





REPORTAGE

Glastaket

Vad är egentligen jämställdhet? Handlar det bara om lön och kön på cheferna? Vi har träffat kvinnliga ingenjörer och ekonomer som berättar om en kultur på jobbet som präglas av utanförskap, sexistiska kommentarer och brist på respekt.

text KARIN VIRGIN

illustration KRISTIAN INGERS





HELEN, 35 ÅR, EKONOM

” Jag vaknar, stänger av larmet på telefonen och ser att jag har fått ett meddelande från ett okänt nummer. På jobbtelefonen. Mitt i natten? Jag öppnar meddelandet och får upp en kukbild. Ingen text.

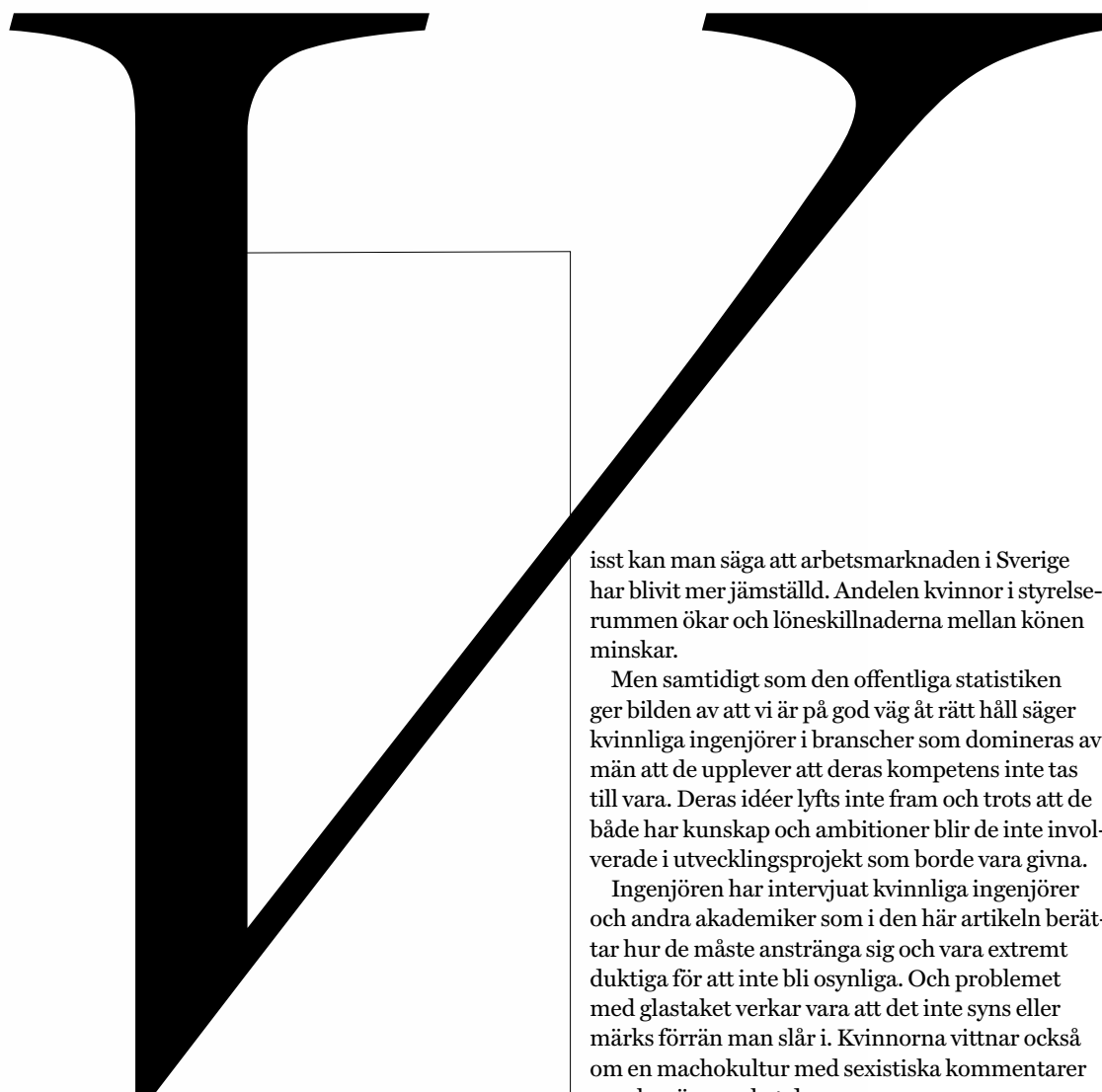
Bara en bild på en kuk. Mitt i ansiktet. Direkt efter frukost ringer jag polisen för att göra en anmälan men blir avrådd från att anmäla. Det är ingen idé eftersom okända nummer inte går att spåra för ett så litet brott. Jag gör en anmälan ändå.

På förmiddagen har jag ett möte med en avdelningschef. Han vill sekretessbelägga dokument men jag påpekar att det är omöjligt utan särskilda skäl. Jag säger det av välvilja för att han inte verkar känna till det. Svaret kommer blixtnabbt. 'Du, lilla gumman, i min pärm, där gäller min sekretess.' Jag vet inte vad som förvånar mig mest. Att någon så kompetent person är så ignorant eller att han sa 'lilla gumman'.

Efter lunch har jag ett möte på stan och har bokat en av företagets cyklar för att ta mig dit. När jag hämtar cykeln inser jag problemet. För att nå ner till styret och fram till tramporna måste man vara minst 1,80 lång. Vredet som man justerar sadeln med har fastnat och jag saknar verktyg. Det blir en promenad i stället och jag kommer försent till mitt möte.

Strax innan jag lämnar kontoret får jag ett sms från en manlig kollega. Han tycker att det vore trevligt om vi kunde ses i det nya konferensrummet någon kväll och han vill att jag ska veta att han har svårt att hålla händerna i styr när jag är med på möten.

Du kanske ska fundera på att byta jobb, säger min bästa väninna på kvällen. Jag vet, svarar jag och funderar på jobbet som jag har sökt men som jag förmodligen inte kommer att få. Vem anställer en kvinna i barnafödande ålder? Och vem säger att det är bättre någon annanstans?"



isst kan man säga att arbetsmarknaden i Sverige har blivit mer jämställd. Andelen kvinnor i styrelserummen ökar och löneskillnaderna mellan könen minskar.

Men samtidigt som den offentliga statistiken ger bilden av att vi är på god väg åt rätt håll säger kvinnliga ingenjörer i branscher som domineras av män att de upplever att deras kompetens inte tas till vara. Deras idéer lyfts inte fram och trots att de både har kunskap och ambitioner blir de inte involverade i utvecklingsprojekt som borde vara givna.

Ingenjören har intervjuat kvinnliga ingenjörer och andra akademiker som i den här artikeln berättar hur de måste anstränga sig och vara extremt duktiga för att inte bli osynliga. Och problemet med glastaket verkar vara att det inte syns eller märks förrän man slår i. Kvinnorna vittnar också om en machokultur med sexistiska kommentarer som har överraskat dem.

BYGGBRANSCHEN HAR UPPMÄRKSAMMAT problemet och försöker göra rent hus men sanningen är tyvärr att den här kulturen kan frodas på de flesta arbetsplatser där mellancheferna saknar mandat att vara chefer och där medarbetarnas roller är otydliga.

Det paradoxala med jämställdhet är att det ofta är en prioriterad fråga inom företagsledningen, men deras värderingar och förslag på konkreta förändringar har svårt att sprida sig i företaget. Det vet forskaren Annika Vänje som har arbetat med jämställdhet i teknikföretag i över 20 år.

Hon började arbeta som jämställdhetsansvarig på KTH i slutet av 90-talet och har efter några år utanför högskolan återvänt till KTH. I dag jobbar hon som lärare och forskare på Skolan för teknik och hälsa i lärosätets nybyggda lokaler i Flemingsberg.

Annika har inom ramen för sina forskningsprojekt intervjuat kvinnliga ingenjörer i olika branscher som berättar om uppförsbacken för att nå känslan av att betraktas som lika kompetenta som sina manliga kolleger.

På uppdrag av näringsdepartementet tog hon för några år sedan fram handlingsplanen *Jämställd IT-utveckling för ökad tillväxt*.

– De kvinnliga IT-konsulterna som jag intervjuade berättade att varje gång man skulle jobba med en ny kund började killarna jobba från noll medan de började på minus. IT-tjejerna var tvungna att

jobba sig upp först och visa vad de kunde. Ibland uppstod det förvirring när kunden inte förstod att den kvinnliga konsulten i arbetsgruppen var IT-specialisten.

Under åren har Annika Vänje jobbat i projekt tillsammans med många företag som vill ha mer jämställda arbetsplatser och i dag kan hon se varför vissa lyckas medan andra inte gör det. Den viktigaste frågan att ställa, säger hon, är varför man ska jobba med jämställdhet. Om svaret från medarbetarna är ”därför att ledningen har sagt det”, då riskerar man att misslyckas.

Hon menar att det måste finnas en koppling till verksamheten, en insikt om att blandade grupper presterar bättre och att jämställda arbetsplatser har en bättre arbetsmiljö med färre sjukskrivningar.

– Medvetenheten om alla fördelar med jäm-

SARA, HÖGSKOLEINGENJÖR, 40 ÅR

”Här på det storföretag där jag jobbar blir många duktiga kvinnliga ingenjörer projektledare eftersom det är den enda karriärvägen. Efter 18 år har jag fortfarande inte kommit till nivån senior engineer trots goda resultat på alla anställningar. Att prata för sig och att stå i centrum är viktigare än att resultatet blir bra. Männen tar en massa plats på möten oavsett om de kan något eller inte och blir belönade för det med karriärsteg. Flera gånger har det hänt att mina idéer snotts rakt av. I chefslägret är glastaket för kvinnorna sektionschef som är en mellanche mellan gruppchef och avdelningschef. De bästa sektionscheferna som jag haft har varit kvinnor men aldrig att de fått gå vidare till nästa steg.

Nu funderar jag på att lämna ingenjörsyrket eftersom styrningen är så detaljfokuserad och företaget inte ser min kompetens.”



EVA, CIVILINGENJÖR, 34 ÅR

”

När jag var färdig med min licentiatavhandling blev jag headhuntad till företaget för att arbeta i en slags expertgrupp på huvudkontoret i Stockholm. Redan från början kändes allt väldigt konstigt och jag fick ingen tydlig arbetsbeskrivning. Jag rekryterades för att jag var expert inom mitt område och jag insåg snabbt att jag kunde mer om ämnet än de andra.

I gruppen var jag den enda kvinnan och jag kände tidigt att några av mina närmaste kolleger hade svårt att acceptera mig, särskilt en person, vi kallar honom P. När vi fick testresultat från våra kollegor utomlands blev P eld och lågor, men jag kunde snabbt se att det bara var skit. Det var ingen kvalitet alls och när jag sa att resultatet inte var tillförlitligt ville P inte lyssna. Vid ett tillfälle ringde han mig och skrek i telefonen att jag var 'för negativ'. Efter en tid med ständiga trakasserier från P kändes det omöjligt att fortsätta att arbeta i gruppen.

Jag lyckades få möjligheten att börja jobba med ett annat nybildat projekt tillsammans med sex män. Projektet startade med en resa till Finland och en gemensam bilresa i tre timmar till hotellet. Under hela resan drog projektledaren sexskämt. Alla i gruppen var nyanställda och skrattade med. Ingen vågade väl något annat.

Nästa morgon mötte vi för första gången våra finska kollegor i ett konferensrum. När jag kom bugade projektledaren och kysste mig på handen för att hälsa och alla skrattade. Jag visste inte vad jag skulle säga eller göra.

Konferensen pågick i tre dagar och jag hade ångest hela tiden. Jag tänkte varje dag på vad jag hade på mig. Sista kvällen badade alla männen bastu medan jag satt kvar på hotellrummet.”

ställda arbetsplatser och ambitionerna att driva fram en förändring finns ofta hos ledningen. Hindren finns ofta längre ner, på mellancheftsnivå, säger Annika Vänje.

Därför måste mellancheferna ha mer makt och resurser att lyfta sina medarbetare. Har man inte det kan man inte göra någon förändring, menar hon.

– När mellancheferna inte är trygga i sina roller och hela tiden tvingas att bevaka sina egna positioner skapas en konserverande miljö och där bildas glastaken.

Men ibland tycker hon att vi pratar för mycket om glastaken och glömmer det som hon kallar för glasväggarna. Som civilingenjör kanske en chefskarriär inte är den enda vägen till utveckling. En del vill i stället specialisera sig men tyvärr finns

det män som har svårt att se kvinnor som teknikspecialister.

– Jag intervjuade en kvinna som har doktorerat inom ett specialområde och som inte blev inbjuden till möten där hennes teknikområde diskuterades. Hennes manliga kolleger gick och åt lunch och diskuterade hennes forskningsprojekt.

De här informella strukturerna på en arbetsplats är något som många kvinnliga ingenjörer som Ingenjören har pratat med upplever. Männen lunchar, fikar och kanske tränar tillsammans efter jobbet. De kvinnliga ingenjörerna som är i minoritet, ibland ensamma på en avdelning eller enhet, hamnar ofta utanför. Flera berättar också att de inte blir kallade till möten där de borde vara med, möten som handlar om deras projekt eller ansvarsområde.

De sexistiska kommentarerna och trakasserier

upplever Annika Vänje att många kvinnor har svårt att hantera.

– Man måste alltid sätta gränsen själv. Du måste känna efter vad som är okej att skämta om och säga ifrån men det är lättare sagt än gjort, inte minst om kommentarerna kommer från någon som man är i beroendeställning till. Ansvar ska inte läggas på individerna. Attityder och värderingar måste cheferna arbeta med, säger hon.

Annika Vänje har jobbat framgångsrikt med företag som vill skapa en förändring och hennes erfarenhet är att standardlösningen, att skicka mellancheferna på en jämställdhetskurs, sällan fungerar. I stället arbetar hon helst med interaktiva analysseminarier.

– Vi börjar med att intervjua både män och kvinnor på olika positioner och nivåer i företaget för att kartlägga arbetsplatsen. Sedan arrangerar vi workshops där vi analyserar resultaten tillsammans. Alla är sedan med och utvecklar åtgärder för att nå de förändringar som man vill ha. Sedan är det förstås jätteviktigt med uppföljning.

Ett vanligt mått på jämställdhet går ut på att räkna ut andelen kvinnor på chefsnivå, från mellanchefer till ledningsgrupp och styrelse. Det är tydligt att det finns olika uppfattningar om varför så få kvinnor blir chefer. Den ena handlar om att kvinnor tackar nej till uppdragen eftersom de är för krävande för att kombinera med familjelivet, särskilt med småbarn.

Annika Vänje tror inte på den förklaringen. Hon är övertygad om att det huvudsakligen handlar om att kvinnorna inte blir tillfrågade eller inte får de chefsjobb som de söker. Och hon har sett flera exempel på det.

– Jag jobbade med ett förändringsprojekt på ett stort industriföretag som ville ha fler kvinnliga teknikchefer. När alla chefstjänster utlystes uppmanades de kvinnliga ingenjörerna att söka men ingen fick något av chefsjobben. De kriterier som hade formulerats för tjänsterna passade männen som redan var chefer bättre.

I dag är 66 procent av alla som pluggar på högskolan kvinnor. På ingenjörsprogrammen är de färre, drygt 30 procent, men det är en betydligt lägre andel som blir chefer. Annika Vänje har funderat över vart på vägen mot toppen som de duktiga kvinnorna försvinner.

– De finns inte inom akademien men de finns inte heller inom industrin. Vart tar egentligen alla duktiga kvinnor vägen? Att de inte finns är en myt.

PÅ BERGSGATAN 1 i Stockholm, innanför en pampig ekdörr på bottenplanet, arbetar Anna Eliasson Lundquist. Hon är en av dem som varje dag träffar flera av de här duktiga kvinnorna. Anna driver företaget Kvinnokompetensen som hon grundade för 30 år sedan. Från början handlade verksamheten helt och hållet om att matcha kvinnor mot utlysta tjänster.

– Då var vår affärsidé unik och vi fick in tusentals cv:n i vår profilbank. Men det var en enorm tröghet i systemet och en stor misstänksamhet bakom kulisserna på företagen. Hur ska hon passa in i vår kultur och ska hon verkligen klara av det här? säger Anna och förställer rösten när hon raljerar över några av de oroliga företagsledare och styrelseordföranden som hon har träffat under åren.

– Jag har aldrig ställt upp på att det inte finns en kvinna för jobbet. Det finns en kvinna för alla jobb men det finns allt för sällan en mottagare som vågar bedöma kompetens på ett nytt sätt, säger hon.

Numera arbetar Kvinnokompetensen mer med ledarutvecklingsprogram både för män och kvinnor men också med program för grupper. Anna tycker att det är både roligare och mer framgångsrikt att jobba med grupper än med individer, alltså när kvinnor ska matchas mot den befintliga kulturen i exempelvis en ledningsgrupp eller en styrelse.

– Egentligen är problemet i dag att man borde utveckla fler män än kvinnor. Då skulle det gå snabbare, säger hon och skrattar till.

Om man vill nå en förändring, forma en ny kul-



**CAMILLA, CIVILINGENJÖR, 44 ÅR**

99 Jag har lång erfarenhet och har varit chef på det här företaget i många år. På min avdelning, liksom på hela företaget är vi få kvinnor, framför allt bland ingenjörer. Jag har tagit på mig rollen att coacha några unga kvinnor i företaget och flera av dem har kommit till mitt rum när de har varit ledsna.

En situation som de ofta berättar om, och som jag själv har varit med om, handlar om att männen inte lyssnar på vad kvinnorna säger, eller i alla fall inte visar det. Under arbetsmöten, där det oftast är främst män runt bordet, kommer kvinnan på en lösning på det problem som man diskuterar. Hon säger det på sitt vanliga kvinnliga sätt och ingen verkar bry sig. En liten stund senare säger en av männen samma sak och plötsligt lyssnar alla intresserat och det känns som om alla uppfattar det som hans idé.

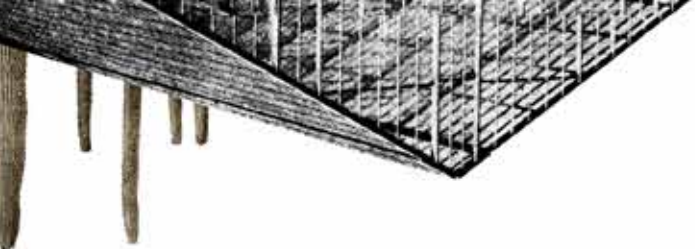
Jag säger åt de unga kvinnorna att de ska sätta ner foten direkt i mötesrummet, men jag vet själv att det är svårt. Själv tänker jag ofta på att jobba med min framtoning, att använda något slags maktsspråk och pratar med lite djupare röst. När jag var yngre tänkte jag också på kläderna och klädde mig mer maskulint, aldrig kjol eller klänning, men så tänker jag inte längre.

Som kvinna och chef får jag ganska ofta råd från männen. Några sådana är: 'Du måste komma ihåg att du som kvinna måste vara på ett särskilt sätt. Män är lite känsliga. Du måste förstå att vissa män här har svårt för kvinnor.'

Det som fortfarande känns jobbigt, fast jag borde ha vant mig, är att bli förlöjligad. Ett av männens smarta maktverktyg är att skratta lite åt mig. Om jag håller en presentation på ett möte blir jag alltid recenserad i form av några skämtsamma kommentarer vid kaffepausen. Om jag har tänkt särskilt på mitt kroppsspråk och röstläge får jag höra att jag skriker. Har jag varit väldigt fokuserad på fakta får jag höra att jag är en robot och om jag varit relationsorienterad blir jag kallad samtalterapeut. Det gör ont, särskilt i perioder då man inte känner sig så stark. Samtidigt hör jag hur männen ger varandra komplimanger för deras presentationer.

Under åren har jag haft många chefer och flera från andra länder. En gång hade jag en koreansk chef som redan första dagen sa att han inte tyckte att kvinnor skulle jobba. De mest jämställda cheferna jag har haft har varit män från Frankrike, Kanada och USA. Jag tror att det beror på att de är mycket mer prestationsinriktade. Det är resultatet som räknas och då spelar det ingen roll om du är man eller kvinna, så länge du gör ett bra jobb. Svenska män, framför allt de i 40-50-årsåldern behöver känna sig starka."





GUNILLA, CIVILINGENJÖR, 54 ÅR

99 Jag började arbeta inom industrin direkt efter min examen från KTH på 80-talet. Sedan dess har jag jobbat inom andra branscher innan jag återvände till industrin för några år sedan. Det är stor skillnad och det kändes det som att resa 30 år tillbaka i tiden.

Här har jag alltid känt att jag har blir särbehandlad som kvinna och den kultur som finns här påminner om en hederskultur där kvinnor dubbelbestraffas. Får man en sexistisk kommentar och säger att man känner sig kränkt blir man lätt ett offer och riskerar att själv bli problemet. Det är säkert anledningen till att kvinnor inte lyfter frågan.

Som ung blev jag sällan inbjuden till att delta i möten och fick inte samma individuella handledning som mina manliga kolleger. Förklaringen som kom på omvägar var att männens fruar och flickvänner inte skulle gilla det. Vad hade de egentligen för bild av mig?

Nu träffar jag unga kvinnliga ingenjörer i andra industrieföretag och de berättar om precis samma saker som jag upplevde.

Jag har specialiserat mig inom ett särskilt teknikområde men känner sällan att jag har fått någon respekt för min kompetens. Under åren har jag fått fler frågor om vad jag kör för bil och vad min man gör, inom mitt specialistområde.

Här förekommer det också en del sexistiska

skämt och när jag påpekar det får jag kommentaren: "Du är ju en tuff tjej. Du ska väl tåla det här".

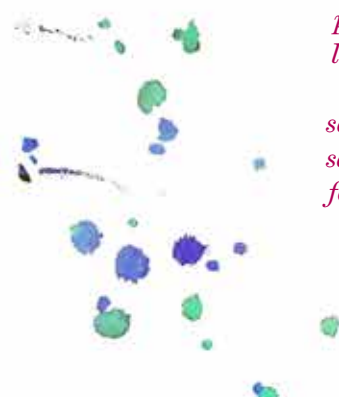
Bland killarna i produktionen kan jargongen verkligen vara tuff och hora är inte ett ovanligt tilltal. Men på något sätt är det mer okomplicerat att få en bra relation till dem. Det är svårare med de manliga akademikerna. Det känns värre att inte bli kallad på möten, att inte få samma information som sina manliga kolleger. Männen har tigha nätverk och lunchar ihop.

Vi är bara två kvinnliga akademiker i min grupp och vi upplever båda ett slags utanförskap. Miljön verkar civiliserad på ytan men som kvinna är det väldigt svårt att bli en i gruppen här. Den känslan fick jag aldrig på mina jobb utanför industrin.

För en tid sedan fick jag en idé om hur vi skulle kunna öka lönsamheten men min chef verkade inte särskilt intresserad. Nu har han tagit in en konsult som ska genomföra precis det som jag föreslog. Tänk om jag hade fått det uppdraget, det hade varit kul. Men jag fick inte ens frågan.

Jag har pratat med företagets jämställdhetsansvarig och hennes kommentar var nedslående. 'Jag har sett hur det är och jag föreslår att du säger upp dig'. Jag vet en kvinna som sa upp sig i våras på grund av den kultur som finns här.

Förra året hade vi en workshop om jämställdhet där vi diskuterade vad som är okej och inte att säga på en arbetsplats. Där blev det verkligen tydligt att många inte förstår vad det handlar om. Seminarieledaren sa ifrån flera gånger och flera män fick tydliga signaler om att deras jargong och ordval måste upphöra. Det togs ett beslut om att workshopen skulle följas upp men det finns aldrig tid för det."





tur i en organisation, är Annas erfarenhet att det ofta är framgångsrikt att jobba med de män som verkar ha det största motståndet mot kvinnor. När man har lyckats nå fram till dem kommer de att fungera som mentorer för andra män.

– När män säger att de vill satsa på kvinnor, vill ha dem som chefer och visar det genom att stötta kvinnorna kommer andra män att ta efter. Män följer ofta andra män, säger Anna.

Hon har mött många manliga företagsledare som uppriktigt har erkänt att de drar sig för att rekrytera kvinnor eftersom de är så olika män. Det är utmaningen att leda olikheter som hon tror är det stora hindret.

En annan svårighet med att rekrytera kvinnor till chefsjobb, menar Anna, är att kvinnor ofta läser av kulturen på en arbetsplats eller i en arbetsgrupp och därför tackar nej till chefsuppdrag. De ser framför sig vilka personer de kommer att tvingas arbeta med och vilka problem som kan uppstå.

– Hos oss får kvinnorna det stöd som de behöver för att våga säga ja till ett krävande uppdrag. Vi hjälper dem att hitta sin egen kraftkälla och att ta mer plats men det krävs också att företagen är beredda på förändringar.

Anna har sett hur det kan gå om motståndet till förändringar är för starkt.

– Jag hjälpte ett företag att plocka in tre duktiga kvinnor till ledningsgruppen men en vacker dag ringde kvinnorna upp mig och berättade att de hade blivit utsparkade. Vd:n tyckte att mötena hade blivit för långa eftersom kvinnorna ville gå för grundligt tillväga. Visst blev jag besviken, men inte direkt förvånad.

Under Anna Eliasson Lundquists 30 år med Kvinnokompetensen har kvinnorna i styrelserummen och ledningsgrupperna blivit fler, men hon tycker att utvecklingen går för långsamt.

Organisationen Albright i Sverige arbetar med att påverka näringslivet att rekrytera efter kompetens och inte kön. Enligt deras beräkningar kommer vi att behöva vänta till år 2040 innan börs-

bolagens ledningsgrupper är jämställda (60/40) om utvecklingstakten fortsätter i dagens takt.

FÖR FACKFÖRBUNDEN HAR den stora jämställdhetsfrågan länge handlat om jämställda löner, men för akademikerförbunden också om möjligheten för kvinnor att göra karriär.

– Lönerna är ett problem men för att komma tillrätta med dem måste vi försöka hitta orsakerna bakom. Varför ser det ut som det gör? Jag tror att vi måste börja från grunden och se om det finns skillnader mellan kvinnliga och manliga ingenjörers karriärvägar, möjlighet till kompetensutveckling men också praktiska förutsättningar som att utrustning och maskiner är bättre anpassade för kvinnor, säger Camilla Frankelius, förhandlingschef på Sveriges Ingenjörer.

Hon tror också att förbundet och andra behöver påverka arbetsgivarna mer och kräva att de förklarar varför de ger lägre löner till de kvinnliga ingenjörerna.

– Sådana medel som lönekartläggningar måste bli vassare. I dag är det för lätt för arbetsgivarna att gömma sig bakom grova jämförelser mellan arbetsuppgifter och grupper av anställda, säger Camilla Frankelius.

I förra årets avtalsrörelse lade Sveriges Ingenjörer tillsammans med Unionen, IF Metall, GS och Livs – de andra fyra förbunden inom Facken inom industrin – fram ett krav på en helt ny modell för jämställdhet. Facken vill ha ett kollektivavtal om hur jämställdhetsarbetet på arbetsplatserna ska bedrivas.

Något avtal har det ännu inte blivit, men en arbetsgrupp med representanter från fack och arbetsgivare arbetar sedan i höstas tillsammans med en rad förslag.

När Sveriges Ingenjörer nyligen presenterade statistik av medlemmarnas löner under förra året kom dessutom några positiva besked. Ingångslönerna för nyexaminerade civilingenjörer som under alla år varit högre för män, för två år sedan





MALIN, CIVILINGENJÖR, 38 ÅR

” Jag jobbar på ett byggföretag och har varit här i fyra år. Nu har jag varit föräldraledig ett år och en annan kvinnlig ingenjör har haft mitt jobb. Hon har fått mig att öppna ögonen och se saker som jag inte reagerade på tidigare därför att det alltid varit så. Till exempel får jag slåss för att få gå utbildningar medan männen alltid får gå.

När jag upptäcker fel hos entreprenören påtalar jag det för min chef men han vill ofta inte att vi ska påpeka det. Jag vet att han tycker att jag är besvärlig som vill att allt ska göras på rätt sätt.

Jag vill göra rätt och står för vad jag tycker. Ibland innebär det att jag ifrågasätter varför någon inte har gjort det som han har ansvar för. Det blir ofta en stor grej eftersom killar har så svårt att ta kritik.

Jag tror att en del män ser mig som ett hot. Jag har sagt till min chef och flera kolleger att jag gärna är med när vi upphandlar och att gärna lär mig mer om avtal, men det händer aldrig. Det låter konstigt men jag tror att de är rädda för att jag kan och vet mer än dem. Det märks tydligt att de inte vill släppa in mig på alla områden.

Jag har alltid fått höra kommentarer som anspelar på sex men jag har blivit så van att jag sällan blir upprörd. Men visst känner jag mig ledsen ibland. Det beror på dagsformen. Flera av mina manliga kolleger som aldrig fäller den typen av kommentarer frågar mig ibland hur jag står ut.

Innan jag pluggade jobbade jag på en legoindustri så jag har jobbat med män hela livet. Det märkliga är att det är tuffare nu som tjänsteman. Som kvinna på golvet var jag aldrig något hot. Som ingenjör kan jag lika mycket som mina manliga kolleger, ibland mer, och jag tror att jag hotar deras ställning.”

med 750 kronor, låg förra året på samma nivå för män och kvinnor.

Löneskillnaderna mellan könen växer efter några år i arbetslivet och i genomsnitt har en kvinnlig civilingenjör 87 procent av en manlig civilingenjörs lön. Kvinnliga högskoleingenjörer tjänar i genomsnitt 92 procent av vad manliga högskoleingenjörer gör.

En del av löneskillnaden kan förklaras av att fler män är chefer och att kvinnor i större utsträckning arbetar deltid och i den offentliga sektorn, där lönerna är lägre än i privat sektor. Men även när man tar hänsyn till det finns det en oförklarad löneskillnad mellan manliga och kvinnliga ingenjörer.

ETT TECKEN PÅ förändring är att andelen kvinnliga ingenjörer ökar långsamt, men stadigt. För fem år

sedan var 24 procent av civilingenjörerna som var medlemmar i Sveriges Ingenjörer kvinnor. I dag är de 27 procent och bland medlemmarna som är under 40 år är nästan en tredjedel kvinnor.

Anna Eliasson Lundquist som driver Kvinno-kompetensen känner en frustration över att högskoleutbildade kvinnor fortfarande möter samma hinder i dag som för 30 år sedan, men det är ingen tvekan om att utvecklingen går åt rätt håll. Allt fler företag inser att jämställdhet driver utvecklingen framåt och skapar lönsamhet. Och Anna har också många solskenshistorier.

– Jag blev kontaktad av en man för inte så länge sedan som ville gå ett ledarskapsprogram hos oss. Det var en 45 årig vd och han sa: ”Jag tycker att kvinnor är så mycket effektivare och smartare. Jag vill lära mig att bli mer som dem.” När man hör sådant blir man helt tagen. ☺