

Sveriges Ingenjörers jämförelseprogram

Inledning

Det finns en stor underrepresentation av kvinnor bland ingenjörer, endast var fjärde ingenjör är idag kvinna. Ingenjören har en viktig roll att fylla för Sveriges framtid och välbefinnande. Att urvalet av ingenjörer begränsas av traditionella uppfattningar riskerar att leda till att Sverige går miste om ett stort antal skickliga ingenjörer. Genom att bättre ta till vara ingenjörstalanger oavsett kön kan den innovationskraft och uppfinningsrikedom som präglar Sveriges framväxt i den internationella konkurrensen bli ännu bättre.

Sveriges Ingenjörers rapport "*Ingenjören och jämställdhet*" visar en rad jämställdhetsproblem. Kvinnor har svårare än män att göra karriär som chefer eller specialister. Kvinnor upplever i högre grad än män att lön och karriär påverkas negativt av att skaffa barn. En femtedel anser att karriären påverkas och en tredjedel anser att lönen påverkas. Männerna upplever inte att deras löner och karriärer påverkas i någon större omfattning.

Även inom utbildningsväsendet finns jämställdhetsproblem och kvinnor väljer i högre grad än män andra utbildningar än ingenjörsutbildning. Redan i yngre åldrar identifierar sig flickor med andra yrken än ingenjörer. Att påverka detta beteende är viktigt för att nå en jämnare könsfördelning inom ingenjörsyrken.

Syftet med Sveriges Ingenjörers jämställdhetspolitik är att visa på vägar för att skapa bättre förutsättningar för kvinnor att välja att arbeta som ingenjörer och, när de valt den vägen, också arbeta under jämställda förhållanden. Utan diskriminerande löneskillnader och andra hinder för en karriär på samma villkor som manliga ingenjörer.

Av Sacos statistik framgår att ingenjörsyrket är ett av de yrken där utbildning betalar sig vad gäller beräkningar av livslön. Därför är det en jämställdhetsåtgärd i sig att arbeta aktivt för att öka andelen kvinnliga ingenjörer. Det görs inte över en natt utan det tar tid. Den viktigaste faktorn är förstås utbildningsväsendet och dess förmåga att attrahera unga kvinnor att ägna sig åt naturvetenskap och teknik redan i grundskolan och på gymnasiet. Universiteten och högskolorna har också ett ansvar att skapa attraktiva utbildningar för kvinnor.

Sveriges Ingenjörers jämställdhetspolitiska arbete ska därför ske främst på arbetsplatserna och inom utbildningsväsendet.

Sveriges Ingenjörers rapport "*Ingenjören och jämställdhet*" visar en rad jämställdhetsproblem. Kvinnor har svårare än män att göra karriär som chefer eller specialister



För mer information om jämställdhetsprogrammets innehåll kontakta Ellinor Bjennbacke,
ellinor.bjennbacke@sverigesingenjorer.se

Skola och utbildning

Alla kan inte bli ingenjörer men fler måste få chansen. Och det gäller särskilt unga kvinnor. Endast var fjärde ingenjör är idag kvinna och på ingenjörsutbildningarna är runt 30 procent kvinnor. När kvinnor av olika skäl inte väljer ingenjörstudier i högre utsträckning får de konsekvenser för individen själv, för företagen och för innovationskraften i samhället. Prognoser visar att det kommer att finnas ett underskott av ingenjörer i framtiden. Om vi ska klara konkurrensen och behoven måste rekryteringsbasen breddas. Fler kvinnliga ingenjörer skulle leda till att den ekonomiska jämställdheten ökar då ingenjörsyrket är förhållandevis välbetalt.

Matematik – en vattendelare

Resan mot att unga kvinnor sorteras bort eller väljer bort sig själva från en framtid inom teknik- och ingenjörsyrket börjar på ett tidigt stadium och det är ämnet matematik som sticker ut. Matematiken, som är grunden i ingenjörstudier, blir en vattendelare. Forskningen visar att flickor ofta har dåligt självförtroende när det kommer till den egna förmågan inom matematik.

Olikheter i bemötande och förväntningar mellan flickor och pojkar leder till sämre självförtroende hos flickorna än hos pojkarna. Dessa olikheter i vilka förväntningar och hur man bemöter eleverna bidrar till att flickorna får ett sämre, oförtjänt, självförtroende än pojkar.

Stereotypa och felaktiga föreställningar avskräcker

När kvinnor tillfrågas om de kan tänka sig en framtid som ingenjör kretsar svaren ofta kring att det verkar vara ett ensamt och ganska tråkigt jobb. De svarar i hög utsträckning att de vill ha jobb där de får jobba i team tillsammans med andra och att de vill ha ett yrke där de får jobba med att förbättra samhället, miljö- och hållbarhetsfrågor toppar listan över sådant som kvinnor säger sig vilja jobba med. Tyvärr förknippar de inte de här önskemålen med ingenjörsyrket¹.

En viktig del med jämställdhetsarbetet inom skola och utbildning är att ändra dessa stereotypa föreställningar och lyfta fram goda exempel på kvinnliga ingenjörer som förebilder.

Satsa på specialistkompetens för lärare i matematik

Bristen på specialistkompetens inom ämnet matematik gör att många elever inte når målen. Detta blir särskilt tydligt inom matematik där specialistkunskaper kan vara avgörande för att ge fler möjlighet att upptäcka glädjen i matematiken och skaffa sig de kunskaper som krävs för fortsatta studier. Lärare med specialistkompetens är bättre på att levandegöra ämnet och göra det begripligt. Därför är det viktigt att öka satsningar på riktigt vassa mattelärare med kompetens att locka elever av båda könen.

Gör teknikämnena vardagsnära och ta in teknologer

Sveriges Ingenjörers projekt KOOLT (**KO**mpetensförsörjning **Och Långsiktigt Teknikintresse**)² har tittat på framgångsfaktorer för att främja teknikintresse och minska snedrekryteringen. Undersökningen slår fast att praktisk undervisning som kopplar teorin till verkligheten med vardagsnära experiment har positiv effekt för att få fler unga kvinnor intresserade av teknik. Även behovet av förebilder, alltså företag och människor – studenter och yrkesverksamma - som kan visa vad man kan jobba med är viktigt.

Lagen föreskriver att alla individer ska ha samma möjlighet att utbilda sig, oberoende av social bakgrund och kön. I högskolelagen slås det fast att våra universitet och högskolor ska arbeta för en jämn rekrytering vilket betyder en proportionerlig fördelning med avseende på bland annat kön. Regeringen bör förtydliga uppdraget med att ge akademien ett förstärkt uppdrag med syfte att brygga över hindret att unga kvinnor ska välja teknik.

Samverkan mellan kommun och akademi

Högskolan och teknologer kan göra viktiga insatser för att göra undervisningen på grundskolan och gymnasiet både roligare och mer meningsfull. Men det behövs ett mer strukturerat sätt för högskolan och grund/gymnasieskolan att jobba ihop för att komma till rätta med den ojämna könsfördelningen. I en del kommuner, till exempel Luleå och Uppsala, finns samarbeten med syfte att få fler unga kvinnor att välja teknik i framtiden, bland

¹ Ungdomsbarometern (2015) Målgruppsanalys. Tjevers utbildningsval och intresse för teknikutbildningar

² KOOLT - Elevers intresse för naturvetenskap och teknik i Sveriges kommuner (2015)

Arbetsliv

annat erbjuds de en mentor, läxhjälp och möjlighet att skugga en student. Flera av kommunerna som lyckats bryta trenden för snedrekrytering har den här typen av projekt.

Sveriges Ingenjörer vill se utökad finansiering och satsningar på samverkan. Till exempel kan teknologer hjälpa till i undervisningen som extra stöd, hålla laborationer och hjälpa elever med läxor. Företagen bör också knytas närmare undervisningen. Då ökar inslagen av det som har positiv påverkan på snedrekryteringen; eleverna får roligare undervisning och mer positiv syn på matte och teknik samtidigt som de får förebilder och en känsla för vad det innebär att vara ingenjör.

Sveriges Ingenjörer vill:

- **Utvidga Skolverkets NaturTekniksatsning till hela landet. Alla kommuner ska omfattas.**
- **Ge akademien ett förstärkt uppdrag med syfte att brygga över hindret för unga kvinnor att välja tekniska ämnen.**
- **Se särskilda satsningar på förstelärare i matematik så att fler kan erhålla specialistkompetens inom såväl matematik som genuspedagogik.**
- **Att teknologer ges möjligheter att bistå lärarna i matematik i gymnasieskolan och kan fungera förebilder och stöd.**

Löneskillnader

Lönegapet mellan kvinnor och män kan mätas och förstås på olika sätt. Hur mätningarna än går till har kvinnor lägre lön än män i vårt samhälle. Män har högre genomsnittliga medellöner än kvinnor. Kvinnor som grupp har även en mer sammanpressad lönestruktur än vad män har. Rålönegapet, d.v.s. skillnaden mellan mäns och kvinnors genomsnittliga heltidslöner per månad, ligger stabilt kring 12 procent.

Enligt Sveriges Ingenjörers löneenkät var medellönen per månad för kvinnor 47 300 kronor och för männen 52 600 kronor³. Vid en uppdelning på civilingenjörer och högskoleingenjörer var lönegapet mellan män och kvinnor 13 procent för civilingenjörer, motsvarande siffra för högskoleingenjörerna var 8 procent. Det skiljer sig i löneskillnaderna inom olika arbetsmarknadssektorer, inom privat sektor är skillnaderna störst. Rålönegapet har sedan 2003 minskat inom samtliga arbetsmarknadssektorer. När hänsyn tagits till standardavvikelser är den oförklarade löneskillnaden 4,4 procent mellan kvinnliga och manliga ingenjörer.

Andelen betalt och obetalt arbete påverkar lönen

Två av tre ingenjörer har barn. Som grupp tar ingenjörerna ut föräldraledighet mer jämställt än medborgarna som helhet. Framför allt gäller detta männen där 39 procent uppger att de tar ut föräldraledighet mellan i 3 och 6 månader⁴ under barnets två första år, vilket är dubbelt så mycket som genomsnittsmannen⁵. Ingenjörskvinnorna följer trenden i landet stort. Även om Sveriges Ingenjörers medlemmar har ett något jämnare uttag av föräldraledigheten framför allt vad gäller männens uttag, kvarstår mönstret att kvinnorna stannar hemma betydligt längre. Davsett lönenivå stannar kvinnor hemma ett år eller mer⁶.

Den stora skillnaden i förväntad och faktisk frånvaro mellan män och kvinnor påverkar lönen. Även om ingenjörskvinnor och ingenjörsmän fördelar ansvaret för den barnrelaterade frånvaron jämnare går ingenjörer inte fria från det som kallas statistisk diskriminering; dvs

³ Sveriges Ingenjörers löneenkät (2018)

⁴ Sveriges Ingenjörers rapport Ingenjören och jämställdhet (2016)

⁵ Män och jämställdhet SOU 2014:6

⁶ Sveriges Ingenjörers rapport Ingenjören och jämställdhet (2016)

förväntningar från arbetsgivaren om att kvinnor kommer att vara borta mer från arbetet tenderar att ge dem lägre lön. Med andra ord sätts ett pris på risken och det drabbar alla kvinnor kollektivt, även ingenjörskvinnor och de kvinnor som avviker från mönstret.

Av det oförklarade lönegapet är Sveriges Ingenjörers uppfattning, stödd av en tämligen enig forskarkår, att det till största del förklaras av statistisk diskriminering. Förväntningar om kvinnor som riskanställda påverkar kvinnors karriärmöjligheter och löneutveckling. En lägre (förväntad) grad av närvaro påverkar möjligheterna till utveckling i förhållande till en manlig kollega med (förväntat) hög närvaro.

I den statliga utredningen Jämställdhet i arbetslivet, JA-delegationens ⁷ slutrapport beskrivs orsakerna till det oförklarade lönegapet med bland annat följande: "Såväl deltidsanställda som tidsbegränsat anställda riskerar att få sämre löneutveckling än tillsvidare- och heltidsanställda. Kvinnors högre frånvaro från arbetet kan också vara en faktor som påverkar löneskillnaderna, men som inte ingår i lönestrukturstatistiken."

En del av löneskillnaderna förklaras av att kvinnor i högre utsträckning arbetar deltid. Den tid de är lediga lägger de en större del än männen på obetalt hemarbete vilket påverkar deras arbetsutbud och följaktligen även deras löner. Genomsnittskvinnan lägger en timme mer på obetalt arbete än genomsnittsmannen varje dag samtidigt som han arbetar i snitt 37 timmar och hon lägger i snitt 30 timmar per vecka på betalt arbete ⁸. Sveriges Ingenjörer vill att alla ska bedömas utifrån sin kompetens och inte utifrån kön men då måste vi komma tillrätta med de skevheter som idag präglar arbetsmarknaden. Därför bör vi sträva efter att både det betalda och obetalda arbetet fördelas mer jämnt.

Sveriges Ingenjörer vill:

- Verka för jämställda löner och en jämställd arbetsmarknad samt att synliggöra det obetalda arbetet och dess konsekvenser för jämställdheten i lönehänseende.
- Verka för att kollektivavtalen i högre utsträckning än idag uppmuntrar till jämnare uttag av föräldraledigheten.
- Föräldralön ges på ett sådant sätt att föräldraledigheten tas ut sammanhållet inom två år från barnets födelse, alternativt två år från adoptionstillfället.
- Verka för att minska skillnaden mellan kvinnors och mäns deltidsledighet
- Att arbetsgivare blir bättre på att rekrytera från det underrepresenterade könet till chefspositioner och andra tjänster.
- Att diskrimineringslagens regler om aktiva åtgärder, däribland reglerna om lönekartläggning, görs semidispositiva
- Att nämnden mot diskriminering avskaffas och dess ärenden istället handläggs i Arbetsdomstolen.

⁷ SOU 2015:50

⁸ På tal om kvinnor och män (2016)

Pension

Så länge löneskillnaderna mellan män och kvinnor består kommer pensionssystemet att spegla detta. Både den allmänna pensionen och tjänstepension är baserad på hur hög lönen är och i vissa delar antalet arbetade år. Så länge kvinnor i högre omfattning än män jobbar deltid och har sämre löneutveckling än män kommer detta få följdverkningar för kvinnors pensioner.

Sveriges Ingenjörers anser inte att pensionssystemet är problemet utan att de könsskillnader som syns i pensionssystemet är en följd av problemen med ojämsställda löner. Statistik från Saco visar att kvinnliga akademiker tjänar i snitt 2,8 miljoner kronor mindre än akademiker-mannen under sin anställning. Motsvarande siffror för ingenjörer är 1,8 miljoner kronor för civilingenjörer och 1,4 miljoner kronor för högskoleingenjörer⁹.

De kollektivavtalade tjänstepensionslösningarna beror av livslönen och följden av skillnaderna i livslön är att pensionerna blir lägre för kvinnor som grupp. Det är drygt tre gånger så vanligt att kvinnor arbetar deltid än att män gör det¹⁰. Det gäller även bland ingenjörer. I tjänstepensionshänseende påverkas pensionen i hög grad av deltidsarbete, särskilt för högvärlönde grupper som ingenjörer ofta tillhör. Enligt Alectas beräkningar betyder det att en civilingenjör som jobbar 75 procent under 10 år förlorar ca 8 000 kronor varje månad jämfört med om hen hade jobbat heltid¹¹.

Enligt flera kollektivavtal om tjänstepension är arbetsgivarna inte tvungna att betala tjänstepensionspremier för föräldraledig tid. Det drabbar kvinnor som i större utsträckning än män är frånvarande under småbarnsår.

I den allmänna pensionens premiepensionsdel finns en möjlighet för en make(a)/registrerad partner att överlåta premien till make(a)/partner. Vid sådan överlåtelse kan endast 94 procent av premien överlåtas. Detta fungerar som en avgift för jämställdhetsutjämning som riskerar att få makar att inte överlåta premien.

Sveriges Ingenjörer vill:

- Att regeln i premiepensionssystemet, som innebär att en partner kan överlåta sin premie i systemet till den andra partnern, ändras så att hela premien kan överlåtas utan kostnad.
- Att arbetsgivarna är skyldiga, inte bara en rekommendation, att göra inbetalningar till tjänstepensionen under tid då föräldrar uppstår föräldralön.

⁹ <http://www.saco.se/vara-fragor/lon-och-livslon/skillnader-i-livslon-mellan-kvinnor-och-man/>

¹⁰ Alectas rapport: Deltidsfällan, <https://www.alecta.se/globalassets/dokument/rapporter/alecta-deltidsrapport-260417.pdf>

Breddad rekrytering till bolagsstyrelser

Sveriges Ingenjörer ser det nödvändiga i att öka andelen kvinnliga representanter i börsbolagens styrelser och står bakom de politiska ambitionerna som uttryckts under ett flertal år. Det är inte helt oproblematiskt med lagstiftning om kvotering. Varken ur politisk eller juridisk synvinkel. Diskrimineringsombudsmannen har i sitt remissvar till den senast offentliga utredningen av frågan till exempel efterlyst ytterligare utredning av de EU-rättsliga möjligheterna att införa sådana bestämmelser¹². Med anledning av oklarheterna om det juridiska läget finner Sveriges Ingenjörer inte anledning att ta definitiv ställning angående kvotering. Det synes dock enligt förbundets uppfattning mer lämpligt med åtgärder riktade mot valberedningar och krav på att nomineringar till styrelser alltid ska innehålla kandidater av olika kön.

Sveriges Ingenjörer vill:

- Att valberedningar till aktiebolagens bolagsstämmor i möjligaste mån presenterar kandidater av båda könen vid nomineringar till bolagsstyrelser.

På Sveriges Ingenjörers webbplats finns mer information om våra politiska program:

[arkiv.sverigesingenjorer.se/
Om-forbundet/Sa-tycker-vi/](http://arkiv.sverigesingenjorer.se/Om-forbundet/Sa-tycker-vi/)

¹² Se D0:s remissvar till DS 2016:32.



Box 1419, 111 84 Stockholm | Besök: Malmskillnadsgatan 48
Tel 08-613 80 00 | info@sverigesingenjorer.se
sverigesingenjorer.se

