

Jämställdhet på Sveriges ingenjör- tunga arbetsplatser

En rapport om jämställdhet från
Sveriges Ingenjörer, 2006.

Rapporten Jämställdhet på Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser publicerades första gången av Civilingenjörsförbundet (CF) i september 2006. Från och med 1 januari 2007 heter CF Sveriges Ingenjörer. I rapporten kvarstår därför benämningen Civilingenjörsförbundet/CF så som vid den första utgivningen.



Sveriges Ingenjörer

Jämställdhet på Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser. Publicerad 2006-09/2007-02

Innehållsförteckning

Sammanfattning	4
1. Inledning	5
2. Metod	6
2.1 Datainsamling och resultatens tillförlitlighet	6
2.2 Hantering och redovisning av svar	7
3. Könsfördelning på olika positioner i organisationerna	8
3.1 Andel kvinnor på arbetsplatserna	8
3.2 Arbetsgivarens insatser för en jämn könsfördelning	10
3.3 Sammanfattande bedömning könsfördelning	11
4. Jämställdhetsplan	11
4.1 Förekomst av jämställdhetsplan	12
4.2 Efterlevnad av jämställdhetsplan	13
4.3 Uppdateringar av jämställdhetsplan	13
4.4 Sammanfattande bedömning jämställdhetsplan	14
5. Arbetsförhållanden	15
5.1 Arbetsplatskultur	15
5.2 Karriärmöjligheter	16
5.3 Föräldraskap och förvärvsarbete	19
5.4 Sexuella trakasserier	22
5.5 Sammanfattande bedömning arbetsförhållanden	25
6. Lönekartläggning	26
6.1 Förekomst av lönekartläggning	26
6.2 Tillvägagångssätt och resultat	27
6.3 Sammanfattande bedömning lönekartläggning	29
7. Övergripande omdöme om arbetsplatsen	30
8. Topp femton i jämställdhet på Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser	31
9. Slutsatser	32
Bilaga 1	34
Bilaga 2	36

Sammanfattning

Civilingenjörernas förbund (CF) har tillsammans med Ramböll Management genomfört en studie av jämställdhet på Sveriges mest ingenjörstunga arbetsplatser¹. Inom ramen för studien har dels studerats i vilken utsträckning arbetsgivarna uppfyller de formella kraven i jämställdhetslagstiftningen, dels attityder och indikatorer på jämställdhet i övrigt. Studien har baserats på en enkätundersökning, totalt omfattande 179 arbetsplatser. Varje arbetsplats har erhållit två kopior av enkäten, den ena adresserad till en facklig CF-representant och den andra till den personalansvariga på arbetsplatsen. Totalt har således enkäten distribuerats till 358 respondenter.

Studien visar att huvuddelen av Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser i förhållandevis stor utsträckning lever upp till kraven i jämställdhetslagstiftningen. En klar majoritet har såväl utformat en jämställdhetsplan som genomfört lönekartläggning. Arbetsplatserna upplevs också av flertalet respondenter som jämställda med avseende på exempelvis arbetsplatskultur och möjligheter för män och kvinnor att välja arbetsuppgifter som medför högre lön. En majoritet av respondenterna instämmer också i påståendet att arbetsplatsen är en jämställd arbetsplats över lag.

Samtidigt visar studien på att jämställdhetsområdet på flera punkter kan utvecklas ytterligare. Detta gäller inte minst könsfördelningen på chefsnivå, då andelen kvinnliga chefer endast utgör fem procent, vilket kan jämföras med andelen kvinnor bland de anställda över lag, vilken uppgår till drygt 40 procent. Vid sidan av en skev könsfördelning, brister arbetsgivarna i viss mån även rörande föräldraskap och sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön. Endast drygt 20 procent av de fackliga representanterna menar att arbetsgivaren säkerhetsställer att möjligheterna till löne- och karriärutveckling inte påverkas negativt av föräldraskap. Vad det gäller sexuella trakasserier förekommer dessa på drygt 20 procent av arbetsplatserna, vilket får ses som en relativt hög siffra mot bakgrund av att en nollnivå bör kunna förväntas inom det området. I den mån de förekommer, anser dessutom mindre än hälften av de personalansvariga och endast cirka en femtedel av de fackliga representanterna att arbetsgivaren tydligt uppmärksammar dessa. Slutligen kan lönebildningen nämnas som ett område med stor utvecklingspotential, så till vida att på minst 20 procent av de arbetsplatser som genomfört lönekartläggning visade kartläggningen på osakliga löneskillnader mellan män och kvinnor.

¹ Med ingenjörstunga avses de arbetsplatser där CF har flest medlemmar.

1. Inledning

Hur står det till med jämställdheten på Sveriges ingenjörstunga² arbetsplatser och i vilken utsträckning lever de upp till jämställdhetslagstiftningen? Civilingenjörsförbundet (CF) har i samarbete med Ramböll Management genomfört en studie av jämställdhet på 179 av de mest ingenjörstunga arbetsplatserna i Sverige. Studien syftar till att ge en bild av i vilken utsträckning de ingenjörstunga arbetsplatserna lever upp till jämställdhetslagstiftningen, exempelvis i fråga om jämställdhetsplan, lönekartläggning, möjligheter till kombinerat förvärvsarbete och föräldraskap etc. Även attityder till jämställdhet samt indikatorer på jämställdhet i övrigt har studerats.

Resultaten från studien som presenteras i föreliggande rapport är användbara i flera avseenden. Först och främst möjliggör de att identifiera goda exempel på jämställda arbetsplatser som kan användas för att inspirera andra att uppnå samma nivå. Vidare visar resultaten inom vilka aspekter av jämställdhet som arbetsplatserna generellt presterar tillfredställande respektive inom vilka aspekter av jämställdhet det finns utrymme för förbättringar på arbetsplatserna. Denna information kan användas för att säkerställa att insatser för ökad jämställdhet inriktas på bristfälliga områden och inte på områden där arbetsplatserna redan lyckats, med andra ord högre prioriterade och mer effektiva insatser.

Studien baseras på en enkätundersökning bland personalansvariga och fackliga CF-representanter på 179 av de mest ingenjörstunga arbetsplatserna i Sverige. Uppdraget genomfördes mellan maj och september 2006.

Rapporten inleds med en beskrivning av den metod som använts vid genomförandet av studien. Därefter följer i kapitel 3 en redovisning av könsfördelning på olika positioner i organisationerna, vilken följs av kapitel 4 som redogör för förekomsten av jämställdhetsplan. I nästkommande två kapitel behandlas arbetsförhållande respektive lönekartläggning. Kapitel 3-6 inleds med en kort redogörelse för innehållet i kapitlet och övergripande resultat samt avslutas med en sammanfattande bedömning. Kapitel 7 visar respondenternas övergripande omdöme av arbetsplatsen, följt av en femton-i-topp-lista över de arbetsplatser som ligger i framkanten vad det gäller jämställdhet i kapitel 8. I det avslutande kapitlet redovisas slutsatser.

2 Med ingenjörstunga avses de arbetsplatser där CF har flest medlemmar.

2. Metod

I föreliggande avsnitt presenteras studiens metod, bland annat med avseende på datainsamling samt hantering och redovisning av svar.

2.1 Datainsamling och resultatens tillförlitlighet

Den primära datainsamlingen har företagits via en elektronisk enkätundersökning. Insamlingen gjordes under juni månad 2006. Totalt distribuerades enkäten till 358 respondenter, vilket således innebär att sammanlagt 179 fackliga företrädare respektive personalansvariga fördelade på 179 arbetsplatser³ mottagit enkäten. De fackliga företrädarna är uteslutande medlemmar i Civilingenjörssförbundet, och har således arbetsuppgifter som kräver högskole- eller universitetsutbildning.

Distribuering och hantering av enkätdata har genomförts via Ramböll Managements datainsamlingsverktyg SurveyXactTM. Mer konkret har enkätdistributionen inneburit att varje respondent i undersökningen erhållit ett e-postmeddelande med en unik länk, genom vilken respondenten kunnat besvara enkäten direkt över Internet. Svaren har därefter registrerats automatiskt i Ramböll Managements databas. För att höja svarsfrekvensen, har ett antal påminnelser även genomförts, dels som epost-meddelanden, dels över telefon. Kontaktuppgifter till respondenterna har förmedlats av Civilingenjörssförbundet.

Den totala svarsfrekvensen för enkätundersökningen uppgår till 77 procent eller 274 respondenter, vilket får ses som en mycket hög svarsfrekvens. Fördelas respondenterna på gruppstillhörighet, framgår att svarsfrekvensen bland de fackliga representanterna dock är något högre, då 84 procent av de fackliga besvarat enkäten vilket kan jämföras med 69 procent av de personalansvariga. Andelen matchade arbetsplatser, där såväl den personalansvariga som den fackliga CF-representanten svarat, uppgår till 93 stycken eller 186 respondenter (93 personer i varje respondentgrupp), vilket motsvarar en svarsfrekvens på 52 procent.

Tabell 1. Svarsfrekvenser

	Fackliga representanter	Personalansvariga	Totalt
Svarsfrekvens samtliga respondenter	84 % (n=150)	69 % (n=124)	77 % (n=274)
Svarsfrekvens matchade respondentpar	52 % (n=93)	52 % (n=93)	52 % (n=186)

Not: n = antal respondenter

Svarsfrekvenserna i tabellen ovan är beräknad utifrån det totala antalet repondenter inom varje grupp som besvarat enkäten (n). Antalet respondenter som besvarat en enskild fråga är i ett fåtal fall något lägre, dels beroende på att vissa frågor endast berört respondenter som tidigare angivit ett specifikt svarsalternativ, dels beroende

³ Med en arbetsplats avses i denna studie en organisation/arbetsgivare och inte ett fysiskt arbetsställe.

Studien har identifierat arbetsplatser efter organisationsnummer.

på att vissa respondenter har hoppat över enstaka frågor. Antalet respondenter som besvarar en fråga har betydelse för svarens generaliserbarhet, det vill säga med hur stor säkerhet resultaten kan sägas gälla för samtliga 179 arbetsplatser som ingår i undersökningen. Ju lägre antal respondenter som besvarat en fråga desto mer innebär det att svarens felmarginal ökar när det exempelvis ska konstateras att en viss andel av de 179 av de mest ingenjörstunga arbetsplatserna i Sverige har en jämställdhetsplan.

Trots att svarsfrekvensen varierar på vissa frågor är det totala antalet respondenter i studien för samtliga frågor tillräckligt stort för att svaren i hög grad ska kunna generaliseras till den totala populationen av arbetsplatser. Det exakta antalet respondenter som besvarat varje enskild fråga presenteras löpande i respektive diagram. Syftet med att presentera dessa siffror är inte främst att läsaren ska kunna bedöma felmarginalen men för att den ska kunna bilda sig en uppfattning om hur många respondenter som angivit ett visst svarsalternativ samt kunna bilda sig en uppfattning om storleken på svarspopulationen i frågor som endast besvaras av respondenter som angivit ett visst svar på en tidigare relaterad fråga.

2.2 Hantering och redovisning av svar

Som nämndes i inledningen, har enkäten distribuerats i två kopior till varje arbetsplats (varav en till den fackliga CF-representanten och en till den personalansvariga). Tanken bakom det dubbla utskicket har dels varit att öka studiens tillförlitlighet då svaren på detta sätt kan valideras mot varandra och dels att möjliggöra jämförelse av upplevd jämställdhet mellan de två grupperna.

Utnyttjande av de dubbla svaren för validering är endast aktuellt för frågor där det endast finns ett korrekt svar. Ett exempel är förekomsten av en jämställdhetsplan på arbetsplatsen, antingen finns den eller så finns den inte. Då det finns motstridiga incitament för de olika grupperna att ange svar som inte är korrekta bedöms sannolikheten att det angivna svaret är sanningsenligt hög om båda angivit samma svar. Metoden kräver att både personalansvarig och facklig representant på en arbetsplats har besvarat frågan. Detta gör att resultaten på denna typ av "sanningsfrågor" är baserad på de arbetsplatser i undersökningen som har matchade svar (båda har svarat på frågan). Även om båda grupper har besvarat frågan är det dock inte säkert att de angivit samma svar. I de diagram i föreliggande rapport som redovisas för denna typ av frågor anges dels hur stor andel arbetsplatser som faller under ett visst svarsalternativ (båda grupper har angivit samma svar⁴) samt hur stor andel av arbetsplatserna som vi inte kan säga något om eftersom de två respondenterna angivit motstridiga svar⁵. Den sista gruppen arbetsplatser redovisas i diagrammen under kategorin "ickematchade svar". Storleken på andelen "ickematchade svar" har betydelse för hur säkra andelarna respondenter inom övriga svarkategorier är, så till vida att en hög andel "icke-matchande svar" ökar sannolikheten för att den faktiska andelen respondenter inom övriga kategorier är högre i praktiken.

4 Samma svar är om båda respondentgrupperna angivit samma svarsalternativ, alternativt att i de fall det finns ett "vet ej" alternativ en angivit alternativet i fråga och den andra "vet ej".

5 Med undantag för "vet ej"

Vad gäller mer de mer attitydorienterade frågorna i undersökningen, såsom i vilken utsträckning respondenten anser att män har lättare än kvinnor att nå en ledande befattning eller i vilken grad arbetsplatskulturen är lämpad för både män och kvinnor, har valideringsmetoden att jämföra svar inte någon roll. Orsaken till detta är att det "rätta" svaret till denna typ av frågor är subjektivt. Svar som överensstämmer med varandra behöver inte nödvändigtvis ge en mer sann bild av verkligheten än vad motstridiga svar gör. Hur en respondent ställer sig till en viss fråga beror på dess perception av verkligheten vilken i hög grad är kopplad till individens egna erfarenheter och egenskaper. En sådan egenskap som förväntas spela in är vilken position personen har på företagen, personalansvarig eller facklig representant. Med anledning av detta är det intressant att i redovisningen av svaren på den här typen av frågor jämföra svaren från personalansvariga och fackliga representanter. Resultaten visar då på den generella uppfattningen om jämställdhet hos gruppen. Om båda grupperna är förhållandevis positiva är det en indikation på att arbetsplatserna över lag är jämställda. Eftersom resultaten kopplas till individen omfattar redovisningen av de mer attitydorienterade frågorna samtliga respondenter i undersökningen och inte bara de matchade respondenterna.

Eftersom även andra individuella erfarenheter och egenskaper utöver position på företag förväntas påverka respondentens svar, såsom kön och ålder har studien undersökt att dessa faktorer inte är förklaringen till skillnader mellan personalansvariga och fackliga representanter. Studien har visat att yngre personer, kvinnor och fackliga representanter generellt tenderar att vara mer negativt inställda till jämställdheten på arbetsplatsen än äldre personer, män och personalansvariga. Dock fördelar sig egenskaperna kön och ålder på ett sådant sätt mellan de två respondentgrupperna att de inte kan antas påverka skillnaden i svar mellan grupperna.

3. Könsfördelning på olika positioner i organisationerna

I jämställdhetslagstiftningen, liksom i utredningar och rapporter rörande jämställdhet generellt, diskuteras jämställdhet i arbetslivet ofta i termer av en representativ fördelning mellan män och kvinnor. För att öka förutsättningarna för en jämn fördelning mellan män och kvinnor, är arbetsgivarna enligt jämställdhetslagstiftningen skyldiga att själva vidta ett antal aktiva åtgärder. Studiens övergripande resultat med avseende på arbetsplatsernas förhållande till dessa två punkter är:

- Fördelningen mellan kvinnor och män på styrelsenivå är att se som relativt tillfredställande, i bemärkelsen att andelen kvinnor i hög utsträckning motsvarar andelen kvinnor bland de anställda
- Fördelningen mellan män och kvinnor på chefsnivå är betydligt mindre tillfredställande, i bemärkelsen att andelen kvinnliga chefer är mycket lägre än andelen kvinnor bland de anställda.
- En majoritet av arbetsgivarna förefaller dock åtminstone delvis vidta aktiva åtgärder för att främja en jämn könsfördelning på arbetsplatsen

3.1 Andel kvinnor på arbetsplatserna

Ett vanligt förekommande riktmärke för könsfördelningen på arbetsplatsen, som bland annat framförts i Kvinnomaktutredningen, är att andelen kvinnor bör uppgå till minst en tredjedel och maximalt två tredjedelar på samtliga nivåer på arbetsplatsen.

Detta riktmärke är dock mindre tillämpbart på ingenjörstunga arbetsplatser, då rekryteringsunderlaget över lag domineras av män⁶. Ingenjörstunga arbetsgivare kan delvis därför sägas sakna förutsättningar för att uppnå den rekommenderade tredjedelsgränsen i praktiken, eftersom det inte finns tillräckligt många kvinnor att initialt rekrytera.

För att ändå få en uppfattning om huruvida de ingenjörstunga arbetsgivarna kan ses som jämställda med avseende på den antalsmässiga fördelningen mellan män och kvinnor, kan förhållandet mellan andelen kvinnor bland anställda, chefer och styrelsemedlemmar studeras. En jämställd arbetsgivare skulle i detta avseende kunna definieras som en arbetsgivare där andelen kvinnor på samtliga nivåer är ungefär lika stor, då detta indikerar att andelen kvinnor som har möjlighet att klättra i karriären relativt sett är lika stor som andelen män med denna möjlighet.

Som framgår av nedanstående diagram, förefaller de ingenjörstunga arbetsgivarnas jämställdhet i förhållande till detta riktmärke delvis vara begränsad, åtminstone med avseende på chefsnivå. Över lag utgör andelen kvinnor cirka 40 procent bland de anställda, medan andelen kvinnor med chefsposition endast uppgår till drygt fem procent⁷. Förhållandet är dock något mer jämställt då andelen kvinnor på styrelsenivå studeras, så till vida att denna andel liksom bland de anställda uppgår till drygt 40 procent.

Viktigt att uppmärksamma att nedanstående tabell visar andelen kvinnor bland anställda, chefer och styrelsemedlemmar totalt på de ingenjörstunga arbetsplatserna. Tabellerna säger således inget om tätheten, det vill säga hur många arbetsgivare som i likhet med de resultat som framgår i tabellen exempelvis har 40 procent kvinnliga styrelsemedlemmar. Det är i praktiken möjligt att andelen kvinnor på styrelseposition på majoriteten av arbetsgivarna uppgår till en betydligt lägre procentandel, men att förekomsten av ett fåtal, stora arbetsgivare där andelen kvinnliga styrelseledamöter motsvarar näst intill 100 procent kvinnor får den genomsnittliga andelen kvinnor att öka.

Diagram 1. Andelen kvinnor bland anställda, chefer och styrelseledamöter



Not: Endast personalansvarig fick frågan. Frågan om andelen kvinnliga anställda besvarades av totalt 111 respondenter, frågan om andelen kvinnliga chefer av 102 respondenter och frågan om kvinnliga styrelseledamöter av 84 respondenter.

6 Bland nyexaminerade ingenjörer uppgår andelen kvinnor endast till cirka 30 procent och bland CF:s medlemmar är endast 22 procent kvinnor.

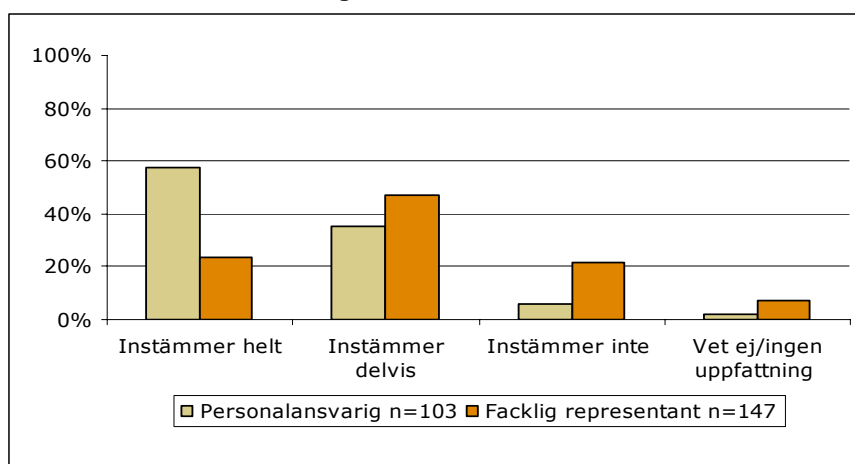
7 Bland CF:s medlemmar visar dock CF:s egen statistik att andelen CF-kvinnor som är chefer i stort sett motsvarar andelen CF-män som är chefer, då man tar hänsyn till antal år efter examen mellan grupperna (dock utan hänsyn till nivån på chefskapet).

3.2 Arbetsgivarens insatser för en jämn könsfördelning

I jämställdhetslagstiftningen stipuleras att arbetsgivaren ska verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män (8 §); samt att i de fall då det inte råder en jämn fördelning mellan kvinnor och män i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, särskilt anstränga sig för att vid nyanställningar få sökande av det underrepresenterade könet att söka (9 §).

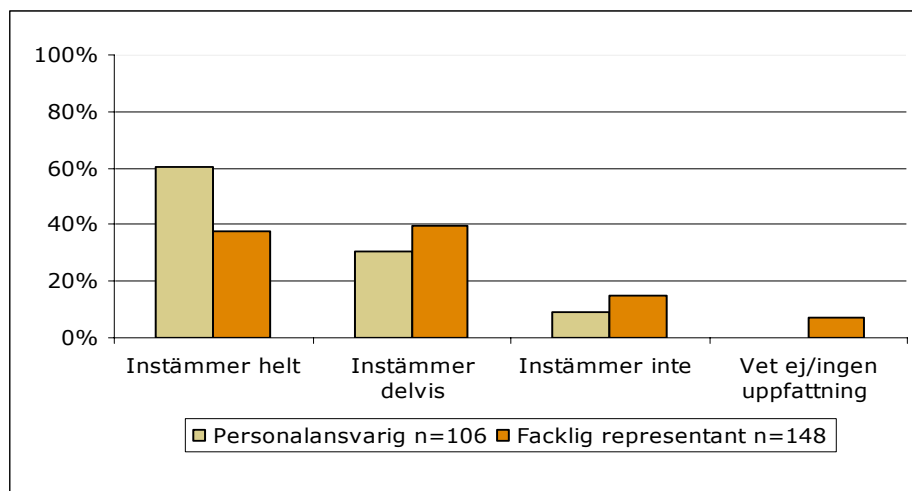
Som framkommer av nedanstående diagram, förefaller de ingenjörstunga arbetsgivarna förhållandevis väl leva upp till dessa lagstiftningskrav, då majoriteten av respondenterna instämmer helt eller delvis i påståendet att arbetsgivaren strävar aktivt efter en jämn könsfördelning vid rekrytering av anställda inom alla befattningar. Det råder dock en viss skillnad mellan de fackliga representanterna och de personalansvarigas uppfattning, så till vida att de personalansvariga genomgående instämmer i påståendet i högre utsträckning jämfört med de fackliga representanterna.

Diagram 2. Arbetsgivaren strävar aktivt efter en jämn könsfördelning vid rekrytering av anställda inom alla befattningar



Att arbetsgivarna överlag förefaller leva upp till kravet på aktiva åtgärder bekräftas ytterligare av diagrammet nedan. Ur det framkommer att majoriteten av respondenterna, oavsett respondentgrupp, instämmer helt eller delvis i påståendet att arbetsgivaren verkar aktivt för att lediga jobb söks av både män och kvinnor. Liksom tidigare instämmer dock de personalansvariga överlag i något högre utsträckning i påståendet jämfört med de fackliga representanterna.

Diagram 3. Arbetsgivaren verkar aktivt för att lediga jobb söks av både män och kvinnor



3.3 Sammanfattande bedömning könsfördelning

Sammanfattningsvis framträder en relativt splittrad bild av jämställdheten på Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser med avseende på andelen kvinnor på olika positioner på arbetsplatsen. Arbetsgivarna är över lag relativt jämställda på styrelsenivå, så till vida att andelen kvinnliga styrelseledamöter i princip helt motsvarar andelen kvinnor bland de anställda (cirka 40 procent). Könsfördelningen är dock betydligt mer skev på chefsnivå, då andelen kvinnliga chefer totalt sett endast uppgår till drygt fem procent.

Den skeva könsfördelningen på chefsnivå framstår som något mindre problematisk då arbetsgivarna åtminstone delvis vidtar aktiva åtgärder för att motverka denna fördelning. Över lag är det fler respondenter som instämmer helt i påståendet att arbetsgivaren strävar efter en jämn könsfördelning respektive verkar för att lediga jobb söks av både män och kvinnor än de respondenter som inte alls gör det. Den förhållandevis höga andelen respondenter som endast delvis instämmer i dessa påståenden (cirka 40 procent) är dock att se som en indikation på att arbetsgivarnas aktiva åtgärder för att motverka en skev könsfördelning kan utvecklas ytterligare.

4. Jämställdhetsplan

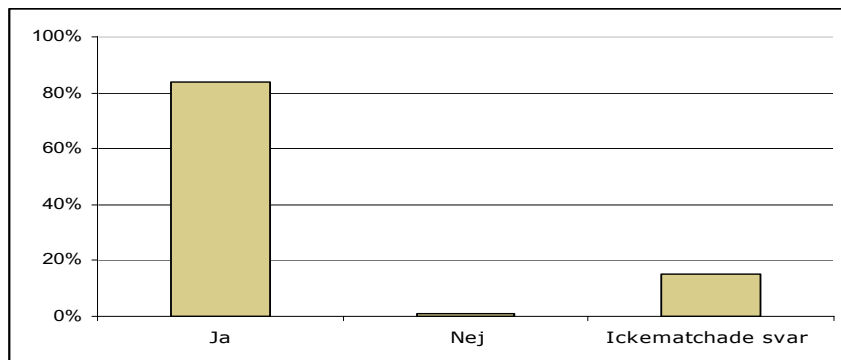
Enligt paragraf 13 i Jämställdhetslagen (1991:433), ska alla arbetsgivare med fler än tio anställda varje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Därför har de som deltagit i undersökningen tillfrågats om förekomst, efterlevnad och uppdateringar av jämställdhetsplan. På en övergripande nivå har studien visat på följande resultat i förhållande till detta lagkrav:

- En klar majoritet av arbetsgivarna har tagit fram en jämställdhetsplan
- På en klar majoritet av arbetsplatserna upplevs att jämställdhetsplanen också efterlevs helt eller delvis i praktiken
- En majoritet av arbetsgivarna uppdaterar planen årligen

4.1 Förekomst av jämställdhetsplan

Med stöd av den enkätundersökning som företagits, förfaller Sveriges ingenjörstunga arbetsgivare över lag uppfylla kravet på jämställdhetsplan, då drygt 80 procent⁸ av arbetsplatserna har en jämställdhetsplan enligt den valideringsmetod med matchade svar som tillämpas i studien. Siffran kan dock vara något högre eftersom, trots att det endast finns ett svar på frågan, den personalansvariga och den fackliga representanten hos 20 procent av de 93 matchade arbetsplatserna uppgivit motstridiga svar om huruvida en jämställdhetsplan existerar eller inte (i diagrammet representerade av kategorin "icke-matchade svar"). Huruvida denna diskrepans beror på okunskap om den faktiska förekomsten av en jämställdhetsplan eller på skillnader i synen på hur jämställdhetsplan definieras går inte att dra några definitiva slutsatser om på basis av denna undersökning.

Diagram 4. Finns det en jämställdhetsplan på företaget/organisationen?



Not: n = 93

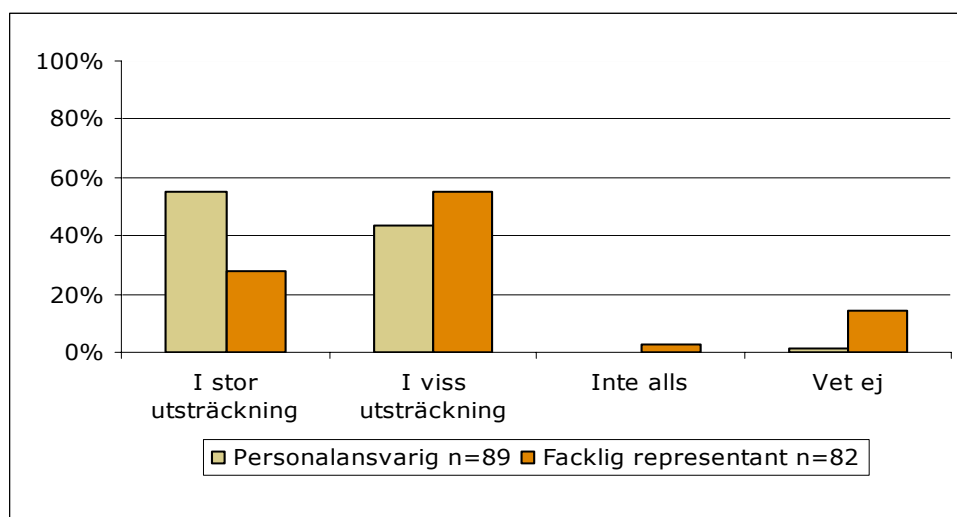
För att få en bild av orsakerna bakom avsaknaden av jämställdhetsplan, ombads de respondenter som svarat nekande på föregående fråga att uppgive varför jämställdhetsplan saknas på arbetsplatsen. Majoriteten av de fackliga representanterna uppgav här alternativet "det har inte setts som en prioriterad fråga", medan de personalansvariga i första hand menade att avsaknaden av jämställdhetsplanen beror på bristande kunskap och resurser.

⁸ Andelen är beräknad med basis av arbetsgivare där både den fackliga representanten samt den personalansvariga angivit att en jämställdhetsplan existerar.

4.2 Efterlevnad av jämställdhetsplan

För att en jämställdhetsplan ska främja jämställdheten på arbetsplatsen i praktiken, är det dock inte endast av intresse att veta huruvida en plan upprättats eller ej, utan också i vilken grad den efterlevs. Överlag framträder här en positiv bild, så till vida att i stort sett samtliga av de respondenter som angivit att jämställdhetsplan existerar, oavsett vilken respondentgrupp de tillhör, menar att planen följs i stor eller viss utsträckning. Detta kan ses som en tydlig indikation på att jämställdhetsplanen på de allra flesta arbetsplatserna faktiskt lever i praktiken, och således inte endast fungerar som en "hyllvärmare" som upprättats för att lagen kräver det. Givetvis borde arbetsplatserna enligt lagen följa den i stor utsträckning, men det kan vara ett omdöme som känns svårt att ge beroende på hur pass insatt personen är. Synen på hur väl jämställdhetsplanen hörsammas i praktiken varierar dock, i bemärkelsen att de personalansvariga tenderar att i något högre utsträckning anse att planen följs jämfört med de fackliga representanterna.

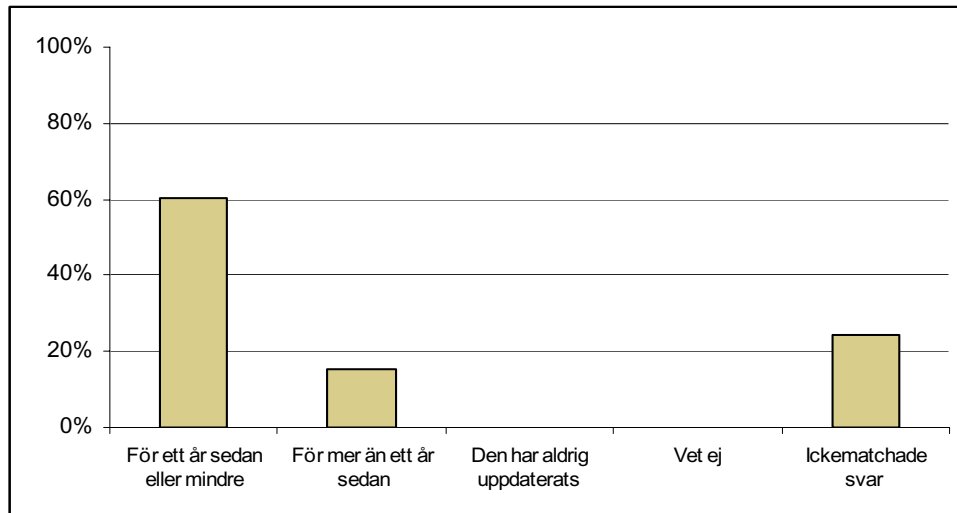
Diagram 5. I vilken utsträckning anser du att jämställdhetsplanen följs?



4.3 Uppdateringar av jämställdhetsplan

Som framgår av paragraf 13 i jämställdhetslagstiftningen, ska jämställdhetsplanen uppdateras varje år. Drygt 60 procent⁹ av de ingenjörstunga arbetsplatserna som har en jämställdhetsplan uppskattas leva upp till lagstiftningen på denna punkt, medan lite under 20 procent uppdaterade jämställdhetsplanen för mer än ett år sedan. Värt att notera är att det även på denna punkt råder förhållandevis delade meningar, trots att det av naturliga skäl endast kan finnas ett sant svar på denna fråga. Hos drygt 20 procent av de 78 matchade arbetsplatserna som enligt valideringsmetoden har en plan har den personalansvariga och den fackliga representanten uppgivit motstridiga alternativ ("vet-ej"-alternativet ej inkluderat). Överlag bottenar diskrepansen främst i fall där den personalansvariga angivit att planen uppdaterades för mindre än ett år samtidigt som den fackliga representanten uppgivit alternativet "för mer än ett år sedan" alternativt "den har aldrig uppdaterats".

⁹ Andelen är beräknad med basis av arbetsgivare där både den fackliga representanten samt den personalansvariga angivit samma svarsalternativ.

Diagram 6. När uppdaterades jämställdhetsplanen senast?

Not: n=78

4.4 Sammanfattande bedömning jämställdhetsplan

Över lag lever Sveriges ingenjörstunga arbetsgivare relativt väl upp till kravet på jämställdhetsplan, både vad det gäller i fråga om att initialt utveckla en sådan samt att årligen uppdatera denna. Kunskapen om huruvida en jämställdhetsplan finns eller inte samt när den senast uppdaterades förfaller dock vara delvis begränsad, så till vida att den fackliga respondenten samt den personalansvariga på relativt många arbetsplatser (drygt 20 procent) angivit motstridiga svar. Vad det gäller i vilken utsträckning jämställdhetsplanen faktiskt följs anser i stort sett samtliga respondenter, oavsett grupp, att den efterlevs i stor eller viss utsträckning, vilket indikerar att jämställdhetsplanerna över lag är relativt levande. Den stora andelen respondenter som menar att jämställdhetsplanen endast följs i viss utsträckning (drygt 50 procent) indikerar dock att jämställdhetsplanens genomslag och relevans kan öka ytterligare.

5. Arbetsförhållanden

Jämställdhetslagstiftningen innehåller vid sidan om formella krav på exempelvis jämställdhetsplan

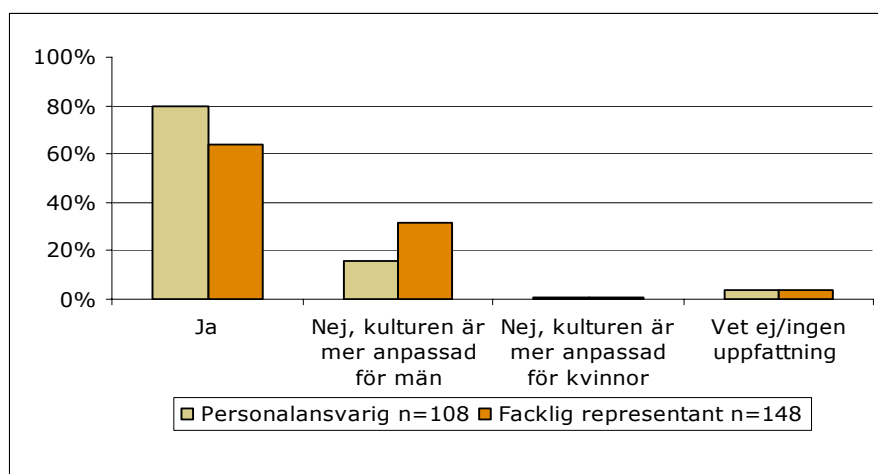
även krav på att arbetsplatskultur och karriärmöjligheter ska vara anpassade till både män och kvinnor. Arbetsgivaren ska vidare aktivt underlätta kombinationen föräldraskap och förvärvsarbete samt motverka sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön. I förhållande till dessa lagstiftningskrav visar studien på följande resultat:

- Majoriteten av arbetsplatserna har en arbetsplatskultur som anses anpassad till både män och kvinnor
- På majoriteten av arbetsplatserna upplevs män och kvinnor ha samma möjligheter att välja arbetsuppgifter som medför högre lön
- I de fall arbetsplatskultur/möjligheter upplevs som obalanserade, är obalansen till kvinnors nackdel
- Arbetsgivarna vidtar i stor utsträckning konkreta åtgärder för att främja kombinationen föräldraskap och förvärvsarbete men upplevs inte helt att lyckats med denna strävan i praktiken
- Sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön förekommer hos cirka en femtedel av arbetsgivarna, i första hand med kvinnor som måltavla.

5.1 Arbetsplatskultur

Enligt jämställdhetslagstiftningens fjärde paragraf ska arbetsgivaren genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheterna i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män. En majoritet av respondenterna (drygt 60 procent av de fackliga representanterna och 80 procent av de personalansvariga), menar att den sociala arbetsmiljön/arbetsplatskulturen är lämpad för anställda av båda könen. Dock får det anses finnas utrymme för förbättringar när drygt 30 procent av de fackliga representanterna menar att arbetsplatskulturen är mer lämpad för män. I de fall där arbetsplatskulturen upplevs som obalanserad, menar i stort sett samtliga av dessa respondenter att arbetsplatskulturen är mer lämpad för män. Liksom tidigare, menar de personalansvariga i något högre utsträckning att arbetsplatskulturen är lämpad för båda

Diagram 7. Anser du att den sociala arbetsmiljön/arbetsplatskulturen är anpassad för både män och kvinnor?



könen jämfört med de fackliga representanterna.

För att få en uppfattning om hur obalansen tar sig uttryck mer konkret, ombads de respondenter som angivit att arbetskulturen är mer lämpad för män att beskriva på vilket sätt detta sker. Ett flertal respondenter uppger här de informella nätverken som problematiska, då dessa till stor del domineras av män:

"De informella nätverken utesluter ofta kvinnor. Information kan låta bli att nå alla - man informerade ju "grabbarna". Tysta grabbar tas med i gemenskapen utan problem medan en kvinna måste vara aktiv för att ha en chans."

Ett antal respondenter lyfter även fram att såväl jargong och arbetsuppgifter har mannen som utgångspunkt.

"Arbetsplatsen är traditionellt mansdominerad", menar en facklig representant.

"Även om andelen kvinnor är ökande är det "avvikande" ifrån normen att vara kvinna. Detta ligger latent i den psykosociala miljön även om det oftast inte visar sig öppet. Mycket arbete i produktionen är fysiskt krävande. Arbetsgivaren säger öppet att sådant arbete ej lämpar sig för kvinnor, i stället för att anpassa i görligaste mån arbetsförhållandena."

Intressant att uppmärksamma är att huvuddelen av de respondenter som menar att arbetsplatskulturen är mer anpassad för män relaterar sina svar till att männen utgör majoritet antalsmässigt på arbetsplatsen. Ett antal respondenter menar således att arbetsplatskulturen sakta förbättras i takt med att fler kvinnor anställs:

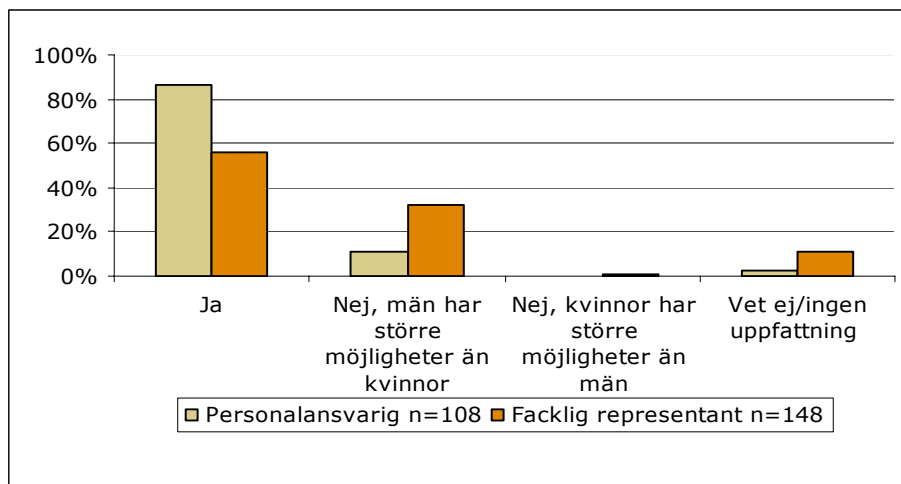
"En historiskt mansdominerad miljö, med en kultur präglad av detta (språk, jargong, "macho") finns fortfarande kvar i väggarna", skriver en personalansvarig.

"Jag uppfattar dock att en större andel kvinnor både inom tjänstemannasidan, men också inom produktionen, förändrar denna kultur alltmer."

5.2 Karriärmöjligheter

En särskild, och i detta sammanhang extra intressant aspekt av arbetsplatskulturen, är i vilken utsträckning män och kvinnor har samma möjligheter att välja arbetsuppgifter som kan medföra högre lön. Som framgår av nedanstående diagram, förefaller möjligheterna på majoriteten av arbetsplatserna vara likvärdiga, så till vida att över 80 procent av de personalansvariga och knappt 60 procent av de fackliga representanterna upplever att kvinnor och män med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens har lika stor möjlighet att välja arbetsuppgifter/kunder som kan medföra högre lön inom företaget/organisationen. Mellan 10 till 30, procent beroende på vilken respondentgrupp som åsyftas, anser dock att män har större möjligheter än kvinnor. I stort sett ingen respondent menar att det omvända förhållandet gäller, det vill säga att kvinnor har större möjligheter än män.

Diagram 8. Upplever du att kvinnor och män med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens har lika stor möjlighet att välja arbetsuppgifter/kunder som kan medföra högre lön inom företaget/organisationen?



Bilden av de ingenjörstunga arbetsplatserna som målats upp i ovanstående diagram förstärks i viss mån av diagrammet till vänster nedan. Som framgår av detta, instämmer en stor andel av respondenterna inte i påståendet att det är lättare för en man att nå en ledande befattning hos arbetsgivaren jämfört med en kvinna med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens. Drygt 40 procent av respondenterna, oavsett grupp tillhörighet instämmer dock delvis i detta påstående, vilket får ses som en förhållandevis stark indikation på att jämställdheten på arbetsplatserna i detta avseende kunde vara bättre. Respondenterna ombads även ta ställning till frågan för arbetsgivare i Sverige generellt. Intressant att uppmärksamma är dock att såväl de fackliga respondenterna som de personalansvariga över lag upplever den egna arbetsgivaren som mer jämställd i detta avseende jämfört med svenska arbetsgivare generellt. Av nedanstående högra diagram framgår att andelen respondenter som instämmer helt eller delvis i påståendet att män har lättare än kvinnor att nå en ledande befattning hos svenska arbetsgivare överlag är avsevärt högre jämfört med motsvarande andelar för påståendet som syftar på den egna arbetsgivaren.

Diagram 9. Det är lättare för en man att nå en ledande befattning hos arbetsgivaren jämfört med en kvinna med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens

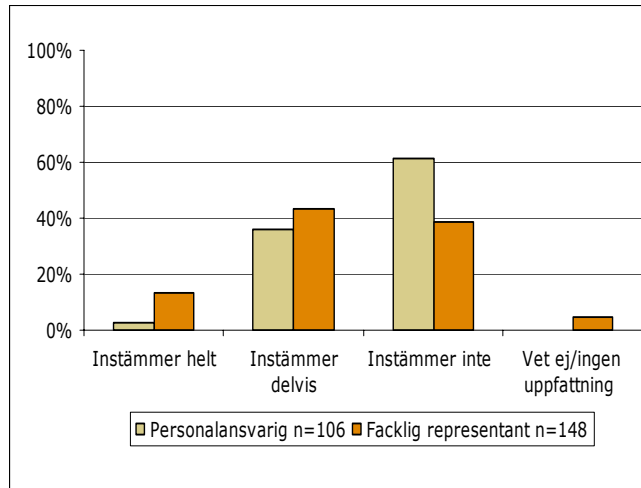
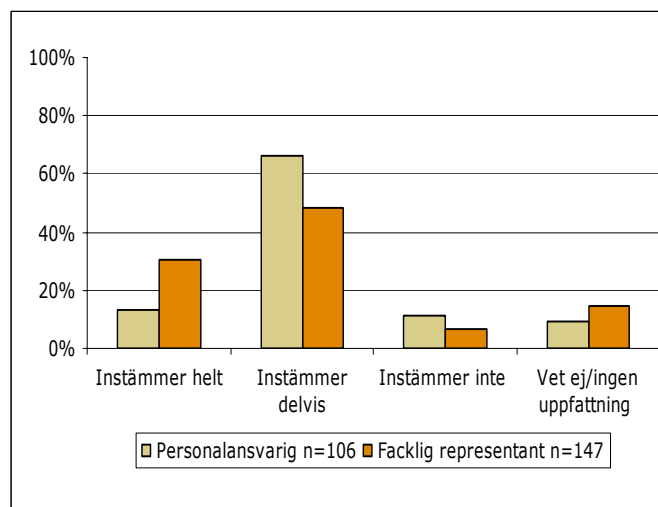


Diagram 10. Det är lättare för en man att nå en ledande befattning hos svenska arbetsgivare över lag jämfört en kvinna med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens



Vad det gäller det omvända förhållandet, det vill säga om det är lättare för en kvinna att nå en ledande befattning jämfört med en man hos arbetsgivaren, instämmer betydligt färre respondenter i detta påstående. Drygt 80 procent av respondenterna, oavsett respondentgrupp, instämmer inte alls medan drygt tio procent instämmer delvis. Intressant att notera är att skillnaderna de personalansvariga och de fackliga representanterna är avsevärt mycket mindre jämfört med tidigare. Värt att uppmärksamma är även att respondenterna i något större omfattning inte instämmer alls i påståendet att kvinnor har lättare att nå en ledande befattning då det är den egna arbetsgivaren som åsyftas jämfört med då påståendet gäller svenska arbetsgivare över lag.

Diagram 11. Det är lättare för en kvinna att nå en ledande befattning hos arbetsgivaren jämfört med en man med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens

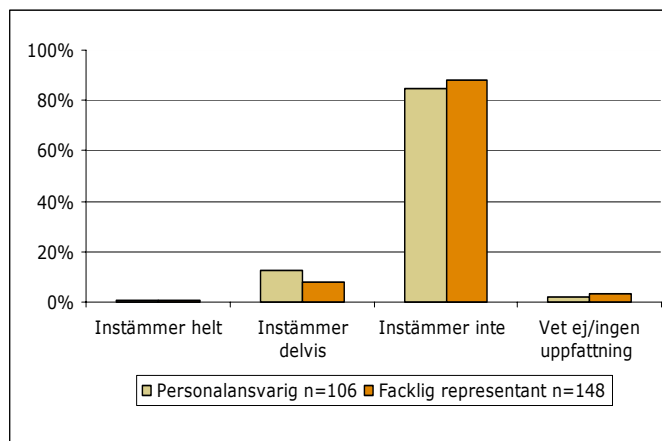
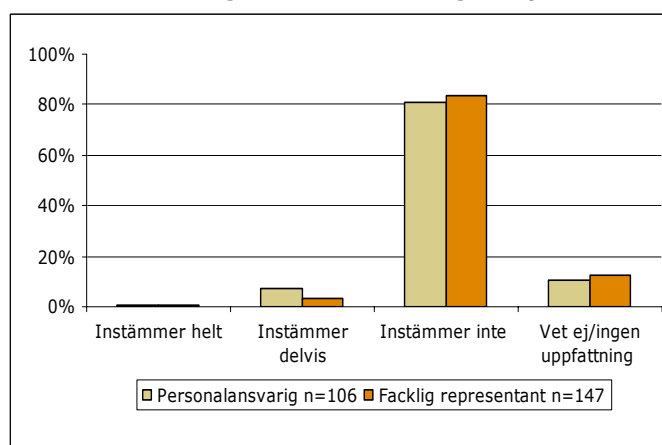


Diagram 12. Det är lättare för en kvinna att nå en ledande befattning hos svenska arbetsgivare över lag jämfört med en man med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens



5.3 Föräldraskap och förvärvsarbete

Som framgår av paragraf fem i jämställdhetslagstiftningen, ska arbetsgivaren underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Med utgångspunkt i de svar som redovisas i nedanstående tabell, kan de ingenjörstunga arbetsgivarna i viss mån anses leva upp till detta lagkrav. Med stor sannolikhet möjliggör en majoritet av arbetsgivarna flexibel arbetstid då 96 respektive 82 procent av de personalansvariga och fackliga representanterna angivit detta alternativ. Enligt ett flertal respondenter i båda respondentgrupperna ger arbetsgivaren också extra ersättning utöver föräldrapenningen.

Vad det gäller insatser på en mer övergripande nivå, såsom bland annat föräldraskapets påverkan på löneutveckling och karriärmöjligheter framträder dock en mer negativ bild. De personalansvariga är förhållandevis positiva till arbetsgivaren, så till vida att 86 respektive 69 procent anser att löneutveckling respektive karriär inte påverkas negativt. Denna uppfattning kan dock sättas i relation till de fackliga representanternas åsikter, där motsvarande andel respondenter utgör 24 respektive 18 procent. Utifrån denna undersökning är det inte möjligt att dra mer konkreta slutsatser kring vilken av de två respondentgruppernas uppfattning som har mest verklighetsförankrad, i synnerhet då denna fråga sannolikt är starkt relaterad till respondentens egna erfarenheter och bakgrund. Oavsett vilken respondentgrupp som är mest rätt, ger dock splittringen en indikation på att arbetsgivarna lyckats betydligt sämre med avseende på möjligheten att kombinera föräldraskap och förvärsarbete på en mer övergripande, generell nivå. Inom detta område finns således betydande utvecklingspotential.

Tabell 2. Underlättar arbetsgivaren möjligheterna att förena förvärsarbete och föräldraskap på arbetsplatsen?

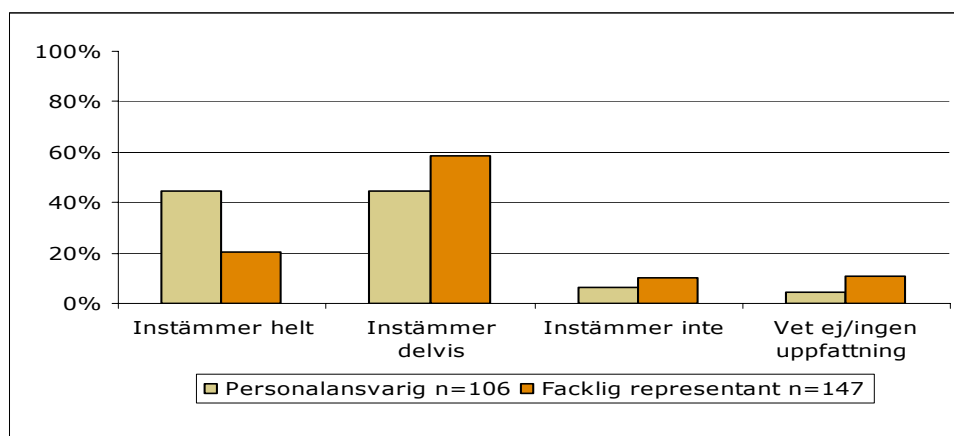
	Personalansvarig	Facklig representant	Totalt
Ja, genom att erbjuda extra ersättning utöver föräldrapenningen	72 %	64 %	67 %
Ja, genom att möjliggöra flexibel arbetstid	96 %	82 %	88 %
Ja, genom att säkerställa att löneutvecklingen inte påverkas negativt av föräldraskap	86 %	24 %	50 %
Ja, genom att säkerställa att karriärmöjligheterna inte påverkas negativt av föräldraskap	69 %	18 %	39 %
Ja, genom att ha möten på föräldravänliga tider	39 %	29 %	33 %
Ja, på annat sätt	15 %	8 %	11 %
Nej	1 %	4 %	3 %
Vet ej/ingen uppfattning	1 %	3 %	2 %
Antal respondenter (n)	109	148	257

Not: Flera svar är möjliga varför den totala andelen överstiger 100 procent.

Ett fåtal respondenter (15 procent av de personalansvariga och åtta procent av de fackliga representanterna) angav att arbetsgivaren underlättar möjligheterna att kombinera förvärsarbete och föräldraskap på annat sätt än de som listas i tabellen ovan. Ett antal av dessa respondenter tog som exempel upp möjligheten att arbeta på distans. Andra menade att arbetsgivaren alltid bjuder in föräldralediga till större möten och personalfester. Ett fåtal respondenter angav att arbetsgivaren erbjuder bidrag till hemservice.

Bilden av att arbetsgivarna endast till en del lever upp till lagstiftningens krav om att underlätta kombinerandet av förvärsarbete och föräldraskap förstärks av nedanstående diagram. Som framgår av detta, stämmer majoriteten av såväl de fackliga representanterna som de personalansvariga bara delvis in i påståendet att det är lätt att kombinera föräldraskap med förvärsarbete på arbetsplatsen. Det ska dock nämnas att det är fler respondenter, oavsett vilken grupp de tillhör, som instämmer helt i påståendet än inte alls.

Diagram 13. Det är lätt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap på arbetsplatsen



I syfte att dels få en bild av huruvida arbetsgivarna ser på föräldraledighet överlag, dels om arbetsgivarens syn skiljer sig med avseende på män och kvinnor, ombads respondenterna även ta ställning till huruvida arbetsgivaren är positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet respektive till att män tar ut föräldraledighet. Som framgår av tabellerna nedan förefaller huvuddelen av de ingenjörstunga arbetsgivarna ha en relativt positiv syn på föräldraledighet, så till vida att majoriteten av respondenterna oavsett gruppstillhörighet instämmer helt i detta påstående, samtidigt som andelen respondenter som inte instämmer alls understiger fem procent. Vidare förefaller det inte finnas någon större diskrepans mellan arbetsgivarens syn på kvinnor och mäns föräldraledighet, så till vida att andelen respondenter inom respektive svarsalternativ fördelas på ungefär samma sätt i de två diagrammen. Liksom tidigare, instämmer de personalansvariga dock i betydligt högre utsträckning i påståendet än de fackliga representanterna.

Diagram 14. Arbetsgivaren är positiv till att kvinnor tar ut föräldraledighet

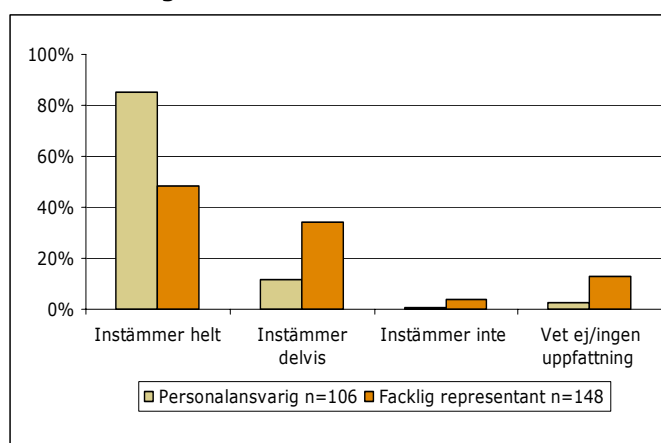
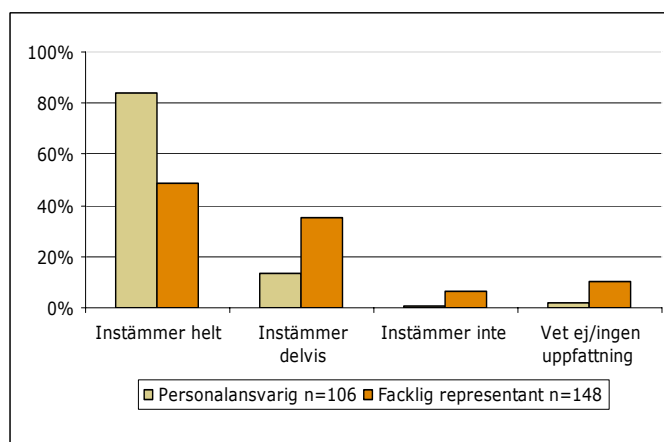


Diagram 15. Arbetsgivaren är positiv till att män tar ut föräldraledighet

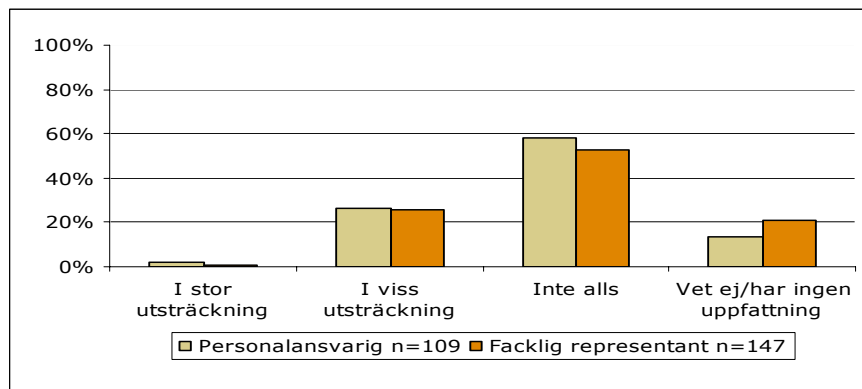


5.4 Sexuella trakasserier

Enligt paragraf sex i jämställdhetslagstiftningen ska arbetsgivaren vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier. En indikation på huruvida arbetsgivaren lyckats i denna strävan, är i vilken utsträckning sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön förekommer i praktiken på arbetsplatsen. Drygt 20 procent av respondenterna menar att trakasserier förekommer i viss utsträckning, vilket är att se som ett relativt negativt resultat då en nolltolerans mot sexuella trakasserier bör vara utgångspunkt i detta avseende. Som visas i diagrammet nedan, förefaller ändå majoriteten av arbetsplatserna vara relativt befriade från denna typ av trakasserier, då en tydlig majoritet (knappt 60 procent) menar att sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön inte förekommer alls. I stort sett ingen av respondenterna anser emellertid att trakasserier förekommer i stor utsträckning.

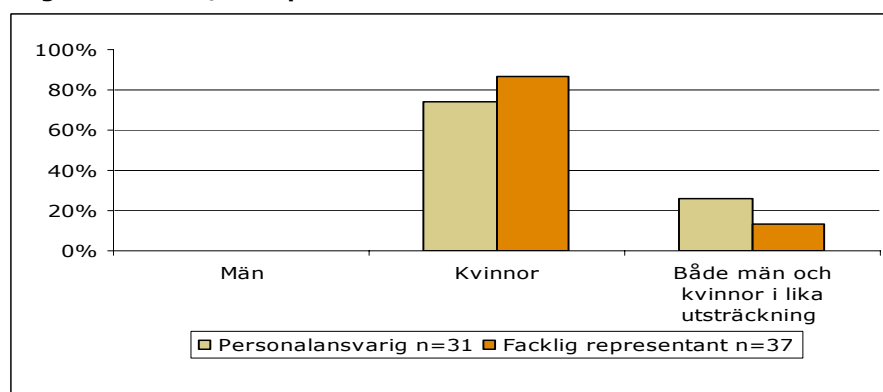
Intressant att notera är att vilken respondentgrupp man tillhör till skillnad från tidigare förefaller ha relativt liten betydelse, så till vida att personalansvariga och fackliga representanter är relativt samstämmiga i sina svar. Till skillnad från tidigare, ger inte heller de personalansvariga genomgående ett högre betyg än de fackliga respondenterna. De personalansvariga är visserligen i majoritet vad det gäller de respondenter som inte anser att sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön förekommer alls, men utgör också huvudparten bland den lilla grupp respondenter som menar att denna typ av trakasserier förekommer i stor utsträckning.

Diagram 16. I vilken utsträckning upplever du att det förekommer sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen?¹⁰



En klar majoritet av de respondenter som menar att trakasserier förekommer anser att de till största delen riktas mot kvinnor, medan cirka 20 procent av respondenterna hävdar att trakasserierna omfattar män och kvinnor i lika omfattning. Ingen av respondenterna anser att män utsätts i störst utsträckning. Andelen respondenter som anser att trakasserierna i första hand riktas mot kvinnor är något högre bland de fackliga respondenterna jämfört med de personalansvariga. Övervikten förefaller dock inte ha något samband med kön, så till vida att andelen kvinnor, som tidigare visats, är klart högre bland de personalansvariga än bland de fackliga representanterna.

Diagram 17. Vem/vilka personer utsätts främst för trakasserier?



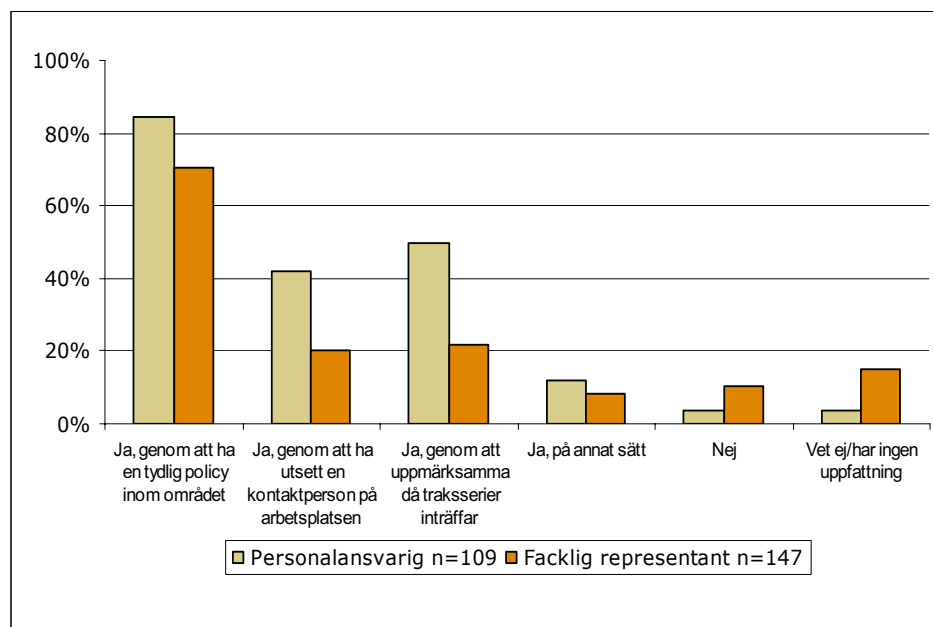
¹⁰ I enkäten definierades sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön som ett uppträdande som kränker en arbetstagares värdighet och som antingen är av sexuell natur eller har samband med kön, i enlighet med definitionen i jämställdhetslagstiftningen.

Vad det gäller arbetsgivarens faktiska åtgärder för att minska/förebygga trakasserier, förefaller en stor majoritet av de ingenjörstunga arbetsplatserna åtminstone delvis vidta denna typ av åtgärder. Vanligast är att arbetsgivaren har en tydlig policy inom området, vilket cirka 80 procent av de personalansvariga samt drygt 70 procent av de fackliga representanterna menar. Det är dock mindre vanligt att arbetsgivaren faktiskt uppmärksammar trakasserier då sådana väl inträffar: mindre än hälften av respondenterna oavsett grupp tillhörighet har angivit att så sker. På denna punkt skiljer sig respondentgrupperna dessutom relativt mycket åt, så till vida andelen personalansvariga som menar att trakasserier uppmärksammas ligger runt 50 procent, medan motsvarande siffra för de fackliga representanterna endast är 20 procent.

Relativt ovanligt upplevs också att arbetsgivaren utsett en kontaktperson för sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen. Även här ligger andelen respondenter som uppgivit att sådan kontaktperson existerar under 50 procent, oavsett respondentgrupp.

Ett fåtal respondenter har angivit att arbetsgivaren arbetar för att förebygga trakasserier på annat sätt. Flertalet av dessa respondenter tar här upp utbildning för personal och chefer som exempel. Ett stort antal refererar också till särskilt kapitel om trakasserier i jämställdhetsplanen.

Diagram 18. Arbetar arbetsgivaren för att förebygga sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen?



Not: Flera svar är möjliga varför den totala andelen överstiger 100 procent

5.5 Sammanfattande bedömning arbetsförhållanden

Arbetsplatskultur och karriärmöjligheter

Den sneda könsfördelning till trots, förefaller majoriteten av Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser ha en arbetsplatskultur som är anpassad till både män och kvinnor. Cirka 15 till 30 procent av arbetsplatserna, beroende på vilken respondentgrupp som avses, upplevs dock i första hand ha en arbetsplatskultur som är anpassad för män. Arbetsplatserna framstår över lag även som relativt jämställda med avseende på kvinnors och mäns möjligheter att välja kunder/arbetsuppgifter som kan medföra högre lön samt att nå en ledande befattning. Även i detta avseende finns dock utrymme för förbättring och utveckling, då det i viss mån förefaller vara lättare för i första hand en man att nå en ledande befattning jämfört med en kvinna. Det ska dock uppmärksammas att den egna arbetsplatsen över lag upplevs som mer jämställd i detta avseende än svenska arbetsgivare över lag, ett mönster som är genomgående för båda respondentgrupperna.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Vad det gäller möjligheten att kombinera förvärvsarbete och föräldraskap, förefaller arbetsgivarna försöka främja denna möjlighet i förhållandevis stor utsträckning genom konkreta åtgärder, såsom att erbjuda extra ersättning utöver föräldrapenningen samt möjliggöra flexibel arbetstid. På ett mer abstrakt, övergripande plan, tycks dock arbetsgivarna betydligt mindre framgångsrika, så till vida att en relativt stor andel av åtminstone de fackliga representanterna anser att arbetsgivarna misslyckats med att säkerställa att löneutveckling och karriärmöjligheter inte påverkas negativt av föräldraskap. Arbetsgivarna förefaller dock inte göra någon skillnad på manligt och kvinnligt föräldraskap.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön förekommer på cirka en femtedel av arbetsplatserna, och då nästan enbart med kvinnor som måltavla, vilket får ses som ett relativt negativt resultat ur jämställdhetsavseende då en nollnivå bör kunna förväntas inom detta område. De flesta arbetsgivare försöker åtminstone delvis förebygga förekomsten av trakasserier, exempelvis genom att ha en tydlig policy inom området. Det är dock mindre vanligt att arbetsgivarna uppmärksammar trakasserier då sådana faktiskt inträffar, mindre hälften av de personalansvariga och endast cirka en femtedel av de fackliga representanterna har angivit att så sker.

6. Lönekartläggning

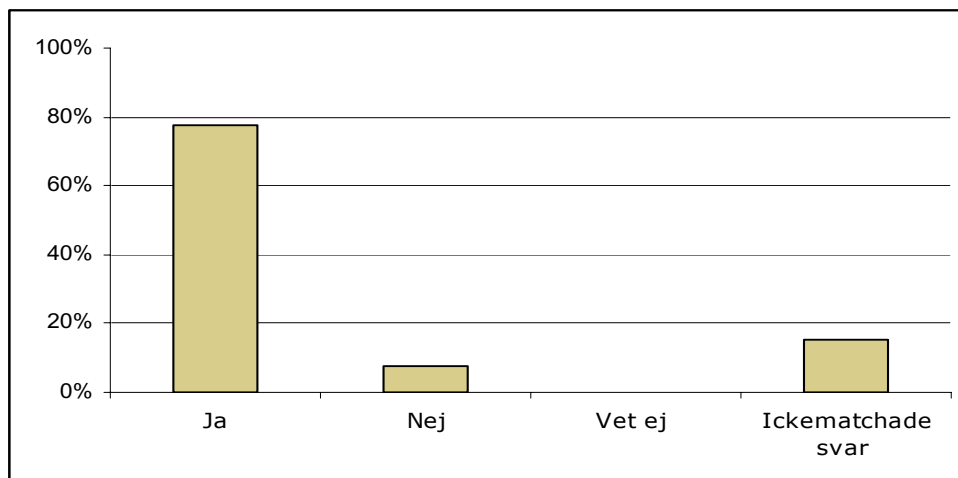
Jämställdhetslagstiftningen innehåller krav på lönekartläggning. Därför undersöker detta kapitel genomförande, deltagande av fackliga representanter och resultat av/i lönekartläggning samt förekomst av handlingsplan för jämställda löner. På en övergripande nivå kan resultaten sägas vara följande:

- Majoriteten av arbetsgivarna genomför årligen lönekartläggning
- I minst 20 procent av fallen visade kartläggningen på att osakliga löneskillnader existerar
- Cirka 40 procent av arbetsplatserna har en handlingsplan för jämställda löner

6.1 Förekomst av lönekartläggning

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år genomföra en lönekartläggning med avseende på kön (10 §). Med utgångspunkt i de resultat som framkommit i enkätundersökningen, förefaller en stor majoritet av arbetsgivarna genomföra en sådan, då den sammanvägda ja-andelen som diagrammet visar uppgår till knappt 80 procent¹¹.

Diagram 19. Genomförs lönekartläggning med avseende på kön på arbetsplatsen?



Not: n=93

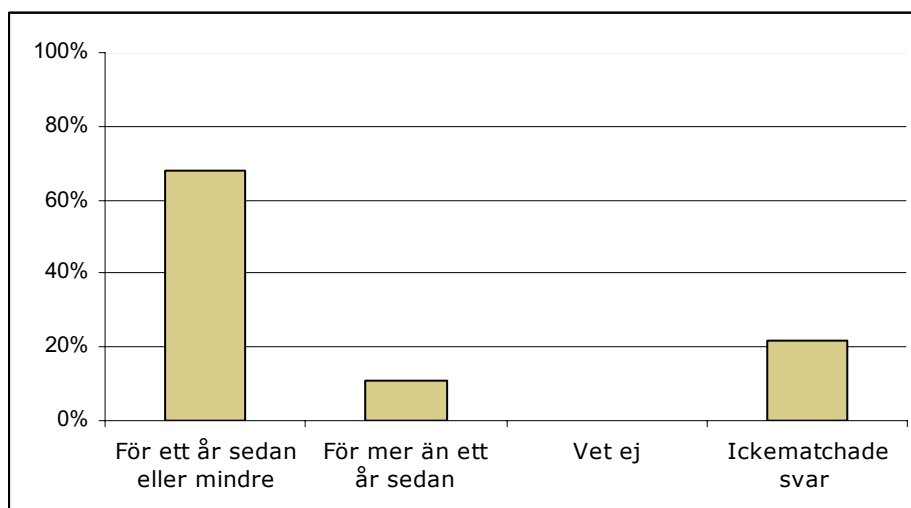
¹¹ Andelen är beräknad utifrån antalet matchade arbetsplatser (93 stycken) där den fackliga representanten och den personalansvariga båda svarat ja alternativt eller där en respondent svarat jakande och den andra "vet ej".

I de fall där en lönekartläggning inte genomförts, uppges den vanligaste orsaken oavsett respondentgrupp, vara bristande resurser. Därefter går åsikterna isär något mellan de två respondentgrupperna, då de personalansvariga anser att avsaknaden av lönekartläggning till stor del även beror på att det inte setts som en prioriterad fråga, medan de fackliga respondenterna menar att det är bristande kunskap som ligger bakom. Ett fåtal personalansvariga anger också andra anledningar, av vilka bland annat kan nämnas att tidigare lönekartläggningar visat att det inte finns någon koppling mellan lön och kön, samt att företaget vägrar lämna ut uppgifter om löner.

6.2 Tillvägagångssätt och resultat

Som framgår av paragraf 10 i jämställdhetslagstiftningen, ska en lönekartläggning med avseende på kön genomföras varje år. Förhållandevis många arbetsplatser förefaller leva upp till detta krav, då den sammanvägda andelen arbetsplatser som genomförde den senaste lönekartläggningen för ett år sedan eller mindre uppgår till knappt 70 procent¹². En stor andel av det totala antalet svar utgörs dock ickematchande svar, där en respondent angivit att lönekartläggningen genomfördes för ett år sedan eller mindre och den andra respondenten att lönekartläggningen genomfördes för mer än ett år sedan¹³.

Diagram 20. När genomfördes den senaste lönekartläggningen med avseende på kön?



Not: n=65

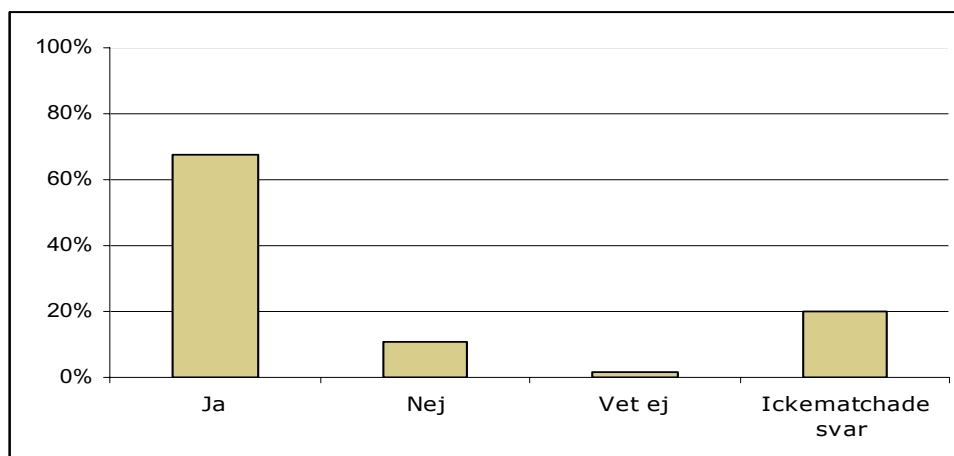
På en majoritet (70 procent) av de arbetsplatser som genomfört lönekartläggning, har fackliga representanter med stor säkerhet deltagit. Andelen icke-matchade svar utgör här liksom tidigare cirka 20 procent. Intressant att notera är att de icke-

¹² Andelen är beräknad utifrån antalet matchade arbetsplatser (65 stycken) där den fackliga representanten och den personalansvariga båda svarat att "för ett år sedan eller mindre" alternativt där en respondent angivit detta alternativ och den andra "vet ej".

¹³ En majoritet av respondenterna som angivit att den senaste kartläggningen genomfördes för ett år sedan eller mindre är personalansvariga, medan alternativet "för mer än ett år sedan" i huvudsak utgörs av fackliga representanter i den icke-matchande gruppen.

matchande svaren fördelar sig relativt ojämnt med avseende på grupp tillhörighet, så tillvida att de fackliga representanterna i huvudsak svarat nekande på frågan om fackliga representanter deltagit, medan de personalansvariga i huvudsak svarat jakande. Detta kan bero på att facket inte deltog alternativt att en representant från ett annat fackförbund deltog.

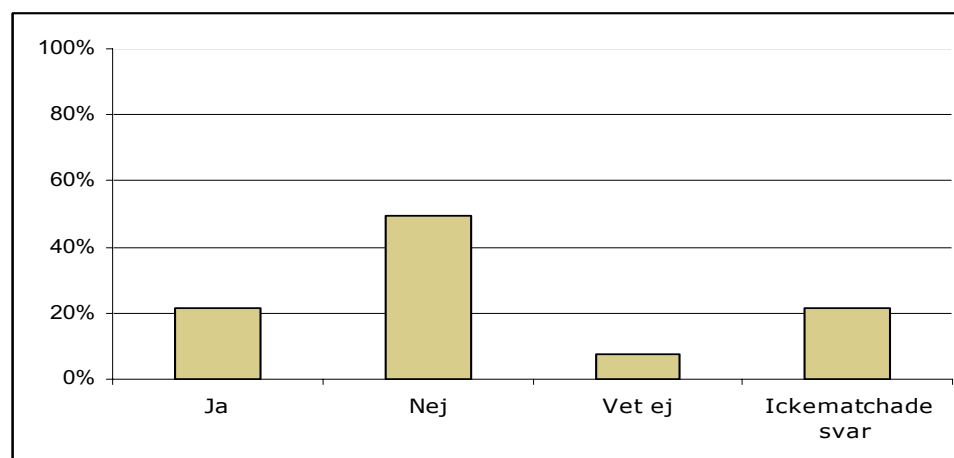
Diagram 21. Deltog fackliga representanter i lönekartläggningen?



Not: n=65

En knapp majoritet av de lönekartläggningar som genomförts har inte visat på skillnader mellan könen. I ungefär var femte fall har dock skillnader påträffats. Andelen icke-matchade svar uppgår liksom tidigare till cirka 20 procent. Värt att uppmärksamma är att andelen säkra "vet ej"-svar, där varken den fackliga representanten eller den personalansvariga har kunskap om resultatet av lönekartläggningen är påfallande stor, i synnerhet i relation till tidigare frågor.

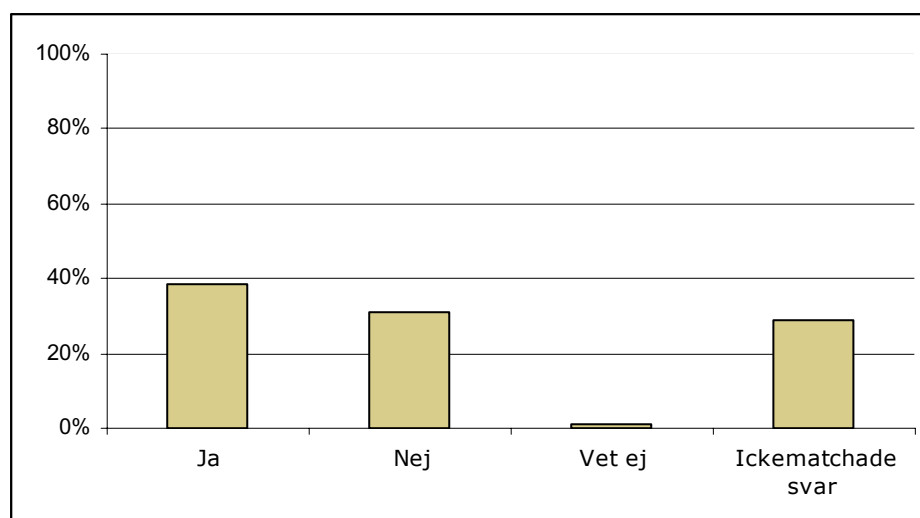
Diagram 22. Visades osakliga löneskillnader i lönekartläggningen?



Not: n=65

Som ett verktyg för att minska risken för löneskillnader i praktiken, stipulerar jämställdhetslagstiftningens elfte paragraf att arbetsgivaren varje år ska upprätta en handlingsplan för jämställda löner i vilken resultaten från lönekartläggningen bland annat ska redovisas. Betydligt färre arbetsgivare förefaller leva upp till denna punkt i jämförelse med kravet på lönekartläggning, då den matchade andelen ja-svar uppgår till knappt 40 procent. I ljuset av att lönekartläggningen på en majoritet av arbetsplatserna inte visade på att osakliga löneskillnader förekommer i praktiken, kan den låga andelen som har handlingsplan bero på att behovet att upprätta en kan upplevas som mindre när osakliga löneskillnader inte finns.

Diagram 23. Har arbetsgivaren en handlingsplan för jämställda löner på arbetsplatsen?



Not: n=93

6.3 Sammanfattande bedömning lönekartläggning

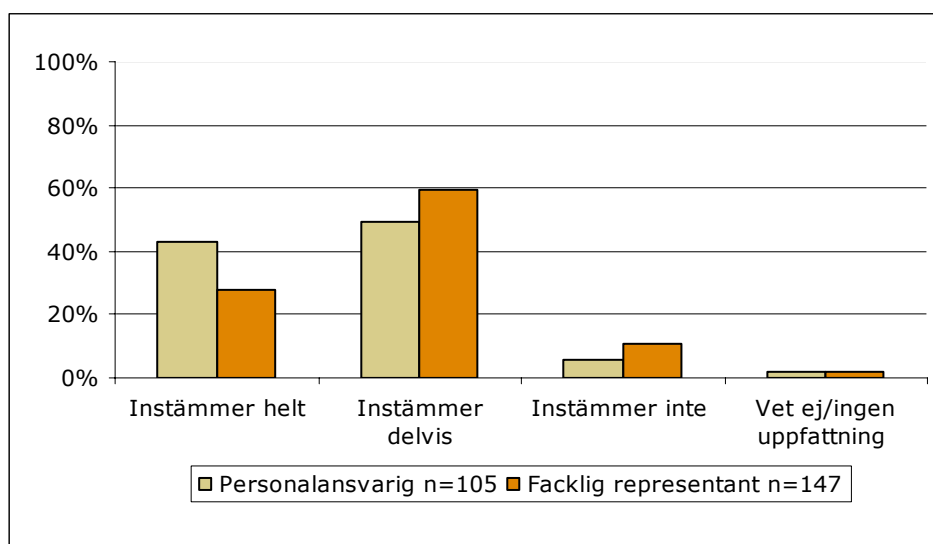
Sveriges ingenjörstunga arbetsgivare förefaller i hög grad leva upp till kravet om att genomföra lönekartläggning, då en klar majoritet (ca 80 procent) har genomfört en sådan. De flesta arbetsplatser uppfyller även kravet på fackliga representanternas närvaro samt årliga uppdateringar. Liksom fallet var med jämställdhetsplanen, förefaller information om såväl lönekartläggningens existens, genomförande och utfall som relativt otydlig, då cirka 20 procent av den personalansvariga och den fackliga representanten på samma arbetsplats givit motstridiga svar.

På minst 20 procent av arbetsplatserna förekommer osakliga löneskillnader, vilket indikerar utrymme för stora förbättringsmöjligheter inom detta området. Ett första steg kan vara att arbeta för att fler arbetsplatser har en handlingsplan för jämställda löner, något som minst 30 procent av arbetsplatserna saknar i dagsläget.

7. Övergripande omdöme om arbetsplatsen

I syfte att uppskatta jämställdheten generellt på Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser, ombads respondenterna ta ställning till påståendet att arbetsplatsen är en jämställd arbetsplats. Som framkommer av diagrammet nedan, förefaller majoriteten av arbetsplatserna befinna sig någonstans mittemellan, i bemärkelsen att en viss grundnivå har uppnåtts samtidigt som jämställdhetsnivån i flera avseenden kan öka ytterligare. Detta ligger också i linje med de resultat som redovisats tidigare i rapporten, vilka visar på att de ingenjörstunga arbetsgivarna i flera avseenden kommit förhållandevis långt inom jämställdhetsområdet, på samma gång som området rymmer stor utvecklingspotential. Sammantaget är dock andelen respondenter som helt instämmer i påståendet att arbetsplatsen är en jämställd arbetsplats avsevärt större än andelen respondenter som inte instämmer alls.

Diagram 24. Arbetsplatsen är en jämställd arbetsplats



8. Topp femton i jämställdhet på Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser

För att få en uppfattning om vilka ingenjörstunga arbetsplatser som ligger i framkanten vad gäller jämställdhet, har en topp-lista över goda exempel tagits fram nedan. Topplistan är beräknad med utgångspunkt i hur den fackliga representanten och den personalansvariga svarat på ett antal frågor i enkätundersökningen. Listan omfattar därmed endast matchade arbetsplatser, så till vida att arbetsplatser där endast en av de två respondenterna svarat sorterats bort. Detta gör att det inte är en fullständig topplista för 179 av de mest ingenjörstunga arbetsplatserna i Sverige, utan endast de arbetsplatser som deltagit fullt ut i undersökningen på de frågor som listan är baserad på ingår i urvalet för topplistan, det är 86 arbetsplatser.

För att möjliggöra sammanvägningar av svar mellan de olika respondentgrupperna såväl som mellan olika frågor, har svarsalternativen konverterats till ett index, vars minimum utgörs av noll och maximum av 0,5. Mer konkret bygger detta index på svaren på följande frågor/påståenden:

- Arbetsplatsen är en jämställd arbetsplats. (Diagram 24)
- Det är lätt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap på arbetsplatsen. (Diagram 13)
- Upplever du att kvinnor och män med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens har lika stor möjlighet att välja arbetsuppgifter/kunder som kan medföra högre lön inom företaget/organisationen? (Diagram 8)
- Arbetsgivaren strävar aktivt efter en jämn könsfördelning vid rekrytering av anställda inom alla befattningar. (Diagram 2)
- Det är lättare för en man att nå en ledande befattning hos arbetsgivaren jämfört med en kvinna med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens. (Diagram 9)

För att få arbetsplatsens slutgiltiga indextal har varje arbetsplats för var och en av de fem frågorna tilldelats poäng utifrån den personalansvarigas och den fackliga representantens svar. Poängen för varje fråga har sedan adderats och därefter dividerats med fem i syfte att skapa ett viktat indextal. För en utförligare beskrivning av poängsättningen hänvisas till Bilaga 1.

På nästa sida presenteras de femton arbetsplatser med högst indextal. Noteras bör att listan i första hand bör ses som en indikation på jämställda arbetsplatser snarare än som en absolut sanning om vilken av Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser som är mest jämställd. Detta eftersom listan till stor del är åsiktsbaserad (personalansvarig och facklig representant) och därtill endast baseras på omkring hälften av de 179 av de mest ingenjörstunga arbetsplatserna i Sverige.

Tabell 3. Femton i topp

Placering	Organisation	Indextal
1	Carmenta AB Patent- & Registreringsverket	0,4
2	MYDATA Automation AB Teracom AB Stockholm Vatten AB SwedPower AB Högskolan Dalarna	0,39
3	Pharmadule Emtunga AB Saab Ericsson Space AB	0,38
4	L K A B Umeå kommun FLIR Systems AB Alfa Laval Lund AB Alfa Laval Tumba AB Karlstads universitet	0,36

9. Slutsatser

Sammanfattningsvis har majoriteten av Sveriges ingenjörstunga arbetsgivare med stöd av denna studie kommit en förhållandevis god bit på väg i sitt jämställdhetsarbete, så till vida att en stor andel av dem lever upp till lagstiftningens krav om såväl aktiva åtgärder som faktiska arbetsförhållanden. En klar majoritet av arbetsplatserna har exempelvis såväl utformat en jämställdhetsplan som genomfört en lönekartläggning.

Huvuddelen av arbetsplatserna ligger vidare relativt långt fram vad det gäller arbetsplatskultur och karriärmöjligheter.

Samtidigt kan jämställdheten på Sveriges ingenjörstunga arbetsplatser i flera avseenden öka ytterligare, nedan ges några exempel som därefter utvecklas i kortare resonemang.

- Könsfördelningen på chefsnivå kan bli jämnare.
- Karriärmöjligheterna för män och kvinnor uppfattas fortsatt till viss del som ojämlika.
- Arbetsgivarna kan göra mer för att samtliga anställda ska känna att de har möjlighet att kombinera föräldraskap och förvärvsarbete. Detta då studien indikerar att föräldraskap, oavsett förälderns kön, påverkar löne- och karriärsutveckling negativt.
- Det finns fortsatt osakliga löneskillnader som arbetsgivaren kan vidta åtgärder för att få bort.

Som tidigare redogjorts för, ligger de ingenjörstunga arbetsgivarna relativt långt fram vad gäller andelen kvinnor på styrelsenivå, då denna näst intill helt överensstämmer med andelen kvinnor bland de anställda (cirka 40 procent). Könsfördelningen är dock betydligt mer ojämn med avseende på chefsnivå, så till vida att andelen kvinnor här endast utgör cirka fem procent. Viktigt att notera är att siffrorna bygger på den totala andelen kvinnor på olika positioner och således inte säger något om hur många arbetsgivare som exempelvis har drygt 40 procent kvinnliga styrelsele-

damöter. Det är i praktiken möjligt att majoriteten av arbetsgivarna har en betydligt lägre (alternativt högre) andel kvinnor, men att ett fåtal arbetsgivare med en extremt hög (alternativt låg) andel kvinnor medför att den genomsnittliga andelen stannar på drygt 40 procent.

Vad den skeva könsfördelningen bottnar i är inte möjligt att säkert fastställa på basis av denna studie. En orsak till den låga andelen kvinnliga chefer kan dock vara att den mediala debatten rörande kvinnors representation på högre positioner i arbetslivet i första hand kommit att fokusera på styrelsenivån, där könsfördelningen på chefsnivå till stor del har hamnat ur fokus. Oavsett orsakerna till den låga andelen kvinnliga chefer, visar studien att området har en betydande utvecklingspotential, så till vida att andelen kvinnor med chefsposition borde kunna öka betydligt. Mot bakgrund av att en jämn fördelning mellan män och kvinnor dessutom förefaller ha stor betydelse för en jämställd arbetsplatskultur och jämställda möjligheter att utvecklas karriärmässigt, blir förbättrad könsfördelning även en viktig faktor för att öka jämställdheten generellt. Arbetsgivarna bör kunna göra fler och bättre insatser för att sträva mot en jämnare könsfördelning.

Vid sidan om insatser för att främja en jämn fördelning mellan män och kvinnor, har också arbetsgivarens agerande vid föräldraskap och sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön utvecklingspotential. I fråga om föräldraskap, anser endast drygt 20 procent av de fackliga representanterna att arbetsgivaren säkerhetsställer att möjligheterna till löne- och karriärsutveckling inte påverkas negativt av föräldraskap. Även om motsvarande andel för de personalansvariga är högre, ger den låga svarsandelen bland de fackliga ändå en indikation på att arbetsgivaren kan bli betydligt bättre på att underlätta möjligheterna till kombinerat föräldraskap och förvärsarbete. Att öka förutsättningarna för en sådan kombination är inte endast viktigt för de personer som idag är föräldralediga, utan utgör också indirekt ett verktyg för att öka andelen män som tar ut föräldraledighet. Detta då en negativ löneoch karriärsutveckling som följd av föräldraskap sannolikt verkar avskräckande på de personer som redan initialt är tveksamma till att ta ut föräldraledighet.

Vad gäller sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön förekommer dessa på drygt 20 procent av arbetsplatserna, vilket får ses som ett relativt nedslående resultat då nolltolerans på denna punkt bör vara utgångspunkt. Då trakasserier förekommer, anser dessutom mindre än hälften av de personalansvariga och endast cirka en femtedel av de fackliga representanterna att arbetsgivaren tydligt uppmärksammar detta. Det är inte möjligt att utifrån denna studie dra några långtgående slutsatser rörande i vilken utsträckning den bristande uppmärksamheten beror på ointresse från arbetsgivarens sida eller okunskap om att trakasserier förekommer. Oavsett vilket, indikerar studien att arbetsgivarens mer aktiva åtgärder för att förhindra trakasserier kan öka betydligt.

På minst 20 procent av arbetsplatserna har lönekartläggning visat att det finns osakliga löneskillnader. Samtidigt saknar minst 30 procent av arbetsplatserna en handlingsplan för jämställda löner. Arbetsgivarna har ett ansvar att jobba för att få bort de osakliga löneskillnaderna. Ett första steg kan uppenbarligen vara att utarbeta en handlingsplan.

Bilaga 1

Metod för beräkning av index

Arbetsplatsen är en jämställd arbetsplats. (Diagram 25)

För alternativet "Instämmer helt" har respondenten erhållit 0,25 poäng, för svarsalternativet "Instämmer delvis" samt "Vet ej" har respondenten erhållit 0,125 poäng, samt för alternativet "Instämmer inte alls" noll poäng. Det maximala samt lägsta antalet poäng som en arbetsplats kan få då såväl den fackliga representanten som den personalansvarigas poäng adderats är således 0,5 (0,25+0,25) respektive noll (0+0).

Det är lätt att kombinera förvärvsarbete med föräldraskap på arbetsplatsen. (Diagram 14)

Liksom för ovanstående påstående, har respondenten tilldelats 0,25 poäng för alternativet "Instämmer helt", för svarsalternativet "Instämmer delvis" samt "Vet ej" har respondenten erhållit 0,125 poäng, samt för alternativet "Instämmer inte alls" noll poäng. Det maximala samt lägsta antalet poäng som en arbetsplats kan få då såväl den fackliga representanten som den personalansvarigas poäng adderats är 0,5 (0,25+0,25) respektive noll (0+0).

Upplever du att kvinnor och män med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens har lika stor möjlighet att välja arbetsuppgifter/kunder som kan medföra högre lön inom företaget/organisationen? (Diagram 9)

Vid svarsalternativet "Ja" har respondenten erhållit 0,25 poäng, vid alternativen "Nej, män har större möjligheter än kvinnor" samt "Nej, kvinnor har större möjligheter än män" har respondenten tilldelats 0 poäng samt för alternativet "Vet ej" 0,125 poäng. Liksom tidigare, är det maximala samt lägsta antalet poäng som en arbetsplats kan få då såväl den fackliga representanten som den personalansvarigas poäng adderats 0,5 (0,25+0,25) respektive noll (0+0).

Arbetsgivaren strävar aktivt efter en jämn könsfördelning vid rekrytering av anställda inom alla befattningar. (Diagram 2)

För alternativet "Instämmer helt" har respondenten erhållit 0,25 poäng, för svarsalternativet "Instämmer delvis" samt "Vet ej" har respondenten erhållit 0,125 poäng, samt för alternativet "Instämmer inte alls" noll poäng. Det maximala samt lägsta antalet poäng som en arbetsplats kan få då såväl den fackliga representanten som den personalansvarigas poäng adderats är 0,5 (0,25+0,25) respektive noll (0+0).

Det är lättare för en man att nå en ledande befattning hos arbetsgivaren jämfört med en kvinna med likvärdiga meriter/likvärdig kompetens. (Diagram 9)

Respondenten har tilldelats 0,25 poäng för svarsalternativet "Instämmer inte alls", för svarsalternativet "Instämmer delvis" samt "Vet ej" har respondenten erhållit 0,125 poäng, samt för alternativet "Instämmer helt" noll poäng. Det maximala jämförda antalet poäng som en arbetsplats kan få då såväl den fackliga representanten som den personalansvarigas poäng adderats är 0,5 (0,25+0,25) respektive noll (0+0).

Viktat indextal

För att få arbetsplatsernas slutgiltiga indextal, har poängen från var och en av de fem frågorna adderats och därefter delats med fyra i syfte att skapa ett viktat indextal.

Bilaga 2

Bortfallsanalys

För att kontrollera att bortfallet för enkätundersökningen inte inverkat negativt på undersökningsresultatets representativitet, har en bortfallsanalys genomförts. Bortfallsanalysen syftar till att undersöka om de enkättagare som inte besvarat enkäten uppvisar några särskilda karaktäristiska, och baseras på ett antal bakgrundvariabler utifrån vilka den grupp respondenter som mottagit enkäten (358 stycken) jämförs med de respondenter som besvarat enkäten (274 stycken, varav 186 stycken i

Enkätbortfallet fördelat på respondentgrupp

Respondentgrupp	Mottagit enkäten		Besvarat enkäten		Besvarat enkäten och ingår i matchat par	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
Personalansvarig	179	50 %	124	45 %	93	50 %
Facklig representant	179	50 %	150	55 %	93	50 %
Totalt	358	100 %	274	100 %	186	100 %

matchade par). Resultaten från bortfallsanalysen presenteras i nedanstående tabeller. Som framgår av ovanstående tabell, är de fackliga representanterna något överrepresenterade bland de respondenter som besvarat enkäten över lag, då denna grupp här utgör 55 procent istället för 50 procent. Denna övervikt är dock inte förvånande, då studien genomförts på uppdrag av Civilingenjörssförbundet, varför de fackliga representanterna sannolikt upplevt sig mer motiverade att svara än de personalansvariga gjort. Skillnaden är vidare så pass liten, att den inte kan sägas inverka på undersökningsresultatets representativitet i någon större utsträckning. Vad det gäller fördelningen av de två respondentgrupperna bland de respondenter som besvarat enkäten och som ingår i matchade par, överensstämmer denna av förklarliga skäl helt med fördelningen bland de respondenter som mottagit enkäten.

Enkätbortfallet fördelat på avtalsområde

Avtalsområde	Mottagit enkäten		Besvarat enkäten		Besvarat enkäten och ingår i matchat par	
	Antal	Andel	Antal	Andel	Antal	Andel
lok industri-	14	5 %	12	5 %	7	5 %
AGV ralb	3	1 %	3	1 %	3	2 %
Almega svensk teknik o design	31	10 %	19	8 %	10	6 %
almega telecom	2	1 %	2	1 %	2	1 %
Almega tjänsterföretagen	7	2 %	5	2 %	3	2 %
EFA energi	8	3 %	7	3 %	5	4 %
EFA energiföretagens agfören	2	1 %	2	1 %	2	1 %
EFA kraft	2	1 %	2	1 %	2	1 %
Gruvornas arbetsgivar förb	2	1 %	2	1 %	2	1 %
iok läkemedel o bioteknik	10	3 %	8	4 %	6	4 %
IT-företagens agorg	25	8 %	16	7 %	11	34 %

KFS energi	2	1 %	0	0 %	0	0 %
KFS va-företag	2	1 %	2	1 %	2	1 %
Landstingsförbundet	2	1 %	1	0 %	0	0 %
primärkommuner	11	4 %	6	3 %	6	4 %
Skogsind papper o massa	9	3 %	5	2 %	2	1 %
Statens arbetsgivarverk	38	13 %	30	13 %	21	13 %
Stål o metallförbundet	11	4 %	10	4 %	9	6 %
Sveriges byggindustrier	2	1 %	2	1 %	2	1 %
Teknikarbetsgivarna	76	25 %	66	29 %	42	26 %
TEKOindustierna	2	1 %	2	1 %	2	1 %
Sveriges verkstadsindustrier	22	7 %	14	6 %	10	6 %
Landstingsförbundet	2	1 %	2	1 %	2	1 %
ALMEGA ATJ, Apotek	2	1 %	2	1 %	2	1 %
Oorganiserade arbetsgivare	4	1 %	3	1 %	2	1 %
Almega industri- och kemiförbundet	10	3 %	6	3 %	4	3 %
Livsmedelsförbundet	2	1 %	2	1 %	0	0 %
Totalt	303	100 %	231	100 %	159	100 %

Skillnaderna mellan de respondenter som besvarat respektive mottagit enkäten är också små med avseende på avtalsområde, vare sig jämförelsen inkluderar samtliga respondenter som besvarat enkäten eller endast de som ingår i matchade par. Det förefaller således som om undersökningsresultatens representativitet är hög även i detta avseende. Noteras bör dock att eftersom uppgifter rörande avtalsområde saknades för en del av respondenterna, omfattar ovanstående tabell inte samtliga respondenter i undersökningen.



Sveriges Ingenjörer

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