



Rön om lön och kön 2023

Anna Ihrfors Wikström

Maj, 2023



Sveriges
Ingenjörer

Sammanfattning

Löneskillnader mellan kvinnor och män existerar i de flesta delar av arbetsmarknaden. Män har högre genomsnittliga medellöner än kvinnor och kvinnorna har även en mer hoptryckt lönebild än vad män har. Här skiljer sig inte ingenjörerna från övriga arbetsmarknaden. Rålönegapet, det vill säga skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga heltidslöner per månad, var 9,9 procent år 2022. En förklaring till skillnaderna är att män oftare har högre befattningar än kvinnor, men det förklarar inte varför manliga ingenjörer och inte kvinnliga får jobben med de högre lönerna. Kvinnor arbetar också i större utsträckning i offentlig sektor, där löneläget är lägre än i den privata. Under flera år har löneskillnaden minskat men har de senaste tre åren stannat av. Effekterna i pandemins spår med uppskjutna lönerevisioner kan ha en viss effekt på lönerna 2020 och 2021, men borde inte synas på 2022 års löner.

Efter att hänsyn tagits till strukturella skillnader som till exempel ålder, befattning, utbildningsnivå återstår en oförklarad löneskillnad mellan manliga och kvinnliga ingenjörer på 4,5 procent. Den oförklarade löneskillnaden har dessvärre ökat de senaste åren.

Redan på första jobbet efter examen finns en löneskillnad på 3 procent för civilingenjörer. Den skillnaden har efter fem år vuxit ytterligare och alltså inte justerats av arbetsgivarna. Detta återspeglas i löneförväntningarna där kvinnor sänker sina medan männens löneanspråk ökar.

Trots att många arbetsgivare uppger att de söker ingenjörskompetens och har svårt att få tag på den samt gärna understryker att de önskar att fler kvinnor ska välja en framtid som ingenjör, signalerar löneskillnaderna något annat.

Inledning

Löneskillnader mellan kvinnor och män existerar i de flesta delar av arbetsmarknaden. Anledningar till detta är bland annat att kvinnor och män arbetar i olika yrken, män finns i större utsträckning på högre befattningar än vad kvinnor gör, deltidsarbete är vanligare bland kvinnor och kvinnor arbetar i högre grad i den offentliga sektorn där medellönerna är lägre än i privat sektor. Det vanligaste måttet på löneskillnader mellan könen är det så kallade rålönegapet. Detta är relationen mellan kvinnors och mäns genomsnittliga heltidslöner. Enligt Medlingsinstitutet var kvinnors genomsnittliga månadslön 2021, 90,1 procent av männens. Det innebär således en löneskillnad på 9,9 procent. Om kvinnor och män arbetar på olika befattningar eller har varit i yrkeslivet olika länge så uppstår löneskillnader som inte beror på kön. Med hjälp av olika metoder, till exempel standardvägning eller regressionsanalys, där hänsyn tas till olika bakgrundsvariabler som påverkar lönen, kan man eliminera eventuella strukturella skillnader och se om det fortfarande föreligger någon löneskillnad. Den del som återstår kallas för oförklarad löneskillnad och innebär att med den statistik som finns tillgänglig är det inte möjligt att förklara vad som orsakar den delen av löneskillnaderna. Det kan finnas andra faktorer man inte har kunskap om och således kan man inte dra slutsatsen att den återstående skillnaden enbart beror på kön men det skulle kunna förekomma lönediskriminering i den oförklarade löneskillnaden. Denna rapport kartlägger skillnaden mellan kvinnliga och manliga ingenjörers löner. Underlaget bygger på civilingenjörer och högskoleingenjörer som är medlemmar i Sveriges Ingenjörer och besvarade löneenkäten 2022.

Andelen kvinnliga ingenjörer är 30 procent men andelen är högre i de yngre åldersgrupperna. I gruppen 20–29 år är 39 procent av civilingenjörerna och 32 procent av högskoleingenjörerna kvinnor. De första högskoleingenjörerna började examineras först under första hälften av 1990-talet, varför denna grupp är något yngre i sin sammansättning än civilingenjörerna.

Kvinnor arbetar i högre grad deltid än män, 8 procent att jämföras med 3 procent för männen. Den främsta anledningen till deltidsarbete är föräldradidighet, och vi ser tydligt att mitt i karriären, i åldrarna 30–49 år, arbetar betydligt fler kvinnor än män i samma ålder deltid, dock har deltidsarbetandet bland kvinnor minskat rejält i spåren av pandemin (Sveriges Ingenjörer – Deltidsarbetet minskar drastiskt).

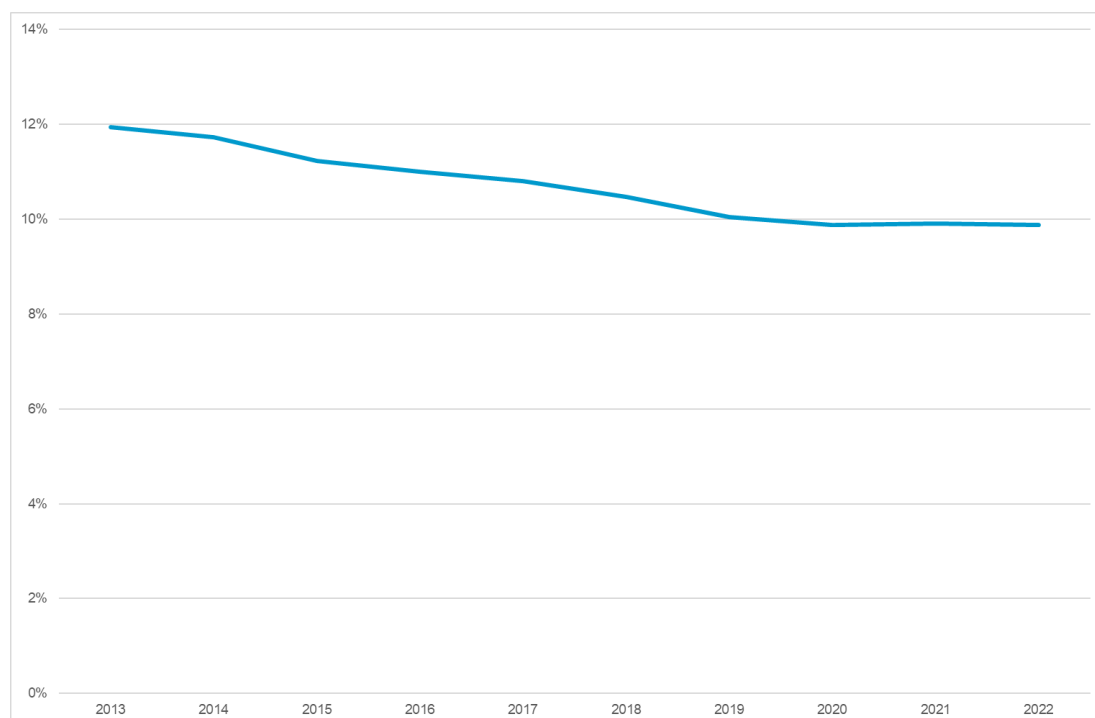
Vi vill genom denna rapport belysa läget och sätta fokus på hur viktiga jämställda löner är ur ett rättviseperspektiv men också för möjligheten att få duktiga unga kvinnor att välja en framtid som ingenjör.

Löner och löneskillnader bland ingenjörer

Löneskillnader mellan kvinnor och män för civil- och högskoleingenjörer

En manlig ingenjör tjänade 2022 i genomsnitt strax över 59 000 kronor per månad medan hans kvinnliga kollega tjänade nästan 53 200 kronor. Uttryckt i procent är kvinnors löner 90,1 procent av männens. För 10 år sedan var kvinnliga ingenjörers löner 88,1 procent av männens. Under denna 10-årsperiod har rälönegapet således minskat med 2 procentenheter. Dessvärre har dock denna minskning avstannat.

Förändring av löneskillnaden mellan kvinnor och män, 2013 - 2022



Medellöner per utbildningsgrupp och kvinnors lön i procent av mäns lön 2022

	Medellön Kvinnor	Medellön Män	Kvinnors lön i procent av männens lön	Andel kvinnor
Civilingenjörer	54 800	61 400	89%	30%
Högskoleingenjörer	47 700	51 800	92%	27%
Samtliga	53 200	59 000	90%	30%

Löneskillnad per arbetsmarknadssektor

Löneskillnaderna varierar också mellan de olika arbetsmarknadssektorerna. Lönegapet mellan kvinnor och män är störst inom privat sektor. För civilingenjörer är lönegapet 11 procent, motsvarande siffra för högskoleingenjörer är 8 procent. Inom privat sektor är andelen kvinnor lägre än i den offentliga sektorn och det gäller både för civil- och högskoleingenjörer. Av civilingenjörerna är andelen kvinnor inom kommun-/regionsektorn 51 procent, motsvarande siffra för högskoleingenjörerna är 46 procent. Inom denna sektor är löneskillnaden bara 4 procent. Inom statlig sektor är drygt en tredjedel kvinnor. Löneskillnaden inom statlig sektor för civilingenjörer är mindre än för privat sektor men högre än för kommun-/regionsektorn.

Medellöner per arbetsmarknadssektor och kvinnors lön i procent av mäns lön civilingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Privat	55 600	62 300	89%	29%
Statlig	51 100	54 400	94%	35%
Kommun/ Region	50 000	52 300	96%	51%

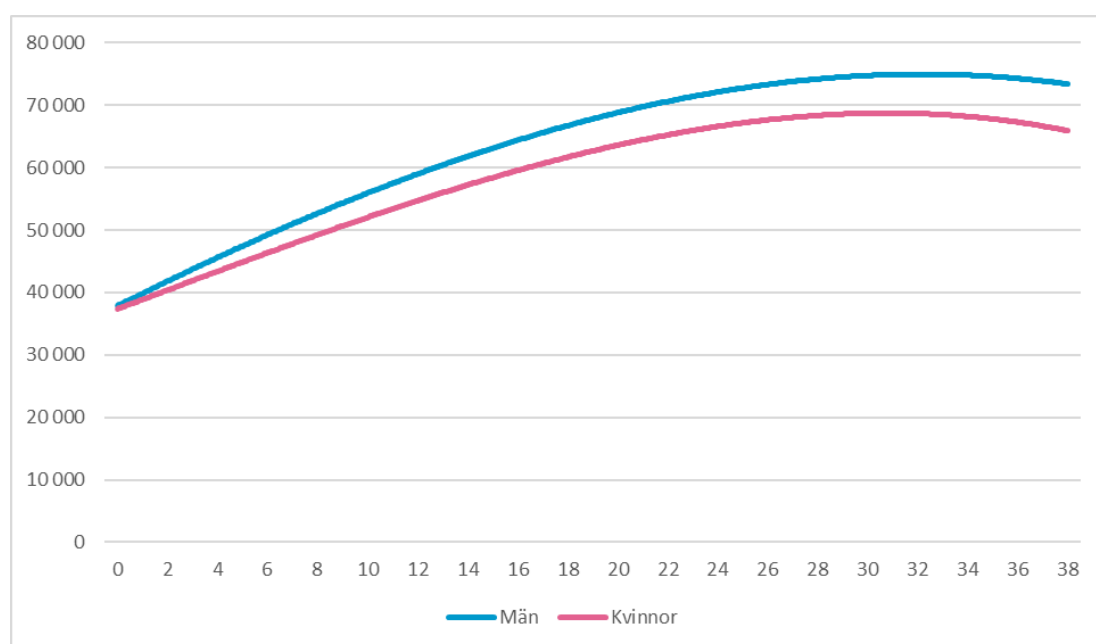
Medellöner per arbetsmarknadssektor och kvinnors lön i procent av mäns lön högskoleingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Privat	48 500	52 500	92%	25%
Statlig	46 800	48 200	97%	35%
Kommun/ Region	43 300	44 900	96%	46%

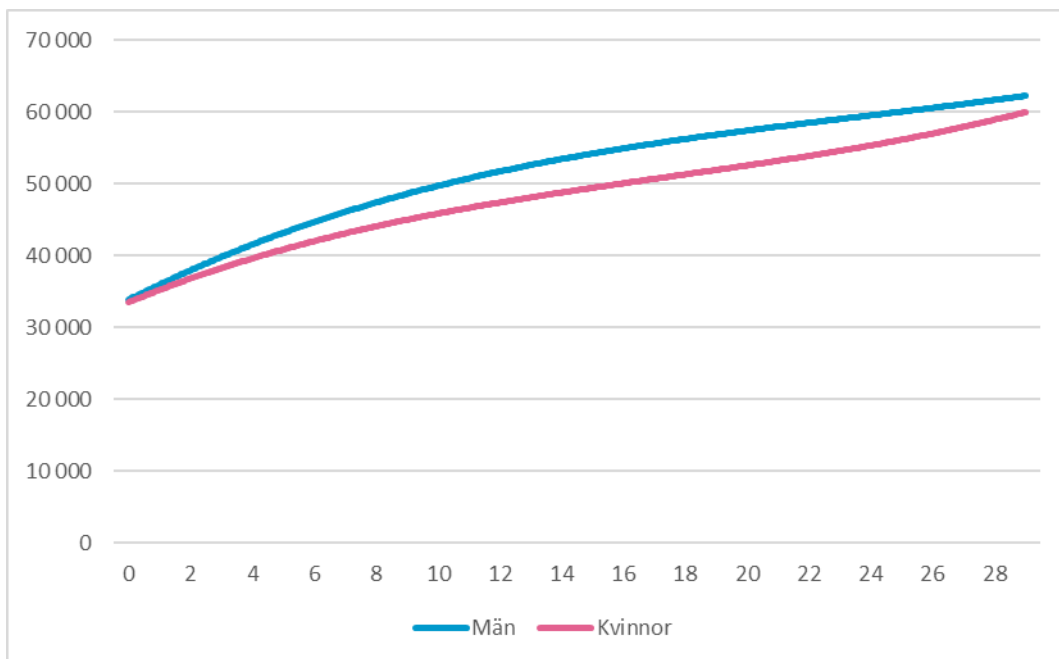
Löneskillnad per yrkesverksamma år

Antalet yrkesverksamma år ger också en indikation på lönegapet mellan kvinnliga och manliga ingenjörer. Medelåldern för de ingenjörer som examinerades 2022 var 26 år. Diagrammen nedan visar att gapet mellan kvinnor och mäns löner är minst då de börjar sin yrkeskarriär. Kvinnliga ingenjörers löner hänger med någorlunda de första åren men sedan ökar skillnaden. Den ökande skillnaden sammanfaller med den period i livet då många får barn och kvinnorna tar och förväntas ta ett större ansvar för familjen.

Medellön antal år efter examen, civilingenjörer, kvinnor och män 2022



Medellön antal år efter examen, högskoleingenjörer, kvinnor och män 2022



Löneskillnad per befattning

Kvinnors och mäns befattningar varierar, vilket till stor del påverkar lönen. Att bli chef är ett sätt att göra karriär och att bli specialist inom sitt yrkesområde kan vara ett annat. Bland civilingenjörerna är det en lika stor andel kvinnor som män som är chefer, 20 procent har en befattning som chef. Motsvarande siffra för högskoleingenjörerna är 16 procent för männen och 14 procent för kvinnorna. Det skiljer dock till viss del vilken chefsnivå män och kvinnor befinner sig på. Kvinnor är i något högre utsträckning första linjens chef, medan det på mellanchefsnivån inte skiljer sig så mycket mellan könen. Däremot är det en högre andel män som är högre chefer och VD. För både civil- och högskoleingenjörer tenderar män i högre grad att vara specialist och kvinnor projektledare. Skillnaden i lön mellan specialister och projektledare är liten. Däremot är skillnaden inom båda grupperna desto större. En förklaring är att fler män återfinns på de befattningarna med större ansvar dessutom kan vi se att även inom en och samma befattningsgrupp är löneskillnaden mellan till exempel en kvinnlig och manlig specialist stor.

Medellöner per befattning och kvinnors lön i procent av mäns lön civilingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Projektledare	52 800	58 300	91%	41%
Specialist	53 700	59 500	90%	22%
Chef	74 700	84 100	89%	29%
Annan	46 700	51 900	90%	32%

Medellöner per befattning och kvinnors lön i procent av mäns lön högskoleingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Projektledare	48 500	51 300	95%	34%
Specialist	48 800	51 800	94%	19%
Chef	62 500	69 000	91%	25%
Annan	42 900	46 100	93%	30%

Löneskillnad per utbildning

Påverkar valet av utbildningsinriktning lönen? Den utbildning som har de högsta medellönerna bland civilingenjörer är ekonomi och organisation. Detta gäller både för männen och för kvinnorna. Inom ekonomiområdet finner man en stor andel chefer, både bland kvinnor och män. Det som dock skiljer mellan kvinnor och män är nivån på chefsbefattningen. Männen tenderar att ha högre chefsbefattningar än kvinnorna. För högskoleingenjörer är det även här ekonomi och organisation som har de högsta lönerna bland männen, för kvinnorna är det data som toppar. Det finns en relativt hög andel kvinnor bland de med ekonomiutbildning, drygt 4 av 10 med en ekonomiutbildning är kvinnor. Men trots att det är ekonomiutbildningen som har de högsta lönerna både för kvinnor och män bland civilingenjörer så är ändå lönegapet hela 13 procent. Den utbildningsinriktning som har en relativt låg andel kvinnor är datateknik, endast var sjätte ingenjör som har läst datainriktning är kvinna. Intressant är att det är den inriktning där lönegapet är lägst för högskoleingenjörerna. En inriktning som samtidigt har låg kvinnorepresentation, ett av de större lönegapen och ett av de lägre lönelägena är utbildningsinriktningen Energi/elektro. Trots stor efterfrågan på kunskap inom dessa områden så har inte lönegapet slutits. Det går inte att slå fast att det finns ett kausalsamband, det vill säga att det förhållandevis stora lönegapet faktiskt bidrar till att hålla andelen kvinnor nere då löneskillnaderna i detta fall signalerar att kvinnors kompetens inom denna ingenjörsinriktning inte värderas lika högt.

Medellöner per utbildning och kvinnors lön i procent av mäns lön civilingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Byggnad	55 100	62 300	88%	42%
Datateknik	54 100	59 300	91%	16%
Ekonomi	62 200	71 500	87%	36%
Energi-/elektro	54 000	62 700	86%	19%
Kemi-/bioteknik	55 500	60 600	92%	55%
Maskin	55 100	61 900	89%	24%
Material	60 300	64 700	93%	34%
Teknisk fysik	57 200	62 600	91%	21%

Medellöner per utbildning och kvinnors lön i procent av mäns lön
högskoleingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Byggnad	44 400	48 100	92%	39%
Datateknik	51 400	52 600	98%	17%
Ekonomi	48 900	54 500	90%	40%
Energi-/elektro	49 900	53 500	93%	16%
Kemi-/bioteknik	48 700	53 900	90%	64%
Maskin	47 200	50 700	93%	20%
Material	43 600	50 300	87%	40%

Löneskillnad per bransch

Såväl som att löneskillnaden varierar mellan olika arbetsmarknadssektorer, varierar den också inom privat sektor mellan olika branscher. Fastighetsverksamhet samt vattenförsörjning och avloppsrening är två branscher där vi finner en hög andel kvinnor vad gäller civilingenjörer, 44 respektive 53 procent. Det är dock de branscher där lönegapet mellan kvinnor och män är bland de större, 16 respektive 13 procent. Fastighetsbranschen är där vi återfinner de högsta medellönerna både bland män och kvinnor medan vattenförsörjning och avlopp är en av de branscher där medellönen är lägst. De branscher som har lägst lönegap bland civilingenjörerna är fordonsindustrin där gapet är 7 samt energibranschen och stål- och metallindustrin med 8 procent. Inom fordonsbranschen och stål- och metall är endast var fjärde kvinna. Inom energi är det var tredje.

Bland högskoleingenjörerna är lönegapen inte lika stora som för civilingenjörerna. Här finns även ett par branscher där lönerna är jämställda eller till och med att kvinnor har en något högre lön. Den bransch som har störst lönegap, 13 procent, är kemi- och processindustrin som är en av de branscher där man hittar en relativt hög andel kvinnor, 38 procent. För vissa av branscherna är antalet färre än 100 och resultatet bör tolkas med stor försiktighet.

Medellöner per bransch och kvinnors lön i procent av mäns lön civilingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Bank, finans och försäkringsverksamhet	68 600	75 000	91%	25%
Bygg och anläggning	52 300	62 000	84%	38%
Data, IT och telekom	59 500	66 100	90%	19%
Energi (försörjning av el, gas, värme, kyla)	54 900	59 900	92%	33%
Fastighetsverksamhet	71 900	86 100	84%	44%
Konsultverksamhet - Data/IT	51 100	56 300	91%	23%
Konsultverksamhet - Teknisk	48 200	52 500	92%	32%
Konsultverks - Management, strategi, ekonomi	56 000	70 100	80%	36%
Konsultverksamhet – Övrig	48 300	55 800	87%	55%
Life science	56 700	63 900	89%	47%
Tillverkning och industri - Elektronik	55 300	63 300	87%	16%
Tillverkning och industri - Fordon	55 100	59 000	93%	24%
Tillverkning och industri - Kemi/process	55 100	61 800	89%	36%
Tillverkning och industri - Livsmedel	57 400	65 900	87%	42%
Tillverkning och industri - Skogsindustri	55 000	62 900	87%	38%
Tillverkning och industri - Stål och metall	58 300	63 300	92%	26%
Tillverkning och industri - Övrig	55 900	63 500	88%	28%
Transporter, logistik & kollektivtrafik	58 300	65 700	89%	28%
Vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshanter	49 100	56 600	87%	53%

Medellöner per bransch och kvinnors lön i procent av mäns lön
högskoleingenjörer 2022

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens	Andel kvinnor
Bank, finans och försäkringsverksamhet	61 300*	61 400	100%	22%
Bygg och anläggning	44 300	48 900	91%	38%
Data, IT och telekom	52 400	57 200	92%	16%
Energi (försörjning av el, gas, värme, kyla)	49 000	52 000	94%	18%
Fastighetsverksamhet	57 200*	63 300	90%	27%
Konsultverksamhet - Data/IT	45 900*	50 700	91%	17%
Konsultverksamhet - Teknisk	44 200	47 100	94%	26%
Konsultverks - Management, strategi, ekonomi	54 900*	61 200*	90%	41%
Konsultverksamhet - Övrig	46 800*	44 700*	105%	46%
Life science	53 300	56 900	94%	38%
Tillverkning och industri - Elektronik	50 800*	54 200	94%	14%
Tillverkning och industri - Fordon	51 400	52 700	98%	23%
Tillverkning och industri - Kemi/process	47 100	54 300	87%	38%
Tillverkning och industri - Livsmedel	59 600*	57 600*	103%	28%
Tillverkning och industri - Skogsindustri	47 700*	49 900	96%	26%
Tillverkning och industri - Stål och metall	47 900	53 000	90%	23%
Tillverkning och industri - Övrig	48 600	51 600	94%	25%
Transporter, logistik & kollektivtrafik	53 300*	57 600*	92%	35%
Vattenförsörjning, avloppsrening, avfallshanter	45 300*	49 700*	91%	39%

* Antalet är färre än 100 och resultatet bör tolkas med stor försiktighet

Oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män

Om man bara studerar skillnaden i genomsnittslöner för kvinnor och män missar man att det faktiskt kan finnas strukturella skillnader mellan könen som kan påverka lönen. Med hjälp av olika metoder där hänsyn tas till olika bakgrundsvariabler som påverkar lönen, kan man eliminera eventuella strukturella skillnader och se om det fortfarande föreligger någon löneskillnad. Här har vi använt oss av en statistisk metod som kallas regressionsanalys där kan man se hur skillnader i till exempel ålder, befattning, om man arbetar heltid eller deltid, typ av utbildning och vilken arbetsmarknadssektor man arbetar inom, påverkar lönen. Den del som återstår kallas för oförklarad löneskillnad och innebär att med den statistik som finns tillgänglig är det inte möjligt att förklara vad som orsakar den delen av löneskillnaderna. Det kan finnas andra faktorer man inte har kunskap om och således kan man inte dra slutsatsen att den återstående skillnaden enbart beror på kön men det skulle kunna förekomma lönediskriminering i den oförklarade löneskillnaden.

Med hjälp av vår modell kan vi visa på en oförklarad löneskillnad mellan könen på 4,5 procent som inte kan förklaras med den tillgängliga statistiken. Det är emellertid inte ett mått på diskriminering utan en skillnad som är oförklarad i statistisk mening. Som vi tidigare såg att den faktiska löneskillnaden mellan kvinnor och män har avstannat de senaste åren så har den oförklarade löneskillnaden ökat något.

Oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män 2019–2022

	Oförklarad löneskillnad
2019	4,1%
2020	4,2%
2021	4,3%
2022	4,5%

Ingångslön

Sveriges Ingenjörer tar varje år fram en rekommenderad ingångslön för civil- respektive högskoleingenjörer. 2022 var den rekommenderade ingångslönen 37 300 kronor för civilingenjörer och 35 300 kronor för högskoleingenjörer. Denna rekommenderade ingångslön är lika oavsett inom vilken arbetsmarknadssektor man söker arbete.

Som tidigare nämnts kan en anledning till att löner skiljer sig åt mellan kvinnor och män vara att kvinnor i högre grad arbetar i offentlig sektor där lönerna ofta är lägre. Ingenjörer inom privat sektor har generellt högre löner än ingenjörer inom staten eller kommuner och regioner. I början av karriären är skillnaden inte speciellt stor men ökar med antalet yrkesverksamma år.

Så hur ser det då ut med löneskillnaden mellan nyexaminerade ingenjörer? Av de som examinerades 2022 hade kvinnliga civilingenjörer en genomsnittlig månadslön på 36 000 kronor och deras manliga kollegor 37 000 kronor, alltså en skillnad på 1 000 kronor. Detta är detsamma som att kvinnliga civilingenjörers löner var 97 procent av männens, det vill säga en löneskillnad på 3 procent. För de nyexaminerade högskoleingenjörerna skiljde det ingenting, både män och kvinnor hade en genomsnittlig månadslön på strax under 34 000 kronor.

Så vad är det då som gör att det uppstår en löneskillnad redan från första jobbet? I den medlemsenkät som gick ut till Sveriges Ingenjörers studenter 2022 ställdes frågan vad de förväntade sig att få i lön direkt efter examen respektive fem år efter examen. Kvinnliga civilingenjörer förväntade sig en första lön på 35 700 kronor, männen förväntade sig 37 100 kronor. Kvinnorna förväntade sig alltså 1 400 kronor mindre i lön, vilket motsvarar 96 procent av det männen förväntade sig. Av högskoleingenjörerna förväntade sig kvinnor 34 200 kronor i ingångslön, och män 34 600 kronor. Skillnaden på 400 kronor, motsvarar en löneskillnad på 1 procent.

Ser vi sedan till utfallet kan vi konstatera att lönen för civilingenjörer överensstämmer väl med den förväntade lönen både för män och kvinnor. För högskoleingenjörerna var kvinnor och mäns förväntningar relativt lika. Intressant är i detta fall att både kvinnor och män förväntade sig mindre än den rekommenderade ingångslönen för högskoleingenjörer.

Ingångslöner och förväntade löner av studenter, civilingenjörer

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens lön
Rekommenderad ingångslön 2022	37 300	37 300	
Förväntad lön, direkt efter examen	35 700	37 100	96%
Nyexaminerades löner 2022	36 000	37 000	97%

Ingångslöner och förväntade löner av studenter, högskoleingenjörer

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens lön
Rekommenderad ingångslön 2022	35 300	35 300	
Förväntad lön, direkt efter examen	34 200	34 600	99%
Nyexaminerades löner 2022	33 700	33 800	100%

Det förväntade lönegapet fortsätter också att öka med tiden. Efter fem år förväntar sig de kvinnliga civilingenjörstudenterna en lön på 44 000 kronor, att jämföras med männen som förväntar sig 48 300 kronor. Här ser vi en skillnad på hela 4 300 kronor i förväntad lön, ett gap på 9 procent. Även för högskoleingenjörerna är skillnad i förväntad lön 9 procent: kvinnorna förväntar sig 42 700 kronor efter fem år, 4 400 kronor mindre än männens 47 100 kronor. Detta kan jämföras med att rålönegapet mellan kvinnliga och manliga civilingenjörer är 11 procent och motsvarande siffra för högskoleingenjörerna är 8 procent.

Några reflektioner: vi kan se att kvinnor redan från början förväntar sig att deras kompetens ska betala sig sämre än vad en man i motsvarande situation gör. Orsakerna till detta är flera men sannolikt spelar den sammanvägda erfarenheten roll, dvs kvinnor "vet" att de brukar få en lägre lön vilket också slår igenom i förväntningarna. Noteras att detta på inget vis ska tolkas som att kvinnor tycker att deras kompetens är mindre värd. Efter fem år har skillnaden i vad män och kvinnor förväntar sig ökat ytterligare. Arbetsgivarna, som bör veta både vilken kompetens de söker och vad de är villiga att betala för den, tar inte sitt ansvar för att jämna ut lönerna utan bejakar i allt väsentligt förväntningarna som nytexaminerade ingenjörer har.

Lön 5 år efter examen och förväntade löner av studenter, civilingenjörer

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens lön
Förväntad lön, 5 år efter examen	44 000	48 300	91%
Lön 5 år efter examen	46 100	48 400	95%

Lön 5 år efter examen och förväntade löner av studenter, högskoleingenjörer

	Kvinnor	Män	Kvinnors lön i procent av männens lön
Förväntad lön, 5 år efter examen	42 700	47 100	91%
Lön 5 år efter examen	41 300	42 700	97%

Slutsatser

Löneskillnaderna mellan män och kvinnor har de senaste åren legat på en oförändrad nivå. Den oförklarade löneskillnaden på strax över 4 procent mellan män och kvinnor har snarare ökat något än minskat, när rensning skett för faktorer som kan sägas ha saklig påverkan på lönenivån.

Andelen kvinnliga ingenjörer har sakta ökat över åren och fler kvinnor har idag befattningar som chef och projektledare, vilket ger högre löner. Vid en närmare granskning av siffrorna ser vi att de kvinnliga ingenjörernas löner är lägre (med några få undantag) hur vi än vänder och vrider på befattningar, branscher, utbildningsinriktning och sektorer. Löneskillnaderna inom en befattning är ofta stora vilket kan förklaras av att män har större ansvar inom befattningen. Det verkar finnas faktorer som hindrar kvinnorna från att nå de högre ansvarspositionerna. Ska löner bli mer jämställda behöver därför också möjligheten att avancera jämnas ut. Här har företagen ett stort ansvar att skapa lika förutsättningar för alla.

Ingenjörer är en eftertraktad grupp på arbetsmarknaden. Mycket av den klimatsmarta teknik som samhället måste tillgodogöra sig kräver ingenjörers tekniska kompetens. Nästan varje dag kan vi läsa artiklar där företrädare för olika ingenjörsföretag uttrycker oro för att de inte hittar den kompetens de behöver. Mot denna bakgrund är det häpnadsväckande att kvinnliga ingenjörer fortfarande får en lägre lön än sin manliga motsvarighet. Ett konkret exempel på detta är ingenjörer inom inriktningen energi och elektronik vars kompetens är nödvändig för elektrifieringen av fordonsflottan för att Sverige ska klara klimatmålen. Inom energi och elektronik finns dessutom den största kombinationen av löneskillnader mellan kvinnliga och manliga civilingenjörer och ett generellt lågt löneläge. Till detta kan läggas att ingenjörskompetens med just energi och elektronik pekats ut som den utbildningsgrupp där flest arbetsgivare uppger att bristen kommer att vara som störst inom tre år enligt SCB.

En av de mer nedslående slutsatserna i denna rapport är att de löneskillnader som finns redan på det första arbetet inte minskar, snarare tvärtom. Efter fem år på jobbet har skillnaderna blivit ännu större. Det är tydligt att arbetsgivarna inte tar sin del av ansvaret att justera upp en för lågt satt förväntning. Även om kvinnor har något högre löner än vad de förväntar sig efter fem år, är löneskillnaden gentemot männen fortfarande lika stor eller större än den var när de var nyutexaminerade. Det är arbetsgivaren som vet vilken kompetens de söker och det är arbetsgivaren som kan justera och höja löner där förväntningarna är för låga. Denna rapport pekar på att arbetsgivarna måste bli bättre på att ta det ansvaret.

Vi vill alla att fler kvinnor ska våga och vilja välja en framtid som ingenjör. Då duger det inte att med ojämsställda löner skicka signalen att halva styrkan värderas lägre och ges sämre möjlighet till löne- och karriärutveckling. Det får rimligen konsekvenser för kvinnors intresse att söka sig till ingenjörsyrket. Detta är något landets ingenjörsföretag i hela landet behöver bli medvetna om.

Men då måste företagen ta ett större ansvar för att erbjuda kvinnliga ingenjörer samma möjligheter till en bra karriär och förpassa de löneskillnader – som starkt kan misstänkas bero på kön – till historien.



Sveriges
Ingenjörer