



CHALMERS

Social hållbarhet i upphandling - Krav för en mer jämställd byggbransch

Kandidatarbete inom Samhällsbyggnadsteknik, Institutionen för Arkitektur och
Samhällsbyggnadsteknik, Avdelning Construction Management

SEBASTIAN BARTEK, TOM BERGSTRÖM
MATTIAS JOHANSSON, LINNÉA KIISKINEN



CHALMERS

Förord

Efter tre års byggnadsteknisk utbildning kommer man ofta i kontakt med begreppet hållbarhet. Det handlar ofta om miljörelaterade eller ekonomiska aspekter som skall beaktas i produktionen av nya konstruktioner. Hur material skall tillhandahållas och hur tidsramar skall skalas ner för att få ut en så stor marginal som möjligt är självklarheter. Men något som enligt oss tagits upp mer sällan är social hållbarhet.

Genom initiativ, både på och utanför skolan, har denna aspekt av hållbarhet uppmärksamats vilket har bidragit till vårt intresse för att fördjupa oss i ämnet, och då med fokus på jämställdhetsaspekten i social hållbarhet. Detta i en byggbransch som än idag är mansdominerad och där tydliga skillnader mellan män och kvinnor är verklighet. Som studerande till, och snart även arbetande inom, en bransch där detta är vardag så känner vi ett ansvar för att försöka göra skillnad.

Vi vill med detta sagt tacka de företagsrepresentanter som gett oss nödvändig insikt i hur byggbranschen ser ut idag och vad de tror behövs göras för att förbättra jämställdheten i branschen. Tack till representanter ifrån Fastighetskontoret Göteborgs Stad, Framtidskoncernen, Riksbyggen, Bostadsbolaget Poseidon, Castellum, Vasakronan, samt Skanska och PEAB.

Vi vill även tacka Patrik Höstmad för bidrag utifrån utbildningen i Samhällsbyggnadsteknik vid Chalmers Tekniska Högskola.

Slutligen vill vi tacka vår handledare Mathias Gustafsson för stor hjälp under arbetets gång.

Göteborg, __ maj 2018

Sebastian Bartek

Tom Bergström

Mattias Johansson

Linnéa Kiiskinen



Sammanfattning

Idag är den Svenska byggbranschen inte jämställd, mindre än var tionde medarbetare är kvinna. Branschen som utgör 6 % av Sveriges BNP har därför ett stort ansvar i att säkerställa att ett socialt hållbart samhälle byggs. Människors rätt till lika villkor, nära inpå ett axiom i ett socialt hållbart samhälle, måste prioriteras, både mot de egna medarbetarna men även mot samhället. Detta oberoende av t.ex. etnisk tillhörighet eller kön.

Den här studien genomfördes vid Chalmers Tekniska Högskola för att undersöka huruvida byggbranschen idag ställer krav på jämställdhet i upphandlingsprocessen och hur dessa krav är utformade. Studien undersökte även om det fanns en skillnad mellan de krav som ställdes från privata respektive offentliga beställare. I eventuell avsaknad av dessa krav ämnade även studien att ge formuleringsförslag av potentiella jämställdhetskrav. Arbetet begränsades till husbyggnadsprojekt i Göteborgsområdet och till företag som är verksamma inom regionen.

Studien har undersökt litteratur inom ämnena social hållbarhet, jämställdhet och upphandling för att sedan genomföra intervjuer med 7 stycken företag som är framstående inom byggsektorn i Göteborg Stad, samt en representant från Chalmers Tekniska Högskola.

Från intervjuerna framkom det att kravställning med avseende på social hållbarhet förekommer vid upphandling på ett likartat sätt hos alla företag. Kravställningen inriktade sig främst på att anställa personer som står långt ifrån arbetsmarknaden och för att öka företagets mångfald. Några generella kravställningar kring jämställdhet verkar däremot inte existera trots att samtliga företag upplever att den rådande situationen i branschen inte är jämställd. Jämställdhet har istället inkluderats i det större begreppet mångfald och uppmärksammas inte som en enskild fråga. Studien resulterade även i förslag på kravställningar som skulle kunna tillämpas i förhandlingar inom branschen.

Studien har i helhet resulterat i en kartläggning och gett en övergripande insyn i hur företag idag arbetar med upphandlingskrav för social hållbarhet och jämställdhet i byggbranschen.



Abstract

At present, the Swedish construction industry has not achieved gender equality, less than every tenth employee is female. The industry, which accounts for 6% of Sweden's GDP, has a major responsibility in ensuring a socially sustainable housing development. The right to equal terms between all, a given in a socially sustainable society, must be prioritized, both for the companies own employees but also for the society. Regardless of e.g. ethnic background or gender.

This study was conducted at Chalmers University of Technology to investigate whether the construction industry today set requirements for gender equality in the procurement process and what these requirements contain. The study also examined whether there was a difference between the requirements set by private and public companies. In the event of non-existing demands of this type, the study also intended to provide suggestions for potential gender equality requirements. The work was limited to house-building projects in the Gothenburg area and to companies operating in the region.

The study examined literature in the areas of social sustainability, gender equality and procurement, and then interviews were conducted with 7 companies that are of great importance to the construction sector in Gothenburg City, as well as a representative from Chalmers University of Technology.

From the interviews it emerged that demands regarding social sustainability, occur in procurement in a similar way for all companies. The requirements were primarily aimed at employing people far from the labor market and increasing the company's diversity. However, general demands regarding gender equality do not appear to exist, even though all companies find that the current situation in the industry is not equal. Gender equality has instead been included in the broader concept of diversity and is no longer recognized as a separate question. The study also resulted in suggestions of requirements that could be applied in negotiations within the industry.

The study has resulted in a survey and a comprehensive overview of how companies today work with procurement requirements for social sustainability and gender equality in the construction industry.



Innehåll

| | |
|--|-----|
| Förord..... | I |
| Sammanfattning | II |
| Abstract | III |
| 1 Inledning | 1 |
| 1.1 Bakgrund | 1 |
| 1.2 Syfte | 4 |
| 1.3 Problembeskrivning..... | 4 |
| 1.4 Avgränsningar | 5 |
| 1.5 Samhällsenliga och etiska aspekter | 5 |
| 1.6 Vår hypotes | 6 |
| 2 Metod | 7 |
| 2.1 Litteraturstudie | 7 |
| 2.2 Intervjustudie..... | 7 |
| 3 Litteratur..... | 8 |
| 3.1 Hållbar utveckling | 8 |
| 3.1.1 Historia bakom hållbar utveckling | 8 |
| 3.2 Social hållbarhet..... | 10 |
| 3.2.1 Social hållbarhet – några tolkningar av begreppet..... | 10 |
| 3.2.2 Social hållbarhet i näringslivet | 12 |
| 3.3 Jämställdhet..... | 12 |
| 3.3.1 Begreppet Jämställdhet..... | 12 |
| 3.3.2 Jämställdhet historiskt | 13 |
| 3.3.3 Könsfördelning och prestation..... | 14 |
| 3.3.4 Hur arbetar man med jämställdhet?..... | 15 |
| 3.4 Upphandling | 17 |
| 3.3.1 Upphandling inom offentlig sektor i byggbranschen..... | 17 |
| 3.3.2 Upphandling i privat sektor | 18 |
| 3.3.3 Upphandlingskrav för jämställdhet i offentlig sektor | 19 |



CHALMERS

| | | |
|-------|--|-------|
| 4 | Intervjuer..... | 20 |
| 4.1 | Intervjumetod..... | 20 |
| 4.2 | Intervjuobjekt..... | 21 |
| 4.3 | Socialt hållbarhetsarbete i byggbranschen - Vad görs idag?..... | 22 |
| 4.3.1 | Privata fastighetsförvaltare..... | 22 |
| 4.3.2 | Offentliga fastighetsförvaltare..... | 24 |
| 4.3.3 | Byggföretag..... | 26 |
| 4.4 | Jämställdhetsarbete i branschen – Vad görs idag?..... | 27 |
| 4.4.1 | Hur ser branschen ut idag? - ”Hur jämförbart är ert företag?”..... | 27 |
| 4.4.2 | Vad görs idag?..... | 29 |
| 4.5 | Upphandling..... | 31 |
| 4.5.1 | Social hållbarhet inom upphandling..... | 31 |
| 4.5.2 | Jämställdhet inom upphandling..... | 33 |
| 4.6 | Förebyggande arbete inom utbildning på Chalmers..... | 34 |
| 5 | Diskussion..... | 36 |
| 5.1 | Diskussion kring frågeställning..... | 36 |
| 5.2 | Vidare diskussion..... | 38 |
| 5.3 | Utvecklingsmöjligheter - konkreta förslag på kravställningar..... | 40 |
| 5.4 | Rapportens validitet..... | 41 |
| 6 | Slutsats..... | 42 |
| 6.1 | Förslag till vidare forskning..... | 42 |
| 7 | Källhänvisning..... | 43 |
| 8 | Appendix..... | - 1 - |



1 Inledning

1.1 Bakgrund

"Sustainable development is development which meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs"

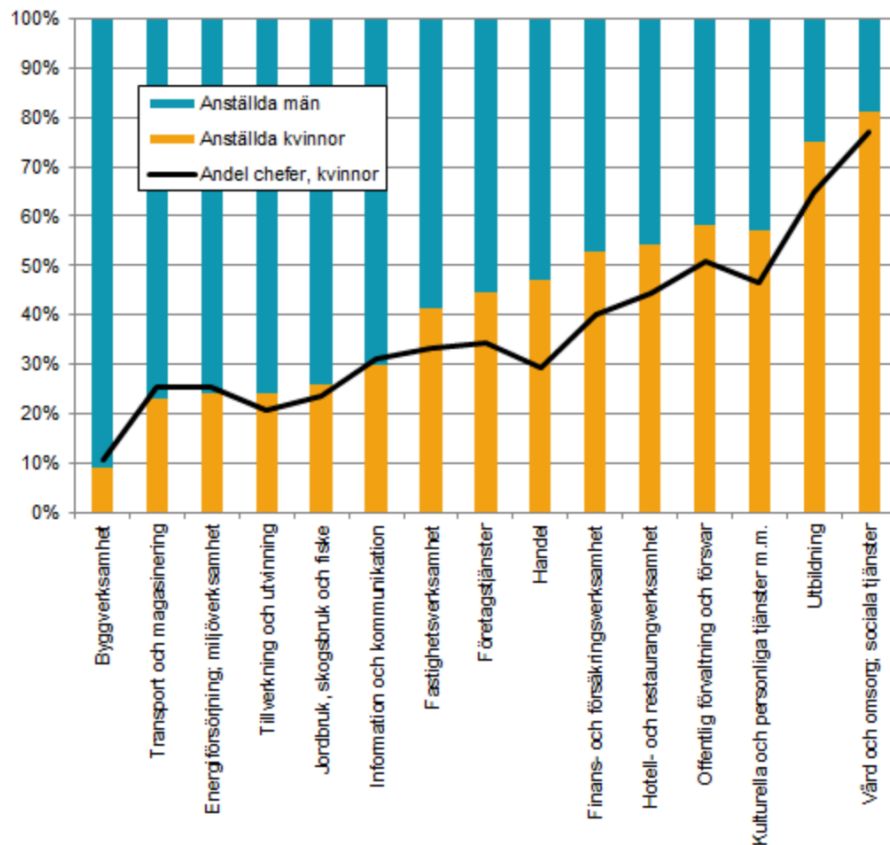
Citatet ovan är den förklaring för hållbar utveckling som Världskommissionen för miljö och utveckling gav 1987 i rapporten *Our Common Future*, en rapport som ämnade att förklara de stora utmaningar som människan står inför för att säkerställa framtida generationers välmående (WCED, 1987). Hållbar utveckling brukar delas upp i tre delar enligt "triple bottom line"-principen som ekologisk hållbarhet, ekonomisk hållbarhet och social hållbarhet, tre delar som är lika viktiga för att säkerställa att utvecklingen är just hållbar (Wilson, 2015). Den del som kan ses ha den bredaste definitionen är social hållbarhet, en hållbarhetsgren som fokuserar på samhällsstrukturer och mönster i mänskliga relationer (McKenzie, 2004). Att alla i samhället har rätt att verka på samma villkor, oavsett till exempel könstillhörighet eller ålder, är en aspekt av ett socialt hållbart samhälle (Boström, 2012).

Denna strävan efter rättvisa är en fråga som idag är väldigt aktuell, framförallt när det kommer till de stora jämställdhetsproblem som råder i dagens samhälle mellan män och kvinnor (Wiman, 2014). Den maktbalans, som kan påverka en individs möjligheter till självförverkligande, som idag finns mellan könen gör att kvinnor och män inte har samma villkor i samhället i stort. En bransch där detta ses tydligt är byggbranschen, en bransch som genom tiderna varit och fortfarande är väldigt mansdominerad (Stoppamachokulturen, 2015b). Branschen upplevs som utformad för och av män och man ser en avsevärd skillnad i antal anställda män och kvinnor inom byggverksamheter (Cettner, 2008). År 2003 var yrkesarbetande kvinnor inom bygg och anläggning representerade av en procent av totala arbetsstyrkan (Andersson & Forsgren, 2005). Idag utgör kvinnor 8 % av anställda arbetare inom byggbranschen (SCB, 2015). Denna låga procentandel kvinnor kan enbart återses i byggbranschen jämfört med andra branscher, *se figur 1*, detta gäller även andelen kvinnliga chefer som finns i branschen. Den största skillnaden i representation mellan könen kunde 2016 ses bland de yrkesarbetande där få yrkeskategorier inom bygg- och anläggningsyrken överskrider 4% kvinnor, *se Tabell 1*. (Andersson & Forsgren, 2005)

Ojämsälldheten som finns i byggbranschen är också något som uppmärksammas i andra sammanhang. I en undersökning som Folksam lät genomföra både 2008 och 2009 så hade ett av Sveriges största byggföretag, Skanska, det lägsta genomsnittsbetyget bland svenskregistrerade börsföretag i det jämställdhetsindex som användes (Lundberg, 2008). Ett av Sveriges andra stora byggföretag, PEAB, har också nyligen blivit kritiserade i media på



grund av att de var det enda börsnoterade företag inom samhällsbyggnadsbranschen som idag inte har en kvinna i koncernledningsgruppen (Åfreds, 2018).



Figur 1: Statistik över könsfördelning inom olika yrkeskategorier, samt andelen kvinnliga chefer inom yrkeskategorin (SCB, 2015)

Tabell 1: Statistik över yrkesarbetare inom Bygg 2016 (Eriksson & Gullberg Brännström, 2018)



Forts 1. Anställda 16-64 år efter yrke, kön och medelålder, 2016

Cont. 1. Employed persons aged 16-64 years by occupation, sex and average age, 2016

| Yrkesgrupp ¹ | Kvinnor | | Män | | |
|--|--------------------------|-----------------|--------------|-----------------|----|
| | Andel Samtliga (%) | Medel- ålder | Andel (%) | Medel- ålder | |
| Skogsarbetare, fiskodlare och fiskare | | | | | |
| Skogsarbetare | 3 600 | 10 | 40 | 90 | 43 |
| Fiskodlare | 200 | 12 | 42 | 88 | 42 |
| Fiskare | 300 | 2 | 38 | 98 | 44 |
| Byggnads- och anläggningsyrken | | | | | |
| Träarbetare, snickare m.fl. | 46 300 | 1 | 37 | 99 | 39 |
| Murare m.fl. | 8 200 | 2 | 32 | 98 | 39 |
| Betongarbetare | 9 400 | 2 | 34 | 98 | 40 |
| Anläggningsarbetare | 17 100 | 4 | 39 | 96 | 41 |
| Anläggningsdykare | 200 | 2 | 25 | 98 | 37 |
| Ställningsbyggare | 3 500 | 1 | 37 | 99 | 36 |
| Övriga byggnads- och anläggningsarbetare | 16 000 | 3 | 33 | 97 | 36 |
| Takmontörer | 3 700 | 1 | 34 | 99 | 38 |
| Golvläggare | 4 000 | 1 | 33 | 99 | 40 |
| Isoleringsmontörer | 1 900 | 2 | 40 | 98 | 40 |
| Glastekniker | 2 500 | 4 | 40 | 96 | 39 |
| VVS-montörer m.fl. | 19 900 | 1 | 34 | 99 | 39 |
| Kyl- och värmepumpstekniker m.fl. | 3 800 | 1 | 34 | 99 | 41 |
| Målare | 13 800 | 7 | 30 | 93 | 41 |
| Lackerare och industrimålare | 5 400 | 9 | 38 | 91 | 40 |
| Skorstensfejare | 1 000 | 5 | 34 | 95 | 43 |
| Saneringsarbetare m.fl. | 4 100 | 12 | 35 | 88 | 36 |

Dock har dessa ojämslida förhållanden börjat ifrågasättas och som en reaktion till det världsutbredda initiativet #metoo så startades 2017 initiativet #sistaspikenikistan i den svenska byggbranschen, även detta ett initiativ som ämnade belysa mäns sexuella övergrepp mot kvinnor (De Frumierie, 2017). Initiativet syftar även till att belysa de förhållanden som råder för kvinnor i byggbranschen samt att förmå företagen och människorna som är verksamma i branschen att börja ta ett större ansvar för ett hållbart arbetsklimat. Ett ytterligare initiativ som gjorts för att förbättra kvinnors utsatta position i byggbranschen är ”Stoppa Machokulturen”. Detta samarbete mellan fackförbundet *Byggnads* och branschföreningen *Byggcheferna* ämnar att jämna ut arbetsvillkoren mellan män och kvinnor, och därtill undervisa och öka medvetenheten om de stora jämställdhetsproblem som finns (Stoppamachokulturen, 2015a).

Ett verktyg som använts i andra branscher i Sverige för att försöka göra dem mer jämställda är att ta med jämställdhetsfrågor redan i upphandlingsskedet, något som testats i bland annat vård och servicebranschen (Sveriges Kommuner och Landsting, 2012). Denna typ av upphandling med social hänsyn är idag lagstadgad i LOU (Lagen om offentlig upphandling 2016:1145), och är en del av de krav som bör beaktas vid upphandling av t.ex. en tjänst eller entreprenad (Upphandlingsmyndigheten, 2017b). Sveriges kommuner och landsting (SKL) har undersökt detta och gett ut riktlinjer för hur detta görs på bästa sätt (Sveriges Kommuner och Landsting, 2012). Ett exempel på upphandling för jämställdhet som SKL tar upp i sin rapport kommer ifrån Krokommun. Där ställde man krav på att det företag som



upphandlats för att erbjuda företagshälsovård skall ha genuskunskap på grund av de stora skillnader som upplevts i vården av kvinnor och män.

1.2 Syfte

Syftet med kandidatarbetet är att undersöka hur byggbranschen ser ut idag och om upphandlingskrav som främjar jämställdhet har en potential att förbättra branschen jämställdhetsmässigt. Även huruvida byggbranschens aktörer idag beaktar jämställdhetskrav vid olika former av upphandling eller bortser från betydelsen av ett arbete för jämställdhet. Ett delsyfte med arbetet är även att undersöka om det går att urskilja olikheter mellan dessa eventuella jämställdhetskrav som ställs hos både offentliga och privata företag, samt hur prioriteten för en mer jämställd upphandling ser ut hos aktören. Om dessa krav systematiskt används av företag så skall arbetet även kartlägga hur dessa krav är utformade, om det inte finns någon användning av kravtypen så skall förslag på sådana tas fram.

1.3 Problembeskrivning

Behovet av en mer jämställd byggbransch är ett faktum då branschen tillhör en av samhällets minst jämställda branscher, *se figur 1 och Tabell 1*. Detta kandidatarbete är utformat utifrån problemställningen angående kvinnors status i byggbranschen och genom att studera huruvida det idag ställs krav på ett jämställt arbete vid upphandling. Frågeställningen är utformad enligt följande:

- *Hur arbetar företag med social hållbarhet i byggbranschen?*
- *Ställs det några jämställdhetskrav vid upphandling i byggbranschen?*
- *Vilka krav ställer beställarna på jämställdhet och jämställdhetsarbete i avtal vid upphandling av leverantörer? Vilka krav bortser beställare ifrån vid avtal i upphandling?*
- *Varför ställer man/ställer man inte dessa krav i upphandlingen?*
- *Hur skiljer sig i så fall dessa jämställdhetskrav som privata eller offentliga beställare ställer i upphandlingsfasen på sina leverantörer?*
- *Vilka möjligheter utgör i så fall dessa krav vid upphandlingen och vad betyder dem för hela branschen?*

Arbetet skall också undersöka om och hur leverantörer och entreprenörers eget jämställdhetsarbete påverkar kravställningen från beställare. Genom att skapa en förståelse för



dessa drivkrafter så kan slutsatser dras för att ämna förbättra jämställdhetsarbetet inom branschen i framtiden.

Genom att besvara frågeställningen så skapas en bild av det utgångsläge som finns för jämställdhetsarbete inom byggbranschen idag. Detta för att belysa den möjlighet och potentiella makt som beställare i byggbranschen besitter i ett upphandlingsskede genom tydlig och förbättringsorienterad kravställning på sina leverantörer.

1.4 Avgränsningar

Arbetet avgränsas av att behandla kraven på jämställdhet mellan män och kvinnor i ett upphandlingsskede mellan beställare och leverantör. Dessa aktörer skall vara aktiva inom upphandlingsprocessen i byggnadsbranschen som antingen beställare eller leverantör och skall verka inom Göteborgs-området. Då fokus ligger på den primära upphandlingen kommer underleverantörer och underentreprenörer som upphandlats av den primära leverantören ej beaktas i arbetet.

Studien kommer även begränsas till att beakta företag som jobbar med husbyggnation gällande planerade privata och offentliga husbyggnadsprojekt, detta då byggnation av annan typ kan komma att innefatta andra regler och riktlinjer kring upphandling. Exempel är projekt inom infrastruktur där upphandlingskrav utformas på ett sätt som eventuellt inte ser ut som dem upphandlingskrav som existerar för byggnation av husbyggnadsprojekt. I infrastrukturprojekt återfinns också en mycket begränsad mängd privata beställare vilket vidare skulle försvåra arbetet. Avgränsningen gällande typ av byggnad är således framtagen för att ha större möjlighet till representativa och rättvisa jämförelser.

I rapporten kommer jämställdhet som tidigare nämnt i första hand syfta till jämställdheten mellan de två svenska juridiska könen *man* och *kvinnor*. I rapporten kommer jämställdhet inte exkludera icke-CIS normativa personer men dessa kommer inte lyftas fram som en separat fråga.

1.5 Samhällsenliga och etiska aspekter

Det är av stor vikt att utföra arbetet på ett etiskt rätt sätt för att studien skall kunna resultera i en jämställd och rättvis slutprodukt. Genomförandet av denna studie kommer att till stor del utgöras av material från intervjuer med aktörer inom byggnadsbranschen. Viktigt är då att följa de riktlinjer i relation till jämställdhet som finns. Exempel på en sådan riktlinje skulle kunna vara att intervjua representanter utav båda kön för att få ett mer samhällsenligt perspektiv. Andra viktiga riktlinjer är bland annat också att bedriva ett jämställt arbete inom gruppen under arbetets gång,

Då kandidatarbetet kommer att fokusera på jämställdhet mellan de Svenska juridiska könen



man och kvinna kommer rapporten inte hantera *jämlikhet* mellan alla personer i byggbranschen. Denna exkludering är problematisk då frågan om icke CIS-normativa personer och jämställdhet är mycket relevant och borde inkluderas i byggbranschens jämställdhetsdebatt såväl som i samhällsdebatten. Men då jämställdheten i byggbranschen är så problematisk även mellan män och kvinnor så kommer fokus för detta kandidatarbete ligga mellan endast män och kvinnor.

1.6 Vår hypotes

Med problemställningen som utgångspunkt så tror vi att arbetet kommer resultera i följande:

- *Hur arbetar företag med social hållbarhet i byggbranschen?*
Med en uppfattning av begreppet Social hållbarhet och dess större omfattande betydelse tror vi att det förekommer ett arbete som berör social hälsa. Vi tror att det ställs krav som främst är riktade mot arbetsmiljö och säkerhet då dessa områden historiskt sett varit bortsedda från och därefter blivit kritiserade.
- *Ställs det några jämställdhetskrav vid upphandling i byggbranschen?*
Vi tror inte att det finns några krav på jämställdhet i upphandling satt i system i större omfattning. Möjligtvis sker detta i särskilda fall men vår uppfattning är att detta fortfarande är ganska ovanligt. Dock så tror vi att företagen inkluderar jämställdhet i sin verksamhet genom sitt arbete med social hållbarhet. Detta baserat på att vi i vår utbildning främst fokuserat på den ekologiska och den ekonomiska hållbarheten snarare än den sociala, ett mönster vi även tror speglas i branschen, även om den sociala aspekten har blivit mer och mer aktuell. Därför ser vi en stor utvecklingspotential och tror att detta är något som skulle kunna hjälpa branschen att utvecklas.
- *Vilka krav ställer beställarna på jämställdhet och jämställdhetsarbete i avtal vid upphandling av leverantörer? Vilka krav bortser beställare ifrån vid avtal i upphandling?*
Om krav finns, så tror vi att beställaren kräver att en jämställdhetspolicy finns hos leverantören.
- *Varför ställer man/ställer man inte dessa krav i upphandlingen?*
Vi tror inte dessa krav ställs då byggbranschen är en kulturellt konservativ bransch som är mansdominerad och att branschen inte genomgått den nödvändiga kultur- och jargongförändring som krävs för att detta skall kunna bli vardag. Vi tror även att många företag inte ser en tydlig konkurrensfördel i att jobba med dessa frågor då en prioritering av jämställdhetsarbete skulle innebära ett ekonomiskt risktagande då företag hellre prioriterar det ekonomiska över det sociala.



- *Hur skiljer sig i så fall dessa jämställdhetskrav som privata eller offentliga beställare ställer i upphandlingsfasen på sina leverantörer?*

Vi tror att offentliga beställare har fler riktlinjer för hur jämställdhetsarbete görs och hur det kan implementeras på olika sätt. Vi tror även att dessa beställare har ett större socialt ansvar gentemot samhället då deras verksamhet finansieras av skattemedel.

När det kommer till privata beställare så tror vi att marginell vinst anses viktigare än att ta ett socialt ansvar gentemot samhället. Därmed tror vi att jämställdhetskraven hos privata beställare inte är lika omfattande som hos de offentliga, om dessa ens existerar.

2 Metod

Kandidatarbetet har genomförts i två delar, inledningsvis med en litteraturstudie och därefter med kvalitativa intervjuer med relevanta aktörer som är involverade i upphandlingsprocessen i byggbranschen. Arbetet utgick till en början från gruppens frågeställning och en framtagna hypotes om hur vi trodde att jämställdheten i dagsläget ser ut inom byggbranschen samt hur den kan komma att utvecklas. Den data som insamlats under arbetets gång kom att analyseras och jämföras, detta mellan den information som erhållits genom intervjuer och genom litteraturstudier. För att konstatera hur väl projektets mål hade uppfyllts drog paralleller och jämförelser mellan den information som insamlats via litteraturstudie och den information som insamlats via intervjuer för att få en slutsats som stödjer vårt syfte och för att kunna se om vår hypotes överensstämmer med verkligheten eller inte.

2.1 Litteraturstudie

Innan påbörjandet av intervjustudien genomfördes gemensamma förberedelser för att ta fram frågor baserade på vår frågeställning och sedan samla information om ämnet, detta för att utvidga vår grundkunskap så att studien skulle resultera i så kvalitativt material som möjligt. Denna litteraturstudie är delvis en del av teoriavsnittet, men den låg också till grund för utformandet av de frågor som ställdes under intervjun. Litteraturstudien utgår framförallt från information insamlat på Chalmers biblioteks databaser, där inkluderat *studentarbeten.chalmers.se* och sidor som *Google Scholar* som kan ses ha en hög akademisk trovärdighet.

2.2 Intervjustudie

För att stärka förståelsen för det nu rådande klimatet i byggbranschen så utfördes semistrukturerade intervjuer med organisationer och aktörer där fokus låg på Social hållbarhet, jämställdhet i byggbranschen samt krav vid upphandling.

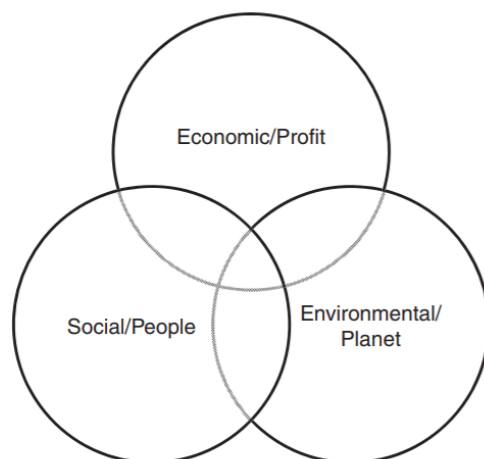


Begreppet *semistrukturerad intervju* förklarar Alan Bryman (2012) som en intervju baserade efter både en strukturerad och ostrukturerad form. En strukturerad intervju innebär att frågorna är fasta, att intervjun strikt följer den mall som lagts upp för samtalet och bedömningen av det material som intervjun resulterar i är mycket strukturerad. En ostrukturerad intervju kännetecknas av att man inte följer en specifik mall utan för snarare ett samtal med respondenten som kan utvecklas beroende på den rådande situationen. Anledningen till att semistrukturerade intervjuer användes var på grund av att denna form av intervjuer ger författarna kontroll över samtalet samtidigt som intervjuobjekten kan utveckla sina resonemang ytterligare vilket gör intervjun mer djupgående och leder till mer information som kan komma att vara intressant för arbetet samtidigt som de olika intervjuerna kan jämföras med varandra. Detta gör att de primära frågeställningarna kan utvecklas till nya tankegångar vilket kan stärka eller förändra hypotesen, eller leda till upptäckandet av nya dimensioner av problemet som är värda att ta i beaktning.

3 Litteratur

3.1 Hållbar utveckling

Hållbarhet delas idag upp i tre underkategorier; *ekologisk hållbarhet* som beaktar människans påverkan på naturen, *ekonomisk hållbarhet* som beaktar vad mänskliga handlingar har för ekonomiskt resultat samt *social hållbarhet* som beaktar hur mänskliga handlingar påverkar människor och dess levnadssätt. Teorin bakom denna uppdelning kallas triple bottom line (Wilson, 2015).



Figur 2: Illustration som visar teorin bakom triple bottom line (Wilson 2015)

3.1.1 Historia bakom hållbar utveckling

Begreppet *hållbarhet* och *hållbar utveckling* har sedan Brundtlandrapportens (1987) utgivande varit ett väl diskuterat ämne och ett ämne som har kommit att bli av största prioritet (WCED, 1987). Ämnet har diskuterats redan från och med 1950-talet, men spridningen av



begreppet var begränsad (Du Pisani, 2006). Det Brundtlandrapporten ämnade resultera i var flertalet långsiktiga strategier för att bevara Jordens klimat, men arbetet lyckades även koppla samman i vilken grad ekonomisk utveckling påverkade miljöförstöring. *Our Common Future*, som är rapportens titel, räknas av många som ett av de viktigaste arbeten som gjorts inom forskning om hållbarhet och hållbar utveckling, till huvudsak genom att mynta det begrepp för hållbar utveckling som kan ses som ett av de mest utbredda. Begreppet har presenterats tidigare i detta arbete, men kan sammanfattas som; Genom att aktivt beakta det sätt som människan idag lever så skall framtiden för följande generationer garanteras och i många fall även förbättras gentemot dagens livsförhållanden.

Det var inför FNs (Förenade Nationerna) konferens om miljö och utveckling i Rio de Janeiro 1992 som Brundtlandsrapporten skrevs som ett underlag för de diskussioner som där skulle hållas och för att skapa en enad strategi för hållbarhetsarbete. Det var under denna konferens som handlingsprogrammet Agenda 21 togs fram, ett program som enade länder i deras arbete för att minska miljöförstöringar, fattigdom och bristande demokrati för en hållbarare utveckling (United Nations, 1992). Här kan man tydligt urskilja de tre underkategorierna som presenterades ovan, genom att minska miljöförstöring så ökar man den ekologiska hållbarheten, genom att minska fattigdomen så ökar man mänsklighetens ekonomiska hållbarhet och genom att göra samhällen mer demokratiska så ökar man den sociala hållbarheten. Dock kan man se att dessa tre underkategorier inte står enskilda utan är tätt sammanlänkade, genom att göra samhället mer likställt ekonomiskt så får människor i allmänhet en större chans för välmående i samhället, och härmed skapas ett mer ekonomiskt och socialt hållbart samhälle.

Arbetet med hållbar utveckling har varit ett stort fokusområde inom FN sedan Brundtlandrapporten och Agenda 21. År 2000 togs åtta mätbara utvecklingsmål (även kallade "Milleniummålen") fram, dessa skulle vara nådda vid år 2015 (UNDP, n.d.). Målen fokuserade i huvudsak på att säkra ekonomisk och social hållbarhet i alla FNs medlemsländer, men även att främja en ekologiskt hållbar utveckling. Dock var den utveckling som UNDP observerade ojämn i världen, man ansåg vidare arbete behövdes för att säkerställa att samhällsutvecklingen världen över blir hållbar. Detta gjorde att FN år 2015 beslutade att ta fram en ny serie mål, Agenda 2030, som utgörs av 17 mål som skall vara nådda år 2030 (Regeringskansliet, 2016). Även dessa mål värnar om en hållbar utveckling i alla avseenden; ekologisk, ekonomisk och social.

Hållbar utveckling, och dess tre underkategorier, har i Sverige varit en fråga som fått stort politiskt fokus, och man räknas idag som ett av världens mest framstående länder i frågor som främjar hållbar utveckling (Lövin & Sachs, 2016). "Främjandet av hållbar utveckling" har sedan 2003 varit en del av regeringsformen, och härmed Sveriges Grundlag, som alla svenska regeringar måste förhålla sig till och verka efter (Svensk författningssamling, 2002).



3.2 Social hållbarhet

3.2.1 Social hållbarhet – några tolkningar av begreppet

Hållbarhet och hållbar utveckling är breda begrepp utan specifikt hårda gränser, detta gör även att det är svårt att dela upp de tre underkategorierna till specifika begrepp med överenskomna definitioner. Dempsey, Bramley, Power & Brown (2011) uttrycker att social hållbarhet är ett koncept som förändras över tid från det att det implementerats, det är därmed inte konstant. Denna konceptuella flexibilitet menar Boström (2012) både kan ses som en fördel och en nackdel vid diskussioner om social hållbarhet. Å ena sidan så tillåter detta att en större bredd människor och aktörer kan samarbeta mot en hållbarare framtid, å andra sidan menar han att då begreppet är så flytande så måste det omdefinieras vid varje enskild ämnesdiskussion. En annan utmaning som McKenzie (2004) beskriver är att då forskning görs eller har gjorts på ämnet så används många gånger ett allt för strikt vetenskapligt tillvägagångssätt. Om allt för raka indikatorer används finns det en risk att människors känslor eller personliga upplevelser missas eller inte mäts.

Vallance, Perkins & Dixon (2011) väljer att dela upp social hållbarhet i tre underbegrepp i ett försök att tillåta så bred användning av begreppet som möjligt. Dessa är *Development sustainability* – som fokuserar på hur utveckling och skapande av grundläggande behov behövs för hållbarhet, *Bridge sustainability* – som fokuserar på hur beteendeförändringar kan påverka ekologisk hållbarhet och *Maintenance sustainability* – som fokuserar på upprätthållandet av sociokulturella mönster och hur förändringar som krävs för hållbar utveckling kan påverka dessa. Begreppen bygger alla till stor del på hur sociala mönster och människans agerande påverkar hållbar utveckling, och de tre underbegreppen social hållbarhet, ekonomisk hållbarhet och ekologisk hållbarhet på olika sätt. Denna typ utav litteratur där de tre hållbarhetsaspekterna hålls tätt sammankopplade är vanlig, men det finns även de som tydligare skiljer på de tre underbegreppen och enbart diskuterar t.ex. social hållbarhet, ett mönster som beskrivs av Littig & Griessler (2005). Detta sätt att dela upp hållbar utveckling är något som Boström (2012) beskriver är vanligt i Sverige, och han fortsätter med att förklara att de tre underkategorierna ofta delas upp och mäts samt undersöks utav olika organisationer. Ett exempel på denna typ av definition, där begreppet är särskilt ifrån de andra delarna av hållbar utveckling, är formulerad av McKenzie (2004). Han beskriver social hållbarhet som: ”... ett positivt tillstånd eller förhållande i ett samhälle, och hur detta tillstånd uppnås.” (McKenzie, 2004, sid. 23). Dessa tillstånd och förhållande har han i sin tur valt att dela upp i en serie framtagna indikatorer som tillåter ett problems mätbarhet. Genom att tydligt bryta ned social hållbarhet i mindre delar, och resonera till varför detta görs, så menar han att resultaten som fås är användbara. I tabellen nedan (Tabell 2) som Boström (2012) framställt, så ges exempel på mätbara mål, tillstånd och förhållanden som krävs för att uppnå social hållbarhet i ett samhälle samt tillvägagångssätt för att nå dessa mål.



Tabell 2: Tabell över mål som behöver uppnås för att säkerställa ett socialt hållbart samhälle samt tillvägagångssätten för att nå dessa (Boström, 2012)

| Substantive aspects: What social sustainability goals to achieve? | Procedural aspects: How to achieve sustainable development? |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none">• Basic needs such as food, housing, and income and extended needs such as recreation, self-fulfillment• Inter- and intra-generational justice along gender, race, class, and ethnicity dimensions<ul style="list-style-type: none">◦ Fair distribution of income◦ Fair distribution of environmental "bads" and "goods"• Equality of rights, including human rights, land user and tenure rights, and indigenous people's rights• Access to social infrastructure, mobility, local services, facilities, green areas, and so forth• Employment and other work-related issues, facilitating for local small and medium enterprises• Opportunity for learning and self-development• Community capacity for the development of civil society and social capital• Security (e.g., economic, environmental)• Health effects among workers, consumers, and communities• Social cohesion, inclusion, and interaction• Cultural diversity and traditions• Sense of community attachment, belonging, and identity• Social recognition• Attractive housing and public realm• Quality of life, happiness, and well-being | <ul style="list-style-type: none">• Access to information about risks and the sustainability project• Access to participation and decision making in different stages of the process and over time• Proactive stakeholder communication and consultation throughout the process• Empowerment for taking part in the process (e.g., awareness, education, networking, economic compensation)• Participating in the framing of issues, including defining criteria, scope, and subjects of justice• Social monitoring of the policy, planning, and standard-setting process• Accountable governance and management of the policy, planning, and standard-setting process |

* In addition to the articles in this special issue, other work along these lines includes Agyeman et al. 2003; Agyeman & Evans, 2004; Lehtonen, 2004; Littig & Griessler, 2005; Nordström Källström & Ljung, 2005; Cuthill, 2009; Davidson, 2009; Dillard et al. 2009; Magis & Shinn, 2009; Seghezze, 2009; Dempsey et al. 2011; Fitzpatrick, 2011a; Casula Vifell & Soneryd, 2012.

Vi kan även i denna tabell se att Boström valt att diskutera social hållbarhet frångående från den ekologiska och den ekonomiska hållbarheten, och fokus ligger främst på samhällsstrukturer och hur varje enskild människas rättigheter och välmående kan skapas.

Då social hållbarhet frångås ifrån de övriga kategorierna, ekologisk och ekonomisk hållbarhet, och fokus enbart läggs på de sociala mönster och förhållanden som finns mellan människor, så diskuteras ofta begreppet *social rättvisa* (eng. Social equity), en komponent som Littig & Griessler (2005) anser vara av högsta vikt i diskussioner om huruvida ett samhälle är socialt hållbart eller ej. Begreppet har sin grund i att de som verkar i samhället skall göra detta under samma förutsättningar och på samma villkor, så alla typer utav diskriminering eller icke-likabehandling kan ses som ett steg bort från social rättvisa och därmed social hållbarhet (Dempsey et al., 2011). I *Tabell 1* ovan så ser vi även här att Boström anser att ett socialt hållbart samhälle är ett samhälle där rättvisa mellan olika människor finns, oberoende av t.ex. kön och etnicitet.



3.2.2 Social hållbarhet i näringslivet

Hållbar utveckling inom byggbranschen är ett ämne som under de senare åren fått ett stort fokus och frågan har blivit allt viktigare för företagen (Ask & Lundberg, 2016). Detta har dock inte alltid varit fallet, trots att byggbranschen har en erkänt stor påverkan på miljön, ekonomin och samhället (Lützkendorf & Lorenz, 2006). Med den stora påverkan som byggbranschen och de aktörer som verkar inom den har, så diskuteras alltid det ansvar som varje enskilt företag har för att se till att denna påverkan blir så liten och/eller så positiv som möjligt, att den blir hållbar med andra ord. Detta ansvar kallas på engelska CSR (Corporate Social Responsibility), och innefattar samma tre områden som hållbar utveckling kan delas upp i; ekologisk, ekonomisk och social påverkan (European Commission, n.d.).

CSR är idag en vitt implementerad idé med direktiv ifrån såväl FN som EU nivå (European Commission, n.d.; United Nations Global Compact, n.d.). Detta även i Sverige, där Regeringen tagit fram en förklaring på deras syn av hållbart företagande (CSR) samt riktlinjer för hur CSR-frågor skall hanteras i Sverige (Regeringskansliet, n.d.). Regeringen anser bland annat att en integrering av hållbarhetsfrågor skall finnas i ett företags affärsstrategi. För att tydligare markera vikten av hållbart företagande så lät Regeringen 2016 göra ett tillägg till Årsredovisningslagen där ett krav ställs att företag skall göra en hållbarhetsrapport i samband med sin årsredovisning. Detta gäller dock bara för företag som under vart och ett av de två senaste räkenskapsåren; haft fler än 250 anställda, haft en balansomslutning över 175 milj. kronor och/eller haft en nettoomsättning över 350 milj. kronor (Svensk författningssamling, 2016). Detta innebär att Regeringen satt tydligare krav på det ansvar som stora företag har gentemot att säkerställa en ekologisk, ekonomisk och social hållbarhet.

3.3 Jämställdhet

3.3.1 Begreppet Jämställdhet

Enligt Svenska Nationalencyklopedin (Nationalencyklopedin, 2018) definieras Jämställdhet som:

"Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla väsentliga områden i livet"

Detta innebär att män och kvinnor skall behandlas lika inför lagen, behandlas lika som individer i samhället och skall inte mötas av diskriminering på grund av sitt kön. Jämställdhet skall inte beblandas med begreppet jämlikhet som syftar på alla människors lika värde, inte enbart lika värde mellan könen. Sveriges jämställdhetsmyndighet, en myndighet inrättad den 1 januari 2018 med syfte att främja jämställdhet, bekräftar denna syn på jämställdhet (Jämställdhetsmyndigheten, 2018).



Jämställdhet definieras som en mänsklig rättighet enligt FN som beskriver ojämställdhet (från engelskans Inequality) som ett problem som finns i alla delar av världen (United Nations, 2018). FN utnämde 2015 jämställdhet som ett av de 17 globala hållbarhetsmålen som skall vara uppnådda till 2030 (United Nations, 2015). FN menar att stora framsteg har gjorts inom kvinnorättsfrågan, men problemet kvarstår än idag och diskriminering förekommer fortfarande inom utbildning, arbete, hälsa och andra mycket viktiga områden som utgör ett hållbart samhälle. Jämställdhet är inte bara en etisk fråga, utan en förutsättning för ett hållbart samhälle.

Organisationen *World Economic Forum* har sedan 2006 lämnat en årlig rapport som globalt beskriver könsuppdelningen och vilka konsekvenser som finns med att låta diskriminering på grund av kön fortlöpa (Hausmann & Tyson, 2017). I den årliga rapporten listas samtliga länder efter hur stor klyftan mellan könen är baserat på bland annat; möjlighet att påverka sin livssituation, hälsa, ekonomi och utbildning. 2017 rankades Sverige på femte plats bland 144 länder som jämfördes, bakom Island, Norge, Finland och Rwanda.

3.3.2 Jämställdhet historiskt

Kvinnokampen i Sverige började i mitten på 1800-talet då kvinnor i Sverige hade mycket begränsade juridiska rättigheter, bland annat att utbilda sig på universitet, eget föremyndande och arvsrätt (Jämställdhetsombudsmannen, 2018). Framsteg gjordes, bland annat 1873 får kvinnor få rätten att studera på universitet, men hade fortfarande inte juridiskt tillträde till högre ämbeten (Kvinligaakademiker, 2018). I början på 1900-talet börjar kvinnor organisera sig i större utsträckning för att driva kvinnofrågan i Sverige (Jämställdhetsombudsmannen, 2018) efter flera motioner röstas en allmän rösträtt igenom 1919 (Riksarkivet, 2018).

Året 1939 fick förvärvsarbetande kvinnor juridiskt skydd i arbetslivet och kunde inte avskedas på grund av äktenskap, graviditet eller giftermål. Denna lag följdes av flera reformer och initiativ för att underlätta försörjning av barn vilket senare ledde till införandet av allmänt barnbidrag 1947 (Jämställdhetsombudsmannen, 2018). Samma år införs lika lön för samma tjänst, oavsett kön inom statlig verksamhet.

Sveriges första jämställdhetslag inom arbete fastställdes 1979 som "Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet" (Regeringskansliet, 1979). Denna ersattes av Jämställdhetslagen 1992 och därefter Diskrimineringslagen som infördes 2009 (Regeringskansliet, 2008). Dessa lagar har alla ämnat att förhindra diskriminering mot kvinnor i arbetslivet och säkerställa lika behandling mellan könen. Trots dessa regleringar i Svensk lag så lever stereotyper och brist på jämställdhet kvar i Svenska samhället, som tidigare förklarar i denna rapport.



Diskriminering mot kvinnor räknas i dagsläget till en av de sju diskrimineringsgrunderna och likställs därför med diskriminering på grund av sexuell läggning, etnisk tillhörighet, könsöverskridande uttryck eller identitet, funktionsnedsättning, ålder och religion.

3.3.2.1 Jämställdhetens historia i byggnadsbranschen

Kvinnor har tidigare i historien stått för det oavlönade arbetet inom hemmet medan männen har setts som familjeförsörjarna. Detta förändrades i och med industrialiseringen och urbaniseringen, då behovet av arbetande ökade och livsstilen förändrades vilket innebar att pengar var en viktig faktor för att försörja sig för både kvinnor och män och kvinnor erbjöds då lönearbete i fabriker och affärer (Wikander, 2009a). I slutet av 1800-talet drabbades Sverige av en lång lågkonjunktur vilket följdes av en ekonomisk expansion i mitten av 1890-talet, detta ledde till att kvinnor introducerades till nya arbetsområden då de sågs som billig arbetskraft. Trots att arbetena var dåligt betalda och kvinnor fortfarande stod som underordnade fick de nu möjlighet till egen försörjning vilket var en stor brytpunkt (Wikander, 2009b)

Ända sedan dessa tider då kvinnan sågs som de som tog hand om hem och barn har det byggts upp en social konstruktion som grundar på detta. Denna norm omfattar delvis yrkesidentiteten men också hela det sociala livet och hur en kvinna bör uppföra sig. Detta bidrar till att kvinnor helst ses i arbeten som uppfattas som ”mjuka”, vilket alltså inte innefattar byggnadsbranschen (Grahn & Grönbech, 2005).

3.3.3 Könsfördelning och prestation

Ökad anställning av kvinnor har under åren bidragit till ett större intresse för studier av forskare, framför allt ifall prestation på organisations- individ- och grupp-nivå påverkas av könsfördelning (Ali, 2015; Cox & Blake, 1991; Harrison & Klein, 2007). Empirisk data har inte kunnat bekräfta att det finns en koppling mellan mångfald och prestation, utan pekar på att det kan bidra till bättre eller sämre prestation.

I en studie genomförd i Australien (Ali, Kulik, & Metz, 2011) tittade man på tre olika teorier inom köns-diversitet och produktion för att undersöka om man kunde hitta ett linjärt samband mellan dessa två parametrar. Studien hittade inom serviceyrken en positiv samband mellan anställdas prestation och hur jämn könsfördelningen på arbetsplatsen var, men enbart till en könsfördelning på 28 % kvinnor till 72 % män, varefter prestation avtog. För prestation inom tillverkning kunde ingen avgörande koppling hittas mellan könsfördelning och produktivitet. Studien har dock flera brister med blandad statistik och divergerande resultat vilket gör att det krävs ytterligare studier för att kunna dra pålitliga slutsatser.

I en annan studie som genomfördes i Australien (Ali, 2015) kunde man se en koppling mellan policys och riktlinjer för ökad jämställdhet inom könsfördelning och hur detta påverkade



könsfördelningen på ett positivt sätt. Vidare kunde man hitta ett starkt positivt samband mellan en mer jämn könsfördelning och anställdas produktivitet.

I artikeln *Managing cultural diversity: implications for organizational competitiveness* förs argumentet att, teoretisk sett, är diversitet oundvikligt och organisationer som inte arbetar för att bemöta en större diversitet riskerar att gå med förlust (Cox & Blake, 1991). Fler kvinnor än män lämnar företag på grund av bristande möjligheter för utveckling och karriär, vilket kan ses som en förlust av kompetens.

"Organizations that fail to make appropriate changes to more successfully use and keep employees from different backgrounds can expect to suffer a significant competitive disadvantage compared to those that do" - Cox & Blake, 1991

För att fortsätta vara konkurrenskraftiga måste företag eftersträva en "mångkulturell" organisationsform där individer ifrån en o-konventionell bakgrund kan utvecklas (Cox & Blake, 1991). I samma artikel beskriver författarna att diversifiering kan vara oundvikligt med ökande globalisering och mångkulturalism.

3.3.4 Hur arbetar man med jämställdhet?

Enligt Europeiska Unionens hemsida och deras rapport "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" är främjandet av jämställdhet mellan män och kvinnor en kärnaktivitet i deras arbete. Detta visar sig tydligt då ämnet är listat både som fundamentalt EU-värde, EU-mål och drivkraft för ekonomisk tillväxt.

I rapporten, som strävar efter ett mer jämställt samhälle i både medlemsländerna och länder utanför EU, prioriteras redan i den tidigare utgåvan 2010-2015 fem huvudområden som behöver åtgärdas. Det noteras att det har gjorts framsteg inom dessa områden under den tid som gått sedan målen sattes, men för att säkerställa de förändringar och det stöd som är nödvändigt med hjälp av nya åtgärder i de krävs mer tid. Detta har resulterat i oförändrade mål under perioden 2016-2019.

De nämnda fem huvudområdena är följande:

- *Lika ekonomisk självständighet för kvinnor och män;*
- *Lika lön för arbete av samma värde;*
- *Jämställdhet inom beslutstagande;*
- *Värdighet, integritet och avslutande av köns-baserat våld;*



▸ *Främja jämställdhet mellan könen utanför EU.*

Som tidigare nämnt visar statistik att byggbranschen är en av Sveriges mest ojämställda branscher. Enligt Statistiska Centralbyrån var år 2016 de mest mansdominerade yrkena bland annat; takmontörer, VVS-montörer, byggnads- och ventilationsplåtslagare och träarbetare, snickare med flera, se *tabell 1*. Alltså yrken som inkluderas då man nämner byggbranschen. I dessa yrken bestod de anställda till 99 % av män (SCB, n.d.). Utav de kvinnor som är anställda inom byggbranschen har sex av 10 kvinnor mått dåligt eller påverkats negativt till följd av den rådande kulturen enligt en enkät som gjorts (Enochsson & Andersson, 2016).

Inom byggbranschen finns det ett antal branschföreningar som arbetar för ett bra klimat, förändring och förbättring inom branschen. En av de större är *Byggcheferna*, en förening med 16 500 medlemmar inom Sveriges chefsorganisation *Ledarna* som riktar sig till cheferna i byggbranschen (*Byggcheferna*, n.d.). Våren 2015 gick *Byggcheferna* ihop med *Byggnads*, en annan branschförening, i initiativet ”Stoppa machokulturen”. Ett initiativ som ämnade att förändra kulturen som råder inom branschen med hjälp av bland annat föreläsningar och seminarium, dels för allas rättigheter till välmående inom yrkeslivet men också på grund av det stora kompetenstappet som sker då hälften av befolkningen utesluts. Ett problem som de beskriver på följande vis på sin hemsida:

*”Vi jobbar i en av Sveriges minst jämställda branscher. Av 100 byggjobbare är 99 män. I ledande positioner är bara tio procent kvinnor- och de tjänar tusenlappar mindre än sina manliga kolleger. Grabbighet och gamla normer har fått många kvinnor och män att faktiskt välja bort oss, i alla led i branschen” -
(Stoppamachokulturen, 2015b)*

Initiativet ”Stoppa machokulturen” nådde den 30 november 2017 en milstolpe som innebar en bred uppslutning bakom kampanjens budskap, insatser och mål. Detta gjordes genom en gemensam avsiktsförklaring om att sätta stopp för kränkningar och övergrepp inom branschen, detta på initiativ av bostadsminister Peter Eriksson. Detta för att ta ett gemensamt krafttag mot den sexism som existerar i byggbranschen vilket uppmärksammades i och med #metoo och branschens motsvarande #sistaspikenikistan, där drygt 4600 kvinnor deltog och berättade om sina upplevelser av kränkningar på arbetet (De Frumierie, 2017). Ett flertal ledande företag och branschorganisationer skrev under och lovade därmed att ta sitt ansvar för att ingen människa skulle utsättas för kränkningar eller övergrepp inom byggbranschen (*Byggcheferna*, 2017).



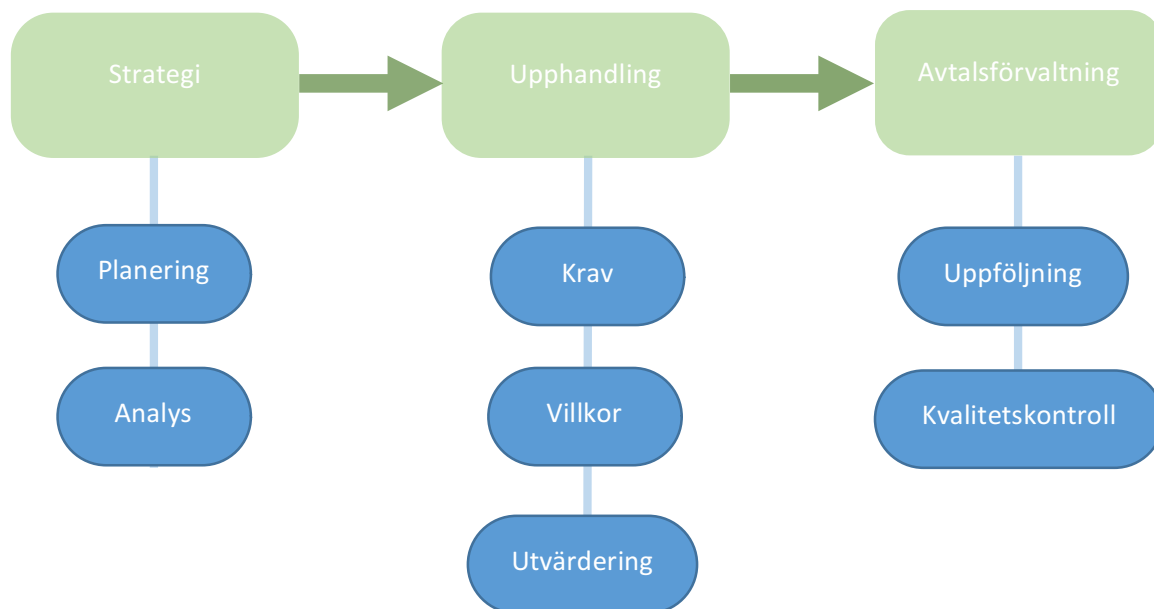
Ytterligare ett krafttag skedde den 8 mars 2018 då Peter Eriksson gick ut med de nya mål som Regeringen ställt på aktörer i byggnadsbranschen. I ett pressmeddelande uttryckte han att situationen i branschen var problematisk då kvinnor i branschen möter trakasserier, övergrepp, machokultur och destruktiva maktstrukturer. Detta leder till ett stort problem med att attrahera tillräckligt med arbetskraft i en behövande bransch vilket gör frågan till en nyckelfråga som bör åtgärdas. Målet går ut på att minst 25 procent av de som nyanställs inom bygg- och anläggningsbranschen skall vara kvinnor senast år 2030 (Regeringen, 2018).

3.4 Upphandling

3.3.1 Upphandling inom offentlig sektor i byggbranschen

Byggbranschen utgör idag ca 6 % av Sveriges BNP (SCB, 2017). Flertalet kommuner och landsting i hela Sverige har presenterat stora investeringar i form av både om- och utbyggnad av städer. Exempel är Göteborg Stads satsning av projektet ”Älvstaden” där staden förväntas växa till dess dubbla storlek (Göteborg Stad, n.d.-b). Branschen växer och det är därför viktigt att bibehålla en kontrollerad form av utbyte av tjänster samt varor mellan beställare och leverantörer. Dels för att ge ett rättvist genomförande vid upphandling men även för att kunna främja hela landets gemensamma ekonomi. Upphandlingsmyndigheten har därför i samarbete med regeringen gått ut med en nationell upphandlingsstrategi där olika delmål berör olika aspekter inom upphandling (Upphandlingsmyndigheten, 2017a). Bland annat tar denna strategi upp mål som understryker betydelsen av en rättvis process för att få en välfungerande konkurrens samt mål som bidrar till ett mer hållbart samhälle.

Idag måste upphandling som sker mellan offentliga aktörer och andra leverantörer förhålla sig till de regler och riktlinjer som existerar. Detta regleras genom LOU, Lagen om offentlig upphandling, vilket är den lag som måste följas vid avtal mellan offentliga sektorn och leverantörer. Denna lag innefattar flera kriterier som aktörer behöver fullfölja för att kunna ge alla som deltar i upphandlingar samma förutsättningar samt för att kunna utgöra en grund för hur offentliga medel som finansierar offentliga inköp ska hanteras (Konkurrensverket, 2014). Alla dokument som tillförs till offentliga upphandlingar är offentliga och vem som helst har tillgång till dessa efter upphandlingen genomförts.



Figur 3: Upphandlingens process kan delas upp i de tre olika delarna: Strategi, Upphandling och Avtalsförvaltning. Skapad efter text skriven av Upphandlingsmyndigheten (Upphandlingsmyndigheten, 2017c)

Offentliga upphandlingar måste idag genomgå en process som är mycket omfattande för att göra upphandlingen så rättvis och korrekt som möjligt (Upphandlingsmyndigheten, 2017c). Processen kan delas upp i tre steg, se *figur 3*, där aktörer först skall utveckla en strategi och tillföra mål för upphandlingen. Här planeras och analyseras den kommande upphandlingen innan den öppnas för entreprenörer eller andra parter att ta del av, det är här viktigt att all nödvändig information har samlats. Inom denna fas i processen tillsätts krav och villkor för upphandlingen. Det är en mer omfattande process som innefattar vad som måste uppnås för att kunna få ta del av avtalet. Tekniska specifikationer samt ekonomi utvärderas för att kontrollera lämplighet samt att vissa riktlinjer på social och miljöhänsyn tillsätts avtalet. Det är viktigt att kontrollera och följa upp efter att upphandlingen är genomförd. Detta kan kallas att man genomgår en avtalsförvaltning där varor eller tjänsters kvalitet kontrolleras eller att man uppnår dem verksamhetsmål som man tillsatt innan upphandlingen (Upphandlingsmyndigheten, 2017c).

3.3.2 Upphandling i privat sektor

När upphandling genomförs inom offentlig sektor måste striktare regler tillämpas då de är finansierade och utgörs av skattemedel (Upphandlingsmyndigheten, 2017d). I förhandlingar mellan privata aktörer regleras istället ofta upphandlingsregler efter författningar som är framtagna av intresseorganisationen Byggnadets Kontraktskommitté (BBK). Det är efter



dessa regler som byggbranschens privata aktörer utgår ifrån vid upphandling mellan en eller fler anbudsgivare och som har till syfte att underlätta upphandlingsprocessen (Nilsson, 2006).

BKK är en ideell förening som utgör ett förhandlingsorgan mellan branschens byggherrar, entreprenörer och konsulter med syftet att säkra en balanserad avtalsprocess. Föreningens medlemmar utgörs just av anslutna företagsrepresentanter för att knyta samman en gemensam privat sektor i avseende på avtal- och upphandling (BKK, n.d.).

Då dessa regler inte har anknytning till lagstiftade bestämmelser utgör dem endast riktmärken för företag i upphandlingsprocessen. Bestämmer ett företag sig för att utgå från bestämmelser inom offentlig upphandling skall dessa regler inte tillämpas (Nilsson, 2006).

BKK:s riktlinjer i upphandling omfattar en process där den beställande aktören först utgår från en av tre typer av upphandlingsformer; *Selektiv-, öppen- eller förhandlad* upphandling (Nilsson, 2006). Upphandlingen skall utföras affärsmässigt och lämna utrymme för de konkurrensmöjligheter som finns på marknaden och förfrågningsunderlaget ska vara lika för alla anbudsgivare. Anbud skall därefter införas skriftligt där samtlig nödvändig information skall finnas med. Prövning av anbudsgivare sker efter att den tid som är möjlig att lämna anbud gått ut och företagets ekonomi samt lämplighet granskas innan upphandling slutförts (Nilsson, 2006).

3.3.3 Upphandlingskrav för jämställdhet i offentlig sektor

Intresseorganisationen ”SKL” (Sveriges Kommuner och Landsting) beskriver i sitt program ”För en hållbar jämställdhet” hur juridiska krav på jämställdhet kan ställas vid upphandling och hur dessa krav kan tänkas att se ut (Sveriges Kommuner och Landsting, 2012). SKL menar att integrera jämställdhet som ett av kvalitetskraven i avtal skulle ge en stor effekt på hur byggbranschens sociala hållbarhet kan komma att utvecklas och främja en mer jämställd bransch. Programmets syfte är att föra fram förslag på hur dessa krav skulle kunna formuleras och utformas. SKL menar att då varje upphandlingssituation är unik så måste kravformuleringarna anpassas till varje tillfälle. Detta är mycket viktigt att poängtera då upphandling med mindre företag kan komma att stänga ute dem mindre företag som inte kan uppfylla samma krav som större företag, och därför gå miste om få vara delaktig i anbudsgivningen. Att integrera krav skulle främja en mer rättvis byggbransch och ge mindre företag samma förutsättningar som de större företagen. Fler aktörer i en anbudsgivning ger beställare ett bredare urval av leverantörer att välja att förhandla med vilket gör det möjligt för småföretagare att komma in på arbetsmarknaden.

I SKL:s program för jämställd hållbarhet presenteras även exempel på hur både Krokoms och Växjö kommun tagit ett socialt ansvar och infört policyer vid upphandling. Dessa policyer måste följas för att få genomföra en offentlig upphandling och beskriver tydliga specificerade krav som måste uppföljas hos leverantören. Genom att införa ett sådant arbete och tillsätta



krav på kommunal nivå skulle branschen öka medvetenheten för social hållbarhet, menar SKL. Detta skulle även höja kvaliteten på den finansierade offentliga verksamheten genom att göra den mer effektiv och säker (Sveriges Kommuner och Landsting, 2012).

I SKL:s program beskrivs även hur den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet, även kallad CEMR, kan utgöra en riktlinje för hur kommuner skall förhålla sig till jämställdhetskrav vid offentliga upphandlingar. Denna deklARATION innefattar flertal kapitel som beskriver villkor för de medgivande kommunerna och hur jämställdheten skall främjas i deras aktiva arbeten. DeklARATIONEN grundas på 6 principer som alla som skriver under måste utgå ifrån vid deras offentliga agerande (CEMR, 2009). Göteborgs kommun skrev 2008 under denna deklARATION vilket innebär att Göteborg offentligt numera tagit ställning till att främja jämställdheten mellan män och kvinnor i allt offentligt arbete (Göteborg stad, n.d.).

4 Intervjuer

4.1 Intervjumetod

Frågorna som intervjuerna huvudsakligen baserades på kan ses i Appendix men mycket utrymme gavs för dialog och följdfrågor enligt strukturen för *semistrukturerad intervju* som beskrivet i kapitel 3. Intervjun beräknades till en början att ta cirka en timma och intervjuerna kom att variera mellan 40 minuter och strax över en timma.

Vi kontaktade till en början 14 representanter från företag där 9 av dessa var från beställarsidan och 5 stycken var byggföretag/leverantörer. Dessa representanter och deras kontaktuppgifter hämtades på respektive företags hemsida eller via dialog med kontaktpersoner på företagen. I tre av dessa fall kom vi till rätt person direkt och fick intervjuer inbokade. I resterande fall blev vi vidarebefordrade till personer som upplevdes kunna mer om det vi undrade, tre av fallen flera gånger än en. Sju av dessa fjorton företag tackade nej till intervju på grund av bristande tid, alternativt bristande kunskap hos de som hade tid att undvara för en intervju.

I ett av fallen vidarebefordrade det tillfrågade företaget oss till ett annat företag i samma koncern då de ansåg att detta företag passade bättre för att svara på de frågor vi hade.

Detta resulterade alltså i att sju intervjuer med företag utfördes där fem stycken var från beställarsidan, varav tre stycken var inom den offentliga sektorn och två stycken var privata företag, och två stycken var från produktionssidan där bägge företag var privata.

Yrkesrollerna för de intervjuade representanterna skiljde sig något från fall till fall. Flertalet av de intervjuade hade en ledande roll inom avdelningen inköp och upphandling, en var enhetschef för projektledare och specialister och två representanter hade yttersta ansvaret för företagets hållbarhets, respektive mångfaldsarbete.



Samtliga respondenter ifrån företagssidan har valts att hållas anonyma för att skydda deras integritet.

Vi kontaktade också tre representanter från vårt program Samhällsbyggnadsteknik på Chalmers tekniska högskola där två stycken arbetar som programansvariga, den ena för det femåriga programmet, den andra det tre-åriga. Den tredje personens roll är utbildningsområdesledare för arkitektur och samhällsbyggnad och det är denne representanten som vi slutligen fick en intervju med. Samtliga tillfrågade var intresserade men det var tidsmässiga svårigheter som kom i vägen. För denna intervju utformades också andra frågor som var mer anpassade till utbildningens roll i jämställdhetsarbetet och skolans syn på branschen. Dessa frågor kan ses i tillhörande appendix.

4.2 Intervjuobjekt

Castellum

Castellum är idag ett av Sveriges största fastighetsbolag med omkring 400 anställda. I intervju berättar Castellum att företaget idag äger och förvaltar 676 fastigheter, där ungefär 80 % utgörs av lager- och logistiklokaler och resterande 20 % utgörs av kontorslokaler. I företagets årsrapport berättar de att de är "Ett av de mest hållbara fastighetsbolagen i världen" och antog 2017 att klara FN:s hållbarhetsmål till 2030, där ibland målet om jämställdhet (Castellum, 2018). Castellum beskriver även i sin årsredovisning att de har mycket hög prioritet på mångfald och jämställdhet i hela sin verksamhet.

Vasakronan

Vasakronan tillhör ett av Sveriges största fastighetsbolag med omkring 350 medarbetare. Endast i Göteborg äger och förvaltar Vasakronan en total fastighetsyta på 450 000 m² genom omkring 50 anställda i staden, berättar Vasakronan i genomförd intervju.

Poseidon

Poseidon är ett fastighetsbolag som äger och förvaltar bostäder i Göteborg och hanterar i dagsläget omkring 26 800 lägenheter. Poseidon är även en del av Framtiden-koncernen som ägs av Göteborgs stad. På företaget arbetar omkring medarbetare, varav 96 var kvinnor år 2017, och förvaltar idag 1,7 milj. m² (Poseidon AB, 2017). Poseidons sociala insatser för jämlikhet redovisas i årsrapporten och inkluderar både att ta in 120 sommarjobbare samt läxhjälp och insatser för trygghet och säkerhet i området Hjällbo.

Skanska

Skanska utgör idag en av världens största bygg-och produktionsbolag med omkring 40 000 medarbetare i koncernen och med 9 200 anställda i Sverige. I årsredovisning för 2017 redovisade att fördelningen mellan män och kvinnor utgjordes av 81 % män och 19 % kvinnor



CHALMERS

i Sverige. Inom hela koncernen arbetar det 83 % män och 17 % kvinnor (Skanska, 2017). Skanska har även utformat en uppförandekod som beskriver företagets värderingar och önskar uppförande hos sina medarbetare (SKANSKA, 2018)

PEAB

Peab är ett bygg- och produktionsbolag som är verksamt i norden med idag 15 000 anställda, varav 87 % utgörs av män och 13 % kvinnor (PEAB, 2017).

Fastighetskontoret Göteborg Stad

Fastighetskontoret Göteborg är en del av Göteborg Stad och hanterar framförallt offentliga projekt inom mark, exploatering, förvaltning, boende och tillgänglighet (Göteborg Stad, n.d.-a).

Framtiden

Framtiden är en offentlig fastighetskoncern ägd av Göteborgs Stad med flertalet mindre fastighetsförvaltande dotterbolag. Intervjuen har genomförts med en respondent ifrån Framtiden Byggutveckling AB. Koncernen och dess dotterbolag innehar totalt 72 466 lägenheter och antalet anställda är 27 personer. I årsredovisning redovisar företaget att könsfördelningen är 52 % kvinnor till 48 % män (Framtiden Byggutveckling AB, 2017).

Chalmers

Chalmers Tekniska Högskola är ett universitet i Göteborgs Stad. På samhällsbyggnadsprogrammen för Högskole- och Civilingenjörer studerar det idag 1 300 personer där uppdelningen ungefär är lika många kvinnor som män, enligt utbildningsområdesansvarig för arkitektur och samhällsbyggnad.

4.3 Socialt hållbarhetsarbete i byggbranschen - Vad görs idag?

4.3.1 Privata fastighetsförvaltare

I intervjun som genomfördes med Castellum, så beskriver de sin satsning för att gynna den sociala hållbarheten i branschen i form av ett lärlingsprogram som riktar sig till ungdomar som står utanför arbetsmarknaden. I och med att Castellum konstant expanderar såg de en möjlighet i att införa ett lärlingsprogram där man fokuserat på unga människor utan rätt utbildning och som ofta har svårt att hitta anställning. Programmet är utformat efter ett mål där man strävar efter att 4 % av personalstyrkan på en årlig basis ska utgöras av lärlingar som blivit tillsatta genom lärlingsprogrammet. I intervjun beskrivs lärlingsprogrammet att bestå av tilldelad utbildning följt av 1 års handledning och därefter en uppföljning. Initiativet har



historiskt resultat i att 75 % av dem som genomgår lärlingsprogrammet antingen väljer en fortsatt högre utbildning eller fortsätter som anställda medarbetare hos Castellum. För att kunna ge så god kvalitet som möjligt följs detta program upp noggrant varje år för att kunna hitta utrymme för utveckling och förbättring.

Castellum berättar att deras kärninitiativ inom social hållbarhet utgörs av att fokusera på att få in ungdomar utan sysselsättning på arbetsmarknaden. Castellum menar att denna prioritet baserats på hur samhället såg ut när lärlingsprogrammet infördes då en rådande hög arbetslöshet bland unga var tydlig. Castellum berättar även i intervjun att fastighetsbolagets undersökningar idag visat en minskad utsträckning av denna arbetslöshet. En konstant uppföljning av dessa program är mycket viktigt, menar Castellum då den äldre utformningen av programmet inte kanske är lika relevant för dagens samhällsstruktur.

Fastighetsbolaget berättar att de har olika arbeten inom social hållbarhet beroende på vart kontoret är placerat, där olika initiativ lyfts som svar till olika utmaningar. Ett exempel på ett mer lokalt initiativ är hur Castellum följer klasser i årskurs 7 till 9 på Brunnsboskolan i Göteborg, där eleverna exempelvis får komma till kontoret och utföra aktiviteter och lära sig mer om branschen. Detta har hållit på i över 10 år och syftet har varit att värna om de människor som är i kontakt med företaget, både i deras fastigheter men även i samhället. Detta framgår i intervjun och utgör en prioriterad fråga, då det är av stor betydelse att människor i deras fastigheter mår bra, menar Castellum. Om inte detta prioriteras kommer människorna inte att trivas i deras fastigheter och därmed inte vilja stanna kvar, vilket påverkar bolaget i sig. Castellum har utformat sin verksamhet genom att välja att arbeta med sociala frågor för att kunna påverka hela stadsbilden. Ett annat exempel som Castellum berättar om är ett kvarter i Örebro som klassats som mindre attraktivt på grund av kriminalitet m.m. Genom en satsning på att underhålla kvalitet på både fastigheten och i samhället omkring så har området lyckats bli mer eftertraktat, berättar företaget.

Sociala hållbarhet är av prioritet även hos Vasakronan och beskriver begreppet som ”konstant närvarande” inom deras verksamhet. I intervjun berättar Vasakronan att deras satsning för den sociala hälsan sker både inom företaget så väl som ute bland entreprenörer. Betydelsen av att prioritera den sociala aspekten inom begreppet hållbarhet anses hos Vasakronan utgöras av deras krav på god arbetsmiljö. Yrkesarbetare som är involverade inom projekt där fastighetsbolaget agerar byggherre utsätts för en potentiellt farlig arbetsmiljö och behöver därmed prioriteras, menar Vasakronan. Den sociala hållbarheten inom Vasakronan överbryggas hela verksamheten där en social aspekt finns med inom alla processer på något sätt. Exempelvis menar de att den byggda miljön som företaget sedan förvaltar också är inkluderat i deras hållbarhetsplan. Att se till att kunder som hyr fastigheter trivs och kan föra sin verksamhet, är speciellt viktigt utifrån ett socio-ekonomiskt perspektiv.



4.3.2 Offentliga fastighetsförvaltare

Fastighetskontoret som är en del av Göteborgs stad, är en avdelning som ansvarar för kommunal förvaltning. De prioriterar människor som står långt utanför arbetsmarknaden, men till skillnad från exempelvis Castellum har de inte valt att rikta sig enbart till ungdomar. De vill dock också fokusera mer på utsatta ungdomar men har en annan infallsvinkel då de istället vill uppnå detta genom att till exempel skapa ökade möjligheter för diverse ungdomsverksamhet i deras lokaler samt titta på hur de bättre kan nyttja sin mark för förenings- och ungdomsverksamhet utanför idrotten. På det egna kontoret har de sedan en tid tillbaka börjat att ta in praktikanter, examensarbetare samt nyanlända som tidigare arbetat som ingenjörer i sitt hemland. Fokus på social hållbarhet utanför företaget är dock ett ganska nystartat initiativ som Fastighetskontoret dessutom anser vara ett väldigt aktuellt ämne, delvis på grund av att branschen är i stort behov av arbetskraft och detta skulle kunna få människor att komma närmare ett arbete inom sektorn. På grund av att staden sedan några år tillbaka har haft krav på att en viss andel av alla upphandlingar skall ske med sociala hållbarhetskrav och att man nu har fått stödet som krävs för att kunna arbeta mot detta. Ett exempel på detta stöd är ett nyligen utvecklat underlag för arbete med social och ekologisk hållbarhet som heter ”Hållbarhetsperspektiv” där de listar sådant de gör idag och punkter de önskar kunna uppnå i framtiden inom de tre hållbarhetsaspekterna. I år blir första året de kommer följa upp arbetet med hänsyn till detta dokument.

I detta arbetsunderlag beskriver de också ett aktivt arbete för att hitta bostäder till särskilda grupper, främja integration samt tillgodose behoven av bostäder i staden genom att exempelvis bygga om villor till mindre lägenheter. De arbetar också för att skapa trygga och säkra miljöer i de befintliga områden där de har byggnader med hjälp av till exempel den fysiska planeringen, kameraövervakning av offentliga platser och samarbeten med andra aktörer så som polis, socialresursförvaltning och liknande.

I framtiden önskar de kunna hjälpa fler människor utanför arbetsmarknaden att få praktikplats som sedan kan utvecklas till arbetsmöjlighet samt skapa möjligheter för ungdomar som har problem i skolan att exempelvis kunna åka ut med deras förvaltare eller tekniker någon dag i veckan. De uttrycker också en önskan om att kunna utveckla kravställningen i upphandlingsskedet då detta är relativt nytt och oarbetat än så länge.

Fastighetskontoret anser att de, tillsammans med resterande aktörer i branschen, har ett stort ansvar gentemot samhället med avseende på social hållbarhet. Detta ansvar kan delas upp i två aspekter där den ena handlar om att hjälpa invånarna i staden att få en väg tillbaka eller in i arbete och en annan handlar om att utveckla branschen med hjälp av ny arbetskraft. Det sistnämnda beskriver intervjuobjektet som en ledande orsak till att social hållbarhet på senare



tid blivit en större punkt på agendan. På frågan om det existerar ett ansvar hos samhällsbyggarna gentemot samhället i frågan uttrycker respondenten nedanstående citat:

”Ja det tycker jag, dels för att det är bra för branschen. Även om man har olika roller sitter vi i samma båt och man skall bygga framtidens samhälle, då är det klart att det är bra att det finns arbetskraft, att det finns folk som kan utföra arbetet. Så det är självklart att det i någon måtta är ett arbete tillsammans med alla andra aktörer i branschen så att branschen skall vara livskraftig och fungera.”

Framtiden som är en annan förvaltare på den offentliga marknaden har som sitt viktigaste uppdrag att pressa priserna på nybyggnation i Göteborg och se till att bostäder finns tillgängligt för alla Göteborgare; alla skall ha råd att bo. Detta sker bland annat genom att uppmuntra konkurrens för att pressa priserna och ge mindre företag möjligheten att ta sig an uppdrag, men de ställer även, enligt de själva, etiskt rätta krav vid upphandling. Poseidon, ett annat offentligt fastighetsföretag, beskriver sin strävan efter "den goda affären" som handlar om att få in politiska-, sociala- och ekologiska mål utan att utesluta mindre eller nya leverantörer på marknaden. Antidiskriminering är även ett krav som finns med i upphandlingen hos både Poseidon och Framtiden.

Social hållbarhet är ett mycket vitt begrepp, berättar representanten ifrån Framtiden, och det genomsyrar hela verksamheten med flera projekt som har socialt fokus, bland annat integration och trygghet. "Bygga nytt, bygga tryggt och få in folk i arbetsmarknaden. Det senare kan vara kortare eller längre anställningar, och vi vet att det finns många exempel där personer vi tagit in får anställning på företagen eller via det fått annan anställning", berättar respondenten. Även Poseidon ställer krav på nyanställningar, ett arbete som började förra året med mål att hjälpa personer till anställning som står långt ifrån arbetsmarknaden.

Göteborgsmodellen är en metod för integration som Framtiden, Poseidon och hela Göteborg Stad använder sig av för att hjälpa personer in på arbetsmarknaden. Modellen bygger på att hjälpa personer in på arbetsmarknaden genom kravställning vid upphandling att leverantören skall anställa en viss mängd personer som uppfyller kriteriet. Detta sker i samarbete med Göteborg Stad som letar reda på individer som passar till profilen som eftersöks och sedan subventionerar lönen. Kravställningen skall ställas i minst 50 procent av alla upphandlingar, men Framtiden ställer kraven i alla sina upphandlingar, där kraven upplevs som rimliga. Rimlighetsbedömningen görs baserat på vad företaget kan prestera och vad som rimligtvis kan uppnås i det överenskomna arbetet, där kravställning på nyanställning kan vara för mycket att be om när upphandlingen omfattar en handfull individer som skall utföra arbetet. Både Poseidon och Framtiden jobbade i början med, vad Poseidon beskriver som *hårda krav* när modellen utvecklades 2014, krav i stil med: "det skall in 2 personer". Detta



diskriminerade mindre företag och både Poseidon och Framtiden övergick till de så kallade *dialogkraven* som används idag. Detta beror på att kvantitativa kravställningar ofta blir svåra att uppfylla, då man måste hitta personer som kan utföra arbetet. "Det finns inga arbetslösa snickare" berättar Framtiden, vilket leder till att även om krav ställs på att företaget *borde* anställa så kan det leda till att ingen person anställs. "Det är inte bara att du kan slänga in någon, du kan ju gå runt och plocka och städa och göra vad de säger till dig, men det är lite svårare än så". Om alltför hårda krav skulle ställas och ingen individ utanför arbetsmarknaden som passar profilen som leverantören eftersöker så kan hela affären falla på ett krav som inte kunde uppfyllas. Poseidon yttrar också en varning kring att ställa för hårda krav på anställning; att kravställningen kan leda till att mindre företag tappar konkurrens och att personer tvingas in i korttidsanställningar för att företaget skall kunna möta kraven. "Där försöker vi att inte kravställa fullt ut utan där säger vi att *målet i denna upphandling är att anställa två personer*. Kommer man då i läge att få teckna avtal med oss då tar vi upp den diskussionen, och går igenom helt enkelt, *hur ser ditt sociala arbete ut när det gäller att anställa folk som står långt från arbetsmarknaden?*" Kravställningen får helt enkelt inte bli för hård, utan bör uppmuntra anställning och om det blir under en längre period så är det meriterande.

Framtiden och Göteborgs Stad har i andra initiativ tillsammans med branschorganisationer använt liknande metoder för att hjälpa personer in på arbetsmarknaden, men då också genom att erbjuda språkkurser och enklare yrkes-utbildning för en specifik tjänst. Vanligt prioriterade grupper är bland annat; funktionsnedsatta, äldre, yngre och nyanlända. Den absolut vanligaste gruppen är unga män med utländsk bakgrund. En positiv effekt av dessa initiativ är att de anställda får en större arbetslivserfarenhet, där igenom får de lättare att söka sig vidare till andra tjänster.

4.3.3 Byggföretag

Skanska är idag ett av världens största bygg- och produktionsbolag och social hållbarhet något som inkluderats i Skanskas övergripande hållbarhetsarbete. Skanska förklarar företaget att ett systematiskt arbete är av stor betydelse för att kunna främja samhället i stort. Representanten för Skanska menar att det är viktigt att arbeta för att kunna ge förutsättningar för andra att komma in på arbetsmarknaden och därmed minska arbetslösheten. En av deras prioriteringar inom social hållbarhet utgörs av möjligheten att anställa praktikanter med en bakgrund utanför arbetsmarknaden eller med en annan kulturell bakgrund. Mångfald är något som Skanska arbetar mycket med och som givit goda resultat. Skanska arbetar även nära skolor där företaget besöker klasser för att uppmuntra till att bidra till en positiv samhällsutvecklingen, men även göra elever medvetna om de val som finns efter en avklarad skolgång. Exempel kan vara att Skanska bjuder in elever på studiebesök där de förklarar vad som ska byggas eller att eleverna får testa på problemlösning som kan behöva göras på ett en byggarbetsplats.



Anledningar till att Skanska väljer att arbeta med social hållbarhet är delvis på grund av viljan att bygga upp ett bättre samhälle och leverera en produkt av hög kvalitet men även för att kunna uppfylla de krav som beställare har. Skanska menar att en del av företagets målbild är att leverera vinst med värde där inte bara ekonomiska aspekten utgör vinsten utan att även kunna leverera en produkt av god hållbarhets kvalitet, både i och runt om det som Skanska bygger. Skanska fortsätter att beskriva att det även finns höga krav på sociala insatser där ett exempel är kraven på hur företag tillsätter praktikanter.

PEAB berättar om deras satsning för social hållbarhet där företaget valt att fokusera på ungdomar samt att stötta organisationer som prioriterar ungdomsverksamhet. Företaget utgör idag så kallad General Partner till Mentor, som är en organisation grundad av drottning Silvia som aktivt arbetar mot att få bort ungdomar ifrån våld och droger. Ett mer omfattande exempel på PEAB:s arbete är den så kallade PEAB-skolan som är en gymnasieskola med syftet att utbilda ungdomar inom byggnation och anläggning. Gymnasieinitiativet inleddes för 12 år sedan som en följd av en intern undersökning om hur PEAB bäst kunde ge tillbaka till samhället och har sedan dess bidragit till att möjliggöra en karriär inom byggbranschen för ungdomar. Ett annat exempel på mångfaldsarbete som PEAB nämner i vår intervju är deras arbete med språkinträdning för ensamkommande och nyanlända ungdomar. Även detta är något som PEAB ser som en stor fördel i branschen och som gör att företaget sticker ut hos kunder. Då kunden många gånger utgörs av kommuner är detta ett bra sätt att mäta kommunens krav på denna typ av arbete, menar PEAB.

4.4 Jämställdhetsarbete i branschen – Vad görs idag?

4.4.1 Hur ser branschen ut idag? - ”Hur jämställt är ert företag?”

Fastighetsbolagen Castellum och Vasakronan är två stora företag som idag har en uppdelning mellan kvinnor och män som de betraktar som jämställd. I genomförda intervjuer med båda företagen förklarar fastighetsbolagen att deras ledning idag är jämställd och att uppdelningen istället sker bland de olika yrkeskategorierna på företaget. ”Går vi t.ex. till ekonomiavdelningen är det väldigt mycket tjejer” säger Castellum som beskriver deras företag i helhet som jämställt, med just en tydlig uppdelning inom företaget. Majoriteten som arbetar med ekonomifrågor eller liknande arbetsområden utgörs av kvinnor och att avdelningar som har hand om fastighetsförvaltning ofta består av mestadels män.

Castellum berättar att företaget har som mål att varje yrkeskategori ska vara jämställt med åtminstone 40% representation ifrån båda könen, där en åtgärd, för att underlätta att nå detta mål, kan vara att försöka gå längre ner på utbildningsnivå för att se hur uppdelningen påverkas där. Problematiken som Castellum uppmärksammat är just den tidiga uppdelningen där det blir svårt att rekrytera på ett jämställt och samtidigt kvalitativt sätt då kvoten mellan sökande kvinnor och män varierar mellan de olika yrkeskategorierna.



Vasakronan har som målsättning att uppnå en helt jämställd situation och ser även nu att behovet av kvinnliga medarbetare är stort inom alla befattningar på företaget. Framförallt menar Vasakronan att det finns ett stort behov inom yrkesarbetargruppen och hos underentreprenörer, där situation ser betydligt sämre ut med avseende på jämställdhet. Trots att behovet fortfarande är stort inom dessa yrkeskategorier så har situationen blivit bättre, menar fastighetsbolaget. För att denna förbättring skall fortgå ligger det även ett stort ansvar på leverantörssidan i byggbranschen, poängterar Vasakronan och menar att det allmänna förhållningssättet mellan män och kvinnor grundas på en lägre nivå i skolorna. Ett samarbete mellan större bolag och skolor finns ofta idag i form av besöksdagar eller liknande aktiviteter. Att inkludera detta som ett slags krav inom upphandling kan vara en åtgärd, menar Vasakronan men då de mindre företagen ofta inte kan bedriva denna typ av arbete, på grund av ekonomisk konkurrens, utesluts dessa bolag från målgruppen.

I intervju med Framtiden så berättar de att moderbolaget har 25 anställda, varav 14 är kvinnor och Framtiden Byggutveckling, som ansvarar för upphandling, har 27 anställda, varav 12 är kvinnor. "Jag tror jag vet vad detta beror på" berättar respondenten ifrån Framtiden. "Om man ser på moderorganisationen så är det många STAB-funktioner med marknad, ekonomi och kommunikation där det inte finns en manlig majoritet ifrån början. Hos oss är det en stor grupp projektchefer som driver byggprojekt inom byggbranschen, med lite förutfattade meningar borde det vara mer män här och mycket riktigt 5 av 17 är kvinnor där". Framtiden utvecklar även med att förklara att det är en mycket stor majoritet kvinnor i STAB-tjänsterna med 11 anställda varav 10 är kvinnor. Respondenten ifrån Framtiden fortsätter; "Över lag är det 50/50 och här på kontoret är vi precis 50/50. Sen på chefsnivåer så är det tre kvinnor och fyra män, VD är man, VD för byggutveckling är kvinna, VD för kommunikation är kvinna och en till kvinnlig chef inom personal. Ekonomichefen är man, så man kan se att det går igen lite; att personalchefen är kvinna och ekonomichefen är man". Framtiden fortsätter med att berätta att de har en likabehandlingsplan sedan 2016 som man jobbar med i hela koncernen som inkluderar både Framtiden och Poseidon. Koncernen kommer även att hålla en föreläsning med detta tema under hösten 2018, jämställdhet lyfts som fråga både vid lönekartläggning och fackliga samråd.

Hos Skanska och PEAB visar det sig vara mindre förekommande med ledningsgrupper som är helt jämställda, till skillnad från de undersökta fastighetsbolagen. Skanska berättar i intervjun att dagens tjänstemän utgörs av ungefär 30 % kvinnor, vilket är betydligt högre än andelen kvinnor bland yrkesarbete inom företaget som idag utgörs av 2 %. Trots detta finns det ett stort engagemang inom Skanska som syftar till att jämna ut könsfördelningen. Av de ingenjörer som idag anställs av Skanska är ungefär 40 % kvinnor vilket varit en målsättning inom företaget.

En målsättning som Skanska har och som företaget säger sig arbeta hårt för att nå, är att företaget skall utgöras av 30 % kvinnor år 2020 i Sverige. Enligt Skanska utgjordes andelen



anställda i Sverige av 15 % kvinnor år 2015, idag är denna siffra 18 %. Ett intresse för jämställdhet har länge existerat hos Skanska, menar företaget, och hänvisar till de värderingar som fastställdes och lanserades 2016. Dessa värderingar syftar till att exempelvis "värna om livet", "agera etiskt och öppet" samt att "finnas vid kundens sida". Då värderingarna inte har varit särskilt tydliga eller specificerade innan, ger dem nu en tydligare bild av hur dem kan tillämpas i och utanför projekt. Detta menar Skanska kan ha bidragit till att ett mer systematiskt arbete togs fram och att värdering specificerades.

PEAB menar att en orsak till att frågan angående jämställdhet varit så frånvarande är idén om att branschen alltid varit så och att det är därför som branschen länge haft problem med att jämna ut könsfördelningen. PEAB förklarar att det jämställdhetsarbete som genomförs inte berör alla led inom företaget och antalet kvinnliga medarbetare försvinner ju närmre koncernledningen som man kommer. De menar att bristen på högt uppsatta kvinnor beror på att det finns få kvinnliga förebilder, vilket i sin tur gör att kvinnor inte söker sig till branschen då den inte upplevs som en bransch där kvinnor kan göra karriär. I intervjun berättar byggbolaget om en mer omfattande utredning som genomförts inom "Employer Branding", en undersökning som identifierat hur attraktivt företaget är som arbetsgivare. Detta menade PEAB vara något som öppnade ögonen för ledningen inom företaget, då de kom till insikt att rekrytering bland både kvinnor och män skulle komma att försämrats då företaget inte skulle bibehålla sin attraktionskraft ur anställningssyfte. PEAB menar på att jämställdheten blev viktig, då företagets utveckling annars skulle komma att försämrats om dessa frågor inte togs hänsyn till.

PEAB förklarar vidare att det inte bara är rekryteringar som blir svårare utan även förmågan att behålla sina nyanställda om jämställdhetsarbetet inte prioriteras. Enligt PEAB är det många, framförallt kvinnor som "är inne och vänder" i branschen på grund av det sociala klimat som idag råder på arbetsplatserna. I intervjun förklarar företaget att dem därför prioriterar det interna arbetet för jämställdhet för att kunna behålla dem som söker sig till branschen. PEAB menar att dem människor som går ut skolan idag och som är nya till arbetsmarknaden har ett modernare tankesätt där social hälsa, och framförallt jämställdhet, är en aspekt som är underförstått att man arbetar med. En arbetsplats utan denna typ av arbete blir snabbt omodern och tappar tillväxt- och utvecklingsmöjligheter, menar byggbolaget.

4.4.2 Vad görs idag?

Vasakronan beskriver ett framtaget arbetsprogram som agerar som en åtgärd för att främja jämställdheten på bygplatser i deras projekt. Detta arbetsprogram är framställt tillsammans med branschföreningarna *Byggnads* och *Byggcheferna* och är anpassat för att bedriva ett systematiskt arbete på byggarbetsplatserna för att lyfta frågan om jämställdhet.

"Det handlar just om att prata om dessa frågor, speciellt när man kommer in i grabbiga grupper där det är jobbigt att närma sig frågan", beskriver Vasakronan, och menar att syftet är



att lyfta dessa jämställdhetsfrågor i en miljö där jämställdheten är som mest utsatt. Detta är även någonting som Vasakronan ser som en potentiell kravställning, om branschen lyckas utvecklas ytterligare och ge utrymme för liknande krav inom upphandlingsprocessen. ”Väldigt många pratar om hur det ser ut idag men det kommer väldigt sällan på tal om hur man ska gå vidare”, menar fastighetsbolaget. ”Detta är ny mark där många borde vara intresserade”.

Både Poseidon och Framtiden har i sina upphandlingar krav på antidiskriminering och har rättigheten att bryta kontrakt ifall diskriminering förekommer. Respondenten från Poseidon förklarar: "Hade det kommit jämställdhetskrav att vi skall jobba mycket mer aktivt med jämställdhet, det är klart att vi gör det i så fall. Men det är inte så att en inköpsavdelning direkt börjar fundera på de bitarna självständigt, för vår goda affär innefattar ju de här hårda kärnorna, kvalitet, pris, miljö och de sociala politiska målen. Det där måste egentligen komma från någon uppdragsgivare som tycker att det här borde vi försöka få med i den offentliga upphandlingen då". "Hade man anställt en jämställdhetssamordnare så hade det ju vart ett annat tecken i tiden så frågan får en större betydelse, och då kommer det i dagordningen på ett annat sätt" beskriver respondenten från Poseidon.

Skanska beskriver jämställdhetsfrågan som inkluderad i deras arbete för mångfald och inkludering och arbetar utifrån ett brett perspektiv där flera aspekter inom jämställdhet är prioriterade och inte bara har fokus på könsuppdelningen på företaget. Frågor angående exempelvis rättvisa löner, beteendekultur på företaget och hur möjligheterna för utveckling skiljer sig mellan män och kvinnor är något som Skanska valt att lägga mycket tid på under de senaste 1,5 åren. Workshops och liknande aktiviteter är typer av arbetsformer som genomförts med företagets ledningsanställda.

I och med komplikationer i form av bland annat rekryteringssvårigheter, då jämställdhetsarbetet inte prioriterats hos PEAB, har utvecklingen inom detta område tagit fart, menar byggbolaget. Jämställdhetsarbetet är numera närvarande hos PEAB i form av en utarbetad arbetsmodell som är uppbyggd i fyra delar och som har till syfte att utgöra en enkel och principiellt tillämpad modell som skall passa alla nivåer inom företaget. Modellen är uppbyggd enligt följande steg; synliggöra, förstå och förstå, förändra och följa upp, och tillämpas inom företaget. Modellen är utformad för att först granska sin egen verksamhet för att kunna granska dem brister som finns och som kan ligga som grund för de saker som blivit kritiserade. De sista stegen innebär förändring- och förbättringsarbete och att se till arbetet genomförts ordentligt. ”Fyra grejer är lätt att komma ihåg”, menar PEAB och menar att en motivation att just välja denna modell är att utformningen är enkel och tillämpningsbar för alla.



PEAB bedriver idag även ett omfattande jämställdhetsarbete som består av utbildning bland både företaget ledningsgrupper och andra medarbetare. PEAB berättar att denna typ av arbete inleddes år 2015 då deras jämställdhetsarbete blev kritiserat. PEAB valde därefter att utbilda alla 15 000 medarbetare i deras likabehandlingsplan. Ett annat initiativ som inkluderat jämställdhet som en aspekt är PEAB-skolan, där det samlades in citat från elever som beskrev klimatet på arbetsplatserna vilket i sin tur gav underlag för ett utökat jämställdhetsarbete på skolan. Elever fick lämna in citat eller erfarenheter på sådant som dem inte ansåg passande på en arbetsplats och på det som dem tyckte PEAB behövde förbättra. Materialet som sedan presenterades för ledningen utgjorde en motivation till att ta tag i problemen och ställde högre krav på denna typ av social hållbarhet, menar PEAB.

4.5 Upphandling

4.5.1 Social hållbarhet inom upphandling

I våra intervjuer med både privata företag och inom den offentliga sektorn framkommer det att det finns en ambition för att främja social hållbarhet redan i ett upphandlingsskede. Förutom Castellums externa satsning i form av lärlingsprogram så bedriver även fastighetsbolaget ett internt initiativ som startade för ca 1 år sedan. Detta initiativ grundas i att vid upphandling kunna inkludera ett villkor i AF-delen där det står att medarbetare skall kunna erhålla en årlig bonus om man lyckats inkludera ett antal ungdomar som inte lyckas komma in på arbetsmarknaden eller har rätt typ av utbildning. Castellum har valt att möjliggöra detta för alla projekt som överstiger 10 miljoner kronor. En anledning till att företaget tillämpat denna typ av arbete är enligt Castellum en följd av ledningens förtroende till en satsning för hållbarhet. Även krav och önskemål från hyresgäster samt anställda kan sätta press på varför denna typ av arbete bedrivs.

Vasakronan berättar att de arbetar utifrån ett standardiserat förhållningssätt vid upphandlingar där entreprenadverksamhet prioriteras. Inom de upphandlingskrav som berör social hälsa ingår det, i ett antal kriterier, istället prioriteringar för exempelvis praktikanter och bestämmelser för hur stor andel hos entreprenaden som ska utgöras av praktikplatser. Denna typ av kriterier angående praktikanter är något som Vasakronan infört för lite mer än ett år sedan och som prioriteras högt inom upphandlingar. Även frågor kring arbetsmiljö hos både entreprenad och hos medarbetare är något som Vasakronan valt att fokusera på för att främja social hälsa och arbetsmiljö. Ett exempel på ett krav som Vasakronan tillämpat i upphandlingsprocessen är det så kallade *ID-06 kravet*. Med detta krav menas att det är kravställt att arbetare skall identifiera sig på arbetskraften vilket både skapar en tryggare arbetsplats, men även försvårar för oskattad och inte avgiftsbelagd arbetskraft.

Göteborg Stad har sedan 2017 bedrivit ett konkret arbete där social hållbarhet står i fokus. Detta arbete utgörs av upphandlingskrav på olika nivåer där villkor och krav lägger grund för hur upphandlingen måste genomföras. En nivå, beskriver Göteborgs Stad, är att inkludera



entreprenadkrav för projekt som överstiger en varaktighet på 4 månader. Exempel kan vara att upphandlingen måste innebära att projektet skall inkludera människor som står utanför arbetsmarknaden, för att få skriva avtal och ta del av ett kontrakt alternativt krav på att tillsammans med Göteborgs stad föra en diskussion angående ämnet för att Göteborgs stad då skall kunna leta fram och tillsätta en person som passar för ändamålet. Anledningen till att arbeta med social hållbarhet, enligt Göteborgs stad, är att ämnet nu blivit mer aktuellt och att företag ser ett affärsvärde i att ta del av ett socialt hållbarhetsarbete. Staden har sedan några år haft mål att genomföra upphandlingskrav som tar hänsyn till social hållbarhet men att trögheten av att företag behövt anpassa sig varit en betydande faktor till varför den sociala hållbarheten inom företag inte riktigt etablerats i branschen.

Både Poseidon och Framtiden ställer dialogkrav på att anställa personer utanför arbetsmarknaden. Jämställdhetskrav ställs inte, även om Göteborgs stad tidigare såg till hur de möjligheterna skulle se ut. Framtiden berättar att det första man ser till med sociala krav är "*hur mycket är redan reglerat i lag, så att vi bara inte sitter och babblar*" och förklarar att ju större pärmen med krav blir desto dyrare blir projektet. Därför kan det bli onödigt och dyrt att ställa krav som redan styrs på ett eller annat sätt i svensk lag eller LOU. Kravställning kan vara svår att följa upp, även med anställningskraven enligt Göteborgsmodellen, då den personliga integriteten är så stark och man därför inte får lämna ut vilka som fått fast anställning. Respondenten fortsätter med att beskriva att när valet av kravställning görs så är det en tydlig prioriteringsfråga; vad måste vara med, vad regleras i lag och vad tvingas man stå över. Det finns två skolor, den som vill lämna ute så många krav som möjligt för pris och effektivitet och den som vill få in så många krav som möjligt. "Om vi bygger för 12 miljarder, fick ned kostnaderna och det blir hyllat; sen kommer frågan *hur många fick jobb hos er då*. Om vi i det läget skall säga *Ingen, vi sket i det* så skulle det inte vara bra" förklarar Framtiden.

Bygg- och produktionsbolaget Skanska berättar att ett socialt arbete inte endast pågår internt utan även inkluderas inom upphandling med andra företag och förklarar att arbetet med mångfald är viktig för dem utifrån ett perspektiv som både berör konkurrens och fördelar med avseende på expansion och rekrytering. Idag arbetar Skanska med en kravställd uppförandekod som förankras hos underleveranter och samarbetspartners i upphandlingar. Uppförandekoden och arbetet kring detta lanserades och infördes 2016 och är något som har ursprung i företagets grundvärderingar. "Tanken här är att det skall vara väldigt tydligt kopplat till beteende så att vi vet hur vi skall bete oss och inte bara "*nu skall vi jobba bra tillsammans*", menar Skanska. Skanska ställer även krav på säkerhet på arbetsplatsen, vilket är något som företaget prioriterar högt och blivit kända för. Förutom ovanstående ställer Skanska inte några specifika krav på social hållbarhet i upphandling utan arbetar istället utifrån att föra dialog med kunden som uppmuntrar till att ställa sociala krav på Skanska. Anledningen till detta är att utforma krav av kvalitet och inte bara baseras på lägsta pris



Likt andra företag som intervjuats framgår det att PEAB:s kravställning inom upphandling i deras projekt främst riktat sig till ett arbete för mångfald och har valt att fokusera på en inkludering av människor med en bakgrund som står utanför den svenska arbetsmarknaden. PEAB beskriver detta som en stor konkurrensfördel, då krav på social hälsa, framförallt mångfald, blir vanligare bland upphandlingskrav. Krav på just jämställdhet är inte lika vanligt, menar PEAB, men att det ibland förekommer projekt där denna aspekt är prioriterad.

4.5.2 Jämställdhet inom upphandling

I dagens byggbransch är det vanligt att flertalet initiativ för jämställdhet kommer på tal inom olika arbetsområden och blir vanligare bland företag i hela branschen. Ofta är dessa initiativ en följd eller åtgärd efter att kritik riktats mot företagen. Exempel kan vara artiklar eller inlägg på byggföretags hemsidor som lyfter fram jämställdhetsfrågan i form av initiativ eller händelser som berör företagets ståndpunkt kring jämställdhetsfrågan. Problematiken med detta är däremot att dessa artiklar agerar som en fasad som skapar en bättre bild av företaget med avseende på jämställdhet. Men vad som händer egentligen på företagen är människor mer sällan insatta i, framförallt när det handlar om upphandling och avtalsskrivning.

Under intervjun med Castellum framgick det dock att ett liknande arbete för att inkludera jämställdhet inom upphandlingar inte var lika prioriterat. ”I projektupphandlingen så är det ingenting vi har med, utan det som vi ser och som vi faktiskt kan påverka direkt inom vår egen organisation är mer prioriterat”, menar fastighetsbolaget. Då Castellum inte bedriver ett konkret jämställdhetsarbete inom upphandling, anser bolaget att frågan är av stor betydelse för branschen. Anledningen till att Castellum valt att prioritera en annan aspekt inom social hållbarhet, inom upphandling, är enligt Castellum på grund av komplexiteten av att fastställa dessa krav. Då detta ingår i en extremt bred samhällsfråga har Castellum valt att prioritera bolagets egen jämställdhet, då det faktiskt är inom bolaget som de kan göra störst direkt skillnad, menar Castellum. Inom Castellums ledning är styrelsen jämställd med dessutom en kvinna som nuvarande ordförande. Inom hela organisationen så är 40 % kvinnor till 60 % män intervallet uppfyllt, vilket ofta inte är helt olik andra liknande bolag menar Castellum.

Varken Poseidon eller Framtiden ställer i dagsläget jämställdhetskrav, och båda respondenterna från företagen uttrycker skepticism om att kravställa jämställdhet på samma sätt som miljökrav eller sociala krav. Respondenten från Poseidon med att förklarar att man absolut kan ställa *hårda krav* i jämställdhet, till exempel 6 % kvinnor, men ifrågasätter om det skulle leda till rätt sak. Det är även mycket svårare att diskutera detaljkrav inom jämställdhet än att diskutera miljökrav där färdiga mallar redan finns som miljöcertifieringar, ISO eller RISE. "... ett annat väldigt viktigt krav eller önskemål i Sverige är att få ned byggkostnaderna, så man får vara lite försiktig med att ställa extrakrav" fortsätter respondenten. Båda företagen berättar att det kan vara svårt att följa upp sociala krav, där man inte har hårda krav, som miljöcertifieringar eller kollektivavtal. Båda företagen beskriver ett scenario där leverantören



enkelt kan införskaffa, till exempel en jämställdhetspolicy, och helt enkelt säga att de jobbar aktivt med frågorna, men det finns få möjligheter att följa upp det.

PEAB beskriver förekomsten av jämställdhetskrav i upphandling som något som förekommer, men som inte är vanligt. Istället ställs det mer krav inom mångfald, där PEAB dock ofta försöker täcka jämställdhetsperspektivet. PEAB menar likt Castellum att ett jämställdhetsarbete prioriteras internt på företaget för att kunna ha möjligheten att ställa krav på andra. För om företaget inte är jämställt är det svårt att ställa detta krav på andra, menar PEAB. Företaget berättar att det finns en stor ambition inom att tillföra hårdare krav på jämställdhet i upphandlingar men att konkurrens inom branschen gör att en sådan satsning innebär att PEAB måste genomgå uppoffringar för att se att den sociala hållbarheten blir bättre. Likt miljö- och klimatfrågor handlar det om en liknande uppoffring för samhällets bästa, menar PEAB.

4.6 Förebyggande arbete inom utbildning på Chalmers

En tydlig följd av den kritik byggbranschen tagit emot under senare åren har även präglat hur förebyggande åtgärder utformats för att främja en mer jämställd bransch. Man väljer att fokusera på att utöka möjligheten för kvinnor att utbilda sig till yrken som tillhör byggverksamheter och det blir vanligare att jämställdhetskampanjer i form av mässor och temaveckor genomförs på utbildningar i hela Sverige. Många företag menar även att det vilar ett stort ansvar på utbildningarna att föra jämställda program och utbildningar då kompetensen ofta ligger som avgörande inför rekrytering. Det anses vara gynnsamt att utbilda ett brett spektrum av olika typer av människor, med avseende på både kultur och kön, då kompetensutvecklingen visat sig vara oerhört viktig för att företagen skall kunna växa. Många företag menar även att det vilar ett stort ansvar på utbildningarna att föra jämställda program och utbildningar då kompetensen ofta ligger som avgörande inför rekrytering. Det anses vara gynnsamt att utbilda ett brett spektrum av olika typer av människor, med avseende på både kultur och kön, då kompetensutvecklingen visat sig vara oerhört viktig för att företagen skall kunna växa.

Ett tydligt exempel är det f.d. väg- och vattenbyggnadsprogrammet på Chalmers tekniska högskola som genomgått en betydande reform för hela utbildningen. Det treåriga högskole- eller femåriga civilingenjörsprogrammen går numera under ett nytt namn, Samhällsbyggnadsteknik, som har till syfte att svara upp mot branschens önskemål på ett tydligare sätt än vad det gjorde innan.

Den mer betydelsefulla frågan angående programändringarna är huruvida dem påverkat jämställdheten på programmet eller inte. I en intervju med utbildningsområdesansvarig för Samhällsbyggnadsteknik visar det sig att jämställdhetsfrågan inte varit särskilt prioriterad inom reformgenomförandet. Behovet har enligt programansvarig inte funnits i den



utsträckning att det ansetts som en kritisk aspekt. Programmet visar sig under flertal år tillbaka utgjorts av en jämställd mängd elever vilket inte, enligt utbildningsområdesansvarig, förändrats efter programmets utformning gjordes om. "Man brukar prata om trafikplanering som en stereotypisk bransch där män planerar för män, men numera så är det fler kvinnor än män på trafikkontoret i Göteborg, och det är viktigt att man inte ser förbi denna förändring och endast ser det historiska och befäster den bilden.", tillägger utbildningsområdesansvarig och menar på att en verklig förändring inom branschen är tydlig men att bilden av branschen fortfarande präglas av hur branschen såg ut förr i tiden. Under slutet av 1990-talet upplevdes det äldre Väg- och Vattenbyggnad som ett relativt mansdominerat program där mängden kvinnor utgjordes av ungefär 20–30% av eleverna på programmet. Dock har programmet varit statistiskt jämställt sedan 2004 då 50 % av antagna elever utgjordes av kvinnor. Dock är statistiken annorlunda för sökande elever där majoriteten sökande utgörs av män.

I intervjuer med bygg- och fastighetsbolag vänder sig en del av företagen och pekar mot utbildningens jämställdhetsansvar gentemot branschen och menar att utbildningarna lägger grund för vilka som kommer in på arbetsmarknaden. En förklaring kan vara att det finns en tydlig kommunikationsbarriär då byggrelaterade utbildningar idag är relativt jämställda och att det borde läggas större vikt vid att prioritera jämställdheten inom varje enskilt företag så att nyutbildade attraheras och stannar inom branschen.



5 Diskussion

5.1 Diskussion kring frågeställning

- *Hur arbetar företag med social hållbarhet i byggbranschen?*

Vi observerade efter arbetets gång i resultatet att samtliga företag förde någon typ av socialt hållbarhetsarbete där ett gemensamt fokus riktar sig till inkludering av individer som står utanför arbetsmarknaden. Vissa valde även att vända sitt arbete främst mot ensamkommande flyktingar eller ungdomar. Ett annat initiativ som är gemensamt för några av företagen är samarbeten med skolor där aktiviteter som exempelvis besöksdagar eller rundvandringar genomförs med eleverna. Majoriteten av de undersökta företagen bedriver liknande typer av arbete och menar på att detta är en förutsättning för att marknadsföra sig som ett attraktivt företag inom branschen. Det framgick under intervjuerna att flera företag såg en fördel med detta arbete, både som arbetsgivare men även som leverantör. De menar på att social hänsyn är så pass förekommande i branschen och inte lämnar företag med något val ur konkurrensmässiga skäl.

Uppfattningen angående huruvida företagen bedriver ett jämställdhetsarbete eller ej varierar något mellan de olika respondenterna då detta arbete i vissa fall inte är något som systematiserats. Majoriteten av företagens jämställdhetssatsning verkar vara inkluderat i ett mer omfattande mångfaldhetsbegrepp och därmed står jämställdheten inte enskilt i fokus. Många av företagen tar även upp likabehandlingsplaner och interna utbildningar som exempel på hur de bidrar till att lyfta frågan, men ofta under begreppet mångfald.

- *Ställs det några jämställdhetskrav vid upphandling i byggbranschen?*

I dagsläget ställs det inga enskilda krav på just jämställdhet bland företagen. Dock ställs det av flertalet av de intervjuade företagen krav på att social hänsyn skall tas under byggprocessen. Dessa krav är i huvudsak fokuserade på mångfaldsfrågor, dit även jämställdhetsfrågor kan kopplas. Dock är huvuddelen av de intervjuade företagen medvetna om att denna typ utav krav får ställas i ett upphandlingsskede. Om krav skulle ställas tror vi att dessa måste utföras på ett tydligt och konkret sätt och som dessutom kan tillämpas i majoriteten av de projekt som kommer att genomföras.

- *Vilka krav ställer beställarna på jämställdhet och jämställdhetsarbete i avtal vid upphandling av leverantörer? Vilka krav bortser beställare ifrån vid avtal i upphandling?*

De företag som intervjuas ställer i nuläget inga *specifika* krav på jämställdhet i



upphandlingen. Några av de företag som deltagit i studien har utrett hur kravställning på jämställdhet skulle kunna se ut, men i nuläget finns ingen kravställning där. De initiativ som kopplar an till jämställdhet berör anti-diskriminering och mångfald, ofta kopplat till uppförande på arbetsplatser under projektets gång.

Kravställningar som exemplifierats under intervjuerna har berört krav angående att anställa fler kvinnor till ett projekt eller att varje leverantör skall ha en jämställdhetspolicy. Det har dock framgått att huvuddelen av företagen anser att de inte kan ställa krav på något som är för svårt att uppfylla. Ett exempel på ett sådant krav är att anställa fler kvinnor då det råder underskott på kvinnliga yrkesarbetare inom byggsektorn. Att arbeta med kravställning på jämställdhetsarbete eller jämställdhetspolicy beskrivs också som ett problem, då implementeringen av denna policy är svår att följa upp och ofta innefattar *mjuka värden* eller *mjuka krav*, som motsättning till *hårda krav*. Med detta sagt så ställer idag både Framtiden och Poseidon krav på att dess leverantörer skall ha en anti-diskrimineringspolicy. Skanska ser även till att deras egen uppförandekod skall följas hos sina underleverantörer i alla upphandlingar.

Argumentet skulle kunna föras att en saklig policy, likt uppförandekoden eller anti-diskrimineringspolicyn, skulle kunna utformas för att hantera jämställdhet.

- *Varför ställer man/ställer man inte dessa krav i upphandlingen?*

Hos flertalet av de intervjuade företagen så beskrevs fokus i huvudsak ligga på det interna jämställdhetsarbete som bedrivs på företaget, och att man härmed inte arbetar med det aktivt i upphandling. Genom att säkerställa att företaget självt är jämställt innan man börjar använda upphandlingskrav för jämställdhet, så anser företagen att det blir lättare att ställa krav på andra. Hos några av företagen så har dessa krav ansetts ligga under bredare mångfaldskrav, där även krav på t.ex. etnicitet och inkludering kommer in, detta för att inte bryta ned det i allt för små delar. Två av de företag som undersöktes ansåg att detta vara en prisfråga och att vissa krav helt enkelt behövs tas bort för att kunna säkerställa ett billigare pris.

En annan anledning som framkom till varför dessa krav inte ställs i dagsläget är för att man inte tror att leverantörerna har de resurser som krävs för att kunna uppfylla dessa. Dels i form av kompetens men även i personal då mindre företag inte kan lägga resurser på att föra ett jämställdhetsarbete. Ytterligare ett argument är enligt några av företagen att det finns komplikationer med att formulera tydliga och konkreta krav som inte kan flyta isär och lätt undgås.

- *Hur skiljer sig i så fall dessa jämställdhetskrav som privata eller offentliga beställare ställer i upphandlingsfasen på sina leverantörer?*



Våra resultat visade att det arbete som förs kring social hållbarhet fanns som intresse för både offentliga och privata beställare. De offentligt företagen bedrev däremot ett mer konsekvent arbete till skillnad från de privata, där istället upphandlingsvillkoren kunde variera mellan de olika företagen. Många av de undersökta företagen ansåg ett socialt hållbarhetsarbete som en tydlig konkurrensfördel då krav på social hälsa blivit mer och mer vanligt förhandlingar. Då det fanns en brist på jämställdhetskrav hos både de privata och offentliga företagen är det svårt att se hur deras förhållningssätt skiljer sig åt med avseende på jämställdhet som ett upphandlingskrav.

- *Vilka möjligheter utgör i så fall dessa krav vid upphandlingen och vad betyder dem för hela branschen?*

I och med bristen på förekommande ställda jämställdhetskrav i upphandling är det svårt att besvara vilka möjligheter som finns. I enlighet med forskning som beskrivs i Taylor H Cox och S. Blakes artikel *Managing cultural diversity: implications for Organizational Competitiveness* (1991) så drar vi slutsatsen att branschen går miste om en utveckling mot en generellt bredare kompetensbas bland företagen och därmed en möjlighet att kunna spegla hela samhället. Då det är vanligare med krav på mångfald inom social hållbarhet, tillgodoses detta endast till en viss mån, då fördelningen mellan kvinnor och män fortfarande inte prioriterats till fullo och riskerar att bli oförändrad.

5.2 Vidare diskussion

I enlighet med vår hypotes så bedriver företagen inom byggbranschen ett arbete som har social hänsyn, men det skiljer sig mellan företagen som intervjuats. De byggföretag som själva producerar husbyggnadsprojekt har närmare till frågor om arbetsmiljö och hälsa medan fastighetsföretagen generellt har valt att fokusera mer på större samhällsproblem och hur dessa kan beaktas vid projekt. Detta är förståeligt då fastighetsföretagen i huvudsak vänder sig till sina kunder och deras behov, och byggföretagen värnar om sina medarbetares välmående. Det är här intressant att tillägga att då företagen ombetts besvara vad social hållbarhet är för dem så har alla svarat att det är en egen och fränskild gren ifrån hållbar utvecklingsbegreppets tre underbegrepp. Fokus ligger härmed bara på människor och hur dess välmående kan prioriteras, och härmed inte hur sociala strukturer påverkar ekologisk hållbarhet. Detta mönster var ett som Boström (2012) även visade på var fallet i Sverige i majoriteten av frågor där social hållbarhet och triple bottom line principen tas upp.

Någonting som vi förväntade oss inför vår studie var att det skulle existera enskilda jämställdhetskrav då denna aspekt är något som kritiserats och därmed behöver förbättras. Vår hypotes stämmer därför inte helt överens med vad som utgjort vårt resultat av arbetet då mångfald tillämpas som ett bredare begrepp och som skall täcka jämställdhetsaspekten.



En fråga som uppkommit är om huruvida tillräckliga åtgärder vidtas inom social hållbarhet och om jämställdhet borde behandlas likvärdigt med mångfaldsbegreppet? Sverige är som tidigare nämnt, ett av världens mest jämställda länder, där samhällsdebatten många gånger diskuterar mångfald och inte enbart frågan om jämställdhet; jämställdhet är i många fall en självklarhet. När debatten breddas till att inkludera flera olika bakgrunder, så som etnisk bakgrund, sexuell läggning, trosuppfattning och liknande har kvinnofrågan, och där igenom jämställdhetsfrågan, fått mindre utrymme. Detta överbryggar troligtvis till byggbranschen, men i byggbranschen så är frågan om diskriminering mot kvinnor fortfarande stor, vilket uppmärksammats tidigare. Argumentet är inte att mångfald är problematisk, utan att jämlikhet borde lyftas som en separat fråga av företagen som har anknytning till byggbranschen.

När man kopplar detta argument till hur branschen idag ser ut med avseende på jämställdhet verkar det som att företagen prioriterat ett alldeles för brett område. Idag skulle istället branschen möjligtvis gynnas mer av att prioritera ett enskilt jämställdhetsarbete för att utmana den ojämnt fördelade situation som nu råder i branschen. En lösning för att främja jämställdheten mellan män och kvinnor skulle kunna utgöras av att branschen ställer krav på jämställdhetsrelaterade arbeten i upphandling. Dock tror vi att en sådan omfattande förändring innebär en svårare omställning bland företagen i branschen, både ekonomiskt och socialt. Att få in krav på jämställdhet i upphandling som en standardtillämpning skulle idag innebära en svårighet för mindre företag med färre resurser att mäta sig och kunna behålla sin konkurrenskraft gentemot andra, ofta större, företag. Idén om att tillämpa krav i upphandling är i teori ett bra sätt att komma i kontakt med alla företag i branschen då det är beställaren som har den största ekonomiska makten. Men vi anser dock att det behövs en mer gemensam satsning inom branschen för att dessa krav ska ha en större effekt.

En aspekt som uppmärksammades under arbetets gång var att de offentliga och privata företagen inte skiljde sig åt avsevärt mycket med avseende på könsuppdelning inom företaget. Däremot uppmärksammades en skillnad mellan bygg- och fastighetsbolag då byggbolagen som vi intervjuat hade en mindre andel kvinnor på företaget i jämförelse med fastighetsbolagen. Här kan storleken och antal anställda på byggbolagen vara en faktor som gör att detta inte kan jämföras på ett rättvist sätt, om endast uppdelning av kön tas i beaktning. En likhet mellan de olika typerna av företagen är däremot att det fanns grupper inom båda företagstyperna som var avsevärt mansdominerat.

I intervjuer framkommer det att både bygg och fastighetsbolagen i branschen arbetat med ett jämställdhetsarbete under ungefär lika lång tid. Majoriteten av de företag som intervjuats har under bara de senaste året tagit fram en arbetsplan för denna typ av arbete. Ambitionen höjdes och jämställdhet blev mer prioriterat efter nyligen utförda kampanjer på sociala medier samt att kravställning på socialt hållbart arbete påverkade konkurrensen företag emellan och det är



idag en tydlig konkurrensfördel att kunna erbjuda en bra och rättvis arbetsmiljö till sina anställda. Ett arbete med social hållbarhet ser idag även bra ut för företaget ur ett marknadsföringsperspektiv menar vissa av företagen. Att majoriteten av branschens företag bedriver denna typ av arbete är därför inte konstigt, dock kan företagens anledning till att detta arbete görs ifrågasättas, är det för att faktiskt ta sitt ansvar gentemot samhället eller är det rent ur ett marknadsföringssyfte? Detta är också något som Myers (2005) tar upp i sin kartläggning av CSR-arbete på byggföretag i Storbritannien, att fastställa att företag faktiskt aktivt arbetar med de samhällsåtaganden som de påstår sig göra är svårt, och han menar att dessa åtaganden ofta tas rent ur ett PR-syfte. Det är därför viktigt att kunna säkerställa att ett ordentligt genomfört arbete genomförs, vilket skulle vara möjligt om krav med social hänsyn och på jämställdhetsarbete skulle vara inkluderat i upphandlingar.

5.3 Utvecklingsmöjligheter - konkreta förslag på kravställningar

Efter genomfört arbete framkom det ofta att det fanns ett problem i att ställa jämställdhetskrav i upphandling då svårigheten utgjordes av att inte kunna formulera konkreta och tydliga kravställningar, som därtill är lätta att följa upp och utvärdera. Några av respondenterna som intervjuades ansåg att ett krav på jämställdhet inte heller var enkelt att formulera på ett sätt som passade alla projekt.

Vi föreslår att följande typer av krav på jämställdhetsarbete kan implementeras:

- *Inga osakliga löneskillnader mellan könen*
- Detta krav lägger grund för en rättvis behandling av kvinnor i byggbranschen.
- *Antidiskrimineringspolicy och likabehandlingsplan*
- Detta krav bör finnas med för att säkerställa att företaget värnar om dess medarbetare och välmående.
- *Utbildning i jämlikhetsfrågor och rådande jargong på byggarbetsplatser*
- Detta krav är viktigt för att upplysa alla inom företaget om vikten av dessa frågor och vilken målsättning företaget har inom jämställdhet.
- *Självutvärdering*
- Detta krav anser vi bör finnas med för att varje enskild medarbetare skall behöva reflektera över rådande arbetsklimat och hur varje enskild individ påverkar detta.
- *Lyfta jämställdhet utöver mångfald*
- Mångfaldsfrågan är mycket viktig och ett tecken på att samhället har kommit tillräckligt långt för att realisera potentialen i olika perspektiv och bakgrund. Frågan om jämställdhet är dock, i byggbranschen, ett problem med konsekvenser som beskrivet av Stoppa machokulturen. Mångfald bör lyftas som en aktuell fråga, men jämställdhet bör vara mer framträdande i begreppet för att uppmärksamma problematiken runt jämställdhet.



- *Främja möjlighet till jämställda perspektiv vid beslutstagande*
 - Detta krav bör finnas med för att få tillgång till ett mer jämställt perspektiv i förhandlingar inom byggbranschen.

5.4 Rapportens validitet

För att kunna avgöra huruvida informationen som framkommit under studiens gång är relevant för de frågor som studien ämnar besvara uppskattas validiteten av arbetet. Det finns ett flertal faktorer som avgör validiteten på ett arbete där exempel är huruvida olika informationskällor bestyrker varandra (Bryman, 2012).

I detta arbete ser vi ett klart samband mellan det kritiska läge som synliggjorts i litteraturstudien och den avsaknad av initiativ från de intervjuade företagen som finns, samt de åsikter och fakta som framkommit genom intervjuer. Detta bestyrker bilden som framkommit i litteraturstudien, vilket visar på en hög validitet. Då källorna till litteraturinsamlingen främst består av branschöverskridande nyhetsskrifter, akademiska rapporter och andra liknande källor som vi anser vara pålitliga ger detta också rapporten en höjd validitet.

För att ytterligare stärka validiteten skulle en enkätundersökning kunna ha genomförts, vilket innebär en kvantitativ insamling av data från branschen. Denna data skulle sedan jämförts med den bild vi fått av den kvalitativa intervjustudien. En potentiell risk för enkätundersökningar är en låg svarsfrekvens vilket kan leda till att informationen tycks missvisande och riktad utefter de enskilda respondenternas åsikter, istället för att det resulterar i en tydlig helhetsbild.

För att få en ökad reliabilitet på arbetet, vilket innebär att resultatet skulle bli likt om några andra skulle göra samma arbete, skulle man kunna haft ett större urval av respondenter under intervjustudien (Bryman, 2012). Vi intervjuade totalt 8 olika personer och med en större mängd intervjuer hade man kunnat se ett ännu tydligare samband, men för arbetets storlek ansåg vi att andelen respondenter var passande. Man skulle då också kunnat välja mindre företag med andra förutsättningar så att man får en bättre överblick på hela branschen istället för de företag som idag är bland de större i Göteborgsregionen. Faktumet att enbart en representant från varje företag intervjuades, kan också ses som en brist. Genom att intervju fler personer med olika yrkesroller och erfarenheter så kan eventuella personliga åsikter lättare förbises. Detta för att istället få en mer framträdande bild av företagets värderingar och tillvägagångssätt.



6 Slutsats

Slutsatsen av detta arbete är att kravställning i upphandling med hänsyn till jämställdhet idag inte är något som är lika vanligt förekommande som vi antog. Upphandlingskrav tar idag allmän hänsyn till social hållbarhet, främst i form av mångfald där jämställdhet i många fall anses vara inkluderat. I de fall som vi närmade oss ställda krav på jämställdhet i vår undersökning, bestod dessa istället av krav på dialog kring jämställdhet. Det är därför svårt att besvara hela arbetets frågeställning med avseende till vilka krav som faktiskt ställs i upphandlingar och vilka skillnader det finns mellan dem.

Det visade sig finnas argument till varför jämställdhet inte var ett av de krav som vanligtvis ställs i förhandlingar. Svårigheten angående dessa krav handlar idag om att kunna formulera kravet på ett tydligt sätt. Ett annat argument till varför inte jämställdhet krävs är på grund av konkurrensperspektivet då delar av branschen idag inte har ekonomiska förutsättningar för att kunna tillämpa dessa krav. Ett tredje argument som uppmärksammades var att fastighetsföretagen som beställare inte tror att byggföretagen har tillräckligt med kvinnliga medarbetare för att uppfylla eventuella krav med avseende på en viss mängd kvinnor i varje projekt.

6.1 Förslag till vidare forskning

För vidare studier skulle en intressant infallsvinkel vara att rikta in sig mer på yrkesarbetare istället för som i vårt fall tjänstemän på en högre nivå. Detta för att få en tydligare bild av hur situationen faktiskt yttrar sig där problemet är mer uppmärksammat.

Man skulle också kunna undersöka hur jämställdhetskrav påverkat andra branscher och om det finns några riktlinjer för denna typ av arbete samt hur man följer upp arbetet. Detta skulle då kunna resultera i en jämförelse mellan den/de branscherna och fastighets- och byggnadsbranschen.

Alternativt skulle en undersökning angående möjligheter att implementera krav i upphandlingsområden så som LOU och BKK samt möjliga resultat av detta vara en intressant studie som skulle kunna leda till utveckling inom området.



7 Källhänvisning

- Ali, M. (2015). Impact of gender-focused human resource management on performance: The mediating effects of gender diversity. *Australian Journal of Management*, 41(2), 376–397. <https://doi.org/10.1177/0312896214565119>
- Ali, M., Kulik, C. T., & Metz, I. (2011). The gender diversity-performance relationship in services and manufacturing organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 22(7), 1464–1485. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.561961>
- Andersson, S., & Forsgren, A. (2005). *Yrkesstrukturen i Sverige 2003*. Retrieved from http://www.scb.se/statistik/AM/AM0208/2003A01/AM0208_2003A01_SM_AM33SM0501.pdf
- Ask, J., & Lundberg, A. (2016). *Utvecklingen av hållbarhetsredovisning i svenska byggföretag - en innehållsanalys mellan 2005-2015 för Peab, NCC och Skanska*. Handelshögskolan vid Göteborgs Universitet.
- BKK. (n.d.). Om BKK. Retrieved from <http://foreningenbkk.se/verksamhet/>
- Boström, M. (2012). What Does Social Sustainability Refer To? *Sustainability: Science, Practice, & Policy*, 8(1), 3–14.
- Bryman, A. (2012). Social research methods Bryman. *OXFORD University Press*, 766. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Byggcheferna. (2017). Regeringens uppmaning en seger för Stoppa machokulturen | Byggcheferna. Retrieved April 19, 2018, from <http://www.byggcheferna.se/2017/11/30/regeringens-uppmaning-en-seger-for-stoppa-machokulturen/>
- Castellum. (2018). Årsredovisning 2017. Retrieved from https://vp244.alertir.com/afw/files/press/castellum/Castellum_arsredovisning_2017.pdf
- CEMR. (2009). *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet*.
- Cettner, A. (2008). *Kvinna i byggbranschen – civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv*. Luleå Tekniska Universitet.
- Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *Academy of Management*, 5(3), 45–56. <https://doi.org/10.5465/ame.1991.4274465>
- De Frumierie, M. (2017, November). #sistaspikenikistan: “Vi är trötta på att bli tystade.” *Byggindustrin.se*. Retrieved from <http://byggindustrin.se/artikel/nyhet/sistaspikenikistan-vi-ar-trotta-pa-att-bli-tystade-26019>
- Dempsey, N., Bramley, G., Power, S., & Brown, C. (2011). The Social Dimension of Sustainable Development: Defining Urban Social Sustainability. *Sustainable Development*, 19(May 2009), 289–300. <https://doi.org/10.1002/sd.417>
- Du Pisani, J. A. (2006). Sustainable development – historical roots of the concept. *Environmental*



Sciences, 3(2), 83–96. <https://doi.org/10.1080/15693430600688831>

- Enochsson, P., & Andersson, T. (2016). Slutsatser och förslag på åtgärder för att säkerställa tillräcklig arbetskraftskapacitet inom byggsektorn. Retrieved from <http://www.regeringen.se/4af67e/contentassets/8b5e4c4fd80e414a9576a41e6e1b573e/rapport-2016-12-16-ngb-tryck-3.pdf>
- Eriksson, L., & Gullberg Brännström, S. (2018). *Yrkesregister med Yrkesstatistik 2016. Statistiska Centralbyrån*. Retrieved from http://www.scb.se/contentassets/ae540cb0a7a0409fa223ca872f68fe90/am0208_2016a01_sm_am33sm1801.pdf
- European Commission. (n.d.). Corporate Social Responsibility. Retrieved April 25, 2018, from http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility_en
- Framtiden Byggutveckling AB. (2017). Årsredovisning Framtiden Byggutveckling AB.
- Grahn, M., & Grönbech, G. (2005). Kvinnor som entreprenörer i mansdominerade branscher. Retrieved from <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1016058/FULLTEXT01.pdf>
- Göteborg stad. (n.d.). Jämställdhet. Retrieved from http://goteborg.se/wps/portal/start/kommun-o-politik/hallbar-stad--oppen-for-varlden/manskliga-rattigheter/jamstallldhet!/ut/p/z1/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziQw0NAi2cDB0N3C0sDAwcnQ18XZ1N_QwtPAz1wwkpiAJKG-AAjgb6BbmhigD0M4AM/dz/d5/L2dBISEvZ0FBIS9nQSEh/#h
- Göteborg Stad. (n.d.-a). Fastighetskontorets verksamheter. Retrieved from http://goteborg.se/wps/portal/start/kommun-o-politik/kommunens-organisation/forvaltningar/forvaltningar/fastighetskontoret/vara-verksamheter/fastighetskontorets-verksamheter!/ut/p/z1/04_Sj9CPyKssy0xPLMnMz0vMAfIjo8ziTYzcDQy9TAy9LfwN3QwcTZ39vAKCTI0NXEz1wwkp
- Göteborg Stad. (n.d.-b). Älvstaden. Retrieved from <http://alvstaden.goteborg.se>
- HARRISON, D. A., & KLEIN, K. J. (2007). What's the Difference? Diversity Constructs As Separation, Variety, or Disparity in Organizations. *Academy of Management Review*, 32(4), 1199–1228. <https://doi.org/10.5465/AMR.2007.26586096>
- Hausmann, R., & Tyson, L. D. (2017). *The Global Gender Gap Report 2017. World Economic Forum*. Retrieved from http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf%0Ahttp://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf%0Ahttps://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017
- Jämställdhetsombudsmannen. (2018). Årtal.
- Jämställdhetsmyndigheten. (2018). Vad är Jämställdhet? Retrieved May 6, 2018, from <https://www.jamstallldhetsmyndigheten.se/om-jamstallldhet/vad-ar-jamstallldhet>



- Jämställdhetsombudsmannen. (2018). Årtal. Retrieved May 6, 2018, from <http://www.jamombud.se/omjamstalldhet/jamstalldhetiar/>
- Konkurrensverket. (2014). *Upphandlingsreglerna – en introduktion*. Retrieved from <http://www.konkurrensverket.se/globalassets/publikationer/informationsmaterial/upphandlingsreglerna--en-introduktion.pdf>
- Kvinligaakademiker. (2018). Historik. Retrieved May 6, 2018, from https://kvinligaakademiker.se/wp/om_oss/historik/
- Littig, B., & Griessler, E. (2005). Social sustainability: a catchword between political pragmatism and social theory. *International Journal of Sustainable Development*, 8(1/2), 65. <https://doi.org/10.1504/IJSD.2005.007375>
- Lundberg, C. (2008). Folksams Jämställdhetsindex. Retrieved from https://www.folksam.se/media/folksams-jamstalldhetsindex-2008_tcm5-19588.pdf
- Lützkendorf, T., & Lorenz, D. P. (2006). Using an integrated performance approach in building assessment tools. *Building Research & Information*, 34(4), 334–356. <https://doi.org/10.1080/09613210600672914>
- Lövin, I., & Sachs, J. (2016). Sverige bäst i världen på hållbar utveckling. Retrieved April 23, 2018, from <http://www.regeringen.se/debattartiklar/2016/07/sverige-bast-i-varlden-pa-hallbar-utveckling/>
- McKenzie, S. (2004). Social sustainability: Towards some definitions. *Hawke Research Institute Working Paper Series*, (27), 1–31. <https://doi.org/10.1002/sres>
- Myers, D. (2005). A review of construction companies' attitudes to sustainability. *Construction Management and Economics*, 23(8), 781–785.
- Nationalencyklopedin. (2018). Jämställdhet - Uppslagsverk. Retrieved May 6, 2018, from <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/jamstalldhet>
- Nilsson, K. (2006). *Upphandlingsprocessen inom vid upphandling av teknikentreprenader*. Umeå Universitet.
- Om Byggcheferna | Byggcheferna. (n.d.). Retrieved April 16, 2018, from <http://www.byggcheferna.se/om-byggcheferna/>
- PEAB. (2017). Års- och hållbarhetsredovisning 2017.
- Poseidon AB. (2017). Poseidon årsredovisning 2017.
- Regeringen. (2018). Regeringen sätter upp mål för fler kvinnor i byggbranschen. Retrieved from <http://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringen-satter-upp-mal-for-fler-kvinnor-i-byggbranschen/>
- Regeringskansliet. (n.d.). Hållbart Företagande. Retrieved from <http://www.regeringen.se/49b74c/contentassets/b692b43679c54e0aa9ec33d05c348adf/hallbart->



foretagande---plattform-for-svenskt-agerande

- Regeringskansliet. (1979). Lag(1979:1118) om jämställdhet mellan kvinnor och män i arbetslivet. Retrieved May 6, 2018, from <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1979:1118>
- Regeringskansliet. (2008). Diskrimineringslagen. Retrieved May 6, 2018, from <http://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2008:567>
- Regeringskansliet. (2016). *Att förändra vår värld: Agenda 2030 för hållbar utveckling*. Retrieved from <http://www.regeringen.se/48e36d/contentassets/a69f085ada12410989115a1ff64be6d8/att-forandra-var-varld-agenda-2030-for-hallbar-utveckling>
- Riksarkivet. (2018). Kvinnans Rösträtt. Retrieved May 6, 2018, from <https://riksarkivet.se/kvinnans-rostratt>
- SCB. (n.d.). Yrken i Sverige. Retrieved May 3, 2018, from <http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/utbildning-jobb-och-pengar/sveriges-vanligaste-yrken/>
- SCB. (2015). Ojämn könsfördelning bland chefer. Retrieved from <http://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/statistiknyhet/yrkesregistret-med-yrkesstatistik-2015/>
- SCB. (2017). Nationalräkenskaper, kvartals- och årsberäkningar. Retrieved from <http://www.scb.se/hitta-statistik/sverige-i-siffror/samhallets-ekonomi/bnp---bruttonationalprodukten/>
- Skanska. (2017). Skanska årsredovisning 2017.
- SKANSKA. (2018). Code of Conduct. Retrieved from <https://www.skanska.se/4b09c7/siteassets/om-skanska/skanska-i-sverige/uppforandekod/code-of-conduct-sv.pdf>
- Stoppamachokulturen. (2015a). Vad gör vi? Retrieved May 3, 2018, from <https://stoppamachokulturen.nu/vad-gor-vi/>
- Stoppamachokulturen. (2015b). Vad är problemet? Retrieved from <http://stoppamachokulturen.nu/vad-ar-problemet/>
- Svensk författningssamling. (2002). Lag om ändring i regeringsformen. Retrieved from <https://www.notisum.se/rnp/sls/sfs/20020903.pdf>
- Svensk författningssamling. (2016). Lag (2016:947) om ändring i årsredovisningslagen (1995:1554). Retrieved from <http://rinfo.stage.lagrummet.se/publ/sfs/2016:947/pdf,sv>
- Sveriges Kommuner och Landsting. (2012). *Upphandling för jämställdhet*.
- UNDP. (n.d.). Millenniemålen kom till med insikten om att utvecklingen i världen angår oss alla. Retrieved April 23, 2018, from <http://www.millenniemalen.nu/malen-2/sa-kom-malen-till/>
- United Nations. (1992). *AGENDA 21*. Rio de Janeiro. Retrieved from



<https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/Agenda21.pdf>

United Nations. (2015). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development. *General Assembly 70 Session, 16301*(October), 1–35. <https://doi.org/10.1007/s13398-014-0173-7.2>

United Nations. (2018). United Nations: Gender Equality. Retrieved May 6, 2018, from <https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality/>

United Nations Global Compact. (n.d.). The UN Global Compact and the United Nations. Retrieved April 25, 2018, from <https://www.unglobalcompact.org/about/un-business-agenda>

Upphandlingsmyndigheten. (2017a). Nationella upphandlingsstrategin. Retrieved from <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/organisera/nationella-upphandlingsstrategin/>

Upphandlingsmyndigheten. (2017b). Processen för LOU. Retrieved from <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/upphandla/Processen-for-LOU/>

Upphandlingsmyndigheten. (2017c). Processen för LOU.

Upphandlingsmyndigheten. (2017d). Vad skiljer offentlig upphandling från inköp i privat sektor? Retrieved from <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/upphandla/om-upphandlingsreglerna/skillnad-offentlig-privat/>

Vallance, S., Perkins, H. C., & Dixon, J. E. (2011). What is social sustainability? A clarification of concepts. *Geoforum*, 42(3), 342–348. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2011.01.002>

WCED. (1987). *Our Common Future: Report of the World Commission on Environment and Development. United Nations Commission* (Vol. 4). <https://doi.org/10.1080/07488008808408783>

Wikander, U. (2009a). Kvinnor och arbete. Retrieved from <http://www.ub.gu.se/kvinn/portaler/arbete/historik/>

Wikander, U. (2009b). Kvinnor och arbete.

Wilson, J. P. (2015). The triple bottom line: Undertaking an economic, social, and environmental retail sustainability strategy. *International Journal of Retail & Distribution Management*, 43(4/5), 432–447. <https://doi.org/10.1108/IJRDM-11-2013-0210>

Wiman, M. (2014). Sex tecken på att Sverige inte är så jämställt. Retrieved May 3, 2018, from <https://www.svd.se/sex-tecken-pa-att-sverige-inte-ar-sa-jamstallt>

Åfreds, J. (2018). Peabs ledning sämst i klassen på jämställdhet. Retrieved May 8, 2018, from <http://byggindustrin.se/artikel/nyhet/peabs-ledning-samst-i-klassen-pa-jamstallldhet-26530>



8 Appendix

Intervjufrågor

Social Hållbarhet

- Social hållbarhet: vad betyder uttrycket för er?
 - Vad anser ni är de största huvudfaktorer som innefattas inom social hållbarhet?
 - Ingår Jämställdhet i social hållbarhet?
- Är ni ett företag som jobbar med social hållbarhet?
 - Hur syns det i er verksamhet?
 - Bedriver ni något systematiskt arbete? Exempel?
 - Varför bedriver ni detta arbete?
 - Hur länge har ni arbetat med detta?
 - Har ni sett någon förändring sen ni började med detta arbete? Hur såg denna förändringen/dessa förändringar ut?
- Finns det ett ansvar hos samhällsbyggare gentemot samhället angående social hållbarhet?
 - Hur ser detta ansvar ut hos er?
 - Tycker ni att ni uppfyller detta ansvar?
 - I vilken utsträckning?
 - Varför/Varför inte?
 - Hur påverkar ert arbete inom företaget byggbranschen? Påverkar det samhället i stort?
 - Finns det en koppling mellan ert interna arbete och hur branschen ser ut?

Jämställdhet

- Hur jämställt är ert företag?
- Hur ser könsfördelningen ut på företaget?
 - Hur ser könsfördelningen ut på ledande positioner?
 - Varför tror ni att könsfördelningen ser ut som den gör?



CHALMERS

- Bedriver ni ett aktivt jämställdhetsarbete?
 - Exempel?
 - Hur syns det i er verksamhet?
 - Varför har ni valt att arbeta på just det sättet/sätten?
 - Hur länge har ni arbetat med detta - När började ni?
 - Hur utvecklar ni ert jämställdhetsarbete? Regelverk eller egna värderingar? Varför?
 - Finns det några specifika händelser som drivit förändringar i ert jämställdhetsarbete? Internt och utanför företaget?
- Vad fick er att börja med detta arbete och vad är drivkraften till att fortsätta med detta?
- Ser ni någon konkurrensfördel som företag genom att aktivt arbeta med jämställdhetsfrågor?
- Har ni några konkreta mål med ert jämställdhetsarbete?
 - Exempel
 - Varför just de målen?
 - Hur följer ni upp att dessa mål nås?
- Skiljer ni er från övriga företag i branschen i ert jämställdhetsarbete?
 - På vilket sätt?
- Tror ni att ert jämställdhetsarbete kan påverka och förbättra byggbranschen i stort?
 - På vilket sätt?
 - Vilket ansvar anser ni som ett större företag ha för att göra hela branschen mer jämställd?

Upphandling

- Visste ni att ni är berättigade till att ställa krav på sådant som jämställdhet i avtal gentemot leverantörer?
 - Hur vanligt är det med krav på social hållbarhet vid upphandling?
 - Ställer ni krav på social hållbarhet vid upphandling?
 - Vilka typer av krav ställer ni?
-



CHALMERS

- Vilka krav anser ni är viktigast?
- Hur ofta förekommer det att ni ställer dessa krav?

- Ingår jämställdhetskrav i er upphandlingspolicy?

Om Ja:

- Vad får ni ut av att inkludera dessa krav i upphandlingspolicyn?
- Hur ser ert arbete ut för att uppfylla denna policy?
- Uppdaterar ni regelbundet er policy? Vad är det som driver förändringar i policyn?
- Hur säkerställer ni att dessa krav följs upp?

Om Nej:

- Varför ställer ni inte dessa krav?