Sveriges Ingenjörers Mångfalds- och jämställdhetspolitiska program

Sveriges Ingenjörer

Sveriges Ingenjörer

Ingenjörsfullmäktige 2022
Sammanträdesdatum 2022-11-20-22

Protokoll bilaga 3

Sveriges Ingenjörers mångfalds- och jämställdhetspolitiska program

Våra utgångspunkter

Sveriges Ingenjörer strävar efter ett samhälle präglat av mångfald och jämställdhet. Vår strävan vilar på principen om alla människors lika värde. Alla människor oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnicitet, trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, födelseort och socioekonomisk bakgrund ska ha samma rättigheter och möjligheter till utbildning, arbete och självförverkligande. Vi är övertygade om att jämställda och inkluderande arbetsplatser uppnår högre resultat tack vare en berikande tillgång på olika kompetenser, personlighetstyper och perspektiv.

För att uppnå vår strävan behöver flera förändringar ske. Förändringarna behöver ske både i det lilla och i det stora. De behöver ske i människors vardagsliv: i hemmet, på jobbet och ute i samhället. Vi ämnar identifiera och undanröja de hinder som orättvist sorterar bort och stänger dörrar för människor. En ingenjör ska inte bedömas utefter hens kön, funktionsvariation eller bakgrund. Så länge rasism, sexism och olika typer av diskriminering breder ut sig i det svenska samhället har vi ett stort arbete framför oss. Först när dessa hinder är undanröjda, och inte längre tillåts begränsa och försvåra för människor, har vi uppnått vårt mål om ett samhälle präglat av tolerans och mångfald.

I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön, kvinna och man, och det är dessa som jämställdhetspolitisk och officiell statistik i regel utgår ifrån. Därför utgår även Sveriges Ingenjörers program från detta. Det är dock viktigt att ha i åtanke att det finns personer som inte identifierar sig inom tvåkönsnormen.

Det finns idag många talangfulla människor som på grund av faktorer såsom kön, socioekonomisk bakgrund eller funktionsnedsättning möter hinder som gör att de väljer bort ingenjörsyrket. De hade kunnat bli skickliga ingenjörer som bidragit till svensk innovationskraft. Nu går samhället miste om detta. Vi vill se en breddad rekrytering till ingenjörsyrket, med förbättrade förutsättningar för underrepresenterade grupper att kunna utbilda sig till, och sedan arbeta som, ingenjörer på rättvisa villkor.

Programmet tar sikte på FN:s globala hållbarhetsmål
#5 Jämställdhet

#10 Minskad ojämlikhet

#16 Fredliga och inkluderande samhällen

Sveriges Ingenjörer

Ingenjörsfullmäktige 2022
Sammanträdesdatum 2022-11-20-22

Protokoll bilaga 3

Mångfald - Våra åsikter

- **Utbildningsystemet ska erbjuda alla, oavsett funktionsvariation eller socioekonomisk bakgrund, goda möjligheter att rustas för en ingenjörskarriär**

- **Arbetsgivarna behöver använda mångfald i *employer branding* för att säkerställa kompetensförsörjning**.
  Genom att bli bättre på inkludering och mångfald kan företag bli mer attraktiva som arbetsgivare, och tillskansa sig mer spetskompetens

- **Arbetsgivarnas rekryterings- och befordransprocesser ska bygga på kompetens och erfarenhet och vara fria från diskriminering**

- **Arbetsgivarna behöver utforma tydliga mål för mångfaldsrepresentation som går att följa upp**

- **Skärp tillsynen av arbetsgivarna att ta fram riktlinjer och aktiva åtgärder mot trakasserier på arbetsplatsen.**
  Diskrimineringslagens efterlevnad måste stärkas.

- **Arbetsgivarna behöver bli bättre på att ta vara på alla ingenjörer som finns i Sverige genom att starta mentorprogram samt erbjuda praktikplatser.** Nyanlända ingenjörer ska få yrkesverksamma ingenjörer som mentorer för att underlätta inträdet till det svenska arbetslivet.

- **Arbetsgivarna ska säkerställa inkluderande arbetsplatser genom att utforma nödvändiga anpassningar.** Fysiska, digitala, organisatoriska och sociala hinder ska undanröjas så att alla anställda känner sig välkomna och inkluderade på arbetsplatsen.

Sveriges Ingenjörer

Ingenjörsfullmäktige 2022
Sammanträdesdatum 2022-11-20-22

Protokoll bilaga 3

Jämställdhet - Våra åsikter

- **Utbildningssystemet ska ges ett förstärkt uppdrag att överbrygga hindren för kvinnor att välja tekniska ämnen**

- **Arbetsgivarna behöver rikta sig till unga kvinnor i grundskolan i *employer branding* för att väcka intresse för ingenjörsyrket**
  En framtida rekryteringsbas kan säkras och en jämnare könsfördelning inom professionen uppnås.

- **Arbetsgivarna ska aktivt arbeta för att eliminera de systematiska löneskillnaderna mellan män och kvinnor inom ingenjörsyrket**
  Större insatser än idag krävs för att nå jämställda löner och karriärmöjligheter mellan män och kvinnor.

- **Slopa kvalifikationstiden för föräldralön i kollektivavtalen**
  Dagens kvalifikationskrav på 12 månader i vissa avtal innebär inlåsningseffekter för dem som vill byta jobb samtidigt som de planerar barn.

- **Kollektivavtalen ska tydligare uppmuntra till ett jämnare uttag av deltidsledighet mellan män och kvinnor**
  Deltidsarbetet försämrar många kvinnors löner och pensioner.

- **Arbetsgivarna ska ta krafttag mot kvinnors sjukskrivningar**
  En god arbetsmiljö måste garanteras för alla. Insatser är nödvändiga för att få ned kvinnors betydligt högre sjukpenningtal än män.

- **Arbetsgivarna ska aktivt verka för jämställda karriärmöjligheter inom ingenjörsyrket**
  En transparent och könsmedveten rekryterings- och befordransprocess ska tillämpas. Avtal ska uppmana till rekrytering från det underrepresenterade könet till chefspositioner.

- **Föräldraledighet ska inte gå ut över tjänstepensionen**
  Arbetsgivarna ska vara skyldiga att göra fulla inbetalningar till tjänstepensionen, såväl ITP 1 som ITP 2, under anställdas föräldraledighet.

- **Inför en tredelad föräldraförsäkring.**
  Ett mer jämställt uttag av föräldraledigheten leder till en mer jämställd arbetsmarknad. 130 dagar av föräldrapenning ska vara vikta åt vardera föräldern och 130 dagar vara fritt överlåtningsbara.

Sveriges Ingenjörer

Bilaga 2: Omvärldsanalys

fastställs av förbundsstyrelsen efter fullmäktige beslutat program

Diskriminering och förutfattade normer

Det finns sju fastställda diskrimineringsgrunder i diskrimineringslagen: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. När människor stoppas, hindras, motarbetas, ignoreras eller trakasseras utifrån dessa innebär det diskriminering. Ett begrepp relevant för kontexten är också funktionsvariation. Detta beskriver att egenskaper och förmågor ser olika ut hos befolkningen. Men grunden för diskriminering är behandlingen av människor med någon form av nedsatt förmåga, det vill säga en funktionsnedsättning.

Det finns även andra angreppspunkter som inte inkluderas i de sju diskrimineringsgrunderna, men som har en lika destruktiv funktion. Här hör till exempel nationalitet och socioekonomisk bakgrund. När människor bedöms utifrån faktorerna ovan går samhället miste om människors kompetens, erfarenheter och personliga egenskaper. Det är en förlust för arbetsmarknaden och en förlust för samhället. Diskriminering är ett utbrett fenomen inom rekrytering och befordran. Flera studier har visat hur människor med utländsk bakgrund eller med utländskt klingande namn sorteras bort i rekryterings- och befordransprocesser trots starka, och för tjänsten relevanta, meriter och erfarenheter. I flera fall tillsätts tjänster av inrikes födda sökande med sämre meriter och erfarenheter.

I andra fall kan rekryteringen styras av förutfattade normer. När exempelvis en chefsposition ska tillsättas kan arbetsgivare leta efter egenskaper de associerar med en man såsom förmågan att fatta tuffa beslut och leda en grupp. En kvinna med rätt kompetens, meriter och erfarenheter för chefstjänsten sorteras bort till förmån för en manlig sökande med sämre meriter, då hon inte bedöms leva upp till de normer arbetsgivaren associerar med tjänsten. Människor med funktionsnedsättningar och avvikande personlighetsdrag råkar ofta ut för samma sak. Det finns också exempel på tester som arbetsgivare använder sig av vid rekrytering som verkar i diskriminerande riktning mot människor med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF).

Vid sidan av att arbetsgivaren stänger dörren för en kompetent sökande och får en mindre kompetent rekrytering, leder diskriminering och förutfattade värderingar till en rad andra negativa konsekvenser. Kompetenta personer som sorteras bort kan tvingas ta mindre kvalificerade jobb, och i värsta fall välja bort en ingenjörskarriär. Avsaknad av representanter och förebilder för underrepresenterade grupper kan i nästa steg påverka nyrekryteringen till yrket. Om exempelvis inte kvinnor, människor med utländsk bakgrund eller människor med funktionsnedsättningar får inta chefspositioner och framträdande ingenjörstjänster, inspireras inte nästa generation inom grupperna att välja yrket. En enorm potential förblir outnyttjad, i stället för att gynna svensk arbetsmarknad och innovationskraft.

Sveriges Ingenjörer vill i stället att lika rättigheter och lika möjligheter att delta i utbildning och arbete ska råda för alla människor i Sverige. Då krävs att alla rekryterings- och befordransprocesser är transparenta, fria från diskriminering, godtycke, fördomar och förutfattade värderingar, och i stället baseras på kompetens i ett objektivt urval. Arbetsgivaren behöver ha en medvetenhet om vilka grupper som är underrepresenterade inom tjänsten och yrket. Rekryteringen bör sträva efter en ökad representation för den underrepresenterade gruppen, även om kompetens alltid ska komma först. Avtal ska därför uppmana arbetsgivarna att rekrytera från det underrepresenterade könet till chefspositioner, i de fall det finns två sökanden av olika kön med samma kompetens och meriter.

Riktlinjer och anpassningar på arbetsplatsen

En central förutsättning för lika rättigheter och möjligheter är det förebyggande arbetet mot diskriminering. Diskrimineringslagen slår fast att ansvaret vilar på arbetsgivaren att med aktiva åtgärder förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Här ingår att ha tydliga riktlinjer och rutiner mot alla former av trakasserier, och aktivt tillämpa dessa i det dagliga arbetet. Värdet av att ha detta på plats blev uppenbart för många under hösten 2017, då #me too-rörelsen spred sig över världen. I Sverige, liksom i många andra länder, trädde många kvinnor fram från alla möjliga branscher och delade med sig av sina erfarenheter av att bli utsatta för sexuella trakasserier och övergrepp. Vittnesmålen synliggjorde hur utbredda dessa fenomen är på svensk arbetsmarknad. Det står klart att många arbetsplatser behöver bli betydligt bättre på att efterleva lagen i sitt arbete mot diskriminering och trakasserier.

I vissa fall brister kunskapen om hur man som arbetsgivare kan driva ett förebyggande arbete mot diskriminering genom aktiva åtgärder. Men det har också funnits en avsaknad av incitament. Den statliga utredningen *SOU 2020:79 Effektivare tillsyn av diskrimineringslagen* tillsattes för att analysera tillsynen och föreslå åtgärder som kan göra efterlevnaden av lagen bättre ute på landets arbetsplatser. Utredningen föreslår bland annat ökade tillsynsmöjligheter för Diskrimineringsombudsmannen i samverkan med Arbetsmiljöverket, samt öppnar upp för införandet av sanktionsavgifter för arbetsgivare som inte lever upp till lagen. Förslagen kan om de införs få en positiv inverkan på efterlevnaden av lagen. En annan möjlig åtgärd är att göra diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder semidispositiva. Om de ingick i centrala kollektivavtal skulle troligen arbetsgivarnas engagemang och ansvarstagande för frågan öka. Samtidigt skulle tillsynen kraftigt stärkas, från att vila på en enskild myndighets begränsade resurser till att delas av hundratusentals fackligt förtroendevalda som bevakar att ingångna kollektivavtal efterlevs på arbetsplatserna.

En annan viktig förutsättning är arbetsgivarens fysiska, organisatoriska och sociala anpassningar av arbetsplatsen. För att skapa en inkluderande arbetsmiljö präglad av tolerans behöver arbetsgivaren avlägsna sig från normen, och en arbetsmiljö standardiserad utefter majoritetssamhället. En bred analys byggd på lyhördhet för olika behov behöver göras, varpå anpassningar genomförs. Det kan handla om fysiska anpassningar av lokalen såsom rullstolsanpassningar, tillgång till hiss samt rymliga och

välutrustade toaletter. Men också sociala och organisatoriska anpassningar såsom jargong och uttryckssätt, val av språk, presentations- och mötesupplägg samt lunch- och fikarutiner.

Genom anpassningar kan alla anställda känna tillhörighet till sin arbetsplats. Lika rättigheter och möjligheter innebär att arbetsgivaren får tillgång till all den kompetens och de resurser som olika medarbetare har. Det är med andra ord en klok investering för arbetsgivaren att först göra en analys och sedan utföra anpassningar för en inkluderande arbetsmiljö.

Skev representation av samhället

Ingenjörerna representerar inte det svenska samhället idag. Flickor presterar betydligt bättre än pojkar generellt i skolan, och har gjort så i flera decennier. Trots detta uppgår andelen kvinnor med ett ingenjörsyrke till endast 26 procent. Den stora underrepresentationen kvarstår i återväxten. Bland de studenter som tog civilingenjörsexamen 2009/10 var andelen kvinnor 28 procent. Tio år senare hade visserligen andelen vuxit till 35 procent, men utvecklingen går dock för långsamt. Bland högskoleingenjörer har ingen ökning skett överhuvudtaget under tio-årsperioden.

Som en konsekvens av minskad likvärdighet och ökad segregation i den svenska skolan blir människor från en socioekonomiskt svag bakgrund underrepresenterade bland ingenjörer. Flertalet studier har visat att barn från akademiska hem får bättre betyg i matematik än barn från arbetarhem och socioekonomiskt svaga hem. Skillnaden förklaras bland annat av en bättre studiemiljö i hemmet och mer stöd hemifrån. Flera studier har också slagit fast hur elever med särskilda behov och funktionsnedsättningar inte får det stöd de behöver i den svenska skolan, och därför får mycket svårare att fullfölja skolgången. Finland kan här tjäna som ett föregångsexempel, där en mycket högre andel elever med funktionsnedsättningar färdigställer skolgången än i Sverige. Förklaringen består i att tidiga och kraftfulla stödinsatser sätts in redan från första skoldagen för elever med särskilda behov. Något som inte görs i Sverige i samma utsträckning.

Den svenska skolan förmår således inte att axla sitt kompensatoriska ansvar, då elevens bakgrund och initiala förutsättningar i stor utsträckning avgör hur det kommer gå i skolan. I ett nästa skede innebär det att många unga människor får svårare att söka in till, samt fullfölja, en akademisk utbildning i allmänhet, och en ingenjörsutbildning i synnerhet. Skolan måste återigen fungera kompensatoriskt och utjämna för elevernas skilda bakgrunder, samt ge extra stödinsatser till de elever som av olika skäl är i behov av det. Insatserna kan bestå av alltifrån specialpedagogik, separata och lugna studiemiljöer, till psykologiskt stöd, retorik och annat som kan verka som självförtroendebyggande.

Forskning har visat hur flickor i skolan har betydligt sämre självförtroende än pojkar kopplat till den egna förmågan i matematik. En del av detta förklaras av olikheter i bemötande och förväntningar från lärare, klasskamrater, familj och övrig omgivning. Förlegade normer har i vissa fall tillåtits bita sig fast, där pojkar förväntas ha mer intresse

och starkare färdigheter inom matematik och teknik. På liknande sätt kan ibland ingenjörsyrket associeras med manliga intressen och egenskaper. Lärare och föräldrar bär ett stort ansvar för att motarbeta dessa föreställningar, och uppmuntra flickor i syftet att väcka intresse och stärka deras självförtroende.

Breddad rekryteringsbas för arbetsgivarna

Den snedvridna representationen innebär en outnyttjad potential i samhället och en minskad rekryteringsbas för arbetsgivarna som följd. Om rekryteringen i framtiden kan ske från en bredare bas än den gör idag så innebär det en stärkt kompetensförsörjning. Med målet att fler ska bli ingenjörer från de grupper som idag är underrepresenterade så behöver arbetsgivarna uppmuntra detta genom aktiva insatser.

Arbetsgivarna besitter verktygen för att kunna väcka intresset för ingenjörsyrket tidigt i livet, samt visa på hur matematiska och tekniska kunskaper tillämpas i yrkeslivet. Elever i grundskolan får i många fall inte en rättvisande och nyanserad bild av vad det innebär att arbeta som ingenjör. Många flickor som är duktiga i skolan kan tidigt välja bort yrket då de inte är intresserade av fordon, maskiner och liknande. Samtidigt kan samma flickor ha målet att få jobba med samhällsförbättring och hållbarhet, men kopplar inte dessa områden till att jobba som ingenjör. Här är det arbetsgivarnas uppgift att visa på bredden i yrket, vilka samhällssektorer ingenjörer verkar inom och vilka resultat deras arbete kan leda till. Det finns redan idag goda initiativ på området. Ett sådant exempel är *Introduce a Girl to Engineering Day*. Varje år bjuder ingenjörsföretag och teknikorganisationer in unga kvinnor mellan 13 och 19 år, och låter dem följa med en dag på jobbet som ingenjör. Fler initiativ från arbetsgivare likt detta skulle fylla en viktig funktion.

En annan metod som arbetsgivarna kan använda är att lyfta fram förebilder. Det finns gott om såväl kvinnor som utrikes födda och människor med funktionsnedsättningar med ingenjörsutbildningar som har stått för imponerande innovationer, arbeten och gärningar. Dessa personer behöver lyftas fram från arbetsgivarna som förebilder för att visa att kön, födelseort eller funktionsnedsättning inte definierar ens potential och inte gör det omöjligt att bli en framstående ingenjör. Om insatserna görs rätt kan det väcka inspiration hos unga från bredare grupper att så småningom välja yrket.

Arbetsgivarna behöver sedan aktivt arbeta för att locka till sig kompetenta anställda från en breddad rekryteringsbas för att skapa en mångfald på arbetsplatsen. En arbetsplats med inkluderande mångfald ger en dynamisk arbetsmiljö som främjar innovationsklimat och personlig utveckling. Det i sin tur gynnar de anställdas prestationer och därmed företagens resultat. Att medvetet och uthålligt arbeta med mångfald, såväl internt som externt genom *employer branding*, kan också skapa ringar på vattnet. Företag som ligger i framkant när det gäller mångfald, och har en arbetsplats som kännetecknas av tolerans, får lättare att locka till sig de skarpaste talangerna från olika delar av Sverige och världen. Det blir därmed en stor konkurrensfördel. Många arbetsgivare har insett detta och har inkluderingspolicy och temadagar kring mångfald och tolerans. Det är viktigt att arbetsgivarnas ambition på området inte begränsas till dessa evenemang och dokument, utan också tillämpas på arbetsplatsen i det dagliga arbetet.

Arbetsgivarna behöver, vid sidan av *good will* och *employer branding*, starkare incitament för att sträva efter mångfald och jämställdhet på sina arbetsplatser. De behöver ha konkreta mål och mätetal för representation av olika grupper inom personalen som kontinuerligt följs upp. Exempelvis kan detta göras genom att arbetsgivarna betygsätts utefter ett mångfaldsindex. Att få ett högt värde på indexet kan bidra till att göra företaget mer attraktivt som arbetsgivare.

Arbetsgivarna kan bredda rekryteringsbasen ytterligare genom att inkludera de ingenjörer som finns på plats i Sverige, men som ännu inte fått utöva sitt yrke här. I Sveriges Ingenjörers rapport *Ingenjörsmentor och vägen till arbete* berättar flera nyanlända ingenjörer om svårigheterna att få arbete. De besitter alla en efterfrågad kompetens, har starka arbetslivserfarenheter från hemlandet och talar god svenska men lyckas likväl inte få jobb som ingenjörer i Sverige efter en längre tids jobbsökande. I samma rapport framgår det att somliga arbetsgivare är mindre benägna att anställa nyanlända ingenjörer jämfört med inrikes födda. De pekar på hinder som bristande språkkunskaper och ovana vid svensk arbetskultur. Utvärderingen av Sveriges Ingenjörers mentorprogram, Ingenjörsmentor, visar samtidigt att de adepter som fick ingenjörsjobb tog med sig just dessa faktorer från programmet. De lyfte själva fram hur de tack vare mötena med sin mentor förbättrade sin yrkesspecifika svenska, och att de fick mer kunskap om svensk arbetskultur och de förväntningar som ställs på dem på en svensk arbetsplats. Ingenjörsmentors effekter på deltagarna bekräftar det OECD tidigare har lyft i rekommendationer till Sverige. Mentorprogram är ett effektivt, och i Sverige underutnyttjat, verktyg för att föra nyanlända närmare arbete. Nu behöver arbetsgivarna starta egna mentorprogram, där yrkesverksamma ingenjörer på arbetsplatserna får bidra med sina erfarenheter och råd till nyanlända kollegor. För de nyanlända ingenjörerna blir detta en brygga in till det svenska arbetslivet. För arbetsgivarna kan rekryteringsbasen utökas där många kompetenta ingenjörer kan identifieras och rekryteras.

Lång väg kvar till jämställdhet

Jämställdhet har byggt Sverige starkt. I en internationell jämförelse har Sverige i flera decennier haft ett högt arbetsmarknadsdeltagande bland kvinnor. Kvinnor har tillåtits bidra med kunnande, innovationer och arbete i större utsträckning här än i många andra länder. Det har gynnat Sveriges arbetsmarknad, innovationskraft och samhällsekonomi. Genom en väl utbyggd föräldraförsäkring och barnomsorg har föräldraskap och karriär gått att kombinera bättre här än i många andra länder. I debatten tenderar vissa att slå sig på bröstet, och hävdar att Sverige har nått målet om ett jämställt samhälle. De menar att nya åtgärder på området är omotiverade. Inget kunde vara mer felaktigt. Sverige må vara mer jämställt än många andra länder i världen. Men vi är mycket långt ifrån att ha en arbetsmarknad och ett samhälle där jämställdhet råder mellan män och kvinnor.

Män har högre medellöner än kvinnor från dag ett efter ingenjörsexamen. Sveriges Ingenjörers löneenkät 2021 visar att ingångslönen för nyutexaminerade civilingenjörer 2021 var 34 700 kr för kvinnor och 35 231 kr för män. Bland högskoleingenjörerna var ingångslönen 32 400 kr för kvinnor och 33 000 kr för män. Lönegapet mellan ingenjörsmän och ingenjörskvinnor ökar sedan längre fram i arbetslivet. Skillnaden

mellan män och kvinnors genomsnittliga heltidslöner per månad, det så kallade rålönegapet, uppgår till 10 procent. En ingenjörsman tjänar i genomsnitt 54 300 kr i månaden medan en ingenjörskvinna tjänar 48 900 kr.

Den som letar efter logiska förklaringar till löneskillnaden kan se att en större andel kvinnor än män arbetar inom offentlig sektor, där lönenivåerna är lägre än privat sektor. Vidare upptas majoriteten av chefspositioner och högre befattningar av män, vilket kan motivera deras högre lönenivå. Men Sveriges Ingenjörers rapport *Rön om lön och kön* har visat att efter att hänsyn tagits för sektor, befattning, ålder etcetera så kvarstår en oförklarad löneskillnad mellan män och kvinnor inom ingenjörsyrket på 4 procent. Det går inte att bortse från att denna löneskillnad förklaras av en systematisk orättvisa baserad på normer och förväntningar.

Flera studier har visat att kvinnor förväntar sig lägre lön än män. De uppger ett lägre anspråk i lönesamtal, och arbetsgivare utgår från en högre lönenivå för en man än en kvinna med samma kompetens och erfarenheter. Utöver löneskillnaderna finns ett ännu större inkomstgap mellan män och kvinnor. När samtliga inkomster beaktas från arbete, näringsverksamhet, kapital och så vidare, så tjänar en genomsnittlig man sex miljoner kronor mer än en kvinna under hela livet.

Utvecklingen går i vissa fall åt rätt håll. Rålönegapet bland ingenjörer har minskat från 13,2 procent till 10 procent under åren 2011–2021. Men utvecklingen går alldeles för långsamt. Löneskillnaderna och inkomstgapet kommer inte att slutas under nyutexaminerade ingenjörers livstid, såvida inte nya åtgärder sätts in för att utjämna skillnaderna.

Det ökade distansarbetet har ibland lyfts fram i debatten som en möjlig jämställdhetsmotor. Att arbeta hemifrån innebär minskad pendling, mer lösgjord tid som underlättar exempelvis hämtning och lämning på förskolan, samt möjligheten att kombinera hemsysslor med jobb under arbetstid. I Sveriges Ingenjörers medlemsenkät, och i många andra liknande undersökningar, framgår det att kvinnor generellt är mer positiva till distansarbete än män. En förklaring kan vara att kvinnor, som tar det huvudsakliga ansvaret för hem och familj, får vardagen att enklare gå ihop med distansarbete.

Men den andra sidan av myntet är att distansarbetet kan få könsskillnaderna att cementeras. En norsk studie under Coronapandemins utbredda distansarbete visade att kvinnor tog en ännu större del av ansvaret för hem och barn än tidigare. Kvinnor sågs i stor utsträckning använda den frigjorda tiden av utebliven pendling på sysslor i hemmet och aktiviteter med barnen. Män å andra sidan lade i större utsträckning den frigjorda tiden på egna intressen och hobbys. I ett längre perspektiv där distansarbete mycket väl kan vara både utbrett och bygga på frivillighet finns också en risk att mäns och kvinnors karriärmöjligheter blir än mindre jämställda. Om trenden håller i sig att kvinnor i högre utsträckning föredrar distansarbete än män kan män gynnas på olika sätt genom att vara på plats på kontoret. Genom synlighet och möjligheter att knyta närmare relationer till chefer och kollegor, samt deltagande i mer informella sammanhang (fikarum, luncher och after works) kan mäns karriärmöjligheter bli ännu ljusare på bekostnad av

kvinnornas, som i större utsträckning jobbar hemifrån. Det är således en förhastad slutsats att räkna med att distansarbetet ska lösa de stora problem som finns på jämställdhetsområdet.

Med ambitionen att stärka jämställdheten i näringslivstoppen, och öka andelen kvinnliga ledamöter i börsbolagens styrelser, nämns ibland kvotering som en väg. Norge är ett intressant exempel att dra lärdomar från då landet har en lag sedan 2004 som kräver att minst 40 procent av ledamöterna ska vara kvinnor, i styrelser med minst nio medlemmar. Utvärderingar av åtgärden har inte kunnat visa på en ökad lönsamhet hos företagen, vilket var ett argument som fördes fram när lagen kom på plats. Däremot har Karin Thorburn, professor vid Norges Handelshögskola, slagit fast i sin forskning att åtgärden lett till en högre utbildningsnivå och bredare kompetens i de norska styrelserna. Detta kan förklaras av att välutbildade och kompetenta kvinnor tidigare fick stå tillbaka, när rekryteringen byggde på nätverkande mellan män. Det skall dock sägas att en lagstiftning enligt norsk modell skulle ha en högst begränsad effekt i Sverige, då andelen kvinnor i svenska bolagsstyrelser 2021 uppgick till cirka 38 procent – sjätte högst i Europa. Med endast två procentenheter upp till det norska minimikravet kan snarare andra åtgärder övervägas för att nå mer jämställda bolagsstyrelser. Ett sådant exempel är att ställa ett tvingande krav på bolagsstämmornas valberedningar att presentera kandidater av olika kön vid nomineringar till bolagsstyrelser.

Deltidsarbete och statistisk diskriminering

En av huvudförklaringarna till det stora inkomstgapet mellan könen är att fler kvinnor arbetar deltid än män. Andelen ingenjörskvinnor som arbetar deltid är mer än dubbelt så stor som ingenjörsmän: 11 procent jämfört med 4 procent. I enkäter framgår att den vanligaste orsaken till att ingenjörskvinnor går ner i deltid är att ta hand om barn och familj. Genomsnittskvinnan i Sverige beräknas lägga en timme mer per dag än genomsnittsmannen på obetalt arbete (barn, familj, hem) – under hela livet.

Även om ingenjörsmän i genomsnitt tar ut mer föräldraledighet under barnets första två år än genomsnittsmannen så är skillnaden mot ingenjörskvinnor alltjämt mycket stor. En medlemsenkät från 2015 visade att 44 procent av ingenjörskvinnorna är hemma 10–12 månader och 28 procent är hemma mer än 12 månader under barnets första två år. Bland ingenjörsmän uppgick andelen till 9 respektive 1 procent.

Att gå ner på deltid, eller ta ut längre föräldraledighet, är oftast ett gemensamt beslut. Men det får stora individuella konsekvenser. På kort sikt påverkas lönen, och på längre sikt karriärmöjligheter och pension. Att arbeta deltid under småbarnsåren kan påverka pensionen kraftigt. Ju tidigare i livet deltidsarbetet sker ju större negativ påverkan får det på pensionen, på grund av ränta-på-ränta effekter. Dagens situation innebär att kvinnor står tillbaka från högre lön och högre pensioner, och i stället tar ett större obetalt ansvar för barn, familj och hem. Detta kan bli ett extra hårt ekonomiskt slag efter skilsmässa då det tidigare gemensamma beslutet får helt individuella konsekvenser för lön och pension. Ett jämnare uttag av deltid är något som enligt forskningen skulle ha en starkt utjämnande effekt på inkomst mellan män och kvinnor. Här behöver det ske förändringar

inom många olika delar av samhället. Attitydförändringar i hemmet och privatlivet att bättre dela på deltiden och det obetalda arbetet kan ta lång tid. Men kollektivavtalen kan redan idag tydligare uppmuntra till ett jämnare uttag av deltid. Samtidigt bör arbetsgivare, fackförbund och samhället i stort verka för heltidsarbete som norm för såväl alla kvinnor som män. Heltidsarbete inom ramen av en tillsvidaretjänst är nämligen grunden för trygghet, självständighet och jämställdhet.

Den ojämna ansvarsfördelningen för hem och familj får inte enbart konsekvenser i form av ett ojämnt uttag av deltid, och därmed ekonomisk ojämlikhet mellan könen, utan också konsekvenser för hälsa och sjukskrivningar. Kvinnor har ett betydligt högre sjukpenningtal än män. Sjukpenningtalet, som står för antalet dagar per person om alla dagar med sjuk- och rehabiliteringspenning under ett år slås ut på alla försäkrade individer, uppgår till 12,35 för kvinnor och 6,77 för män (juni 2022). Flera studier, från bland andra IFAU, har slagit fast att kvinnors högre familjeansvar är en avgörande förklaring till det högre sjukpenningtalet. Det är nämligen efter det första barnet som sjukfrånvaron kraftigt börjar skilja sig åt mellan män och kvinnor. En bra arbetsmiljö för alla är en viktig grundförutsättning för att tackla könsskillnaderna inom sjukskrivningar. Men kanske ännu viktigare är att män och kvinnor i större utsträckning än idag delar på ansvaret för hem och familj.

När fördelningen är så skev i uttag av deltid och föräldraledighet ser somliga arbetsgivare incitament att förfördela kvinnor i rekryteringar och befordringar. ~~Vid en rekrytering~~Arbetsgivaren kan ~~arbetsgivaren~~ förvänta sig att en kvinna kommer vara frånvarande från jobbet i större utsträckning än en man i samma ålder och livssituation. I en ekonomisk kalkyl blir då mannen en mer ”lönsam” rekrytering. På detta sätt väljs män framför kompetensmässigt jämbördiga kvinnor för chefspositioner. Män får också bättre karriärmöjligheter inom ramen för samma tjänst än kvinnor, till exempel som specialist. Kvinnor får i stället i större utsträckning gå från tjänst till tjänst för att avancera i karriären. Män belönas i många fall med högre löner än kvinnor för samma arbete. Fenomenet benämns statistisk diskriminering, och drabbar kvinnor som grupp på ett djupt orättvist sätt. Dörrar stängs för många kvinnor, särskilt i den ålder som är vanlig för familjebildning. Flera studier har också visat att inkomstgapet mellan män och kvinnor tar fart på riktigt först vid familjebildningen. Kvinnor blir straffade ekonomiskt av att skaffa barn, vilket män inte blir. En stor dansk studie slog exempelvis fast att kvinnor som skaffar barn i genomsnitt går miste om 400 000 danska kronor under en tioårsperiod efter att barnet fötts, jämfört med kvinnor som inte skaffar barn. För männen syntes inget inkomsttapp mellan de som skaffade barn och de som inte gjorde det.

Ett stort ansvar vilar på arbetsgivarna att bryta sig loss från diskriminerande förväntningar, och i stället se till kompetens oavsett kön vid rekryteringar, befordringar och lönesamtal. Ett minimum är att förvänta sig att nyutexaminerade män och kvinnor erbjuds samma ingångslön som ingenjörer. Men verkligheten är långt ifrån att uppfylla denna modesta förväntning.

Sveriges Ingenjörer

Förändringar i föräldraförsäkring och kollektivavtal nödvändiga

För att slå bort arbetsgivarnas incitament att förfördela kvinnorna krävs systematiska förändringar. Många forskare har pekat på att en mer jämställd föräldraförsäkring skulle vara den mest effektiva strukturella förändringen. Dagens föräldraförsäkring består av 90 dagar för vardera föräldern, de tre så kallade ”pappamånaderna”, där resten är överlåtningsbara. Saco har sedan 2015 verkat för en tredelad föräldraförsäkring, där 130 dagar ges till vardera föräldern och resten är överlåtningsbara. Åtgärden skulle enligt relevant forskning leda till ett minskat inkomstgap mellan män och kvinnor.

Det finns också inlåsningseffekter för kvinnor reglerade i kollektivavtal. Ett konkret exempel är kvalifikationstiden för föräldralön. I privat sektor är denna 12 månader. En nyanställd får således inte rätt till föräldralön, utan får nöja sig med en lägre föräldrapenning. Kvinnor, som tar den huvudsakliga föräldraledigheten, får därför lägre incitament att ta ett nytt, attraktivt jobb samtidigt som de planerar barn. I kommunal och regional sektor har kvalifikationstiden i avtalen halverats från 12 månader till 6 månader, vilket också innebär att inlåsningseffekten har minskat (då perioden underskrider en normal graviditet). Inlåsningseffekten kan avskaffas helt genom att ta bort kvalifikationstiden för föräldralön reglerad i kollektivavtalen för privat, regional och kommunal sektor likt man har gjort i avtalen för statlig sektor.

Ett annat exempel är att det idag är frivilligt för arbetsgivaren att göra inbetalningar till tjänstepensionen ITP 2 under den anställdes föräldraledighet. Kvinnor, som är föräldralediga betydligt längre än män, kan således få ett dubbelt ekonomiskt bakslag. Både lägre månadsinkomst på direkten och lägre pension längre fram. En viktig princip är att föräldraledighet aldrig ska straffa tjänstepensionen. Det innebär, i detta exempel, att rekommendationen till arbetsgivaren att betala in till ITP 2 under den anställdes föräldraledighet behöver bli en skyldighet reglerad i kollektivavtalen. Åtgärder likt dessa innebär även att mäns ekonomiska incitament att ta ut föräldraledighet ökar, vilket kan bidra till ett jämnare uttag.