

# Ingenjören och jämställdhet

# INNEHÅLL

<b>SAMMANFATTNING</b> .....	<b>3</b>
<b>INLEDNING</b> .....	<b>5</b>
<b>ARBETE/KARRIÄR</b> .....	<b>6</b>
BAKGRUND.....	6
KARRIÄRUTVECKLING PÅ NUVARANDE ARBETSPLATSEN OCH INFLYTANDE ÖVER ARBETSUPPGIFTER .....	7
TRIVSEL PÅ ARBETSPLATSEN.....	9
ARBETSBYTE .....	9
<b>LÖN</b> .....	<b>12</b>
<b>ARBETSMILJÖ</b> .....	<b>16</b>
ARBETE OCH FRITID .....	16
TILLGÄNGLIGHET .....	18
ÖVERTID .....	19
MOBBNING .....	19
DISKRIMINERING.....	20
SJKSKRIVNING .....	20
<b>FÖRÄLDRASKAP</b> .....	<b>22</b>
BAKGRUND.....	22
FÖRÄLDRALEDIGHET.....	22
PLANERAD FÖRÄLDRALEDIGHET .....	26
LÄMNA/HÄMTA PÅ FÖRSKOLA/SKOLA .....	27
VÅRD AV SJUKT BARN OCH "VOBBA".....	29
KARRIÄR- OCH LÖNEUTVECKLING.....	30
INSTÄLLNING TILL FÖRÄLDRALEDIGHET PÅ ARBETSPLATSEN .....	31
<b>JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR RÖRANDE ARBETSPLATSEN</b> .....	<b>33</b>
JÄMSTÄLLDHETSARBETE PÅ ARBETSPLATSEN .....	33
JÄMSTÄLLD REKRYTERING .....	34
KARRIÄRHINDER OCH MÖJLIGHETER .....	35
LÖNESÄTTNING .....	35
FÖRVÄNTNINGAR/ANSVAR.....	36
FÖRDELAR/NACKDELAR MED EN JÄMSTÄLLD ARBETSGRUPP.....	37
<b>SLUTSATSER</b> .....	<b>38</b>
<b>BAKGRUNDSDATA</b> .....	<b>39</b>

## SAMMANFATTNING

Sveriges Ingenjörer arbetar aktivt för jämställdhet i arbetslivet för ingenjörer. Det är viktigt att alla ges förutsättningar i arbetslivet vad gäller möjligheter till karriär, lön och att vara föräldraledig utan att missgynnas på grund av orsaker som kan ha samband med kön, etnicitet, ålder, religion, könsöverskridande identitet, funktionsnedsättning eller sexuell läggning.

Denna rapport utgår till stor del från resultatet av den enkät som medlemmar i Sveriges Ingenjörer besvarade 2015. Jämförelser är gjorda ur ett jämställdhetsperspektiv avseende kön. De områden som denna rapport belyser är arbete och karriär, lön, arbetsmiljö, föräldraskap och jämställdhetsfrågor rörande arbetsplatsen.

Att kunna utvecklas på sin arbetsplats och ha inflytande över det dagliga arbetet är viktigt. Två av tre ingenjörer anser att de har mycket eller ganska goda möjligheter till karriärutveckling på sin arbetsplats, detta gäller kvinnor såväl som män. Dessvärre upplever en av fem kvinnor att det finns ett karriärshinder på grund av kön (glastaket) på arbetsplatsen. Närmare nio av tio anser däremot att de har goda möjligheter till inflytande över sina arbetsuppgifter.

Att få livspusslet att gå ihop och hitta en bra balans mellan arbete och fritid är inte alltid lätt. Bland Sveriges Ingenjörers medlemmar svarar en klar majoritet att de helt och hållet eller åtminstone till stor del kan kombinera fritid och arbete. Långa restider till och från arbetet är något som kan göra det svårt att hitta rätt balans. Detta kan dock i vissa fall åtgärdas genom att restiden får användas som arbetstid. I takt med att allt fler har smarta telefoner ökar förstås även möjligheten att vara tillgänglig. Tekniskt sätt är det i dag inga problem att kunna läsa e-post efter arbetstid och på semestern. Tillgänglighet kan dock ha ett pris som utmynnar i psykosociala problem som stress. Drygt fyra av tio ingenjörer är alltid tillgängliga på mobil eller e-post utanför ordinarie arbetstid. De som främst alltid är tillgängliga är män i åldern 41-50 år medan kvinnor i åldern 26-30 år är de som i lägst grad svarar att de alltid är tillgängliga på mobil eller e-post.

Tre av fyra ingenjörspappor är hemma tre månader eller mer. I genomsnitt är män i Sverige hemma tre månader. Närmare fyra av tio av ingenjörsmännen är hemma mer än sex månader, vilket är en ökning med 10 procentenheter jämfört med undersökningen från 2011. 94 procent av ingenjörskvinnorna är hemma mer än sex månader. Positivt är att av de ingenjörspappor som ännu

inte varit hemma med sina barn planerar över hälften att vara hemma mer än sex månader. Det är dock fortfarande mammorna som tar den större delen av ledigheten.

Ingenjörerna är en relativt jämställd grupp när det gäller vem som lämnar/hämtar vid förskola/skola och även att vara hemma då barnen är sjuka. Närmare hälften av de svarande uppger att båda föräldrarna lämnar/hämtar barnen vid förskola/skola ungefär lika ofta. Sju av tio är hemma nästan lika ofta vid barns sjukdom.

Att kvinnor och män som varit föräldralediga inte ska missgynnas av skäl som har samband med föräldraledighet tycks tyvärr inte alltid appliceras på verkligheten. En av fem ingenjörskvinnor anser att karriären påverkats negativt och en av tre att löneutvecklingen påverkats negativt av föräldraledigheten. Ingenjörsmännens karriär tycks inte påverkas men däremot ser några att löneutvecklingen har påverkats i negativ riktning.

Trots att ingenjörer tycks vara en mer jämställd grupp än många andra så följer de ändå mönstret i stort. Kvinnor har en lägre medellön än vad männen har och det är en högre andel män som återfinns i de högre löneintervallen. Det är även en högre andel kvinnor som upplever att både karriär och löneutveckling påverkas negativt av föräldraledighet. Ingenjören arbetar i lägre grad deltid än vad Sveriges befolkning som helhet gör men det är i likhet med övriga yrkesgrupper ändå tre gånger fler kvinnor som arbetar deltid. Detta kommer i slutändan att ge stort utslag i pensionskuvertet den dag man går i pension.

## INLEDNING

Sveriges Ingenjörer arbetar aktivt för jämställdhet i arbetslivet för ingenjörer. Ingenjörer skapar mervärde i samhället och ingenjörerna är viktiga, både var och en för sig och alla tillsammans. Ett jämställt samhälle är dessutom en förutsättning för kreativa miljöer, vilket i sin tur möjliggör ett innovativt klimat.

För att få en bättre bild av ingenjörernas situation genomförde Sveriges Ingenjörer 2015 en enkätundersökning bland sina medlemmar i åldern 26-55 år. Två gånger tidigare har undersökningar gjorts inom liknande område, 2005 och 2011 men då fokuserade dessa i huvudsak på barn och karriär. Denna enkät belyser fler sakområden utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Vid jämförelser mellan de olika arbetsmarknadssektorerna bör man ha i åtanke att den offentliga sektorn står för en relativt liten del av underlaget. Respondenterna fördelar sig dock väl i överensstämmelse med Sveriges Ingenjörers totala medlemsstock.

## ARBETE/KARRIÄR

### BAKGRUND

Ingenjörsyrket har alltid varit ett mansdominerat yrke. De yrken eller organisationer som har en jämn numerisk könsfördelning, t.ex. i spannet 40-60 procent av vardera könet, kallas ibland könsintegrerade (*Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*, SOU 2014:30). Av Sveriges Ingenjörers medlemmar är cirka 26 procent kvinnor och 74 procent män. Med andra ord, inte en könsintegrerad medlemskår. Andelen kvinnor i de yngre åldersgrupperna är dock avsevärt högre än i de äldre åldersgrupperna. I gruppen 26-30 år är andelen kvinnor närmare en tredjedel, jämfört med en femtedel i gruppen 51-55 år.

Ingenjörer arbetar i lägre grad deltid än vad Sveriges befolkning som helhet gör. Enligt denna studie uppger 11 procent av kvinnorna och 4 procent av männen att de arbetar deltid. Dessa siffror stämmer väl överens med Sveriges Ingenjörers löneenkät 2015 där 13 procent av kvinnorna respektive 4 procent av männen svarar att de arbetar deltid. I SCB:s skrift *På tal om kvinnor och män 2014* var det strax under 30 procent av Sveriges kvinnor i åldern 25-54 år som arbetade deltid 2013, motsvarande siffra för männen var 10 procent.

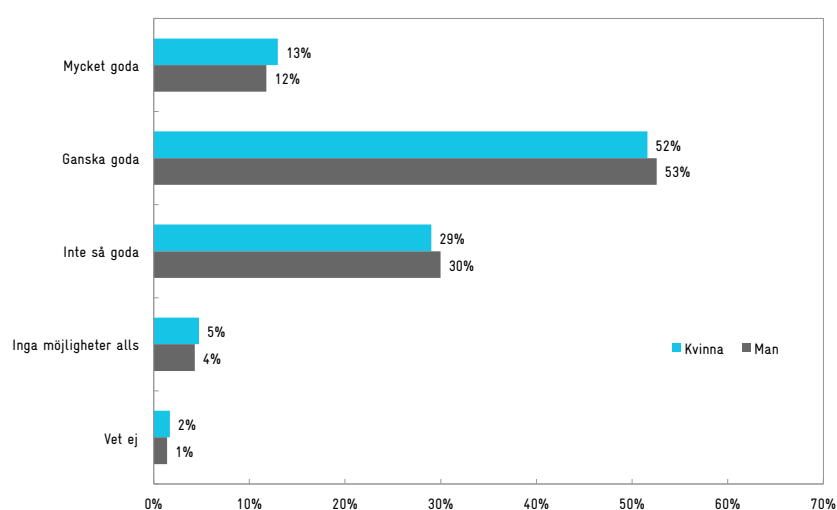
Enligt yrkesstatistik från SCB har 6 procent av Sveriges yrkesarbetande befolkning i åldersgruppen 16-64 år en chefsbefattning. Av kvinnorna är 4 procent chefer jämfört med 8 procent av männen. Av de som har en chefsbefattning är 64 procent män och 36 procent kvinnor. Det varierar dock mycket mellan sektorerna. Inom privat sektor är mindre än var tredje chef kvinna medan i kommuner och landsting är två av tre chefer kvinnor. Om man skulle begränsa sig till endast akademiker så hade 9 procent en chefsbefattning (*Akademikers arbetsmarknad*, Saco). En lägre andel kvinnor är chefer även bland akademiker, 7 procent av kvinnorna jämfört med 12 procent av männen. Andelen kvinnliga chefer bland akademikerna är högre i de yngre åldersgrupperna.

I Sveriges Ingenjörers jämställdhetsundersökning har 15 procent av kvinnorna respektive 16 procent av männen uppgivit att de har en chefsbefattning. Sveriges Ingenjörers löneenkät 2015 visar på liknande siffror, 16 procent av kvinnorna och 19 procent av männen har en chefsbefattning. Då Sveriges Ingenjörer har en medlemsgrupp med en klar majoritet män blir även fördelningen män/kvinnor inom de olika sektorerna mansdominerade. Andelen kvinnliga chefer i de yngre åldersgrupperna är som för medlemsstocken totalt högre, än i de äldre åldersgrupperna. Jämfört med SCB:s och Saco:s siffror har en högre andel ingenjörer en chefsbefattning än övriga grupper i samhället.

## KARRIÄRUTVECKLING PÅ NUVARANDE ARBETSPLATSEN OCH INFLYTANDE ÖVER ARBETSUPPGIFTER

65 procent bland både kvinnor och män anser att de har mycket eller ganska goda möjligheter till karriärutveckling på sin arbetsplats, se diagram 1.

Diagram 1 Möjligheter till karriärutveckling på nuvarande arbetsplats



Möjligheterna till karriärutveckling varierar dock mellan könen då man gör en uppdelning per sektor. Inom privat sektor upplever två av tre, kvinnor såväl som män, att det finns mycket eller ganska goda möjligheter till utveckling medan kvinnor inom statlig sektor är avsevärt mer positiva än vad deras manliga kollegor är, 71 procent av kvinnorna vilket ska jämföras med 56 procent av männen. Inom den kommunala sektorn är utsikterna inte lika goda. Endast fyra av tio kvinnor och hälften av männen ger ett positivt svar.

Kvinnor som tjänar mellan 55 000 och 64 999 kronor är de som ser de största möjligheterna till karriärutveckling, åtta av tio ser mycket eller ganska goda möjligheter.

Drygt 5 procent av ingenjörerna anser att de inte har några möjligheter alls till karriärutveckling. Detta gäller för såväl kvinnor som män. Det är inom den kommunala sektorn som man i störst utsträckning svarar att det inte finns några möjligheter till karriärutveckling, drygt en av tio svarar detta. I privat sektor är det endast 4 procent som inte ser några möjligheter till karriärutveckling. Det är framförallt kvinnor och män som tjänar 65 000 kronor eller mer som är de som anser att karriärutveckling inte finns. En förklaring till detta kan vara att de redan uppnått den högsta befattningsnivån på sin arbetsplats.

Resultatet av studien visar att möjligheterna till karriärutveckling avtar något med stigande ålder. Den grupp som ser minst möjligheter är de som är 51-55 år. Det är dock bara drygt en av tio som svarar att de inte har några möjligheter alls. Spridningen för de som anser att de har mycket eller ganska goda möjligheter varierar mellan strax över 50 procent för de äldre och drygt 75 procent för de yngre. Bland de som är chefer är andelen högre som svarar att möjligheterna till karriärutveckling är mycket goda än för gruppen som helhet, två av tio bland cheferna jämfört med en av tio hos gruppen som helhet. Om svarsalternativet ganska goda inkluderas ökar de manliga chefernas uppfattning om karriärmöjligheter så att tre av fyra anser att deras möjligheter är goda eller mycket goda.

De som ansåg att möjligheterna till karriärutveckling var mindre bra eller saknades helt, drygt 5 procent, fick en följdfråga om varför man ansåg detta. Drygt en tredjedel bland både kvinnor och män svarade att de arbetar på en liten arbetsplats med få karriärutvecklingsmöjligheter. 30 procent av kvinnorna och 37 procent av männen vill inte bli chefer och det är den enda karriärvägen på deras arbetsplats. 21 procent av kvinnorna svarar att chefen inte ser hennes kompetens och således hämmar detta karriärutvecklingen, motsvarande siffra för männen är 14 procent. Det fanns även möjlighet att lämna egna svar. Bland dessa kan man bland annat finna att kvinnor uppger att de nått glastaket (karriärshinder på grund av kön), endast män får chefsposter, svårt som kvinna att nå fram på en manlig arbetsplats, män premieras eller organisatoriska anledningar. Männen uppger snarare att det är neddragningar och omorganisationer som gör att karriärutvecklingsmöjligheterna är mindre goda på arbetsplatsen. Av de chefer som anser att möjligheterna är små eller obefintliga så har närmare hälften svarat att det beror på att de arbetar på en liten arbetsplats. Var fjärde kvinnlig chef och var femte manlig anser att deras chef inte ser deras kompetens.

Vissa vittnar om att stora arbetsplatser kan försvåra möjligheterna till karriär, de upplever att de blir anonyma. Att arbeta på en specialistavdelning kan göra det svårt att avancera. Många arbetar som konsulter och då är inte möjligheterna till karriär lika stora, det viktiga är att få in uppdrag som är debiterbara. Vad som även tycks påverka är ålder; är man äldre begränsas möjligheterna till karriär.

Sveriges Ingenjörers löneenkät 2015 visar att 17 procent av de som inte hade en chefsbefattning 2014 och bytte arbete internt, bytte till en chefstjänst 2015. Av de som inte var chefer 2014 och bytte arbete till en annan arbetsgivare 2015 var det 7 procent som fick en chefstjänst.

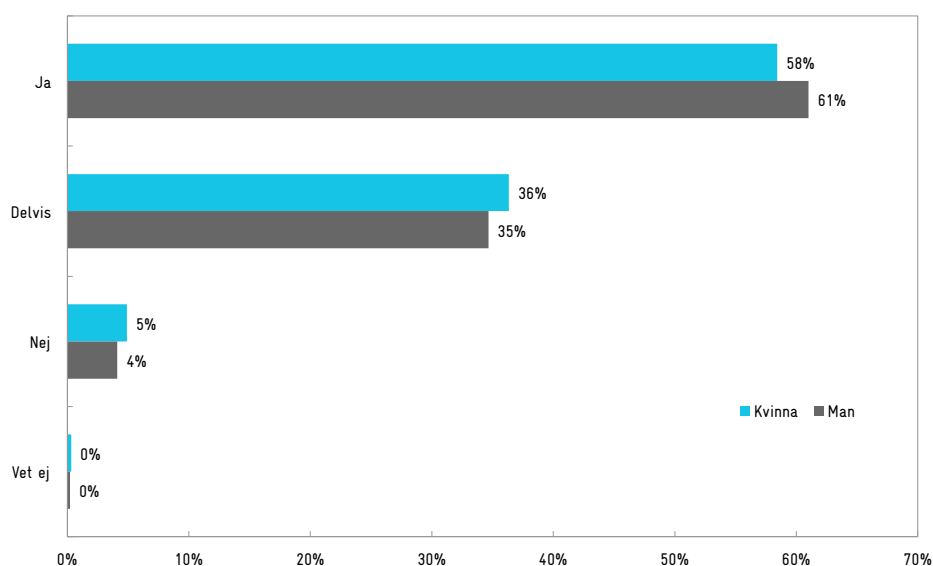
En klar majoritet av både kvinnor och män, 86 respektive 89 procent, anser att det har goda möjligheter till inflytande över sina arbetsuppgifter. Det är ingen större skillnad när man tittar hur svaren fördelar sig sektorsvis.



### TRIVSEL PÅ ARBETSPLATSEN

En majoritet av både kvinnor och män, 58 respektive 61 procent trivs på sin arbetsplats idag, se diagram 2. För hela gruppen är det endast 5 procent av kvinnorna och 4 procent av männen som svarat att de inte trivs.

Diagram 2 Trivsel på arbetsplatsen



Inom den statliga sektorn finner man dem som trivs i störst utsträckning. Där har 64 procent av kvinnorna och 73 procent av männen svarat att de trivs. Kvinnor inom kommunal sektor är de som i högst grad svarat att de inte trivs på sin arbetsplats, 12 procent svarar detta. Endast 2 procent av männen inom kommunal sektor svarar att de inte trivs. Två av tre manliga chefer svarar att de trivs på sin arbetsplats. Kvinnliga chefer svarar som den totala gruppen kvinnor, det vill säga 58 procent trivs.

I Ingenjörbarometern 2015 framkom även där, gäller både kvinnor och män, att en majoritet, två av tre, trivs.

### ARBETSBYTE

Det kan finnas flera faktorer till att byta arbete. Det kan vara en önskan att byta arbetsgivare eller en mer intressant tjänst kan hägra men det kan också bero på att man inte trivs på arbetet. 18 procent av kvinnorna och 16 procent av männen planerar att byta arbetsgivare det närmaste året. Som tidigare nämnts upplevs karriärmöjligheterna sämre inom den kommunala sektorn och lönerna är oftast lägre och därför är det föga förvånande att det är kvinnor inom kommunal sektor som är mest benägna till att vilja byta, 26 procent svarar att de vill byta arbete. En klar majoritet av de som kan tänkas byta jobb inom det närmaste

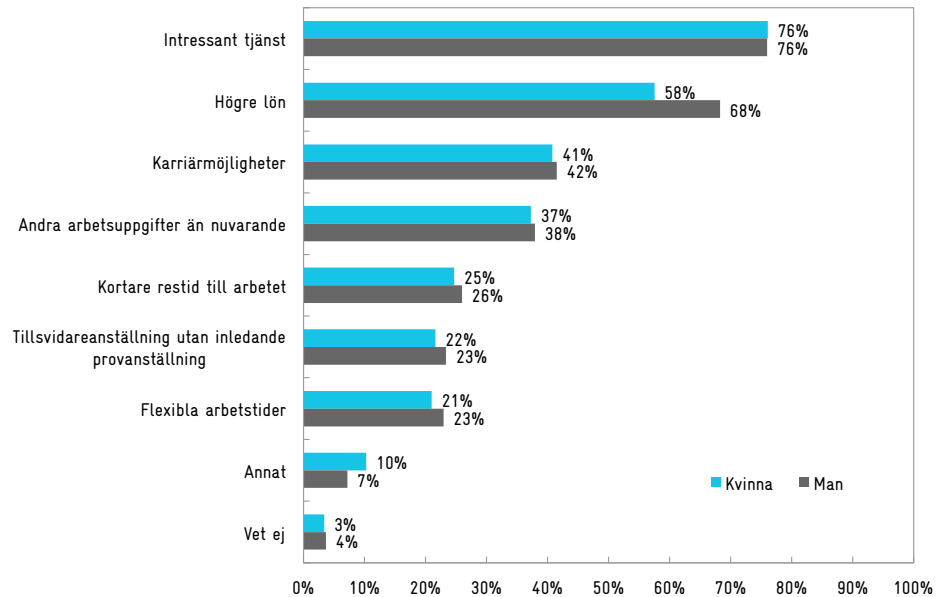
året är de som svarat att de inte trivs på jobbet, 75 procent av kvinnorna och 63 procent av männen. Endast en mycket liten grupp av de som kan tänkas byta jobb är sådana som trivs på sitt arbete, en av femton. Att man inte har så mycket inflytande i sitt arbete är också en faktor som tycks påverka om man funderar på att byta arbetsgivare, det gäller för både kvinnor och män. De som anser att deras karriärmöjligheter inte är så goda eller överhuvudtaget inte finns är de som främst planerar att byta arbetsgivare inom det närmaste året. Inte heller är det speciellt anmärkningsvärt att det är en något högre andel bland de yngre som planerar att byta arbete det närmaste året.

Kvinnliga chefer svarar i något högre utsträckning att de planerar att byta arbete det närmaste året jämfört med både deras manliga motsvarigheter och gruppen som helhet. Bakom detta kan säkert finnas både byten orsakade av ett kliv upp i karriären men även att kvinnliga chefer stöter på problem i verksamheten, just för att de är kvinnor. Var fjärde kvinnlig chef är beredd att byta arbete. Chefsbarometern från 2013 visar på samma resultat.

Det lönar sig oftast att byta jobb. Rörligheten är viktig för såväl den enskildes löneutveckling som för Sveriges tillväxt och utvecklingstakt. Vad skulle få ingenjörerna att byta arbete? En intressant tjänst är det som flest anser skulle vara en anledning till att byta arbete. Detta följs av högre lön. Karriärmöjligheter och andra arbetsuppgifter är även de betydande orsaker till arbetsbyte. Annat som nämns, i lika stor utsträckning bland kvinnor och män, är annan arbetsort. Orsaken kan vara att slippa pendla och underlätta jobb/familjeliv. Färre resor i arbetet och mindre stressigt arbete är även det viktiga orsaker. Vad som även påverkar är vikten av att ha trevliga kollegor och en bra chef. Är man inte nöjd med de två sistnämnda skulle detta kunna vara en orsak till arbetsbyte.

Kvinnor och män svarar i stort sett lika enligt diagram 3 nedan. Ingenjörsmännen uppger dock i betydligt högre utsträckning än kvinnorna att högre lön skulle kunna vara en orsak till arbetsbyte.

Diagram 3 Anledning att byta arbete



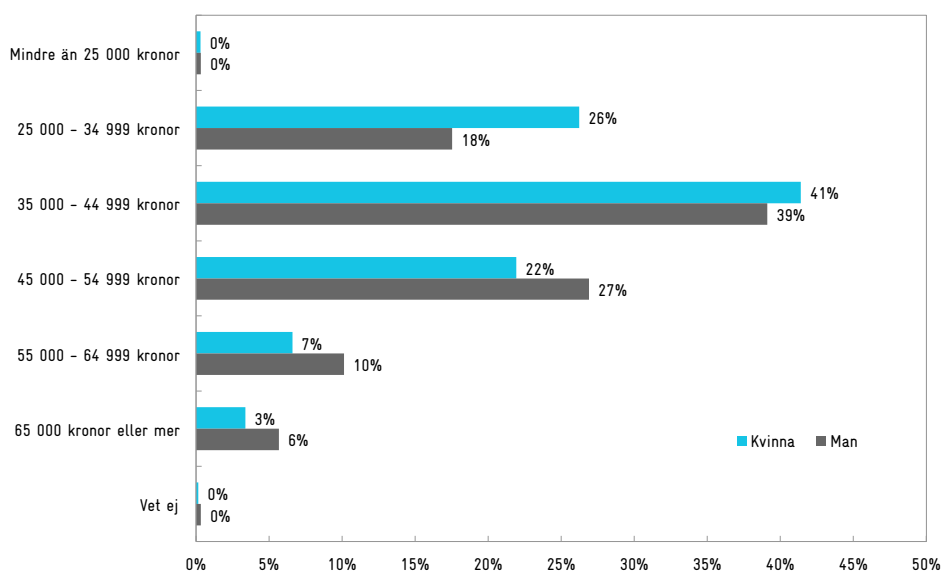
Andra orsaker som gör att man skulle vilja byta arbete är för männen framförallt att man får en utlandstjänst. Enligt Sveriges Ingenjörers utlandsenkät från 2014 som riktar sig till utlandsanställda medlemmar är de främsta anledningarna till att man tar en utlandstjänst personliga ambitioner och karriärplaner, önskan om en utveckling i branschen och att man önskar lära känna nya kulturer.

## LÖN

Löneskillnader mellan kvinnor och män existerar i de flesta delar av arbetsmarknaden. Män har högre genomsnittliga medellöner än kvinnor och kvinnor har även en mer hoptryckt lönebild än vad män har. Detta gäller inom såväl privat sektor som kommuner, landsting och stat. Löneskillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga heltidslöner per månad då ingen hänsyn tagits till strukturella skillnader kallas för rålönegapet. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män på hela arbetsmarknaden 2014 var 13,2 procent enligt Medlingsinstitutet, d.v.s. kvinnors lön i procent av männens lön var 86,8 procent.

Fyra av tio ingenjörer, kvinnor såväl som män, har en månadslön i lönespannet 35 000 och upp till 45 000 kronor, se diagram 4.

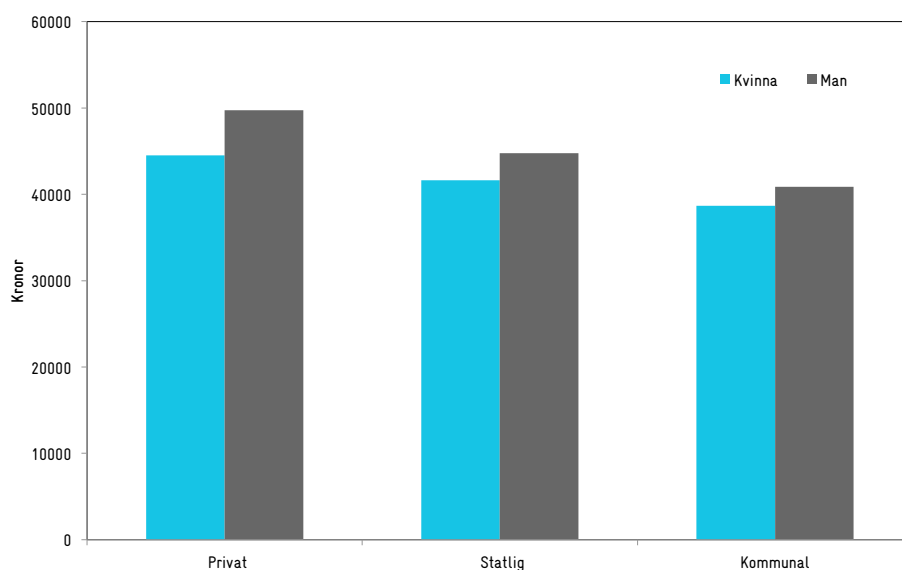
Diagram 4 Månadslön



Enligt Sveriges Ingenjörers löneenkät 2015 var medianlönen 44 000 kronor och medellönen 47 400 kronor 2015. Kvinnorna hade 2015 en medellön på 43 600 kronor och männen 48 800 kronor. Rålönegapet för ingenjörerna var 11 procent. Detta innebär att kvinnor i genomsnitt hade 89 procent av männens löner. Skillnaden är således något mindre än för Sveriges kvinnor och män som helhet. Studien *Rön om lön och kön* från 2014 visar att då man tar hänsyn till och rensar bort för eventuella strukturella skillnader som utbildning, antal yrkesverksamma år, befattning, hel- eller deltidsarbete, region och arbetsmarknadssektor minskar lönegapet mellan ingenjörskvinnor och ingenjörsmän till 5 procent. Dessa 5 återstående procent är en oförklarad löneskillnad.

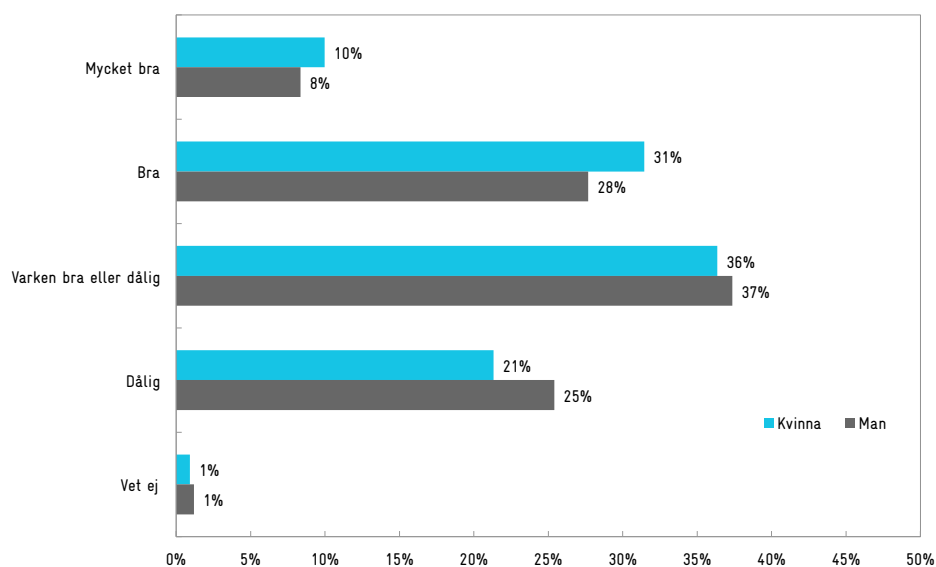
Medellönerna är lägst för både kvinnor och män inom kommunal sektor, följt av statlig sektor. De högsta lönerna återfinns inom den privata sektorn. Kvinnor inom privat sektor har samma medellön som män inom statlig sektor. Diagram 5 visar medellöner per kön och sektor.

Diagram 5 Medellön per kön och sektor



41 procent av kvinnorna och 36 procent av männen anser att deras löneutveckling har varit bra eller mycket bra de senaste åren. 21 procent av kvinnorna och 25 procent av männen anser att den varit dålig, se diagram 6.

Diagram 6 Upplevelse av löneutveckling de senaste åren



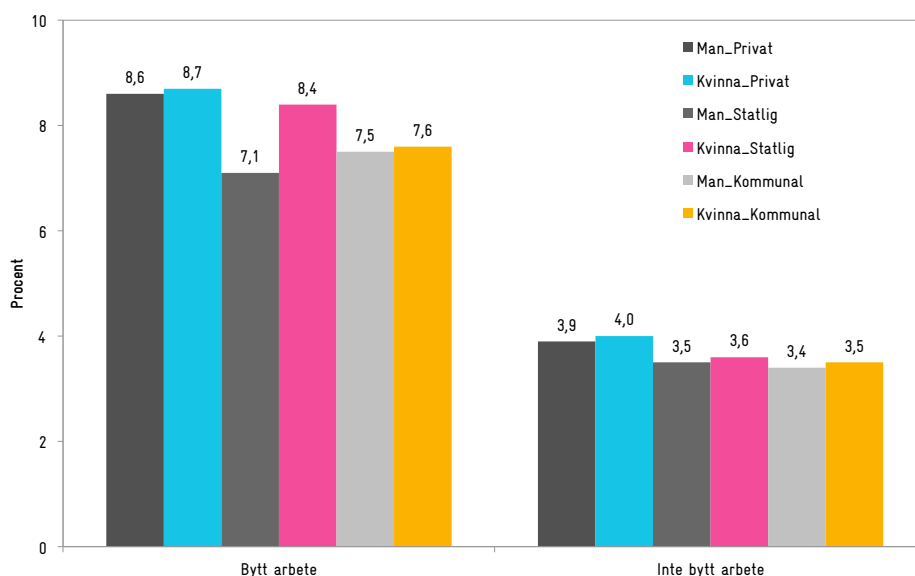
För både män och kvinnor är det i den kommunala sektorn som andelen missnöjda är störst, 28 procent av kvinnorna och 35 procent av männen har svarat att deras löneutveckling varit dålig. Den grupp som är mest missnöjd med sin löneutveckling de senaste åren är män i åldersgruppen 51-55 år, fyra av tio svarar att den har varit dålig. För kvinnorna i samma åldersgrupp är det bara två av tio som anser att den varit dålig. Generellt kan man dock säga att yngre är mer nöjda med sin löneutveckling än de äldre. En dålig löneutveckling kan vara en orsak till att byta jobb. En av fyra ingenjörer som är missnöjd med sin löneutveckling, män som kvinnor, planerar att byta arbetsgivare inom det närmaste året.

Cheferna är avsevärt mer positiva till sin löneutveckling än gruppen som helhet och de manliga cheferna är något mer positiva än sina kvinnliga kollegor. 61 procent av de manliga cheferna och 55 procent av de kvinnliga anser att löneutvecklingen varit bra eller mycket bra de senaste åren.

Beräkningar från Sveriges Ingenjörers löneenkät visar att kvinnor haft en bättre löneutveckling än män de senaste tre åren. Mellan 2012 och 2015 har kvinnliga ingenjörer fått nästan 16 procent i löneökning medan männen fått strax över 14 procent. Dessa siffror avser identiska individer och inkluderar arbetsbyten och befordringar. Det varierar dock mellan sektorerna. Bland kvinnorna har löneökningen under denna period varit bäst inom den privata sektorn och sämst inom den kommunala. Även bland männen har den privata sektorn haft den bästa löneutvecklingen medan statlig sektor haft den sämsta. Detta kan således bevisa missnöjet inom den kommunala sektorn vad gäller löneutvecklingen.

Det var en något högre andel kvinnor än män som bytte arbete 2015, 24 procent jämfört med 20 procent. Detta gäller alla typer av arbetsbyten. Både kvinnor och män bytte i högst utsträckning inom privat sektor. För 2014/2015 var löneutvecklingen för dem som inte bytte arbete drygt 4 procent. För de som bytte arbete var löneökningen närmare 9 procent, det gäller både kvinnor och män. Bäst löneökning hade både kvinnor och män inom privat sektor som bytte arbete, se diagram 7.

Diagram 7 Löneutveckling 2014/2015 per kön och sektor med avseende på arbetsbyte eller inte



Två av tre, både kvinnor och män, anser att deras lön helt och hållet eller åtminstone till stor del motsvarar deras prestationer. En tredjedel svarar att de inte tycker lönen motsvarar prestationerna. Andelen som inte tycker att den motsvarar prestationerna är högre för både män och kvinnor inom den kommunala sektorn. För män inom den kommunala sektorn är siffran så hög som 50 procent. Bland de män som arbetar övertid varje vecka kan man finna en större andel av de som anser att lönen inte motsvarar deras prestationer, 40 procent, än för de som bara arbetar övertid ibland eller aldrig, drygt 30 procent. För kvinnor som arbetar övertid varje vecka är det 35 procent som svarar att lönen inte motsvarar prestationerna, för övriga runt 30 procent. Närmare tre av fyra chefer anser att lönen motsvarar deras prestationer.

Hälften av både kvinnor och män är nöjda med sin lön. Inom den statliga sektorn hittar man den högsta andelen positiva män och kvinnor, 55 respektive 60 procent är nöjda. Sex av tio chefer svarar att de är nöjda med sin lön, vilket är något högre än gruppen som helhet.

Av de som har löner över 55 000 kronor är tre av fyra nöjda med sin lön. De som är minst nöjda med sina löner är de som har löner under 35 000 kronor.

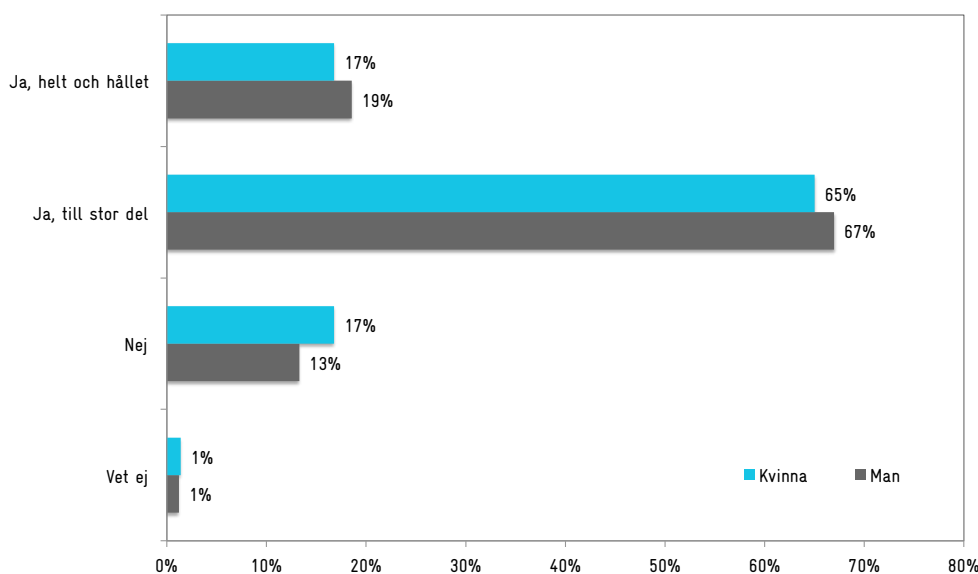
## ARBETSMILJÖ

### ARBETE OCH FRITID

Enligt SCB:s skrift *På tal om kvinnor och män 2014* arbetar Sveriges befolkning i åldersgruppen 20-64 år i genomsnitt åtta timmar per dag, alla veckans dagar. I detta ingår betalt arbete, d.v.s. förvärvsarbete, och obetalt arbete, hemarbete. Kvinnor lägger mer tid på obetalt arbete än män, medan män lägger mer tid på betalt arbete. När det gäller förvärvsarbete arbetar männen i genomsnitt 37 timmar per vecka och kvinnorna 30 timmar. Vad gäller det obetalda hemarbetet lägger kvinnorna ned 26 timmar på detta mot männens 21 timmar. Vid skattningar av arbetstid riskerar det obetalda arbetet att underskattas i jämförelse med det betalda arbetet. I betalt arbete ingår tid för pauser medan då det gäller det obetalda arbetet mäts enbart den faktiska tiden som läggs på respektive uppgift. Detta skulle således kunna medföra att kvinnors totala arbetstid är längre än mäns (*Ojämställd arbetsbörda, Socialförsäkringsrapport 2013:9*).

Kvinnorna har i något högre grad än männen svarat att det är svårt att på ett bra sätt förena fritid och arbete, 17 procent har svarat detta, jämfört med 13 procent av männen, se diagram 8. En klar majoritet, 82 procent av kvinnorna och 86 procent av männen har dock svarat att de helt och hållet eller åtminstone till stor del kan kombinera fritid och arbete.

Diagram 8 Möjlighet att på ett bra sätt förena fritid och arbete





De som arbetar inom den statliga sektorn är de som i störst utsträckning svarar att det går bra att kombinera fritid och arbete. Här återfinns endast 7 procent kvinnor och 11 procent män som svarar att det inte går. Möjligen kan det vara så att det inom den offentliga sektorn ges större möjligheter att arbeta deltid vilket skulle kunna vara en förklaring till att det på ett bra sätt går att kombinera arbete och fritid.

För kvinnorna påverkar det inte om man har barn eller ej om man kan kombinera arbete och fritid, åtta av tio svarar att det är möjligt. Intressant är dock att nio av tio män som har barn svarar att de helt och hållet eller till stor del kan kombinera dessa två. Endast 10 procent av cheferna svarar att de helt och hållet kan förena fritid och arbete, vilket är en något lägre siffra än gruppen som helhet.

I forskningsrapporten *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet* (SOU 2014:30) diskuteras "mamma-vänliga-jobb" där teorin bygger på idén att kvinnodominerande yrken har arbetsformer som gör det lättare att kombinera familj och arbete. Ingenjörsvrket är som tidigare nämnts ett mansdominerat yrke och skulle med resonemanget i rapporten således inte göra det lättare att kombinera arbete och fritid. En orsak till att ingenjörerna har bra möjligheter att kombinera dessa två kan vara flexibla arbetsvillkor, som till exempel möjlighet till deltidarbete, vilket kan vara positivt både för arbetsliv och familjeliv. Det som dock är viktigt att ha i åtanke om man arbetar deltid under en period av sitt arbetsliv är att pensionen minskar. Ur skriften *På tal om Kvinnor och män 2014* kan man utläsa att kvinnor i genomsnitt hade 66 procent av männens pension 2012. Ett av skälen till detta är deltidarbetandet. Således är det viktigt att höja kunskapen kring den ekonomiska effekten av att arbeta deltid. Andra orsaker till den lägre pensionen för kvinnor är förstås även att kvinnor och män under sitt yrkesverksamma liv funnits i olika yrken och att män i genomsnitt haft högre löner än vad kvinnorna haft.

Resultatet från Sveriges Ingenjörers jämställdhetsundersökning visar att kvinnor och män har i lika stor utsträckning möjlighet arbeta hemma om arbetet så tillåter, åtta av tio har möjlighet att göra detta. Den sektor där man i minst utsträckning kan arbeta hemma är den kommunala sektorn och detta gäller för både kvinnor och män. Här är det en av tre som svarat att det inte går. Detta kan naturligtvis vara förenat med vilken typ av arbete man har. Cheferna har något större möjlighet att arbeta hemma om arbetet så tillåter än gruppen som helhet.

Det som ofta gör att det är svårt med kombinationen arbete/fritid är att många har långa restider till och från arbetet vilket minskar tiden till fritid. En del har med flexibla arbetstider möjlighet att arbeta under restiden vilket då kan göra att fritiden ändå inte behöver minska.

## TILLGÄNGLIGHET

I takt med att allt fler har smarta telefoner ökar möjligheten att kunna vara tillgänglig och nåbar utanför ordinarie arbetstid. Detta kan möjliggöra en viss typ av handlingsfrihet för att få vardagen att gå ihop men även leda till ökad stress.

36 procent av kvinnorna och 41 procent av männen är alltid tillgängliga på mobil eller e-post utanför ordinarie arbetstid. Hos kvinnorna skiljer det inte så mycket i svaren mellan sektorerna. Bland männen visar det sig dock att det är de inom privat sektor som drar ner andelen till 41 procent för hela gruppen. Inom privat sektor är det 38 procent som svarat att de alltid är tillgängliga och detta kan jämföras med den offentliga sektorn där man hittar en spridning från 53 procent för de inom statlig sektor till 58 procent för kommunal sektor.

Strax under 10 procent av både kvinnorna och männen svarar att de aldrig är tillgängliga utanför ordinarie arbetstid. Störst diskrepans bland könen för en sektor hittar man inom kommunal sektor, 16 procent av kvinnorna och 3 procent av männen är aldrig tillgängliga på mobil efter arbetstid. Noteras kan att ingen, vare sig bland kvinnor eller män som arbetar inom högskolan, har angivit att de inte är tillgängliga efter arbetstid, vilket dock kanske inte är någon förvåning då personer inom forskningsvärlden många gånger inte har "åtta till fem"-arbeten utan ständigt är i en process av arbetande.

Ur ett åldersperspektiv tycks det vara viktigare för yngre att skilja på arbete och privatliv. Det är män i åldern 41-50 år som är mest tillgängliga utanför ordinarie arbetstid, där svarar hälften att de alltid är tillgängliga. Kvinnor i åldern 26-30 år är de som i lägst grad svarar att de alltid är tillgängliga på mobil eller e-post, endast en av fem kvinnor svarar att de alltid är tillgängliga. Den grupp som kommer närmast är yngre män där 29 procent svarar att de alltid är tillgängliga. Bland cheferna är 70 procent av männen och 61 procent av kvinnorna alltid tillgängliga på mobil och e-post utanför arbetstid.

En av sex svarar att deras arbetsgivare alltid förväntar sig att de är tillgängliga på mobilen eller e-post utanför ordinarie arbetstid. En intressant skillnad mellan kvinnor och män kan man finna inom den kommunala sektorn. Bland kvinnorna svarar bara 6 procent att arbetsgivaren förväntar sig att man alltid är tillgänglig, motsvarande siffra för männen är 30 procent. En bidragande orsak till detta kan vara att bland de manliga ingenjörerna inom den kommunala sektorn återfinns 23 procent chefer och man har kanske ett högre krav på chefer att dessa ska vara tillgängliga även efter arbetstidens slut. 45 procent av de kvinnliga cheferna och 40 procent av de manliga cheferna svarar att det förväntas från arbetsgivaren att man går att nå utanför arbetstid.

Då mobiltelefonen många gånger även används i privat syfte har man den ofta med även utanför ordinarie arbetsid. Det är fler som är tillgängliga på mobilen

för samtal och sms än för e-mail. Det är dock inte så ofta det förekommer samtal utanför arbetstid. En del stänger av mailsynkroniseringen efter arbetstid.

Endast 2 procent av kvinnorna och 4 procent av männen förväntar sig att deras kollegor alltid är tillgängliga på telefon eller e-post. En tredjedel av de svarande, bland både männen och kvinnorna, förväntar sig det ibland. Det är en mycket högre andel bland cheferna som förväntar sig att kollegorna ska vara tillgängliga även utanför arbetstid. Sju av tio kvinnliga chefer och sex av tio manliga svarar ibland eller alltid.

Som chef är det sju av tio som kontaktar sina medarbetare angående arbetsrelaterade frågor utanför arbetstid. Av dessa förväntar sig dock sex av tio inte något svar förrän medarbetaren är i tjänst igen.

## ÖVERTID

En av fyra, kvinnor såväl som män, svarar att de arbetar övertid varje vecka. Över hälften av cheferna uppger att de arbetar övertid varje vecka.

Enligt Sveriges Ingenjörers löneenkät 2015 var det genomsnittliga antalet övertidstimmar 12 per månad för männen och 11 för kvinnorna. Det varierar dock mellan sektorerna, från som lägst 9 timmar inom kommunal sektor för både kvinnor och män till 13 timmar för män inom statlig sektor, följt av 12 timmar för kvinnor inom statlig sektor. 51 procent av de statsanställda civilingenjörerna uppgav i denna enkät att de inte hade rätt till särskild övertidsersättning. Inom den privata och kommunala sektorn var motsvarande siffror 53 respektive 32 procent. En något högre andel män jämfört med kvinnor har inte rätt till övertidsersättning. Bland privatanställda högskoleingenjörer har 61 procent rätt till övertidsersättning, motsvarande siffra bland privatanställda civilingenjörer är endast 42 procent. En förklaring till detta kan vara att det finns en större andel chefer bland civilingenjörerna än högskoleingenjörerna och chefer inte har rätt till övertidsersättning i samma utsträckning. Bland cheferna inom privat sektor är det endast 10 procent som har rätt till övertidsersättning, inom den offentliga sektorn är siffran 26 procent.

## MOBBNING

Enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete och kränkande särbehandling (AFS 2001:1) har arbetsgivaren ansvaret för att mobbning förebyggs. Med mobbning eller kränkande särbehandling avses handlingar som upplevs som kränkande eller på annat sätt oönskade av den eller de som utsätts för dem. Det är viktigt att arbetsgivaren tydligt klargjort att mobbning och kränkande särbehandling inte ska förekomma på arbetsplatsen. Detta kan uttryckas inom ramen för den arbetsmiljöpolicy som ska finnas. Den 31 mars 2016 trädde en ny skrift i kraft men svaren i denna undersökning bygger på de föreskrifter som gällde 2015.

22 procent av kvinnorna har upplevt att mobbning förekommer på arbetsplatsen, motsvarande siffra för männen är 12 procent. Av kvinnorna är det 11 procent som själva varit utsatta för mobbning, av männen 4 procent. Närmare fyra av tio säger att det finns rutiner, till exempel handlingsplan/policy för att motverka mobbning på arbetsplatsen.

Lika stor andel bland cheferna svarar att de upplevt att det förekommit mobbning på arbetsplatsen som gruppen som helhet. Däremot är det en avsevärt högre andel bland cheferna som svarar att det finns rutiner för att motverka mobbning. Detta vittnar således om att det kan saknas rutiner för hur detta ska kommuniceras ut av cheferna till medarbetarna.

### DISKRIMINERING

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Det är arbetsgivaren som har ansvar för att individer inte diskrimineras eller missgynnas på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen beskriver hur arbetsgivare ska arbeta för att främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen, så kallade aktiva åtgärder.

Av de svarande har 20 procent av kvinnorna och 8 procent av männen upplevt att det förekommit diskriminering med avseende på till exempel befordran, lön eller anställningsvillkor på arbetsplatsen. Det som var vanligast förekommande var diskriminering på grund av kön, följt av ålder och etnicitet. En liten grupp har även varit utsatta själva för diskriminering, 13 procent av kvinnorna och 4 procent av männen. Även här är det kön och ålder som är det som flest upplevt. Det är endast en av tio som svarar att arbetsgivaren vidtagit åtgärder för att diskrimineringen ska upphöra.

### SJUKSKRIVNING

Den som varit sjukskriven en längre tid behöver ofta rehabilitering, det vill säga stöd och hjälp för att börja arbeta igen. Arbetsmiljölagen och dess föreskrifter reglerar arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder för att underlätta återgången i arbete. Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för åtgärder av medicinsk, arbetslivsinriktad, yrkesinriktad och social art. Arbetsgivarens ansvar rör den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Sjukskrivningar orsakade av psykosociala problem kan ibland vara svåra att definiera. De kan bota i organisatoriska förändringar på arbetsplatsen såsom omorganisationer, neddragningar eller kanske rent av expansioner. Vad som uppmärksammas som en allt viktigare del av arbetshälsan är tydlighet i organisationen (*Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*, SOU 2014:30). Det är viktigt med klara mål och fungerande arbetsgrupper och medarbetare som har kontroll över sin arbetssituation för att man ska må bra.

Tre procent av kvinnorna och två procent av männen har under det senaste året varit sjukskrivna på grund av psykosociala orsaker under en sammanhängande period på minst en månad. Det som är det vanligaste förekommande är utmattningssyndrom och stress. Hälften är nöjda med arbetsgivarens delaktighet i rehabiliteringen.

En faktor som skulle kunna öka uppkomsten av psykosociala problem är den ökade tillgängligheten. Att alltid kunna bli nådd, under dygnets alla tider, kan för många upplevas som en stressfaktor. Det är viktigt att kunna sätta gränser så att man inte tappar kontrollen över arbete och ledig tid.

## FÖRÄLDRASKAP

### BAKGRUND

Två av tre ingenjörer har uppgivit att de har barn. Nästan samtliga är sammanboende med det yngsta barnets andra förälder.

Enligt Försäkringskassans rapport, *De jämställda föräldrarna* (Socialförsäkringsrapport 2013:8), ökar sannolikheten för ett jämställt föräldrauttag om pappan och/eller mamman har en högskoleutbildning. Ingenjörerna har i mycket hög utsträckning en partner med högskoleexamen. Bland kvinnorna är det 79 procent, motsvarande siffra för männen är 85 procent. Med bakgrund av detta borde det således finnas stora möjligheter för ett jämställt uttag bland ingenjörerna.

Närmare två av tre ingenjörskvinnor har även en partner som också är ingenjör. Av ingenjörsmännen är det 20 procent som har en ingenjörspartner. Det är dubbelt så vanligt att ingenjörskvinnan har en partner som har en chefsbefattning än att mannen har det, 32 procent jämfört med 16 procent. Av de kvinnliga ingenjörer som har en chefsbefattning har hälften en partner som också är chef. En av fyra ingenjörsmän som är chef har en partner som har en chefsbefattning. Detta kan även vara en bidragande orsak till att det är vanligare att ingenjörskvinnan har en partner med en lön i de högre inkomstklasserna än att ingenjörsmannen har det. 43 procent av kvinnorna har en partner som tjänar 45 000 kronor eller mer. Motsvarande siffra för männen är 16 procent.

### FÖRÄLDRALEDIGHET

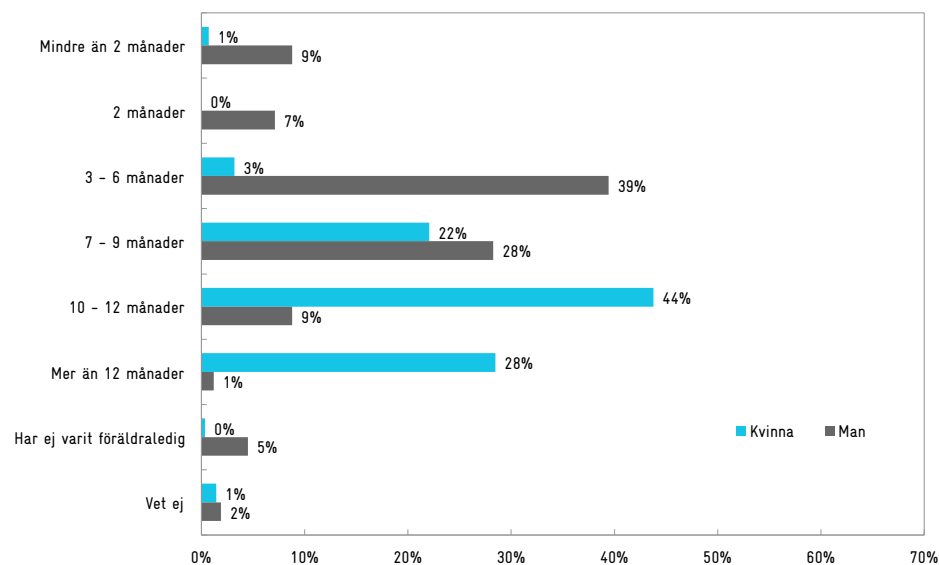
Föräldrapenning betalas ut i 480 dagar per barn. Fram till årsskiftet 2015/2016 var 60 sjukpenninggrundande dagar öronmärkta för den ena föräldern och kunde ej överlätas på den andra partnern. För barn födda från 1 januari 2016 har ytterligare 30 dagar på sjukpenninggrundande nivå reserverats för den ena föräldern vilket nu innebär att 90 sjukpenninggrundande dagar är reserverade för den ena föräldern och kan ej överlätas. Syftet med detta är att öka jämställdheten på arbetsmarknaden, öka jämställdheten vad gäller hemarbete och även stärka barnets rätt till båda föräldrarna. Enligt statistik från Försäkringskassan tar kvinnorna ut 75 procent av dagarna och männen 25 procent.

I denna studie har fokus varit hur länge man har varit hemma i ledig tid, inte hur många föräldrapenningsdagar man tagit ut. Enligt Försäkringskassans rapport, *Ojämställd arbetsbörda* (Socialförsäkringsrapport 2013:9), är kvinnor i genomsnitt föräldralediga 15,3 månader på hel- och deltid, omräknat till heltid 14 månader, och tar ut föräldrapenningsdagar för 9,5 månader. Män är i genomsnitt lediga 3,8 månader på hel- och deltid, omräknat till heltid 3 månader, och de tar ut föräldrapenning för 2,2 månader.

Två av tre ingenjörskvinnor är föräldralediga mellan sju och tolv månader, se diagram 9. Det är endast 28 procent av kvinnorna som varit föräldralediga mer än tolv månader. Bland ingenjörsmännen är det vanligast förekommande att man är föräldraledig mellan tre och sex månader, 39 procent uppgav detta. 38

procent av männen var föräldralediga mer än sex månader, detta är en ökning med 10 procentenheter jämfört med undersökningen *Kids och Karriär* som gjordes 2011.

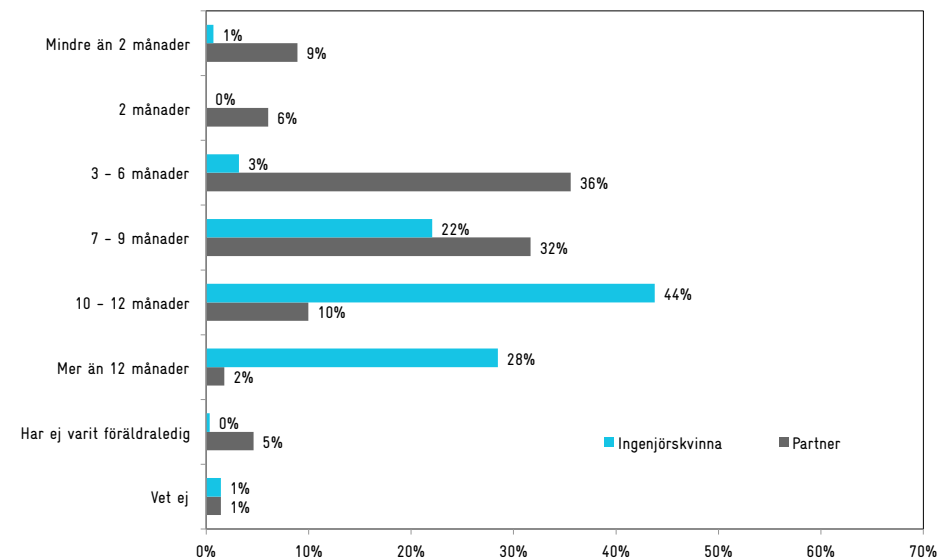
Diagram 9 Ingenjörens uttag av föräldraledighet under barnets första två år. Här avses kalendertid, ej utbetalda föräldrapenningsdagar.



En väldigt liten grupp kvinnor har varit föräldralediga sex månader eller mindre, endast 4 procent av de svarande uppger detta. 94 procent av kvinnorna har varit föräldralediga mer än sex månader. Detta är en minskning med 3 procentenheter jämfört med 2011.

Uppdelningen av föräldraledigheten under barnets första två år mellan ingenjörskvinnan och hennes partner visas i diagram 10.

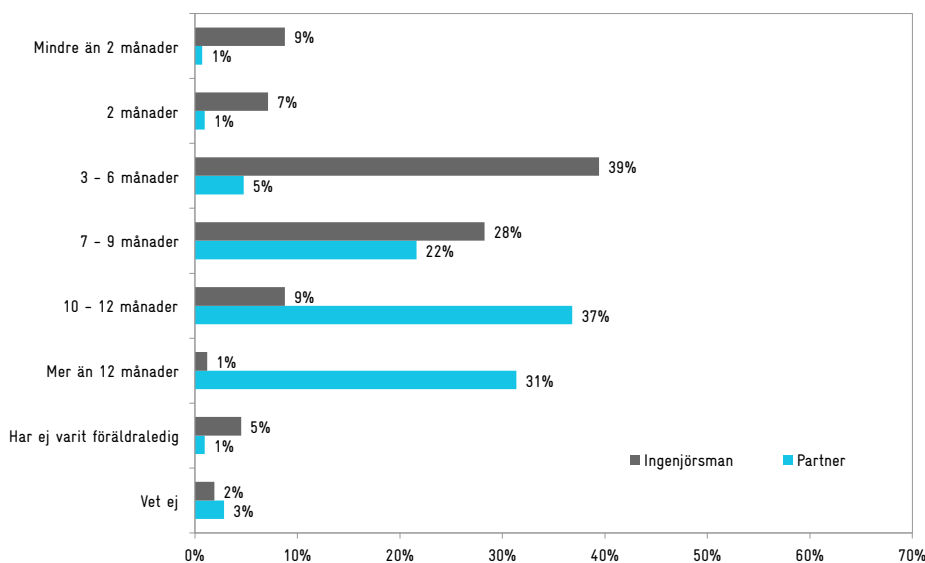
Diagram 10 Ingenjörskvinnans och hennes partners uttag av föräldraledighet under barnets första två år. Här avses kalendertid, ej utbetalda föräldrapenningsdagar.



Som nämnts tidigare har 94 procent av ingenjörskvinnorna varit föräldralediga mer än sex månader. Det vanligast förekommande är att ingenjörskvinnans partner varit ledig mellan sju och tolv månader, 42 procent har uppgivit detta. 44 procent av ingenjörskvinnornas partners har varit lediga längre än sex månader. Detta är en liten ökning med två procentenheter jämfört med hur det såg ut 2011.

Då man tittar på hur ingenjörsmannen och hans partner har delat på föräldraledigheten under barnets första två år visar diagram 11 att det vanligast förekommande är att ingenjörsmannen varit ledig mellan tre och sex månader, 39 procent, och hans partner har varit ledig mellan sju och tolv månader, 59 procent har uppgivit detta. 38 procent av ingenjörsmännen har varit lediga mer än sex månader medan motsvarande siffra för hans partner är 90 procent.

Diagram 11 Ingenjörsmannens och hans partners uttag av föräldraledighet under barnets första två år. Här avses kalendertid, ej utbetalda föräldrapenningsdagar.



Om man jämför hur ingenjörskvinnan tar ut ledighet jämfört med ingenjörsmannens partner så är det något vanligare att ingenjörsmannens partner är föräldraledig mer än tolv månader än att ingenjörskvinnan är det, 31 procent jämfört med 28 procent. Av de som varit föräldralediga längre än sex månader har 94 procent av ingenjörskvinnorna varit det jämfört med 90 procent av ingenjörsmännens partners.

Om ingenjörsmännen jämförs med ingenjörskvinnornas partners förekommer det i något högre grad att ingenjörskvinnans partner varit föräldraledig längre än sex månader än att ingenjörsmannen varit detta, 44 procent jämfört med 38 procent.



Enligt rapporten *De jämställda föräldrarna* (Socialförsäkringsrapport 2013:8) är en annan bidragande faktor till ett mer jämställt uttag vilken sektor man arbetar i. Offentlig sektor ökar sannolikheten för ett jämställt uttag och detta framför allt om båda föräldrarna arbetar inom denna sektor. Vid en uppdelning på arbetsmarknadssektor visar det sig att det är vanligare att kvinnorna i privat sektor är föräldralediga tio månader eller mer än kvinnor i den offentliga sektorn, 74 procent i privat sektor att jämföras med 67 procent inom den offentliga. Inom statlig och kommunal sektor är det vanligast förekommande svaret att ingenjörsmannen är föräldraledig mellan sju och nio månader, kommunal sektor 47 procent och statlig 30 procent. I denna studie har vi ingen kunskap om partners sektortillhörighet men siffrorna visar dock tydligt att det är en lägre andel kvinnor i offentlig sektor som är föräldralediga 10 månader eller mer än de inom privat sektor. Däremot är män i offentlig sektor i högre utsträckning föräldralediga, 7-9 månader, än de inom privat sektor.

Sannolikheten för ett jämställt föräldrauttag för kvinnor ökar även i takt med ökad inkomst. Detta gäller dock inte för männen. Om pappan har den större delen av hushållets pensionsgrundande inkomst minskar sannolikheten för ett jämställt uttag. Om det är mamman som har den större delen av inkomsten är sannolikheten för ett jämställt uttag ungefär lika stort som om mamman och pappan tjänar lika (*De jämställda föräldrarna* (Socialförsäkringsrapport 2013:8)).

Applicerar då ovanstående till ingenjören och ingenjörens partner då det kommer till uttag av föräldraledighet? Lönerna har delats upp i två grupper; löner under 45 000 kronor och löner 45 000 kronor och över. För ingenjörskvinnan är hennes uttag av dagar relativt lika oavsett vilken av de två lönegrupperna hon och hennes partner befinner sig i. Andelen som varit lediga sju månader eller mer varierar mellan 92 och 97 procent. Där både ingenjörskvinnan och hennes partner tjänar under 45 000 kronor har närmare hälften av kvinnornas partners varit lediga sju månader eller längre. I de fall där både ingenjörskvinnan och hennes partner tjänar mer än 45 000 kronor har ingenjörskvinnans partner i jämförelse med övriga i högst utsträckning varit föräldraledig sju månader eller längre, 55 procent svarar detta.

Det är vanligare att de ingenjörsmän som tjänar under 45 000 kronor är föräldralediga sju månader eller mer än de som tjänar 45 000 kronor eller mer, 43 procent jämfört med 33 procent. I de fall då ingenjörsmannen tjänar under 45 000 kronor och hans partner mer än 45 000 kronor svarar 77 procent av ingenjörsmännen att de varit föräldralediga sju månader eller mer. Ett mycket begränsat underlag av löner i denna grupp gör att slutsatserna får tas med stor försiktighet. Runt 90 procent av ingenjörsmännens partners tog ut sju månader eller mer föräldraledighet oavsett inkomst på både mannen och hans partner. Bryter man däremot ut de som varit lediga mer än tolv månader visar det sig att dubbelt så stor andel av ingenjörsmännens partners varit lediga tolv månader eller mer om ingenjörsmannen befinner sig i den lägre inkomstklassen än om han tjänar 45 000 kronor eller mer.

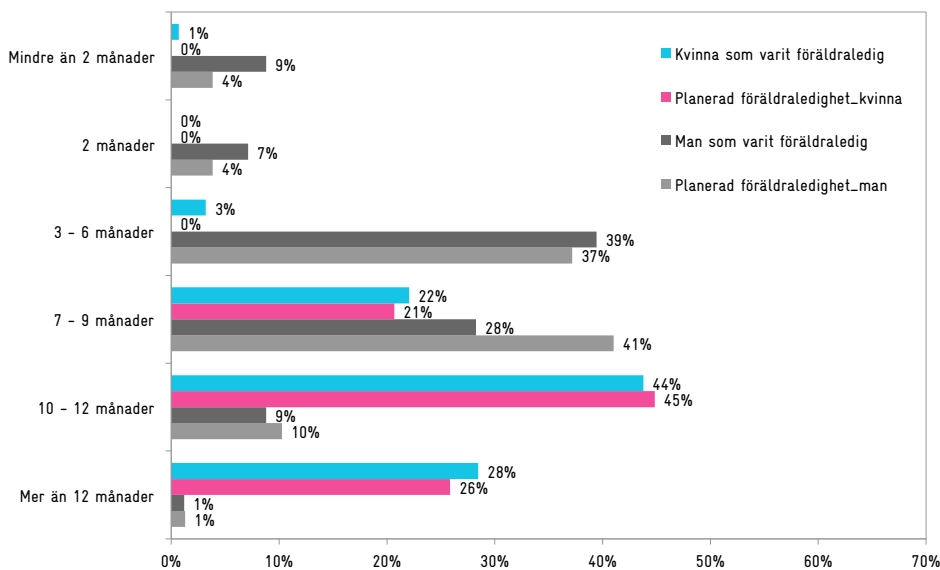
Resonemanget ovan visar att då ingenjörskvinnor har en partner i samma inkomstgrupp som hon själv, tar partnern i större utsträckning ledigt mellan sju och tolv månader än då partnern finns i en annan inkomstgrupp än hon själv. De ingenjörsmän som befinner sig i den högre inkomstgruppen och har en partner i den lägre, det vill säga att mannen har den större delen av hushållets pensionsgrundande inkomst, är de som i minst uträkning är föräldralediga sju månader eller mer. Det borde egentligen inte finnas några ekonomiska anledningar till att man inte skulle dela mer lika på föräldraledigheten eftersom de flesta idag omfattas av kollektivavtal där föräldralön/föräldralönstillägg i avtalet kompletterar föräldrapenningen så att ersättningen motsvarar 90 procent av lönen. Eftersom kvinnorna oavsett lönegrupp är föräldralediga i samma utsträckning så visar detta snarare på att kvinnor och män har olika beteende.

### PLANERAD FÖRÄLDRALEDIGHET

Av de som har så små barn att de inte än börjat på förskolan är det ingen större skillnad i hur ingenjörskvinnorna planerar att ta ut föräldraledighet jämfört med de som redan har varit lediga. Däremot planerar hela 52 procent av ingenjörsmännen att vara föräldralediga sju månader eller längre. Detta ska jämföras med de som redan varit föräldralediga där 38 procent svarade att de var föräldralediga sju månader eller mer. 41 procent av männen planerar att vara lediga mellan sju och nio månader. Av de som redan varit föräldralediga med barn var motsvarande siffra 28 procent, se diagram 12.

Diagram 12 Hur föräldraledigheten tagits ut under barnets första två år jämfört med hur man planerar att ta ut föräldraledighet

("Vet ej"-svaren har exkluderats ur bilden)

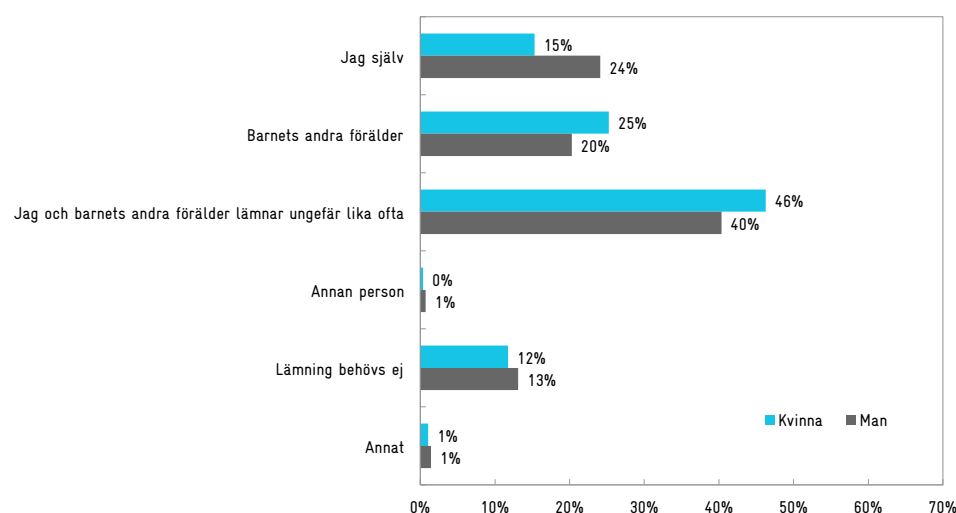


En bidragande orsak till att ingenjörsmännen som ännu inte hade varit föräldralediga planerade att ta ut längre föräldraledighet än de som redan varit, kan vara diskussionerna under 2015 att antalet föräldradagar som inte kunde avstås till den andra parten planerades att öka från 60 dagar till 90 dagar, vilket sedan också beslutades om. Detta leder självklart tankarna till att man uppmuntrades vara föräldraledig längre. Det ska bli intressant att följa hur männen framöver kommer att göra i praktiken.

### LÄMNA/HÄMTA PÅ FÖRSKOLA/SKOLA

Närmare hälften av de svarande, 46 procent av kvinnorna och 40 procent av männen uppger att båda föräldrar lämnar barnet vid förskola/skola ungefär lika ofta, se diagram 13.

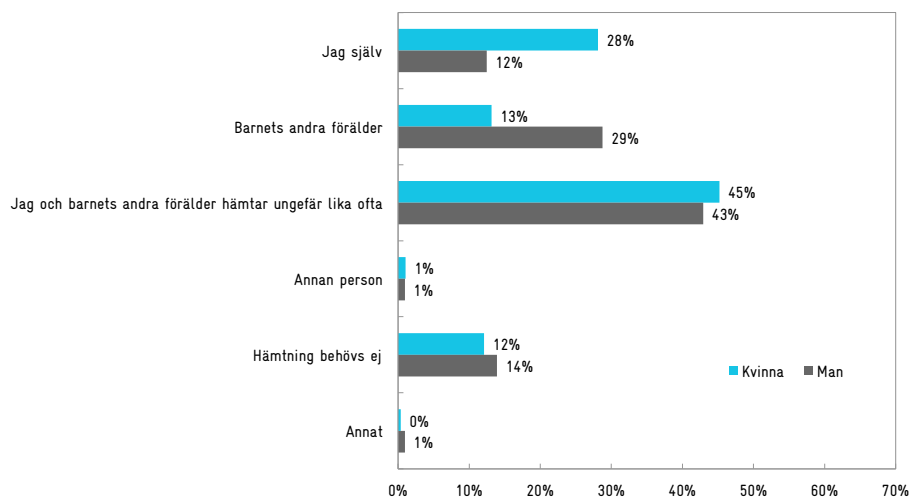
Diagram 13 Vem lämnar oftast vid förskola/skola?



Ingenjörskvinnorna svarar i högre grad att det är barnets andra förälder som oftast lämnar, 25 procent mot 15 procent för dem själva. Ingenjörsmännen svarar i något högre grad att det är de som oftare lämnar än den andra föräldern, 24 procent att de gör det själva mot 20 procent den andra föräldern. Vi har inte någon kunskap om partners kön men om vi skulle anta, i de flesta fall, att partnern är av det motsatta könet skulle man kunna dra slutsatsen att det är något vanligare att det är män som lämnar vid förskola/skola än kvinnor. Kvinnliga chefer är de som i högst utsträckning svarar att man delar på lämnandet ungefär lika, 55 procent svarar detta.

Det omvända gäller vid hämtning av barn vid förskola/skola. Som vid lämnning delar strax under hälften lika på hämtningen. Närmare 30 procent av kvinnorna svarar att de är de som oftast hämtar medan 13 procent svarar att partnern oftare hämtar. 30 procent av männen svarar att det är partnern som hämtar oftast och 12 procent att det är de själva. Av detta kan man utgå från att det är något vanligare att det är kvinnor som hämtar, se diagram 14.

Diagram 14 Vem hämtar oftast vid förskola/skola?



Även vid hämtning delar kvinnliga chefer i något högre utsträckning mer lika med sina partners än deras manliga kollegor och gruppen som helhet, 55 procent svarar detta. Det är en lägre andel chefer som svarar att det är de som hämtar oftast jämfört med gruppen som helhet.

En väldigt liten andel, drygt 5 procent, detta gäller båda könen, svarar att kollegorna ser negativt på att man kommer senare eller går tidigare på grund av lämning till förskola/skola. Yngre män, -35 år, är den grupp som ser mest negativt på att kollegor går tidigare för att hämta än övriga grupper, dock är det endast 10 procent. Det är heller inte en speciellt stor andel som svarar att deras kollegor ser positivt på att de kommer senare eller går tidigare, drygt 6 procent svarar detta. Det är de yngre kvinnorna, -35 år, som är de som i högst grad svarar att de ser positivt på att man kommer senare/går tidigare på grund av lämning/hämtning, drygt 30 procent ser positivt på detta. Detta är inte något anmärkningsvärt då många säkert befinner sig i den situationen själva och således är mer toleranta. Den stora majoriteten dock, tre av fyra, svarar att kollegorna varken ser positivt eller negativt på att man kommer senare eller går tidigare på grund av lämning/hämtning.

Majoriteten av de som lämnat kommentarer på denna fråga anser att det inte är några problem om kollegorna kommer senare eller går tidigare. De flesta har flextid och då anses detta vara helt legitimt bara man arbetar sina timmar och sköter sitt arbete. Det är dock viktigt att man kommunicerar om man blir sen. På vissa arbetsplatser tycks det vara ”regel” med arbetstid på arbetsplatsen mellan 9 och 15 för att möten ska kunna förläggas under denna tid.

Irritation kan uppstå om det är kollegor utan små barn som får merarbete för att småbarnsföräldrar måste gå tidigare. Vissa tycks komma både sent och gå tidigt utan att arbeta deltid vilket kan föranleda schism i arbetsgruppen.

### VÅRD AV SJUKT BARN OCH "VOBBA"

Enligt siffror från Försäkringskassan tar kvinnor ut ungefär 65 procent av den tillfälliga föräldrapenningen och männen 35 procent vid vård av sjukt barn. Sveriges Ingenjörers jämställdhetsundersökning visar att det är väldigt jämnt mellan ingenjörskvinnor och ingenjörsmän vem som är hemma då barnen är sjuka. Hela 69 procent av både männen och kvinnorna har svarat att de är hemma ungefär lika ofta. Det är en liten större andel kvinnor, 19 procent mot männens 9 procent, som svarar att det är de själva som oftast stannar hemma med sjuka barn. Ungefär motsvarande siffror gäller i omvänd ordning att det är barnets andra förälder som är hemma. Utifrån detta kan man således dra slutsatsen att det är något vanligare att det är kvinnorna som är hemma med barnen då de är sjuka, om man antar att partnern är av motsatt kön. Kvinnliga chefer är hemma och vårdar sjuka barn i lika stor utsträckning som den kvinnliga gruppen som helhet, däremot är det vanligare att det är den manliga chefens partner som är hemma, 34 procent, då barnen är sjuka. Dock är det över hälften som delar lika.

15 procent av kvinnorna och 12 procent av männen arbetar alltid hemifrån då deras barn är sjuka, det vill säga de "vobbar" som det kallas. Ytterligare 55 procent av kvinnorna och 54 procent av männen arbetar hemma ibland. Drygt en tredjedel av de svarande, vad gäller både kvinnor och män, arbetar aldrig hemma vid barns sjukdom. Det är en avsevärt lägre andel bland cheferna som svarar att de aldrig arbetar hemifrån då barnen är sjuka, 8 procent av männen och 14 procent av kvinnorna.

Två av tio som alltid är tillgängliga på mobil och e-post, det gäller både kvinnor och män, "vobbar" alltid när barnen är sjuka. Av de som svarat att de alltid "vobbar" är det ingen som svarat att de inte är tillgängliga. Det finns även en grupp som svarar att de aldrig "vobbar" men ändå är tillgängliga på telefon och e-post, 17 procent av kvinnorna och 22 procent av männen. 75 procent av kvinnorna och 69 procent av männen varken "vobbar" eller är tillgängliga utanför arbetstid.

Utifrån Försäkringskassans regler är det inte tillåtet att ta ut vab-ersättning och arbeta hemma. Däremot är det möjligt att ta ut ersättning till exempel halv dag och låta arbetsgivaren betala andra halvan om man då läser mail och arbetar.

## KARRIÄR- OCH LÖNEUTVECKLING

Var femte kvinna anser att karriären påverkats negativt av föräldraledigheten. Detta gäller både de som har äldre och yngre barn. För männen är det åtta procent av de med yngre barn och fem procent av de med äldre barn som påverkats negativt. Mindre än en av tio anser att den har påverkats positivt. Män med yngre barn är de som är mest positiva, en av tio. En klar majoritet har svarat att den varken påverkats positivt eller negativt.

Det är dock en avsevärt högre andel kvinnor än män som anser att löneutvecklingen påverkas negativt av föräldraledigheten. Nästan var tredje kvinna upplever detta. Av männen är det 16 procent av de med yngre barn och 7 procent med äldre barn som har sett en negativ utveckling. Vissa kvinnor som innan ledighet alltid fått en bra löneökning har under ledigheten fått som genomsnittet. En handfull har svarat att den utvecklats positivt. Även här har en majoritet av både män och kvinnor svarat att den varken påverkats positivt eller negativt.

Vissa vittnar om att det förekommit att vikarien har fått tjänsten då man varit föräldraledig eller att tjänsten försvunnit då omorganisation skett. Vissa anser att de tappat den centrala rollen de haft i projektet och lite av bollplanksrollen. Det är i högre grad kvinnorna som anser att de blivit av med sin tjänst när de återkommit efter ledigheten.

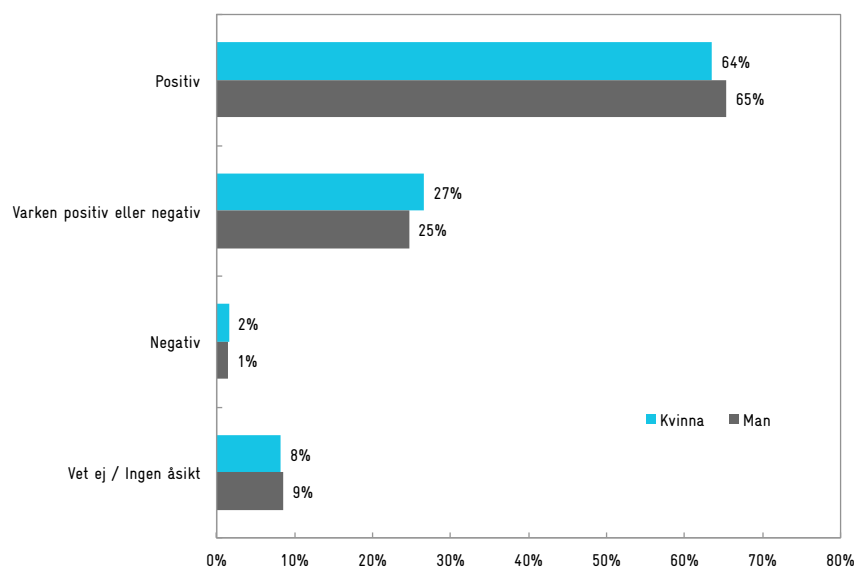
Av de positiva kommentarer som kan utläsas om karriärutveckling och föräldraledighet framkommer att någon fått en chefstjänst under ledigheten, en annan blev tillfrågad vad den ville göra och med lite distans till tidigare uppgifter lättare kunde gå in i en ny roll när den kom tillbaka, någon fick nya intressanta arbetsuppgifter. En del har funderat över sin situation under ledigheten och valt att byta jobb. En liten grupp, både kvinnor och män, anser att ledigheten generellt påverkat dem positivt.

I Sacos skrift, *En tredelad föräldraförsäkring*, är en viktig förklaring till de skillnader i löner och karriärmöjligheter som idag observeras mellan kvinnor och män att kvinnor har en högre frånvaro på arbetsmarknaden. En ojämn uppdelning av föräldraledigheten leder även till att kvinnor många gånger tar huvudansvaret för det obetalda arbetet i hemmet. En uppdelning av föräldrapenningsdagar inom hushållet grundas ofta på ekonomiska argument. För vårdnadshavare vars arbetsgivare har tecknat kollektivavtal borde det inte finnas några ekonomiska orsaker att inte fördela föräldraledigheten mer jämnt. Många arbetsgivare betalar ut föräldralön/föräldraledighetstillägg i minst sex månader.

## INSTÄLLNING TILL FÖRÄLDRALEDIGHET PÅ ARBETSPLATSEN

Närmare två tredjedelar av de svarande, såväl kvinnor som män, upplever att inställningen på arbetsplatsen till föräldraledighet är positiv. Endast ett fåtal anser att det finns en negativ inställning, se diagram 15.

Diagram 15 Hur upplever du inställningen till föräldraledighet på din arbetsplats?



Inom den offentliga sektorn är den positiva inställningen något högre än inom den privata. Inom den privata sektorn svarar 62 procent av kvinnorna respektive 65 procent av männen att inställningen är positiv. Inom den kommunala sektorn är de positiva siffrorna 65 procent för kvinnorna och 72 procent för männen. Det är endast inom den statliga sektorn som kvinnornas positiva andel är högre än männens, 70 procent jämfört med 68 procent.

En majoritet anser även att den närmaste chefen har en positiv inställning till föräldraledighet. Här är dock männen något mer positiva än kvinnorna, 58 procent jämfört med 55 procent. Det är en större andel däremot som svarat att de inte vet. De ingenjörer som har en kvinnlig chef svarar i något högre utsträckning att chefen är positiv till föräldraledighet. Av de kvinnor som har en kvinna som chef svarar 64 procent att inställningen är positiv, för dem med en chef som är man är siffran 51 procent. Män som har en kvinna som chef svarar i 60 procent att inställningen är positiv, för en man som har en man som är chef är siffran 57 procent.

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare underlätta kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap. Närmare 60 procent av de svarande tycker att arbetsgivaren underlättar kombinationen förvärvsarbete och föräldraskap i stor utsträckning. Endast 2 procent anser att arbetsgivaren inte försöker underlätta.

Närmare hälften anser att arbetsgivaren uppmuntrar både män och kvinnor att vara föräldralediga. I många fall ser man dock ingen uppmuntran men det är heller inga som försvårar för föräldraledighet. Fortfarande råder en norm som innebär att kvinnan förväntas vara hemma längre än mannen. Cheferna är även här något mer positiva än gruppen som helhet, två av tre chefer anser att arbetsgivaren uppmuntrar både kvinnor och män att vara lediga.



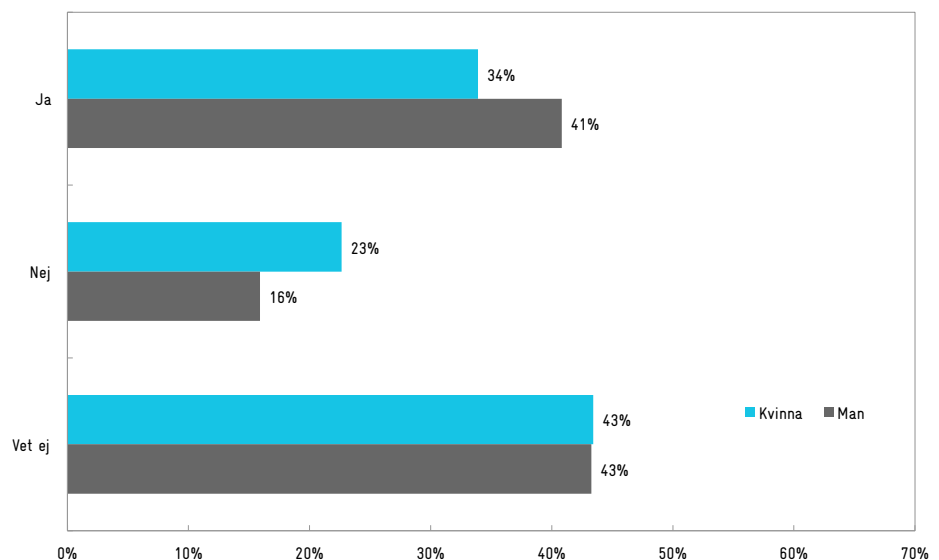
## JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR RÖRANDE ARBETSPLATSEN

De yrken eller organisationer som har en jämn numerisk könsfördelning, t.ex. i spannet 40-60 procent av vardera könet, kallas ibland könsintegrerade (*Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet*, SOU 2014:30). Av Sveriges Ingenjörers medlemmar är cirka 26 procent kvinnor och 74 procent män, d.v.s. inte en könsintegrerad medlemskår. I många av undersökningens öppna svar framkommer att det helt saknas kvinnor på arbetsplatsen.

### JÄMSTÄLLDHETSARBETE PÅ ARBETSPLATSEN

34 procent av kvinnorna och 41 procent av männen anser att det finns ett aktivt jämställdhetsarbete på deras arbetsplats, diagram 16.

Diagram 16 Finns det ett aktivt jämställdhetsarbete på din arbetsplats?

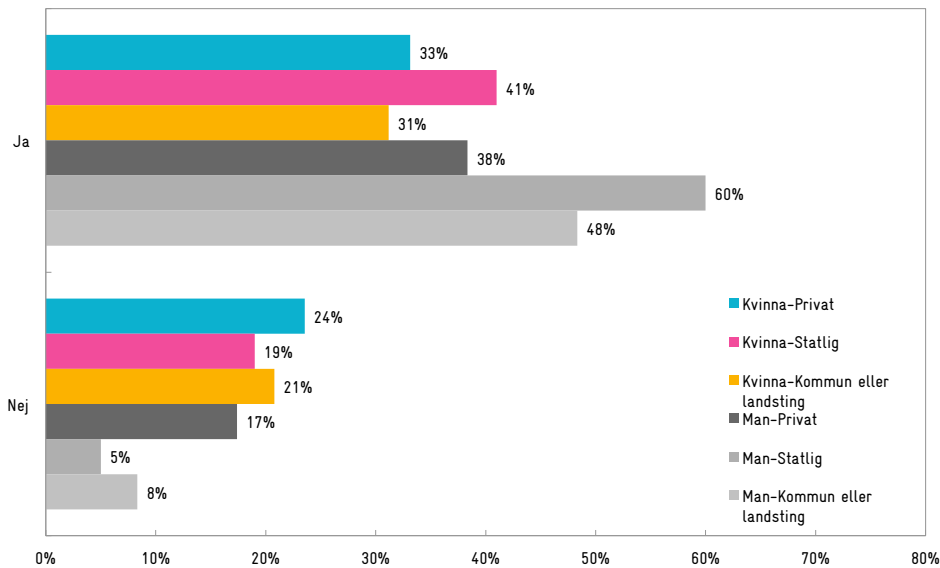


En avsevärt högre andel bland cheferna, 60 procent, än gruppen som helhet, 38 procent, anser att det finns ett aktivt jämställdhetsarbete. Även bland cheferna svarar männen i högre grad ja på frågan än kvinnorna, 62 procent jämfört med 56 procent. Detta visar således på att jämställdhetsarbetet måste synliggöras mer för de anställda.

Variationen är ganska stor beroende på vilken arbetsmarknadssektor man är verksam inom, se diagram 17. Mest medveten om detta tycks man vara inom den statliga sektorn. Intressant att notera är att männen svarar ja i högre grad än vad kvinnorna gör oavsett sektor. Om högskolesektorn bryts ut från den statliga sektorn så är det där den största diskrepansen mellan kvinnor och män finns, 28 procent, detta är dock en liten grupp i sammanhanget.

Diagram 17 Finns det ett aktivt jämställdhetsarbete på din arbetsplats? Fördelat per sektor

(Svarsalternativet "vet ej" är exkluderat ur diagrammet).



Oavsett hur könsfördelningen ser ut på arbetsplatsen svarar drygt en tredjedel av kvinnorna att det finns ett aktivt jämställdhetsarbete. Männerna svarar som sagt i något högre grad att det finns ett aktivt jämställdhetsarbete och framförallt i de fall då arbetsplatsen till största delen består av kvinnor.

## JÄMSTÄLLD REKRYTERING

Sex av tio anser att det finns en vilja att rekrytera mer jämställt på arbetsplatsen, inom staten är det närmare tre av fyra. Det finns kvinnor som hävdar att viljan finns men att det inte görs i praktiken. Vissa rekryterar någon som är lik sig själv och finns det många manliga chefer på arbetsplatsen är det lätt att det blir män som rekryteras. Många, både kvinnor och män, poängterar att det är viktigare att rekrytera efter kompetens, inte kön. Kommentarer har inkommit av vikten att rekrytera mer jämställt, inte bara avseende kön utan även att det ska finnas en bra balans mellan unga och äldre, etnicitet och sexuell läggning. Vissa män anser att man väljer kön framför kompetens för att det är så det ska vara. Det som många gånger gör att problem uppstår vad gäller att rekrytera mer jämställt är att det finns en önskan att få in fler kvinnor på arbetsplatsen men att det är svårt att finna kvinnor med rätt kompetens då de är så få inom vissa branscher. Viljan hos cheferna är lite högre än för gruppen som helhet. Bland de manliga cheferna svarar hela åtta av tio ja på detta.

I *Jämställt arbete? Organisatoriska ramar och villkor i arbetslivet* (SOU 2014:30) diskuteras vad som kan hända om man främst anställer kvinnor till en organisation för att på så sätt möjliggöra att få en större andel kvinnliga chefer på sikt. Det kommer i första hand att påverka organisationens struktur. Ett ökat antal kvinnor på ledande positioner innebär inte per automatik att det för den skull blir en mer jämställd organisation. Problem kan fortfarande finnas kvar att det är svårare för kvinnor att klättra på karriärsstegen, påverka beslut och även löneskillnader. En jämn könsfördelning behövs dock på alla positioner.

### KARRIÄRHINDER OCH MÖJLIGHETER

22 procent av kvinnorna och 6 procent av männen upplever att det finns ett karriärshinder på grund av kön (glastaket) på arbetsplatsen. Av de kvinnliga cheferna har 29 procent svarat att det finns ett hinder.

En av fem kvinnor anser inte att kvinnor och män har samma möjligheter till karriär och befordran på arbetsplatsen, motsvarande siffra för männen är en av tolv. Det är främst kvinnor i privat sektor som är mest negativa, 21 procent följt av statlig sektor, 16 procent. Majoriteten, 73 procent av männen och 57 procent av kvinnorna anser dock att samma möjligheter finns. Den högsta siffran står männen inom kommunal sektor för, 78 procent. Cheferna svarar i något högre utsträckning att det finns samma möjligheter till karriär och befordran, 65 procent av de kvinnliga cheferna och 83 procent av de manliga svarar detta.

I de fall där man inte anser att möjligheterna är lika går åsikterna väldigt ofta isär. Kvinnorna anser att männen har lättare till karriärmöjligheter just för att de är män. Det är enklare att få en chefsposition för en man. Det saknas ofta kvinnor i de högre chefsskikten. Bland männen är det däremot många som vittnar om att det idag är fördel att vara kvinna. Viljan att få in fler kvinnor på högre positioner är stark vilket gör att många gånger är andelen kvinnor i ledande positioner på företaget avsevärt högre än andelen kvinnor i stort på företaget. Många kommenterar dock att de tror, och hoppas, att man ger alla anställda lika möjligheter oavsett kön.

### LÖNESÄTTNING

Ingenjörer ska lönesättas utifrån kompetens, och kön ska inte vara något som påverkar lönesättningen. Arbetsgivaren bär ansvaret för att någon löneskillnad inte förekommer mellan män och kvinnor. En god prestation ska ge en bra löneutveckling. Lönesättningen ska vara individuell och differentierad och grundas på individens utbildning, prestation, ansvar, kompetens och erfarenhet. Lönen ska spegla ingenjörens bidrag till verksamheten, inte ingenjörens kön.

Drygt en tredjedel anser att lönen sätts könsneutralt av chefen. För många är det omöjligt att ha en uppfattning då man inte vet vad kollegorna tjänar. Det både män och kvinnor poängterar, är att män är bättre på att framhäva sig, kvinnor har lägre förväntningar och ställer inte lika höga krav på löneutveckling, lägger sig lägre vid förhandlingar vilket medför att de släpar efter. Det är viktigt att kunna beskriva vad man gör och de som inte är lika duktiga på detta kan missgynnas, detta gäller förstås kvinnor såväl som män. När det gäller cheferna anser drygt sex av tio att lönen sätts könsneutralt.

Det är viktigt att chefen ger samma typ av återkoppling till både män och kvinnor, inte bara säger att arbetet är bra utan att man får konstruktiv återkoppling.

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska alla arbetsgivare vart tredje år genomföra en lönekartläggning. Bland respondenterna svarar strax under hälften att det görs, en av tio uppger att detta inte görs och närmare hälften vet inte. Inom den statliga sektorn är man mest medveten om att lönekartläggning görs, 53 procent svarar ja på detta. När det gäller cheferna har de ha en högre kunskap i att lönekartläggning görs på arbetsplatsen, 69 procent av de kvinnliga cheferna och 76 procent av de manliga cheferna svarar att detta görs.

#### **FÖRVÄNTNINGAR/ANSVAR**

Att förväntningar på kvinnors och mäns prestationer varierar på arbetsplatsen vittnar nästan en av fem kvinnor om. En mycket liten andel män, 6 procent, anser detta. En del kvinnor tycker att de får utföra mer administrativt jobb än vad männen gör, de gamla sekreterarjobben läggs ofta på dem, de ska gärna styra upp arbetet och förväntas vara bättre på projektledning istället för som männen ha den tekniska kompetensen. En del kvinnor anser att de förväntas vara mer noggranna och prestera mer. Men några svarar att de förväntar sig mindre av männen och att kvinnor faktiskt levererar mer pricksäkert. Det krävs mer av kvinnorna för att vinna respekt och erkännande. Man måste vara lite bättre för att vara lika bra. Männen å sin sida anser i vissa fall att kraven är lägre ställda på kvinnorna, kanske för att man ska uppnå jämnare könsfördelning.

Sju av tio anser att kvinnor och män med liknande tjänst tilldelas lika svåra arbetsuppgifter vad gäller ansvarsnivå. Detta ska som vissa uttrycker det självklart vara kopplat till kompetens och inte till kön.

Arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte 25 eller fler anställda ska vart tredje år upprätta en jämställdhetsplan och dokumentera de åtgärder som under de kommande åren behövs på arbetsplatsen gällande

arbetsförhållanden, rekrytering och löner. Fyra av tio uppger att det finns en jämställdhetsplan på arbetsplatsen. Hälften av de svarande är dock ovetandes. I de fall en plan finns, uppger 29 procent av kvinnorna och 43 procent av männen att denna kommuniceras ut till medarbetarna. Cheferna har som i flera av frågorna tillgång till mer information än gruppen som helhet, och svarar således i högre utsträckning att en jämställdhetsplan finns, två av tre är medvetna om detta.

Det är en självklarhet att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. En av tre kvinnor svarar att arbetsgivaren arbetar förebyggande och främjande för att så ska ske, motsvarande siffra för männen är fyra av tio. Det tycks vara vanligare att man arbetar med dessa frågor på central nivå än på lokal nivå. Lokalt förtroendevalda tycks i vissa fall vara aktiva i jämställdhetsarbetet. Det finns de som inte ser några problem alls i detta utan snarare anser att deras företag arbetar aktivt med mångfald och alla människors lika värde. Över hälften av cheferna anser att arbetsgivaren arbetar förebyggande och främjande för lika rättigheter och möjligheter, 51 procent av de kvinnliga cheferna och 63 procent av de manliga svarar ja på detta.

#### **FÖRDELAR/NACKDELAR MED EN JÄMSTÄLLD ARBETSGRUPP**

De flesta anser att en jämställd arbetsgrupp berikar. En mixad/dynamisk grupp leder till trevligare arbetsklimat, att stämningen i gruppen blir bättre, att fler aspekter/infallsvinklar kan tas tillvara än om det är en homogen grupp och att kreativiteten främjas. Det kan även vara ett sätt att ta tillvara resurser, synsätt och idéer. Att ha olika bakgrund kan vara nyckeln till kreativa och innovativa arbetsplatser som är effektiva. Det som dock poängteras är man får inte bara se till kön utan att det är mångfald som är viktigt. Det ska inte bara vara en blandning av kvinnor och män i gruppen utan det är minst lika viktigt att gruppen har en mixad åldersuppsättning, etnisk representation, sexuell läggning och religion. Ju mer mångfald desto bättre beslut och process, det ger en bredare erfarenhet och perspektiv på olika saker. Ibland kan det dock vara svårt att rekrytera kvinnliga ingenjörer.

Nackdelar med en jämställd arbetsgrupp uppträder om den inte baseras på kompetens utan att jämställdhet uppnås genom kvotering. Den som är bäst lämpad ska ha tjänsten. Kompetenta medarbetare är det viktigaste, inte vad man har för kön eller ursprung.

## SLUTSATSER

Ingenjör är ett yrke som till majoritet består av män. Så har det varit genom historien, så ser det fortfarande ut på en del utbildningar, och således även på en del arbetsplatser och i arbetslivet. Men det betyder inte att ingenjörsyrket är mer lämpat för män än kvinnor. Ingenjören har en viktig roll i samhället. Ingenjörerna bidrar till samhällsutveckling, tillväxt och välfärd, och Sverige behöver ingenjörer.

Våra ingenjörers visioner leder oss steg för steg mot ett bättre samhälle. Det är deras innovationskraft som löser våra gemensamma problem, höjer standarden, genererar tillväxt och skapar fler jobb på vägen.

Sveriges Ingenjörer verkar för en mer jämställd medlemsgrupp och att alla hinder, förväntningar och normer som innebär att någon väljer bort en ingenjörsutbildning – i tron att individen utifrån sitt kön inte är lämpad – undanröjs. Bilden av vem som är bäst lämpad för att vara ingenjör får aldrig begränsas till kön. Inte heller ska normer styra vem som har ett teknikintresse eller vad teknik innebär. Och det sker en förändring, andelen kvinnliga medlemmar ökar.

I vår undersökning konstaterar vi att mycket är lika i åsikterna hos våra ingenjörer, oavsett om de är män eller kvinnor. Men några delar förtjänar att lyftas fram.

Ingenjörer är mer jämställda än många andra grupper. Ingenjörer som är män tar ut mer föräldraledigt än snittet, och hämtning och lämning på förskola/skola fördelas hyfsat lika mellan vårdnadshavarna.

Men ändå upplever kvinnor i högre utsträckning än män att föräldraledigheten har en negativ inverkan på karriären, trots att det finns ett skydd i lagen för detta.

Det konstateras även att det kvarstår en löneskillnad mellan män och kvinnor. Sveriges Ingenjörer har i tidigare rapport konstaterat en oförklarlig skillnad på 5 procent. Lönenkäten visar att kvinnors löneutveckling varit något högre än männens, så förhoppningsvis kommer skillnaden mellan könen med tiden att jämnas ut.

Normer och attityder påverkar alla människor, så även de individer som svarat på enkäten. Hur kommer vi tillrätta med att individens kön ändå verkar påverka, och hur ska individen få göra sin val trots eller på grund av sitt kön? Det krävs många olika insatser för att kön inte ska påverka. En viktig del är att prata om det och att jobba systematiskt med jämställdhet. Det krävs analys, kunskap och vilja till förändring för att något ska ske. Många arbetsplatser ser jämställdhet inte enbart som en rättvisefråga utan också som en konkurrensfördel och nyckel till ökad lönsamhet, samt ur nyttoperspektiv en framgångsfaktor. En heterogen arbetsgrupp kan skapa förutsättningar för kreativitet och innovationer.

## BAKGRUNDSDATA

Enkäten skickades ut i maj 2015 till 4 906 respondenter i åldern 25-54 år som hade en registrerad e-post. Av dessa var 68 procent män och 32 procent kvinnor. 1 540 fullföljde enkäten och där fördelade sig svaren på 58 procent män och 42 procent kvinnor, det vill säga en överrepresentation av svar från kvinnorna. Om man studerar gruppen som helhet så skulle detta kunna innebära en snedvridning av resultaten men då man tittar på grupperna var för sig så spelar detta ingen roll. För att säkerställa de totala resultaten har dessa viktats och detta gav ingen skillnad.

Svar har även använts från de som bara svarat på delar av enkäten.

- 98 procent av respondenterna var yrkesverksamma, resterande två procent arbetssökande och studerande. Det var endast de yrkesverksamma som besvarade enkäten. Även de som endast bedrev eget företag exkluderades ur undersökningen.
- 75 procent av de kvinnliga svarande och 85 procent av de manliga arbetade i privat sektor. Inom kommunal sektor återfanns 12 procent kvinnor och 7 procent män. Den statliga sektorn sysselsatte 14 procent kvinnor och 9 procent män.
- 96 procent av kvinnorna och 97 procent av männen hade en tillsvidareanställning.
- 88 procent av kvinnorna och 95 procent av männen arbetar heltid, övriga arbetar deltid mellan 75-99 procent.
- 15 procent av kvinnorna och 16 procent av männen har en chefstjänst.
- 70 procent av kvinnorna har en manlig chef, motsvarande siffra för männen är 77 procent.

För att kunna göra vissa analyser har lönerna delats upp i två grupper för att underlaget inte ska bli för litet. Lönen har delats upp i de som tjänar under och över 45 000 kronor.

Vi vet om den svarande är man eller kvinna. Vi vet dock inte könet på den svarandes partner.

Undersökningen gjordes innan det togs beslut om en tredje öronmärkt föräldramånad.

