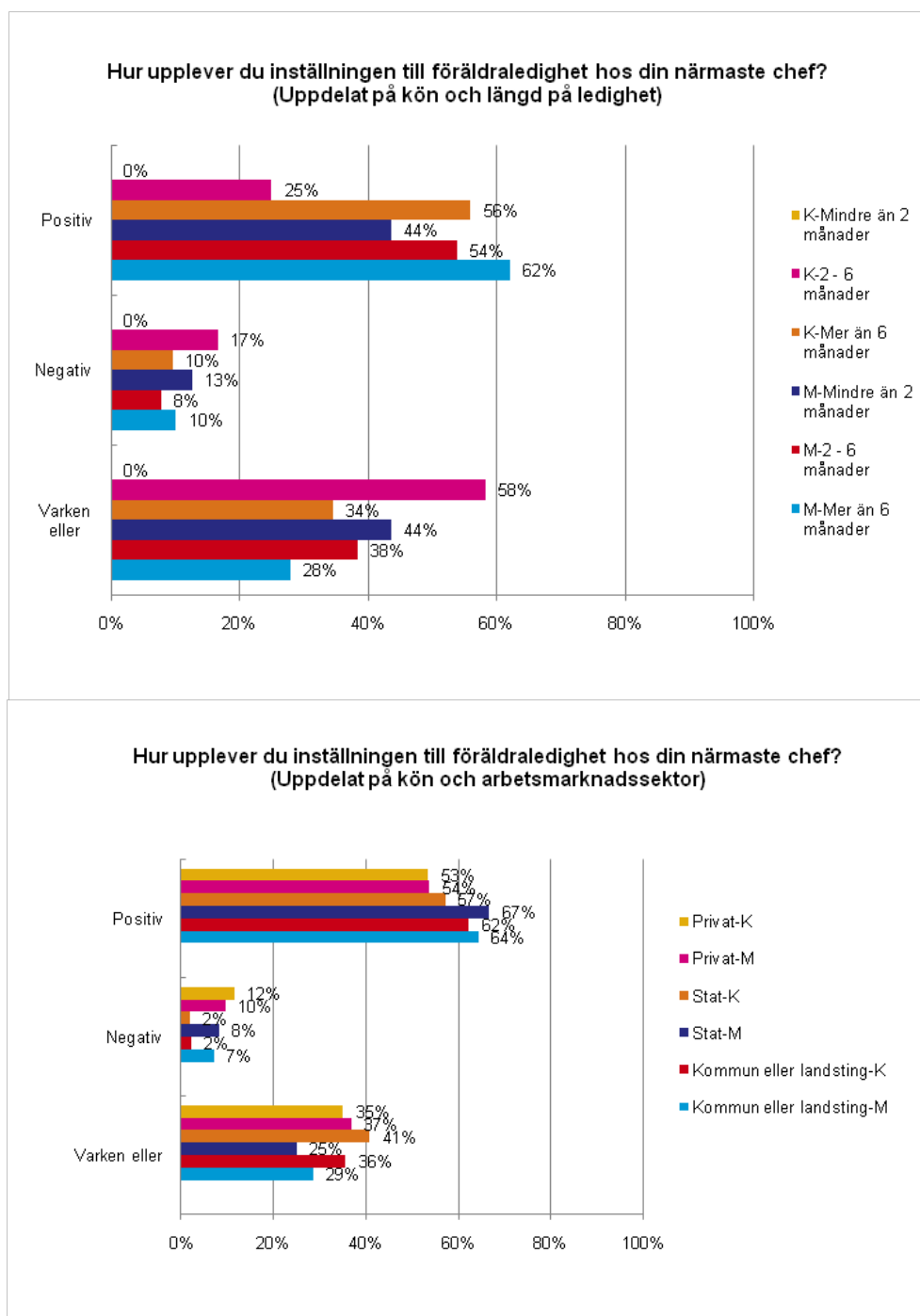
Ingen större skillnad i inställning syns mellan arbetsmarknadssektorerna, men noterbart är att män inom både stat och kommun/landsting i högre grad upplever en positiv inställning än kvinnorna inom respektive sektor.



## Närmaste chefs inställning

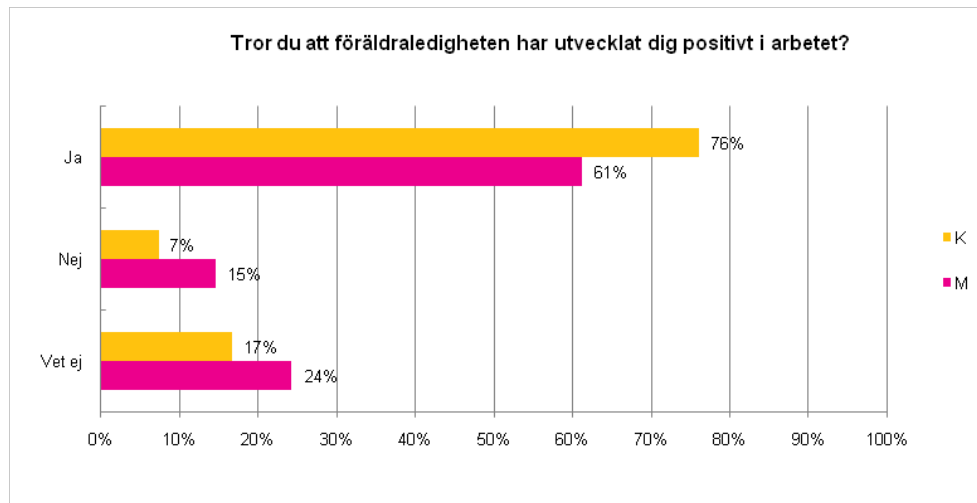


Även närmaste chefs inställning till föräldraledighet upplevs lika av kvinnor och män. Också här upplevs inställningen positiv av en större andel bland dem med längre ledighet än bland dem med kortare.

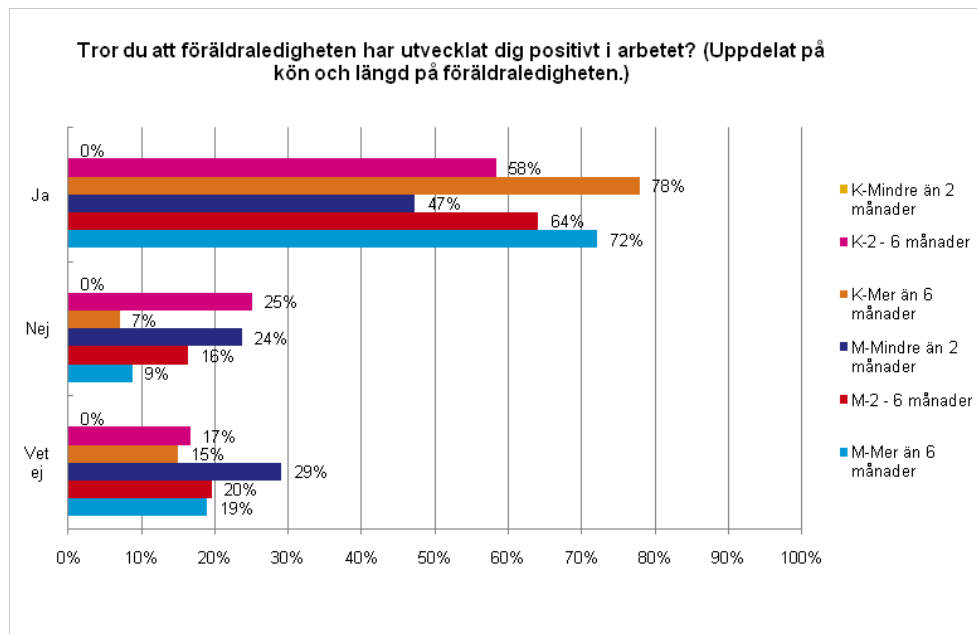


Ingen större skillnad kan avläsas mellan de olika sektorerna, men chefs inställning speglar inställningen på arbetsplatsen (ovan), med en något större andel som upplever positiv inställning hos chefen bland män inom stat och kommun/landsting.

## Föräldraledighetens positiva påverkan på arbetet



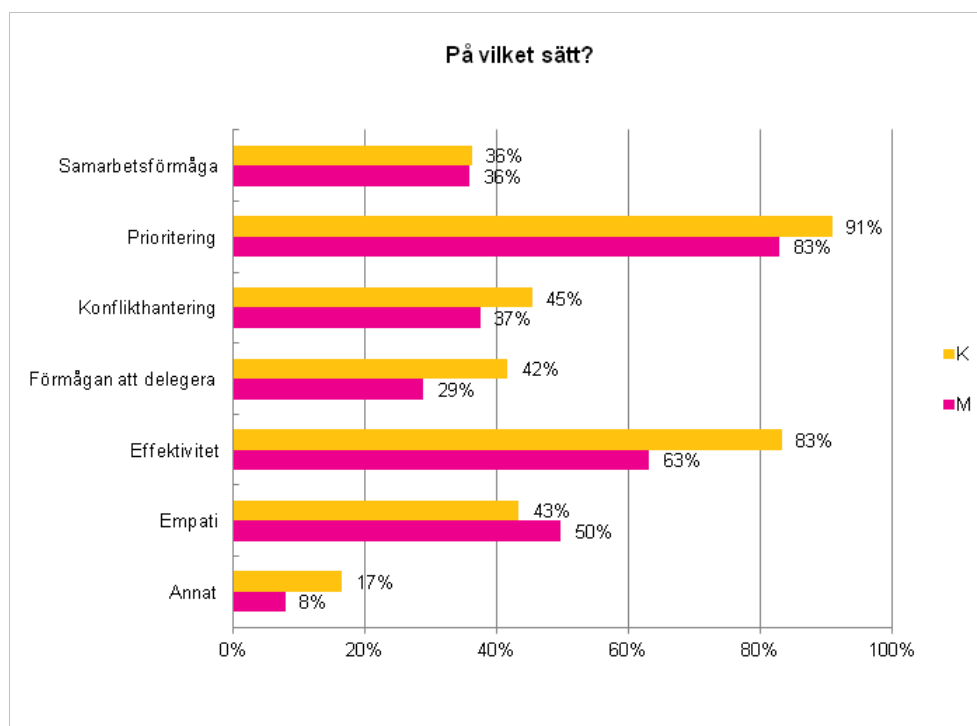
Hela tre fjärdedelar av kvinnorna och 60 procent av männen anser att föräldraledigheten har utvecklat dem positivt i arbetet.



Allra oftast upplevs den positiva utvecklingen av den som var hemma längre än sex månader, något som gäller både mammor och pappor.

”Förmåga att sälla ut vad som är viktigt och strunta i det som inte spelar någon roll”

av en mamma



De sätt på vilka föräldraledigheten upplevs ha påverkat den föräldraledige positivt i arbetet är relativt lika mellan könen. Som synes ovan anser kvinnor sig i något större utsträckning än män ha blivit bättre på prioritering, konflikthantering, delegering och effektivitet medan männen något oftare än kvinnorna anser sig ha blivit mer empatiska.

”Ökad simultankapacitet”

av en pappa

## Några ingenjörsvröster om på vilket "annat sätt" föräldraledigheten har påverkat arbetet positivt:

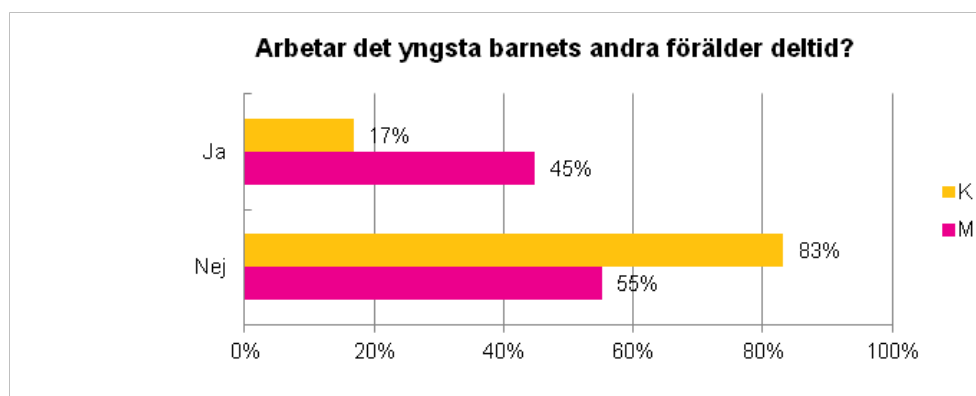
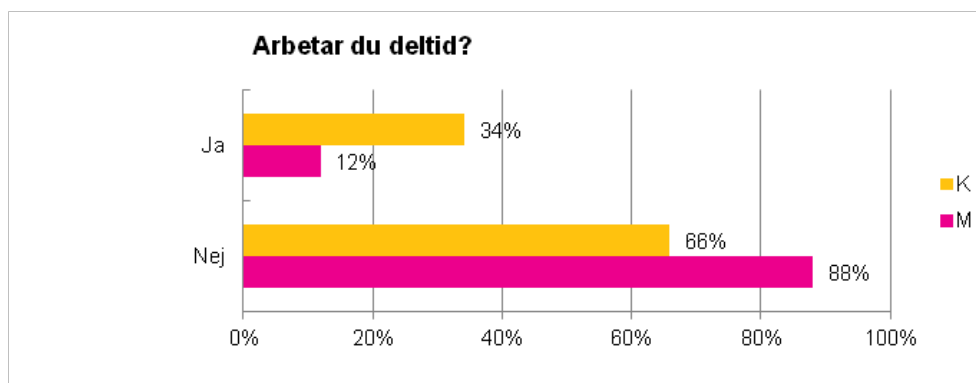
- > Grundtryggheten har ökat, vilket märks även i arbetet. Jag vågar ta plats och kräva saker (mamma)
- > Har jättebra tålamod (mamma)
- > Perspektiv och helhetssyn (mamma)
- > Uppskatta utmaningarna som ett arbete ger :) (mamma)
- > Bättre distans till saker som händer på jobbet. Dock ej sämre engagemang (mamma)
- > Känslomässig mognad och därmed större självkänsla och tillit till min egen förmåga (mamma)
- > Ledarvana, uthålligheten (mamma)
- > Tålamod, argumentationsteknik (kan jag få en 5-åring att hänga upp sina kläder kan jag klara vad som helst!) (mamma)
- > Att ta ut en längre ledighet gav tid till eftertanke vilket var oerhört positivt när man kom tillbaka (mamma)
- > Förmåga att sälla ut vad som är viktigt och strunta i det som inte spelar ngn roll (mamma)
- > Kontaktnät (mamma)
- > Stresshantering (mamma)
- > Se på jobbet/ uppgifterna med nya ögon. Står inte ut med meningslösa diskussioner (pappa)
- > Simultankapacitet (pappa)
- > Tålamod (pappa)
- > Ledarskap (pappa)
- > Förhandlingstaktik (pappa)
- > Rent allmänt som människa (pappa)
- > Kommer ur gamla hjulspår när man är borta från arbetet en längre tid (pappa)
- > Fick tid för reflektion, sökte nytt jobb och fick det, en karriärskjuts! (pappa)
- > Tål stress bättre (pappa)

”Tålamod, argumentationsteknik  
(kan jag få en 5-åring att hänga upp sina  
kläder kan jag klara vad som helst!)”

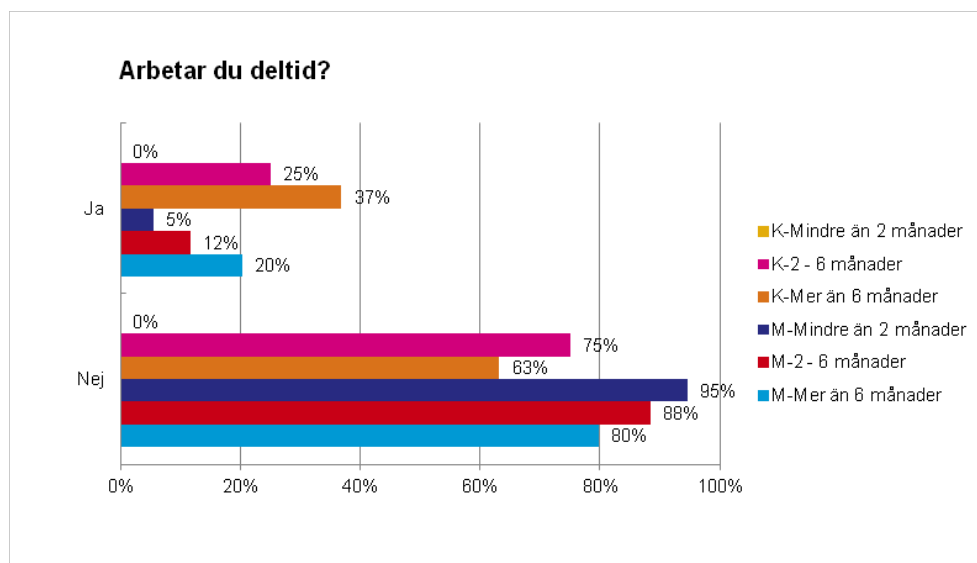
**av en mamma**

## Arbets tid

### Arbetar någon av föräldrarna deltid?

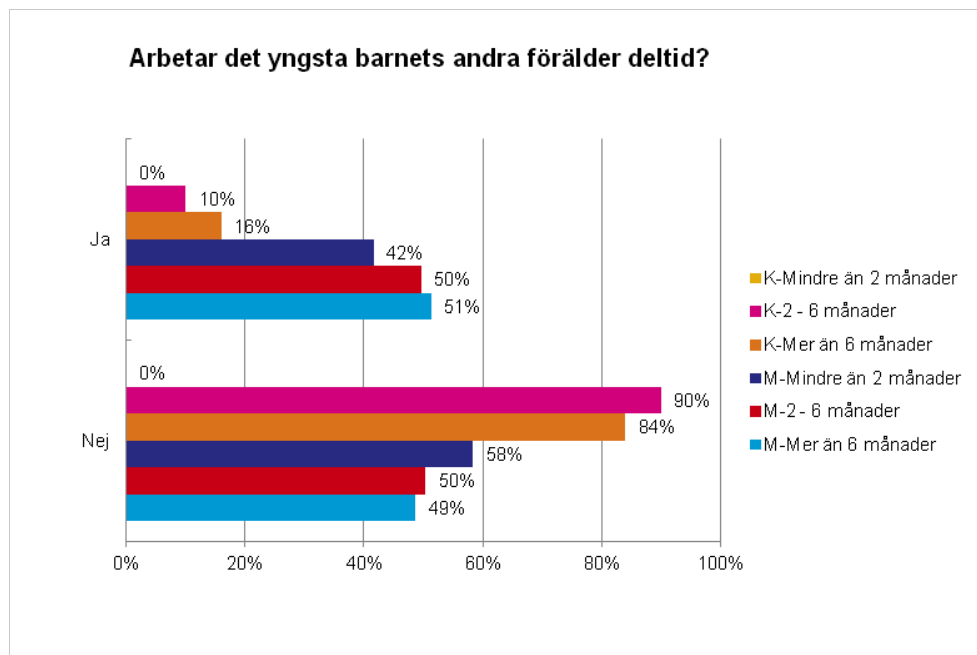


Det är vanligare att ingenjörskvinnorna arbetar deltid än att ingenjörsmännen gör det. Men det är också vanligare att ingenjörsmammans partner arbetar deltid än att ingenjörspappan gör det, liksom det är vanligare att ingenjörspappans partner arbetar deltid än att ingenjörsmamman gör det.

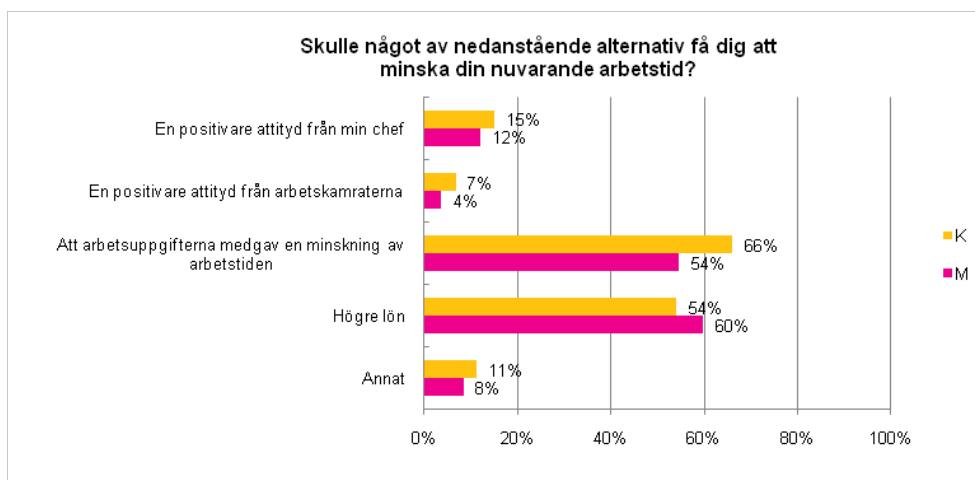


Allra vanligast, både bland kvinnor och män, är att den som har varit hemma mer än sex månader arbetar deltid. Men det är också (nedan) vanligast att den ingenjörspappa som har varit hemma mer än sex månader har en partner som arbetar deltid.

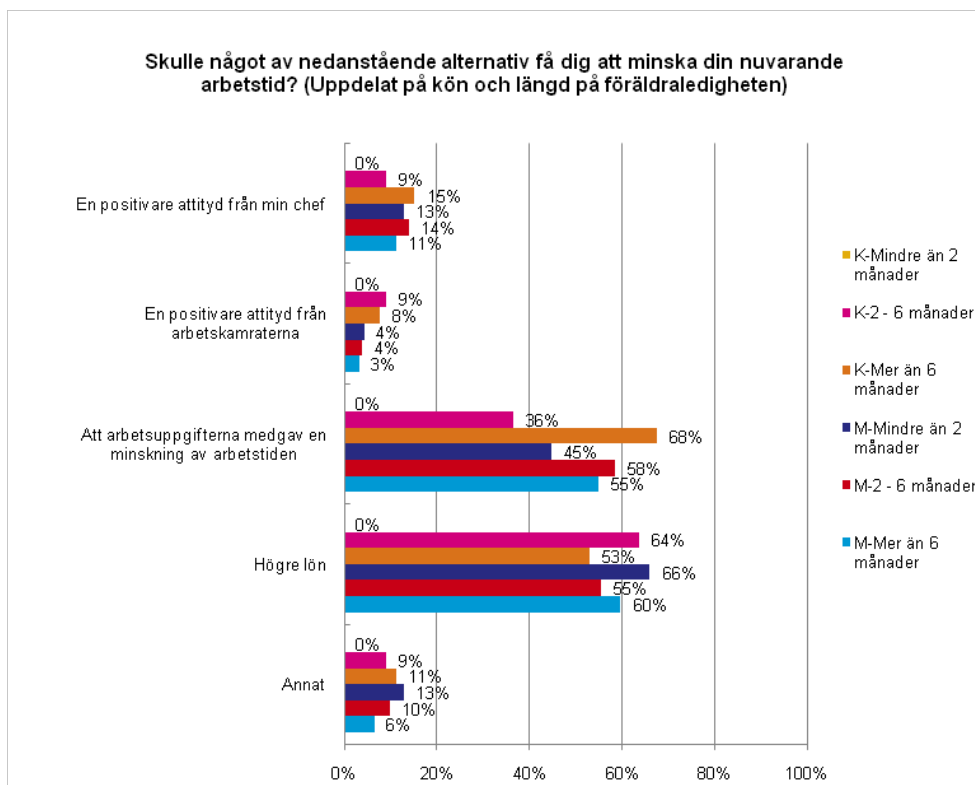
Mer sällsynt är att ingenjörsmamman som har varit hemma förhållandevis kort tid, två till sex månader, har en partner som arbetar deltid. Liksom ingenjörspappan med kortare ledighet än två månader alltså mer sällan har en partner som arbetar deltid än den ingenjörspappa som var hemma längre. Det verkar som om familjerna med (minst) en ingenjörsförälder har ett gemensamt förhållningssätt till uppdelningen förvärvsarbete/föräldraskap.



## Önskan att minska arbetstiden?



Intressant är att notera att fler än hälften (52 procent bland både kvinnorna och männen) skulle vilja minska sin nuvarande arbetstid om arbetsuppgifterna/ekonomin tillät det. Som synes (nedan) skulle "att arbetsuppgifterna medgav det" få flest kvinnor som var hemma mer än sex månader, men även över hälften av männen som var hemma mellan två och sex månader, respektive mer än sex månader att minska arbetstiden. Högre lön skulle leda till en minskning av arbetstiden för störst andel män som var hemma mindre än två månader, men även för över hälften i resterande grupper.

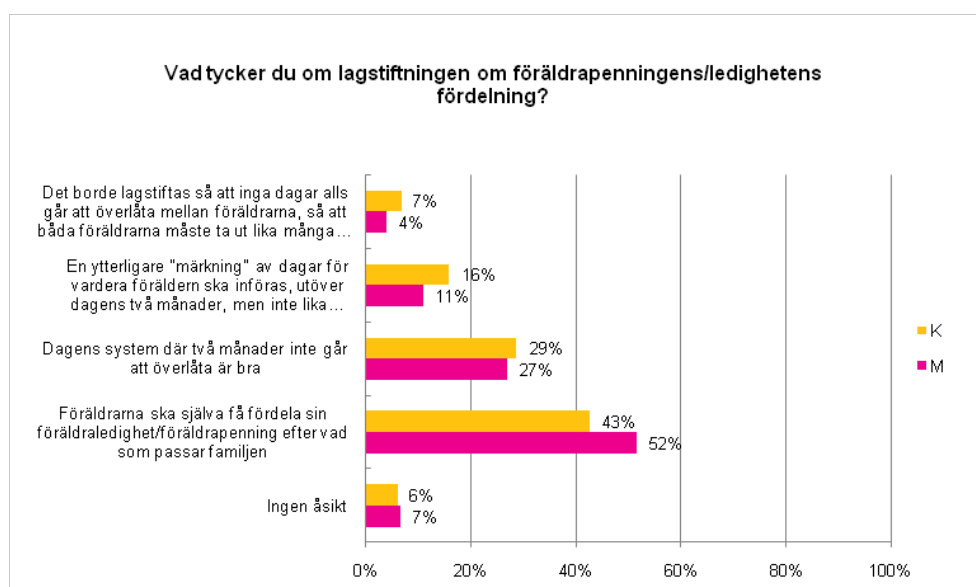


## Några ingenjörsvröster om "annat" som skulle få en att minska arbetstiden:

- > Skulle inte få mindre att göra bara mindre tid till att utföra dem samt mindre betalt (mamma).
- > Samma karriärmöjligheter som om jag jobbar heltid (mamma).
- > Om SGI inte påverkades (mamma).
- > Att taket för föräldrapenningen var högre (pappa).
- > Att det inte påverkar karriären negativt (pappa)
- > Att min fru hade högre lön (pappa).
- > Fler barn (pappa).

## Vem ska bestämma om ledighetens fördelning?

Enligt dagens regler får två föräldrar till ett barn föräldrapenning under 480 dagar sammanlagt. Hälften av dagarna är destinerade till vardera föräldern. Alla dagar utom 60 går att överlåta från den ena föräldern till en andra.



Väldigt få ingenjörer, både bland kvinnor och män, är för ett system där dagar inte alls går att överlåta mellan föräldrarna. En majoritet anser att föräldrarna själva ska få fördela ledigheten efter vad som passar familjen bäst, medan en knapp tredjedel tycker att dagens system med två öronmärkta "mamma- eller pappamånader" är bra.

## Några undersökningsdata

Enkäten skickades ut i 3 000 exemplar, hälften till kvinnor, hälften till män i åldrarna 25 – 45 år. Svarsfrekvensen var 39 procent. 81 procent av de svarande arbetar i privat sektor, 11 procent inom staten, 7 procent inom kommun/landsting och 1 procent saknar anställning. Av de svarande är ungefär 60 procent kvinnor och 69 procent har barn. Kvinnor har i betydligt högre utsträckning än män lämnat öppna svar där så var möjligt.

Att kvinnorna i högre grad än männen valde att svara på enkäten kan i någon mån snedvrída resultaten då man drar slutsatser om hela gruppen eftersom de utgör en större andel av underlaget. Vidare kan man tänka sig att de män (och kvinnor) som valde att besvara enkäten är personer som har starkare åsikter i ämnet föräldraskap och jämställdhet än de som valde att inte svara vilket också begränsar slutsatsernas generaliserbarhet.

Av medlemsdata framgick om den som svarade var kvinna eller man. Könet på den svarandes partner, den som i enkäten omtalas som "barnets andra förälder", har vi dock ingen vetskap om.

Resultaten om ledighetens uppdelning m m bygger på svaren från familjer med två vårdnadshavare. Jämförelser har huvudsakligen gjorts med avseende på kön och längd på ledigheten. I vissa fall har även skillnader avseende arbetsmarknadssektor och förekomst av löneutfyllnad eller ej, vägts in.

Sveriges Ingenjörer vill rikta ett varmt 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](mailto:info@sverigesingenjorer.se)  
[www.sverigesingenjorer.se](http://www.sverigesingenjorer.se)