

EXAMENSARBETE ACEX20

Kvinnor i bygg- och fastighetssektorn

Finns glastaket kvar i kvinnors väg mot ledarskap inom byggbranschen?

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

NATALIA HABTEMICHAEL

MALLAK YOUSEF



CHALMERS
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Examinator: Caroline Ingelhammar

Handledare: Caroline Ingelhammar

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2025

Kvinnor i bygg- och fastighetssektorn

Finns glastaket kvar i kvinnors väg mot ledarskap inom byggbranschen?

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

NATALIA HABTEMICHAEL

MALLAK YOUSEF

© NATALIA HABTEMICHAEL, MALLAK YOUSEF

Examensarbete ACEX20

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Chalmers tekniska högskola 2025

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Avdelningen för Construction Management
Chalmers tekniska högskola
412 96 Göteborg
Telefon: +46 (0)31-772 1000

Omslag:

Bildkälla:

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Göteborg 2025

Kvinnor i bygg- och fastighetssektorn

Finns glastaket kvar i kvinnors väg mot ledarskap inom byggbranschen?

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

NATALIA HABTEMICHAEL

MALLAK YOUSEF

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

SAMMANFATTNING

Bygg- och fastighetssektorn utgör en av Sveriges mest mansdominerade branscher, där kvinnors underrepresentation i ledande positioner länge varit ett faktum. Samtidigt finns det exempel på organisationer som tagit betydande kliv framåt. Denna studie undersöker både de framsteg som gjorts och de faktorer som fortfarande påverkar kvinnors karriärmöjligheter, med fokus på det strukturella och kulturella jämställdhetsarbetet inom byggföretaget Skanska.

Studien har en kvalitativ ansats och genomförs som en fallstudie baserad på semistrukturerade intervjuer med kvinnliga medarbetare på olika nivåer inom Skanska och kompletteras med dokumentanalys. Resultaten visar att Skanska under lång tid har arbetat systematiskt och målinriktat med frågor om jämställdhet och mångfald. Företaget har infört interna initiativ, utvecklat program för ledarskap och karriärutveckling samt uppnått en jämn könsfördelning på ledningsnivå. Flera av de intervjuade kvinnorna innehar ledande positioner och en majoritet uppger att de haft goda karriärmöjligheter inom organisationen. Fyra av fem beskriver sina erfarenheter som positiva, vilket tyder på att många av de satsningar som gjorts har haft en verklig märkbar effekt.

Samtidigt finns det aspekter av det interna arbetet som kan vidareutvecklas. Intervjupersonerna lyfter bland annat behovet av ökad tillgång till informella nätverk och ett mer strukturerat mentorskap som viktiga delar för fortsatt jämställdhetsutveckling. Det framkommer även att traditionella föreställningar om kön och ledarskap i vissa sammanhang påverkar synen på kompetens och urval till högre positioner.

I rapporten behandlas även EU:s nya lönetransparensdirektiv från 2023, som har potential att påverka hela byggbranschen genom att öka öppenheten kring lönesättning och synliggöra könsbaserade löneskillnader. Studien har inte undersökt

löner inom Skanska, men direktivet lyfts som en viktig yttre faktor med möjliga effekter på framtida jämställdhetsarbete inom sektorn.

Utifrån litteraturstudien och den genomförda fallstudien framträder flera framgångsfaktorer för ett fortsatt effektivt jämställdhetsarbete: ett tydligt och engagerat ledarskap, mätbara mål, transparens i rekryterings- och befordringsprocesser samt ett aktivt arbete med att skapa en inkluderande kultur.

Skanskas arbete utgör ett gott exempel på hur en långsiktig och systematisk satsning kan skapa verklig förändring. Samtidigt visar studien att fortsatt utveckling och fördjupning av dessa insatser är avgörande för att säkerställa att kvinnor ges likvärdiga möjligheter att nå ledande positioner inom byggbranschen.

Sökord: jämställdhet, ledarskap, byggbranschen, hinder, nätverk, organisationskultur, strategi

Women in the construction and real estate sector

Does the glass ceiling still hinder women's path to leadership in the construction industry?

Degree Project in the Bachelor's Programme

Business Development and Entrepreneurship within civil engineering

NATALIA HABTEMICHAEL

MALLAK YOUSEF

Department of Architecture and Civil Engineering

Division of Construction Management

Chalmers University of Technology

ABSTRACT

The construction sector remains one of the most male-dominated industries, where women continue to be underrepresented in leadership roles. However, some organizations have made significant progress. This thesis explores both the advancements made and the ongoing challenges women face in career development, with a particular focus on the structural and cultural dimensions of gender equality efforts at the Swedish construction company Skanska.

The study adopts a qualitative case study approach based on semi-structured interviews with female employees at different organizational levels within Skanska, complemented by document analysis. The research also draws on literature in gender studies, organizational behavior and leadership theory to provide a comprehensive analytical framework.

Findings show that Skanska has worked systematically and purposefully with issues of gender equality and diversity over an extended period. The company has introduced leadership development initiatives, implemented internal programs to promote career progression and achieved gender parity at the executive level. Many of the interviewed women hold senior positions and report positive career experiences, with four out of five expressing overall satisfaction. These results indicate that many of the implemented measures have had a meaningful impact.

At the same time, the study identifies areas with continued potential for development. Interviewers highlight the need for greater access to informal networks and more structured mentorship as key elements for further progress. Traditional gendered perceptions of leadership still influence promotion decisions in some contexts.

The report also discusses the European Union's 2023 Pay Transparency Directive, which aims to reduce unjustified pay gaps by mandating openness in salary structures. While this study did not investigate salary data within Skanska, the directive is presented as a potentially important external driver for future developments in the sector.

Based on the literature review and case study findings, several success factors emerge

for effective gender equality work: committed leadership, measurable goals, transparent recruitment and promotion processes, as well as a strategic focus on inclusive organizational culture. Skanska serves as a strong example of how long-term and structured efforts are crucial to ensuring that women have equal opportunities to reach leadership positions within the construction industry.

Key words: leadership, barriers, mentorship, norms, culture, network, strategy

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	III
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	V
FÖRORD	VII
1 INLEDNING	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte och målsättning	1
1.3 Problemformulering	1
1.4 Avgränsningar	2
2 METOD	3
2.1 Få kvinnor i byggbranschen	3
2.1 Företagspresentation	4
2.2 Teoretisk referensram	4
2.3 Metod och disposition	5
2.4 Primärdatainsamling	6
2.4.1 Semistrukturerade intervjuer	6
2.4.2 Dokumentanalys	6
2.4.3 Urval av respondenter	6
2.5 Metodkritik	8
3 BYGGBRANSCHENS HISTORIA OCH JÄMSTÄLLDHETSUTMANINGAR	9
3.1 Byggbranschen i Sverige – översikt	9
3.1 Tidigare insatser för att öka jämställdhet	9
3.2 Var befinner vi oss i dagens läge?	10
3.3 Jämställdhet i byggsektorn: statistik och forskning	10
3.4 Lönetransparensdirektivet och dess betydelse för byggbranschen	11
3.4.1 Syfte med direktivet	11
3.4.2 Krav på arbetsgivare	11
3.4.3 Möjlig påverkan på byggbranschen	11
4 SKANSKAS JÄMSTÄLLDHETSARBETE IDAG	13
4.1 Skanskas organisationsstruktur och regionala enheter	13
4.2 Skanskas arbetssätt	13
4.2.1 Jämställdhet som strategisk prioritet	13
4.2.2 Praktiska insatser och pågående initiativ	14
4.2.3 Identifierade utmaningar	14
	V

4.2.4	Upplevd kultur och arbetsmiljö	14
5	RESULTAT OCH ANALYS	15
5.1	Karriärvägar och representation	15
5.2	Strukturella hinder och informella processer	16
5.3	Kulturella normer och anpassning	17
5.4	Förebilder	17
5.5	Att bli ifrågasatt och få andra arbetsuppgifter	17
5.6	Öppenhet och jämställdhetsarbete	18
6	MÖJLIGHETER OCH FÖRBÄTTRINGSOMRÅDEN	19
6.1	Effektiva initiativ för att öka jämställdheten	19
6.2	Framtida förändringar som kan göra branschen mer inkluderande	20
7	DISKUSSIONER	21
7.1	Tolkning av resultaten	21
7.2	Strukturella förändringar för en mer inkluderande bransch	21
7.3	Förslag på förbättringar inom Skanska	22
7.4	Förslag på förbättringar inom branschen	23
8	SLUTSATS OCH DISKUSSION	25
8.1	Sammanfattande insikter och förbättringsförslag i Skanskas jämställdhetsarbete	25
8.2	Så gynnar en inkluderande bransch hela samhället	26
9	REFERENSER	27
10	BILAGOR	30
11	INTERVJUFRÅGOR	33
	Bakgrund & Karriärväg	33
	Ledarskap & Förebilder	33
	Motstånd & Reaktionen	33
	Möjligheter & förbättringsområden	33

Förord

Denna rapport är resultatet av ett examensarbete inom kandidatprogrammet Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik vid Chalmers tekniska högskola, genomfört under våren 2025. Arbetet markerar avslutningen på tre års studier vid Chalmers och inledningen på vår professionella karriär inom bygg- och fastighetsbranschen. Arbetet omfattar 15 högskolepoäng och har genomförts i samarbete med Skanska.

Ett varmt tack riktas till handledarna på Skanska, Beata Hansson och Peter Fredriksson, för deras engagemang, tid, värdefulla insikter och generösa stöd under arbetets gång.

Ett stort tack riktas även till handledare och examinator vid Chalmers, Caroline Ingelhammar, vars expertis, konstruktiva återkoppling och vägledning har varit ovärderliga genom hela processen.

Avslutningsvis riktas ett särskilt tack till samtliga medarbetare på Skanska som deltagit i studien och delat med sig av sina perspektiv och erfarenheter i denna viktiga fråga. Deras engagemang har varit en central förutsättning för studiens genomförande.

Göteborg, juni 2025

Natalia Habtemichael och Mallak Yousef

1 Inledning

1.1 Bakgrund

I Sverige är bygg- och fastighetssektorn fortsatt starkt mansdominerad. Även om intresset för att skapa en mer jämställd arbetsmiljö har ökat under senare år, är könssegregeringen fortfarande uttalad. Denna studie syftar till att belysa både de hinder och de möjligheter som kvinnor möter i denna miljö, med särskilt fokus på det stora byggföretaget Skanska. För att förstå vilka faktorer som påverkar kvinnors möjligheter att etablera sig och utvecklas inom branschen, är det nödvändigt att först sätta frågan i ett bredare sammanhang. Det innebär en granskning av aktuell jämställdhetsstatistik, branschens ekonomiska betydelse samt de historiska utvecklingslinjer som har format dagens arbetskultur inom byggsektorn.

1.2 Syfte och målsättning

Syftet med denna studie är att undersöka de hinder som kvinnor möter i sin strävan efter att nå ledande befattningar inom bygg- och fastighetssektorn. Dessa hinder påverkar möjligheterna till jämställdhet i ledarskapspositioner och kan förstås genom två övergripande kategorier: strukturella och kulturella hinder.

- Strukturella hinder syftar på formella och informella system inom organisationer som påverkar kvinnors karriärsutveckling. Det kan handla om begränsad tillgång till nätverk, avsaknad av mentorskap, brist på karriärutvecklingsprogram samt informella beslutsprocesser.
- Kulturella hinder avser normer, attityder och beteendemönster som upprätthåller könsstereotyper och försvårar kvinnors möjligheter att avancera i karriären. Dessa kan uttryckas i en arbetsmiljö där kvinnor inte alltid känner sig inkluderade eller uppmuntrade till ledarskap.

1.3 Problemformulering

Målet med denna rapport är att utveckla en evidensbaserad och implementerbar strategi för att identifiera och åtgärda de hinder som begränsar kvinnors tillgång till ledande positioner inom bygg- och fastighetssektorn. Skanska arbetar aktivt mot en mer jämställd organisation. Denna studie syftar därför inte enbart till att identifiera hinder, utan även att lyfta fram möjligheter, förstärka befintliga initiativ och bidra till det pågående utvecklingsarbetet inom företaget.

1.4 Avgränsningar

Studien fokuserar på jämställdhetsarbetet inom Skanska, med särskild inriktning på kvinnors upplevelser av organisatoriska och kulturella hinder i karriärutvecklingen. Undersökningen omfattar enbart kvinnliga anställda och ledare inom organisationen, vilket innebär att manliga perspektiv exkluderas.

Denna avgränsning möjliggör en fördjupad förståelse för de utmaningar och möjligheter som är specifika för Skanska, samtidigt som studien relaterar till bredare forskning och erfarenheter från byggbranschen.

2 Metod

2.1 Få kvinnor i byggbranschen

Kvinnors underrepresentation i byggbranschen är inte en slump, utan ett resultat av djupt rotade historiska strukturer och normer. Enligt SCB:s databas utgjorde kvinnor omkring 11 procent av de yrkesverksamma inom byggverksamhet år 2023 (Byggföretagen 2024). Statistiken visar att andelen kvinnor i branschen har förblivit låg under en längre period. Mellan åren 2008 och 2014 låg den på mellan 8 och 9 procent (Sveriges Byggindustrier, 2017).

Den låga representationen är inte unik för Sverige. En rapport från det brittiska parlamentet visar att kvinnor endast utgör 15 procent av arbetsstyrkan inom byggsektorn i Storbritannien (Francis- Divine, Zaidi & Murray, 2025). Dessa siffror väcker frågan om varför kvinnors närvaro i byggbranschen fortfarande är så begränsad, trots årtionden av jämställdhetsinsatser. Vad är det som avhåller kvinnor från att söka sig till, eller stanna kvar i, denna mansdominerade sektor?

Forskare menar att brist på synliga kvinnliga förebilder samt en ofta macho-präglad arbetsmiljö är faktorer som avskräcker kvinnor från att jobba inom branschen (Building, 2017). Enligt en studie utförd av Siri Terjesen påstår forskaren att det är när kvinnor känner att de är flera, att de inte sitter ensamma vid bordet som de börjar utöva sin makt (Kilden, 2016).

Samtidigt pågår ett omfattande förändringsarbete inom både offentliga och privata aktörer för att skapa mer inkluderande strukturer. Byggföretag arbetar alltmer strategiskt med frågor som rör jämställdhet, inte bara av etiska skäl, utan också för att bredda kompetensbasen och förbättra resultat. Företag som Skanska lyfter aktivt fram vikten av mångfald och arbetar med konkreta initiativ såsom lärlingsprogram för kvinnor, nätverksbyggande och inkluderingsutbildningar (Skanska, 2023).

Trots satsningar på jämställdhet kvarstår hinder som gör det svårt för kvinnor att ta sig framåt i karriären. Tidigare forskning pekar på att traditionella arbetssätt och könsdiskriminering bidrar till att kvinnor fortfarande är en väldigt liten minoritet efter alla år och satsningar (Human Focus, 2023). Detta tyder starkt på att det fortfarande finns brist på kunskap om hur byggbranschen kan locka fler kvinnor och hur olika faktorer påverkar både individer och organisationer i praktiken.

2.1 Företagspresentation

Skanska grundades år 1887 och har utvecklats till ett globalt ledande företag inom bygg- och fastighetssektorn. Koncernen bedriver verksamhet i tio europeiska länder samt i USA, med en marknadsfördelning där USA står för 42 procent av intäkterna, Norden för 41 procent och övriga Europa för 17 procent (Skanska, u.å).

I Sverige är Skanska ett rikstäckande företag med cirka 7000 medarbetare och en bred verksamhetsportfölj. Bolaget är verksam inom flera områden, däribland husbyggnation, infrastrukturprojekt såsom väg och vattenanläggningar, industriella lösningar samt utveckling av kommersiella fastigheter och bostäder. Genom ett starkt lokalt engagemang, omfattande erfarenhet och ett uttalat fokus på hållbar utveckling utgör Skanska en betydande aktör i det svenska samhällsbyggandet, från planeringsstadiet till att färdigställa bygg- och miljöprojekt. Verksamheten styrs av fyra huvudsakliga värderingar: värna om livet, agera etiskt och öppet, bli bättre tillsammans samt vid kundens sida (Skanska, 2024a).

Skanska är organiserat i flera affärsenheter och regioner, där den svenska verksamheten är uppdelad utifrån både geografiska områden och verksamhetsinriktning. Inom denna studie intervjuas medarbetare från Hus Syd och Hus Göteborg, vilket ger ett regionalt perspektiv på hur Skanskas jämställdhetsarbete upplevs och tillämpas i praktiken.

Skanskas uppförandekod etablerar tydliga etiska riktlinjer för verksamheten på arbetsplatser, i marknadsrelationer och i samhällsengagemang och fungerar som ett aktivt instrument som bidrar till att skapa en kultur av transparens och ansvar (Skanska 2024b).

2.2 Teoretisk referensram

Den teoretiska referensramen för denna studie bygger på forskning som belyser de strukturella och kulturella hinder som kvinnor möter i mansdominerade branscher, särskilt inom bygg- och fastighetssektorn. Genom att integrera olika teoretiska perspektiv syftar referensramen till att skapa en djupare förståelse för de mekanismer som påverkar kvinnors karriärmöjligheter och ledarskapsutveckling.

Forskning betonar vikten av riktade organisatoriska insatser för att överbrygga de hinder som kvinnor möter. Barbosa och Real de Oliveira (2022) argumenterar för att företag som implementerar mentorskap, inkluderande rekryteringsprocesser och jämställdhetspolicys skapar mer gynnsamma förutsättningar för kvinnor att avancera. Samtidigt visar en studie av Sexton och Zhang (2022) att företag som aktivt arbetar med inkluderande ledarskap och tillämpning av nolltolerans mot diskriminering kan skapa en mer jämlik arbetsmiljö. Denna studie kommer att använda dessa teoretiska insikter som utgångspunkt för att analysera Skanskas jämställdhetsarbete och hur företaget kan utveckla sina strategier för att möta dessa utmaningar.

2.3 Metod och disposition

Examensarbetet baseras på en kvalitativ ansats för att möjliggöra en djupgående och nyanserad förståelse av komplexa fenomen, såsom maktstrukturer och kulturella normer. Denna inriktning är särskilt relevant eftersom dessa fenomen ofta är kontextspecifika och inte lämpar sig för kvantitativ mätning. Studien tar sin utgångspunkt i existerande teorier om jämställdhet och organisatoriska strukturer och syftar till att undersöka hur dessa begrepp kan tillämpas och utvecklas inom ramen för Skanskas verksamhet.

Analysen fokuserar på att identifiera samband mellan organisatoriska processer och kulturella normer samt att relatera dessa resultat till befintliga teorier och modeller. Genom att arbeta utifrån dessa teoretiska ramverk strävar studien efter att bidra till en vidareutveckling av kunskap inom området.

Valet av en fallstudie med Skanska som fokus möjliggör en djupgående analys av organisationens specifika utmaningar, möjligheter och förutsättningar i en verklig kontext. Fallstudien möjliggör också en konkret tillämpning av teori i praktiken, med ambitionen att utveckla modeller och insikter som kan bidra till organisationens fortsatta jämställdhetsarbete.

Den kvalitativa ansatsen innebär en kombination av datainsamling genom semistrukturerade intervjuer med kvinnliga medarbetare och ledare samt analys av företagets interna dokumentation kopplat till jämställdhet.

Med utgångspunkt i Skanskas verksamhet fokuserar studien på organisatoriska och kulturella barriärer genom följande specifika mål:

- **Att identifiera** och analysera de organisatoriska och kulturella hinder som är mest avgörande för kvinnors karriärutveckling, med fokus på formella strukturer och informella normer. Detta kan innefatta rekryteringsprocesser, karriärvägar samt omedvetna fördomar och könsstereotyper.
- **Att utveckla** konkreta åtgärdsförslag som direkt kan implementeras i Skanskas jämställdhetsarbete, med tydlig koppling till företagets befintliga värdegrund och strategiska mål.
- **Att generera** branschrelevanta insikter som utöver att stärka Skanskas arbete, även kan vara till nytta för andra organisationer inom byggsektorn och bidra till ökad jämställdhet och inkludering.

2.4 Primärdatainsamling

Datainsamlingsmetoden för detta arbete, som kombinerar kvalitativa intervjuer och dokumentanalys, har utformats med inspiration från tidigare forskning. Barbosa och Real de Oliveira (2022) använde en kombination av fallstudier och empiriska data för att systematiskt analysera fenomenet "glastaket" och dess inverkan på kvinnors karriärmöjligheter. Deras metodologi betonar betydelsen av att förstå både organisatoriska och kulturella aspekter av jämställdhetsfrågor, vilket har påverkat upplägget av detta arbete.

I denna studie tillämpas två kompletterande datainsamlingsmetoder som tillsammans möjliggör en heltäckande analys. Dessa består av semistrukturerade intervjuer och dokumentanalys, vilket bidrar till att skapa en heltäckande förståelse av jämställdhetsfrågor inom Skanska. Metodvalet möjliggör en analys som fångar både formella strukturer och informella processer som formar jämställdhetsarbetet i organisationen.

2.4.1 Semistrukturerade intervjuer

Kvalitativa intervjuer har genomförts med kvinnliga medarbetare och ledare på olika nivåer inom Skanska för att utforska deras erfarenheter och uppfattningar om jämställdhet i organisationen. Det semistrukturerade tillvägagångssättet ger en balans mellan strukturerade frågor och en möjlighet att följa upp intressanta spår som dyker upp under samtalet. Intervjuerna är utformade utifrån studiens forskningsfrågor och teoretiska ramverk, vilket säkerställer att datainsamlingen är systematisk kopplad till studiens syfte. Genom att intervjua respondenter från olika delar av organisationen kan likheter och skillnader i upplevelser identifieras.

2.4.2 Dokumentanalys

Som ett viktigt komplement till intervjuerna analyseras Skanskas policyer, strategidokument och interna rapporter relaterade till jämställdhet. Denna dokumentgranskning syftar till att kartlägga organisationens formella strategier och riktlinjer för jämställdhetsarbete. Genom att analysera dessa dokument kan eventuella skillnader mellan formella intentioner och praktisk implementering identifieras. Dokumentanalysen ger även värdefull kontext till de erfarenheter som framkommer i intervjuerna.

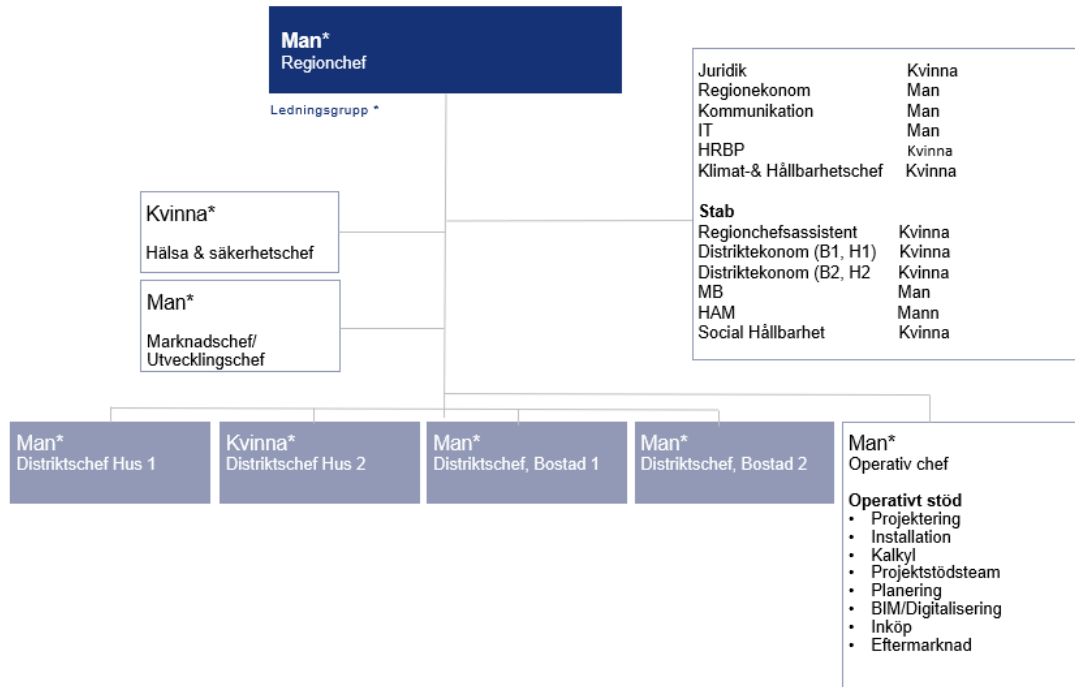
2.4.3 Urval av respondenter

Intervjurespondenterna har valts ut för att ge en bred och representativ bild av jämställdhetsfrågor inom olika nivåer i organisationen. Urvalet har gjorts strategiskt för att säkerställa att olika perspektiv och erfarenheter representeras, med fokus på kvinnor i ledande positioner och med personalansvar.

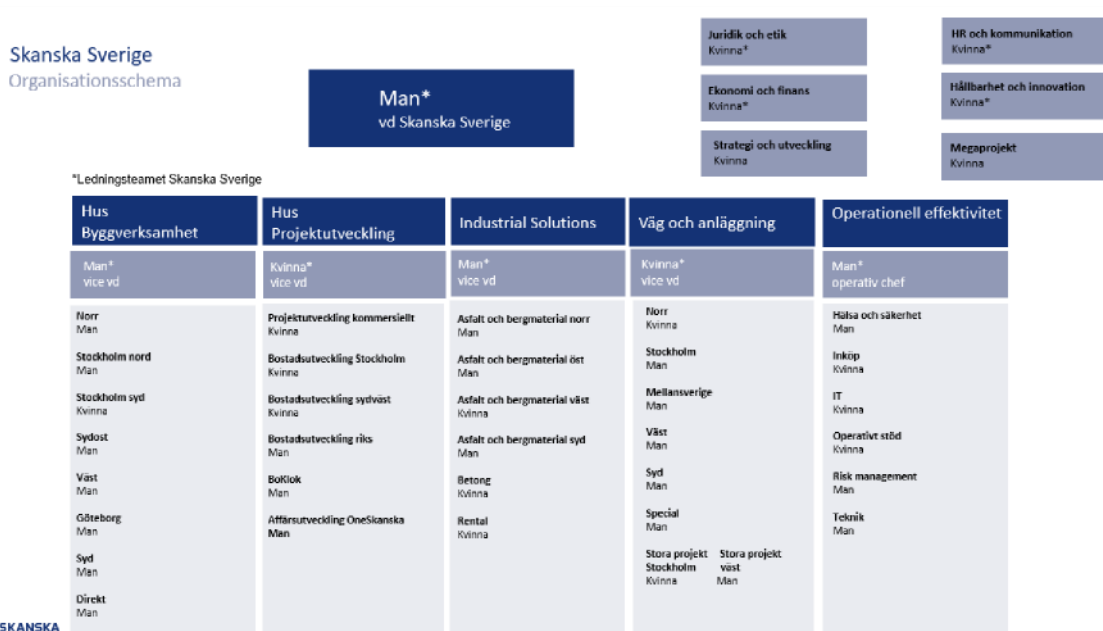
Genom att inkludera respondenter från olika delar av organisationen och på olika hierarkiska nivåer kan studien fånga både gemensamma mönster och positionsspecifika utmaningar. Urvalskriterierna har utformats för att säkerställa att respondenterna har relevant erfarenhet och insikt i de frågor som studien undersöker. Detta garanterar att de insamlade uppgifterna är meningsfulla och direkt kopplade till

studiens syfte.

Region Hus Göteborg



SKANSKA



SKANSKA

2.5 Metodkritik

Metodvalet har möjliggjort en fördjupad förståelse för de dynamiker som påverkar kvinnors karriärmöjligheter inom byggbranschen. Den kvalitativa ansatsen har erbjudit ett sätt att fånga nyanserade upplevelser och subjektiva uppfattningar, vilket har varit viktigt för att synliggöra dolda maktstrukturer och normer. Samtidigt medför detta val vissa metodologiska utmaningar. Eftersom datainsamlingen är beroende av respondenternas individuella upplevelser och tolkningar, finns det en risk för att resultaten inte speglar hela organisationens verklighet. Det valda urvalet, bestående av kvinnor i ledande positioner och med olika organisatoriska erfarenheter, har dock utformats med syftet att representera en mångfald av perspektiv. Även om urvalet inte är stort nog för att möjliggöra generalisering i statistisk bemärkelse, möjliggör det identifiering av återkommande mönster och tendenser inom organisationen.

Att kombinera intervjuer med dokumentanalys av interna material har varit ett medvetet val för att öka studiens tillförlitlighet. Intervjuernas semistrukturerade upplägg har gett utrymme för oväntade insikter, men innebär samtidigt att jämförbarheten mellan svaren kan begränsas, vilket kan försvåra analysen.

En möjlig begränsning i detta avseende är att det empiriska materialet tolkats utifrån kön som primär analyskategori, vilket riskerar att andra relevanta faktorer såsom ålder, utbildningsbakgrund eller personlighet inte till fullo beaktas. Det är därför möjligt att vissa av de erfarenheter som beskrivits inte är unika för kvinnor, utan även kan delas av män i liknande roller. Att studien enbart inkluderat kvinnliga respondenter innebär att jämförelse med manliga kollegor saknas, vilket begränsar möjligheten att särskilja vad som i upplevelserna faktiskt är könsspecifikt. Denna avgränsning motiveras dock av studiens syfte att belysa kvinnors perspektiv på hinder i karriären, vilket innebär att kön som analytisk kategori fortfarande har central relevans.

Vid analys av det insamlade materialet har ingen återkoppling till respondenterna skett. Detta tillvägagångsätt har valts för att undvika påverka respondenternas ursprungliga svar, i syfte att bevara materialets validitet. Alla respondenters svar behandlas strikt anonymt för att skapa en trygg miljö för öppenhet och ärlighet, samt för att skydda individernas integritet i ett potentiellt känsligt ämnesområde. Denna anonymitet var särskilt viktig för att möjliggöra diskussioner om potentiellt känsliga erfarenheter av exkludering eller diskriminering, utan rädsla för negativa konsekvenser.

3 Byggbranschens historia och jämställdhetsutmaningar

Byggbranschen har historiskt sett varit starkt mansdominerad, men kvinnor har ändå haft en betydande roll, särskilt under perioder av arbetskraftsbrist. Ett historiskt exempel är yrket mursmäckan, som kvinnor utförde redan på 1600-talet (Stockholms Kvinnohistoriska, 2025). Dessa kvinnor, som ofta var ogifta och saknade formell yrkesutbildning, hade i uppgift att blanda och bära murbruk till murare på byggarbetsplatser. Deras arbete var inte bara fysiskt krävande utan också lågstatusbelagt och dåligt avlönat, vilket speglar de könsmissiga maktförhållandena inom dåtidens byggbransch. Yrket försvann i början av 1900-talet, bland annat på grund av förändrade arbetsvillkor och ökad konkurrens från manliga arbetare.

3.1 Byggbranschen i Sverige – översikt

Den svenska byggsektorn spelar en avgörande roll i samhällsutvecklingen och har sysselsatt över 381 644 personer i olika roller år 2023 (Byggföretagen, 2024). Det handlar om allt från stora bygg- och anläggningsprojekt till fastighetsförvaltning, planering och installationstjänster. Sektorns bidrag till BNP visar tydligt hur central branschen är. Enligt Boverket uppgick förädlingsvärdet till 996 miljarder kronor år 2022, vilket motsvarar cirka 17 procent av Sveriges bruttonationalprodukt (Boverket, 2023).

Branschens struktur är fragmenterad och omfattar både stora koncerner och mindre specialistföretag. Detta skapar en komplex arbetsmarknad med varierande villkor, där yrkesrollerna omfattar allt från fysiskt krävande hantverk till akademiska och administrativa befattningar. Denna variation innebär också att förutsättningarna för jämställdhet skiljer sig åt beroende på yrkesroll, företag och geografisk kontext.

3.1 Tidigare insatser för att öka jämställdhet

Flera branschövergripande program har initierats för att stötta kvinnor i byggbranschen. Ett exempel är det nya nätverket ”Building Women” i Umeå, som erbjuder nätverksträffar, coaching och karriärstöd till kvinnor i olika roller (Sweco, 2025). Andra initiativ startade däremot mycket tidigare, redan under andra världskriget. Efter attacken mot Pearl Harbor i december 1941 mobiliserades miljontals män till militären, vilket skapade en stor arbetskraftsbrist inom andra sektorer inklusive byggbranschen. För att säkerställa att landet fortsatte att utvecklas, investerade myndigheterna i olika rekryteringskampanjer riktade just till kvinnor. Rosie the Riveter var en av de mest ikoniska symbolerna som förkroppsligade styrkan hos kvinnorna och deras bidrag till arbetslivet (Built The Bluebeam Blog, 2025). Detta användes för att uppmuntra kvinnor att välja anställningar i yrken som traditionellt hade betraktas som mansdominerade. Några år senare var andelen kvinnor i byggbranschen tio procent.

1970-talet var en betydelsefull period för jämställdhetsarbetet i Sverige, särskilt vad gäller kvinnors möjligheter att ta sig in i traditionellt mansdominerade yrken. För att möjliggöra detta började staten genomföra omfattande reformer (Bergman, 2010, s.

11). Ett viktigt steg togs 1979, då flera lagstiftningsmotioner kring jämställdhet lämnades in till riksdagen. Resultatet blev Sveriges första jämställdhetslag, som trädde i kraft 1980. Syftet med lagen var att säkerställa rättvisa mellan kvinnor och män samt att motverka könsdiskriminering inom arbetslivet, särskilt i fråga om anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter (Jämställdhetsmyndigheten, 2021).

Sedan dess har en rad initiativ tagits, både av statliga och privata aktörer, i syfte att stärka jämställdheten i arbetslivet och samhället i stort. En viktig aktör är Boverket, som med utgångspunkt i regeringens jämställdhetspolitik har utarbetat riktlinjer som ingår i de nationella mål som ska vägleda den fysiska planeringen i Sverige. Enligt plan- och bygglagen (PBL) ska all planering bidra till en hållbar utveckling, vilket innefattar såväl ekologiska som ekonomiska och sociala aspekter där jämställdhet utgör en integrerad del (Boverket, 2023).

Dessa åtgärder har bidragit till ökad medvetenhet i samhället, men det återstår fortfarande betydande utmaningar, särskilt när det gäller att förändra organisationskulturer och vardagliga normer som påverkar rekrytering, befordran och arbetsmiljö.

3.2 Var befinner vi oss i dagens läge?

För att driva förändring har både branschen och enskilda företag infört olika policyer och initiativ. Exempelvis har byggföretagen och andra aktörer tagit fram riktlinjer för hur man kan skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. Mentorskap, utbildningsinsatser och riktade rekryteringskampanjer är några av de strategier som används för att få fler kvinnor att söka sig till byggsektorn (Johansson, Stensönes & Sundquist, 2021).

Byggbranschen har under de senaste åren tagit tydliga steg mot att ta ett gemensamt ansvar för att förbättra arbetsmiljön och öka inkluderingen. Ett exempel på detta är fackförbundet Byggnads, som representerar över 120 000 yrkesverksamma inom byggsektorn. Genom initiativet ”**Stoppa machokulturen**” arbetar förbundet aktivt med att förändra de normer och attityder som länge präglat byggbranschen (Stoppa machokulturen, u.å). Syftet är att skapa en mer öppen och respektfull arbetsmiljö där både kvinnor och män ges lika möjligheter att trivas och utvecklas. Kampanjen riktar sig både till arbetsgivare och anställda och har uppmärksammats för sitt fokus på att motverka exkluderande jargong och traditionellt manliga ideal som kan hindra mångfald och jämställdhet.

3.3 Jämställdhet i byggsektorn: statistik och forskning

Statistik visar att kvinnor endast utgör en liten andel av de anställda inom byggbranschen. År 2023 utgjorde kvinnor 10,6 procent av den totala arbetskraften i byggbranschen (Byggföretagen, 2024). Detta belyser den tydliga könsbalansen i en bransch som historiskt har varit starkt mansdominerad. Trots att olika initiativ har tagits för att förbättra jämställdheten sker förändringen långsamt och kvinnor möter fortfarande strukturella hinder i form av normer, attityder och bristande inkludering på arbetsplatserna. Att många kvinnor väljer att inte söka sig till byggbranschen kan ses som en följd av en exkluderande kultur som fortfarande präglar stora delar av sektorn. Ett tydligt exempel på detta är det upprop som över 4000 kvinnor i branschen skrev

under #metoo rörelsen 2017, där de vittnade om en utbredd machokultur och en tystnadskultur som försvårar möjligheten att säga ifrån eller söka stöd (Arbetet, 2017). Regeringen har vidtagit åtgärder för att öka jämställdheten inom branschen, bland annat genom att fastställa tydliga mål för en mer balanserad könsfördelning. Ett av dessa mål är att minst 25 procent av de nyanställda inom byggbranschen ska vara kvinnor senast år 2030 (Dagensindustri, 2018). Detta visar på en stark politisk vilja att både inkludera fler kvinnor samt sätta press på branschens aktörer att ta ansvar i det jämställdhetsfrämjande arbetet och att göra branschen mer trygg genom att öka andelen kvinnor.

3.4 Lönetransparensdirektivet och dess betydelse för byggbranschen

Jämställdhetsarbetet inom byggbranschen sker inte enbart genom interna initiativ hos företagen utan påverkas också av förändringar på lagstiftningsnivå, både nationellt och internationellt. Ett aktuellt exempel är EU:s nya lönetransparensdirektiv som syftar till att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Direktivet, som antogs 2023, innebär nya krav på öppenhet kring löner och ställer tydliga krav på arbetsgivare att vidta åtgärder vid konstaterade löneskillnader (Regeringen, 2025). Detta initiativ kan få stor betydelse för jämställdheten i en traditionellt mansdominerad sektor som byggbranschen, där frågor om lika lön och lika möjligheter länge varit aktuella.

3.4.1 Syfte med direktivet

Lönetransparensdirektivet syftar till att stärka principen om lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete. Målet är att genom ökad transparens i lönesättning ge arbetsökande och anställda bättre verktyg för att upptäcka och motverka orättvisa löneskillnader. Genom tydliga regler och krav på insyn i lönesättning ska direktivet bidra till att minska könsrelaterade löneskillnader i hela EU.

3.4.2 Krav på arbetsgivare

Direktivet ställer flera krav på arbetsgivare. Bland annat får en arbetsgivare inte längre efterfråga tidigare löner från arbetsökande, vilket är en förändring som syftar till att bryta historiskt lägre lönenivåer för kvinnor. Dessutom måste större arbetsgivare med fler än 10 anställda årligen rapportera lönestatistik uppdelad efter kön till Diskrimineringsombudsmannen (DO).

3.4.3 Möjlig påverkan på byggbranschen

För byggbranschen kan lönetransparensdirektivet få stor påverkan. Branschen är fortfarande starkt mansdominerad och genom ökad transparens kan dolda strukturer och omedvetna orättvisor synliggöras. På sikt kan detta skapa bättre förutsättningar för kvinnor att få rättvis lön och bidra till att bygga en mer inkluderande och attraktiv bransch för alla.

Införandet av nya politiska styrmedel, såsom EU:s lönetransparensdirektiv, skapar ytterligare förutsättningar för en mer rättvis och inkluderande bransch. I nästa kapitel kommer insamlade data och analys av kvinnors erfarenheter i byggsektorn att presenteras och bidra till en djupare förståelse för nuläget och framtida möjligheter.

4 Skanskas jämställdhetsarbete idag

4.1 Skanskas organisationsstruktur och regionala enheter

Skanska är organiserat i flera affärsenheter och regioner, där den svenska verksamheten är uppdelad efter geografiska områden och verksamhetsinriktning. Två framträdande regionala enheter inom husverksamheten är Hus Syd och Hus Göteborg. Hus Syd täcker geografiskt sett Södra Sverige, inklusive Helsingborg, Lund, Malmö och Kristianstad och är ansvariga för både nybyggnation och renoveringsprojekt inom kommersiella fastigheter, bostäder och offentliga byggnader.

Hus Göteborg verkar i västra Sverige med liknande verksamhetsområden, men med särskilt fokus på storstadsregionens behov och förutsättningar. Varje region har egna ledningsgrupper och arbetar delvis självständigt med anpassade strategier för rekrytering, projektledning och arbetsmiljöarbete inklusive jämställdhetsfrågor. Samtidigt samordnas det strategiska hållbarhetsarbetet på nationell nivå för att säkerställa gemensamma mål och riktlinjer inom hela koncernen. Denna struktur möjliggör både lokal anpassning och övergripande styrning, vilket är avgörande för att driva ett konsekvent och effektivt arbete för ökad jämställdhet i en komplex och geografiskt spridd organisation.

4.2 Skanskas arbetssätt

Som en av Sveriges ledande byggaktörer har Skanska länge arbetat systematiskt för att förbättra jämställdheten inom sin verksamhet. Företaget betraktar jämställdhet som en strategisk prioritering och deras insatser sträcker sig bortom enbart rekryteringsåtgärder till att även innefatta strukturella förändringar. Centralt i detta arbete är en långsiktig strategi för att attrahera, utveckla och behålla kvinnor inom samtliga delar av organisationen med ett särskilt fokus på tekniska yrken och ledarskapsrollen. För att uppnå detta har Skanska etablerat stödfunktioner såsom interna nätverk och evenemang som syftar till en ökad inkludering och jämlikhet på arbetsplatsen.

Företaget arbetar dessutom aktivt med att utmana branschens traditionella könsnormer genom kommunikation och genom att lyfta fram kvinnliga förebilder, både internt via intranätet och externt på företagets webbplats.

4.2.1 Jämställdhet som strategisk prioritet

I Skanskas interna styrdokument framgår tydligt att jämställdhet utgör en integrerad del av bolagets övergripande affärsstrategi. Företaget betonar att jämställdhet bidrar till såväl ökad trivsel och engagemang bland medarbetare som till förbättrad innovationsförmåga och långsiktig lönsamhet. Arbetet med att förbättra jämställdheten sker i nära samverkan mellan HR-funktionen och bolagets hållbarhetsorganisation. En viktig målsättning är att öka mångfalden i teamens sammansättning, särskilt genom att stärka kvinnors representation i ledande positioner

och tekniska befattningar.

4.2.2 Praktiska insatser och pågående initiativ

För att konkretisera sina jämställdhetsmål har Skanska genomfört en rad konkreta insatser, som syftar till att skapa en arbetskultur där alla medarbetare känner sig inkluderade och värdesatta. En viktig del i detta är utvecklingen av interna nätverk för kompetensutveckling, där kvinnor i teknisknära roller ges särskilt utrymme och stöd. Dessutom erbjuds regelbundna utbildningar i inkluderande ledarskap, vilket syftar till att ge chefer verktyg för att motverka omedvetna fördomar. I kommunikationen lyfts kvinnliga medarbetare fram i reportage och intervjuer i syfte att utmana traditionella normer och synliggöra möjliga karriärvägar inom företaget. En annan viktig satsning är den så kallade värderingsstyrda onboardingsprocessen, där nyanställda introduceras till företagets kultur, värderingar och förväntningar kopplade till jämlikhet och inkludering från dag ett.

4.2.3 Identifierade utmaningar

Skanska lyfter särskilt fram två utmaningar i sitt jämställdhetsarbete. Den första handlar om behovet att förändra den rådande branschspecifika kulturen. Enbart ett ökat antal kvinnor i organisationen anses inte vara tillräcklig, arbetsmiljön måste upplevas som genuint inkluderande och stödjande för att möjliggöra förändring. Den andra utmaningen rör intresset för byggyrken bland kvinnor, där företaget ser ett behov av att förändra branschens bild och nå ut till yngre målgrupper genom samarbeten med skolor, universitet och yrkesutbildningar. Syftet är att på långsikt skapa en mer balanserad och diversifierad rekryteringsbas. Ett långsiktigt mål är att skapa en bransch där kön inte ska vara avgörande för vare sig arbetsuppgifter eller karriärmöjligheter.

Enligt en intern rapport från Skanska (2025) framkommer det att nyanställda medarbetare inom Skanska, upplever att de behöver anstränga sig mer för att bli tagna på allvar. Flera kvinnor beskriver att de känt sig tvungna att aktivt hävda sig själva, göra sin röst hörd och bevisa sin kompetens för att vinna respekt i såväl interna sammanhang som i relation till kunder. Detta mönster bekräftas även av de kvalitativa intervjuer som genomförts inom ramen för denna studie, där flera kvinnliga respondenter vittnar om liknande erfarenheter.

4.2.4 Upplevd kultur och arbetsmiljö

Resultat från interna medarbetarundersökningar visar generellt en positiv upplevelse av arbetsklimatet inom Skanska. Samtidigt framträder vissa skillnader i förväntningar och upplevelser beroende på kön. I företagets interna studie framgår att särskilt unga kvinnliga medarbetare uttrycker en hög grad av trivsel, men betonar samtidigt vikten av tydliga stödstrukturer och ett ökat antal kvinnliga förebilder på ledande positioner. Det finns även en efterfrågan på större öppenhet och kontinuitet i kommunikationen kring jämställdhetsarbetet, inte minst i det dagliga ledarskapet och i den operativa verksamheten.

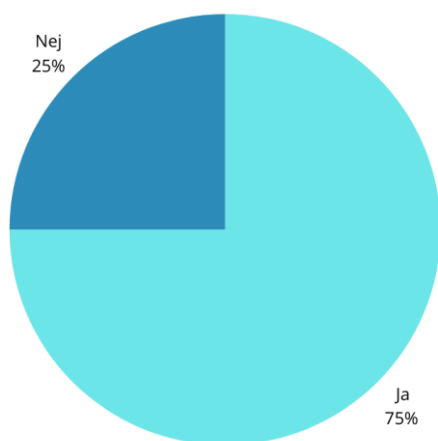
5 Resultat och analys

5.1 Karriärvägar och representation

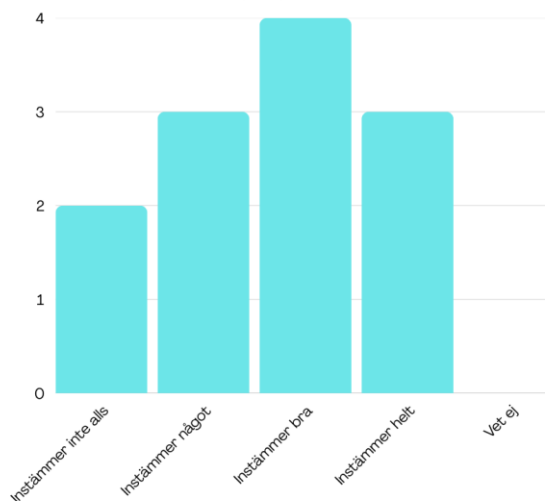
De intervjuade kvinnorna har olika utbildningsbakgrunder och yrkeserfarenheter, men gemensamt för många är att de har tagit sig till ledande positioner efter flera år i branschen. Ett fåtal beskriver att deras väg in i byggsektorn inte alltid har varit planerad eller målmedvetet styrd, utan snarare ett resultat av tillfälligheter eller rekommendationer från bekanta. Detta tyder på att branschens attraktionskraft bland kvinnor fortfarande är begränsad, men också att det finns en öppenhet för utveckling när kvinnor väl är inne i organisationen.

Respondenterna upplever i stor utsträckning att Skanska erbjuder möjligheter till karriärutveckling, men att dessa sällan är självklarheter. Det krävs i många fall ett tydligt personligt driv, proaktivitet och förmågan att synliggöra sin kompetens för att bli uppmärksammas och befördrad. Stödet från den närmaste chefen lyfts fram som avgörande, särskilt i form av uppmuntran och tillgång till nya möjligheter och uppdrag. Samtidigt menar flera respondenter att de oftast tvingas arbeta hårdare än sina manliga kollegor för att bli tagna på lika stort allvar eller för att uppnå samma erkännande. Detta tyder på att meritokratin i praktiken inte är fullt jämställd och att normer kring kön och ledarskap fortfarande påverkar hur prestationer uppfattas och värderas.

Erfarenhet av att arbeta på byggarbetsplats



Upplevt stöd för kvinnors karriärutveckling (1-5)



5.2 Strukturella hinder och informella processer

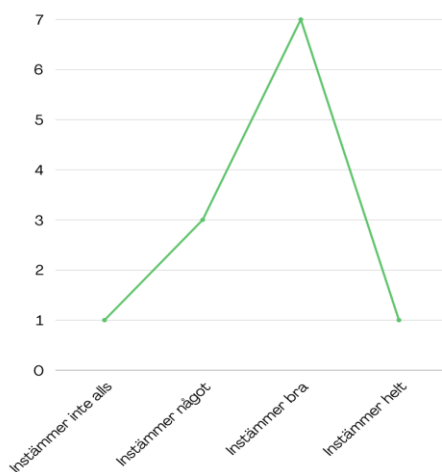
Flera av de intervjuade personerna lyfter fram betydelsen av karriärutveckling och det kvinnliga nätverket AKS nämns återkommande av flera respondenter. AKS som står för Affärsnätverk för kvinnor och de som identifierar sig som kvinnor i Skanska, grundades år 2000 i Stockholm. Nätverket syftar till att stödja erfarenhetsbyte, synliggöra förebilder och skapa möjligheter till professionell utveckling för kvinnor inom företaget. Idag består AKS av fyra geografiska nätverksgrupper Norr, Väst, Syd och Mellansverige samt en särskild grupp för kvinnliga yrkesmedarbetare AKS-Y.

Nätverket AKS anordnar regelbundet träffar med olika inslag, inklusive gästföreläsningar, vilket flera av respondenterna upplever som värdefullt för både personlig och professionell utveckling. Ett tydligt mönster i respondenternas svar är dock att många kvinnor varit aktiva i AKS i ett tidigt skede i karriären men att deras deltagande med tiden har fasats ut, främst på grund av tidsbrist och andra prioriteringar. Detta tyder på att även om nätverket upplevs som meningsfullt, krävs det organisatoriskt stöd för att långsiktigt möjliggöra engagemang.

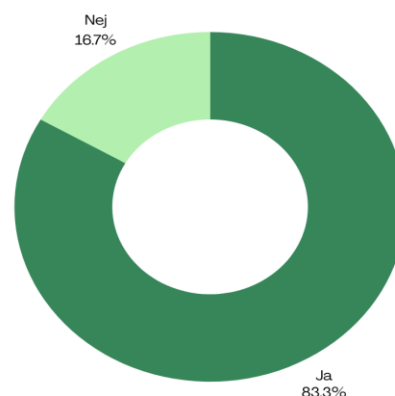
Tillgång till formellt mentorskap finns inom företaget, men det är tydligt att kunskapen om detta är begränsad bland flera respondenter. Möjligheten att få råd och vägledning i karriären är i dagsläget ofta beroende av informella kontakter eller personliga initiativ. Den begränsade synligheten för ett strukturerat mentorskap innebär att det blir individens ansvar att själv söka upp stödjande relationer, vilket inte alltid är möjligt för alla eller genom att lyfta frågan hos sin närmaste chef.

Informella beslutsprocesser beskrivs av vissa respondenter som en faktor som begränsar karriärvägar. Ett fåtal av dem uppger att de är medvetna om att beslut om befordran har tagits i slutna rum eller där det redan varit förbestämt kring vem som ska få positionen och att informella relationer därmed spelar roll, vilket kan missgynna de som står utanför dessa kretsar. En respondent beskriver hur en kvinnlig kollega blev förbigången i en rekryteringssituation trots uppenbara kvalifikationer på grund av sociala faktorer snarare än kompetens. Denna typ av mekanismer pekar på att informella strukturer fortfarande har en betydande påverkan på karriärutveckling, även i en formellt reglerad organisation.

Möjligheter till befordran jämfört med manliga kollegor



Betydelse av informella nätverk



5.3 Kulturella normer och anpassning

Majoriteten av respondenterna upplever att byggbranschen har förändrats avsevärt under de senaste decennierna. Tidigare förekom öppet sexistiska inslag som exempelvis kalendrar med lättklädda kvinnor, vilket numera är ovanligt. Jargongen beskrivs som mer respektfull, men fortfarande rak och direkt. Sju av tio intervjupersoner har tidigare arbetat på en byggarbetsplats och de flesta ansåg att det är en tydlig skillnad på att arbeta där jämfört med på kontoret.

Vissa kvinnor uppger att de har behövt anpassa sitt sätt att kommunicera för att bli tagna på allvar, särskilt i början av karriären. Andra upplever att de har kunnat vara sig själva utan att påverkas negativt, vilket kan spegla en variation i arbetsmiljö mellan olika avdelningar och chefer.

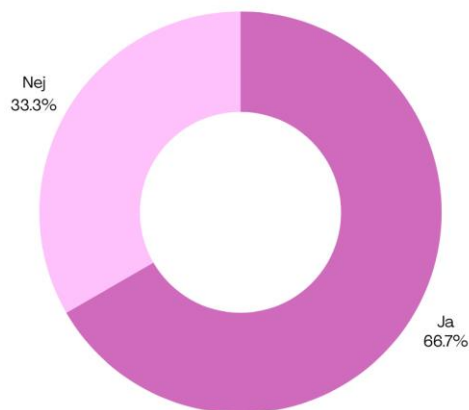
5.4 Förebilder

Alla respondenter anser att det är viktigt med kvinnliga förebilder i ledande positioner och 80 procent anser att de har en kvinnlig förebild inom koncernen. Synliggörandet av dessa kvinnor lyfts fram som motiverande och inspirerande. Samtidigt betonas att det är individens kompetens och resultat som i slutändan ska ligga till grund för karriärutveckling. Några uttrycker att fokus ibland riskerar att hamna för mycket på kön snarare än prestation.

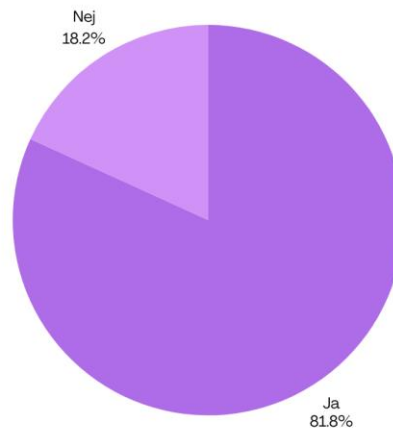
5.5 Att bli ifrågasatt och få andra arbetsuppgifter

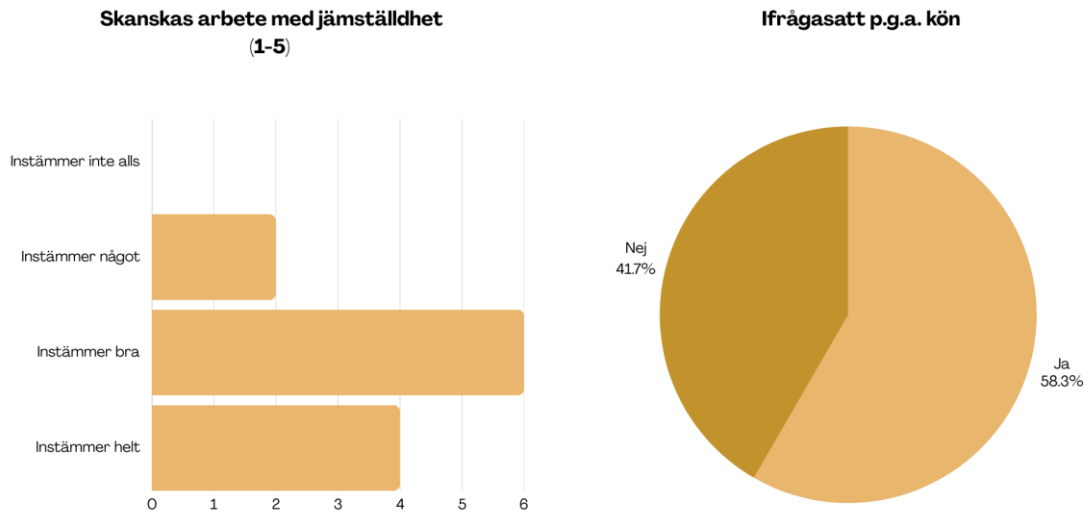
Några kvinnor berättar att de har upplevt att deras kön påverkat hur de blivit bemötta, särskilt tidigt i karriären. Ett exempel ges där män valt att prata med andra män i rummet vid möten med kunder, trots att kvinnan haft en ledande roll. Andra beskriver att de har upplevt att de fått administrativa uppgifter utan att de självmant begärt det, på grund av könstillhörighet. Samtidigt poängteras att detta har skett mer sällan på senare tid och att de flesta idag känner sig respekterade i sin yrkesroll.

Administrativa uppgifter p.g.a. kön



Förekomst av kvinnliga förebilder

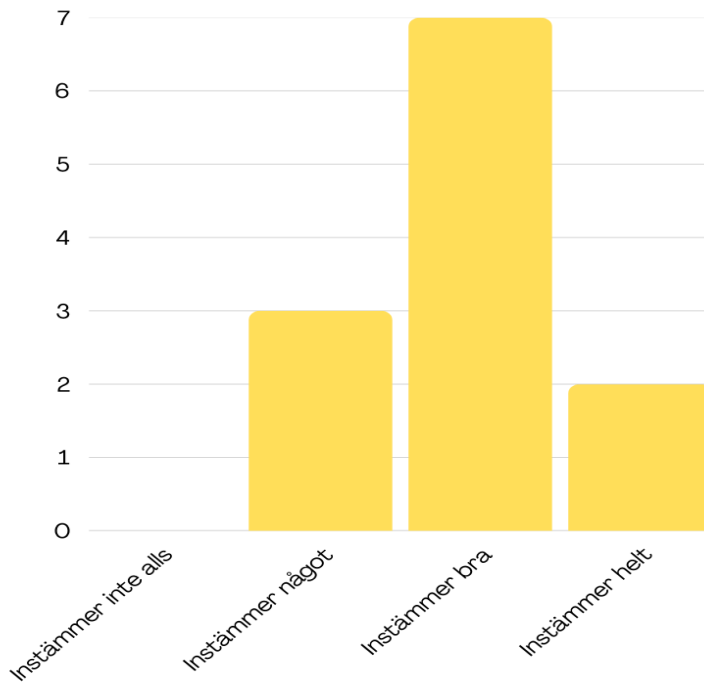




5.6 Öppenhet och jämställdhetsarbete

De flesta respondenter upplever att Skanska aktivt arbetar med jämställdhet. Organisationen har flera initiativ såsom interna nätverk och temadagar där mångfald och inkludering diskuteras. Det råder generellt en öppenhet att tala om dessa frågor, även om det finns en variation i hur engagerade olika chefer och projektteam är. Flera av respondenterna framhåller att det är av stor vikt att jämställdhetsarbetet inte blir ett ”projekt”, utan att det integreras i det dagliga arbetet.

Öppenhet för jämställdhetsdiskussioner



6 Möjligheter och förbättringsområden

6.1 Effektiva initiativ för att öka jämställdheten

Flera respondenter uttrycker tydligt ett behov av att stärka de strukturer som möjliggör kvinnors långsiktiga karriärutveckling inom organisationen. Ett återkommande förslag är att införa ett mer synligt och systematiskt mentorskap, eftersom många av de intervjuade inte var medvetna om att en sådan möjlighet redan existerar inom företaget. Mentorskap lyfts fram som en avgörande komponent för att kunna navigera i organisationens strukturer, bygga professionellt självförtroende och få tillgång till vägledning i karriärrelaterade beslut.

För att skapa ett mer strukturerat mentorskap föreslås att alla nyanställda automatiskt tilldelas en mentor under sitt första år i organisationen. Mentorskapet bör ha en tydlig tidsram, exempelvis tolv månader, med regelbundna träffar och definierade mål. Dessutom bör både mentorer och adepter få en gemensam introduktion till programmet, inklusive verktyg för målsättning och samtalsstruktur. En utvald samordnare inom företaget kan ansvara för matchning, uppföljning och utvärdering, vilket skulle bidra till att mentorskapet blir både hållbart och effektivt.

Ökad representation av kvinnor i koncernledningen framhålls som en annan viktig åtgärd. Synliga förebilder i maktpositioner bedöms ha potential att bryta normer kring vem som förväntas leda och bidra till att förändra organisationskulturen i grunden. Det ses också som en signal på att jämställdhet prioriteras på högsta nivå. Vidare efterfrågas en bättre spridning av goda exempel, där kvinnors framgångar lyfts fram internt. Att synliggöra kvinnor som lyckats nå ledande positioner anses kunna fungera som både inspiration och bekräftelse för andra inom organisationen.

Flera respondenter anser också att en stor del av anledningen till att de nått positionen de har idag är tack vare chefer som aktivt stöttat, uppmärksammat potential och trott på dem. Det är i mötet mellan chef och medarbetare som karriärmöjligheter ofta avgörs, vilket visar varför ledarskapets betydelse för jämställdhet inte kan överskattas.

Slutligen lyfts behovet av att utveckla rekryterings- och befordringsprocesser. Respondenterna uttrycker att informella nätverk fortfarande har en stor betydelse för vem som får vissa tjänster. För att motverka detta föreslås att processerna görs mer transparenta, förutsägbara och meritokratiska. Ett första steg är att införa tydliga, kompetensbaserade urvalskriterier som offentliggörs i samband med alla interna och externa rekryteringar. Detta skulle säkerställa att bedömningen fokuserar på objektiva kvalifikationer snarare än personliga kontakter. Vidare föreslås att en strukturerad intervjuguide används i alla rekryteringar, där samma frågor ställs till alla kandidater och svaren poängsätts enligt fördefinierade skalor. Det minskar risken för godtyckliga bedömningar.

För att öka transparensen bör det även finnas en dokumenterad återkopplingsrutin, där alla sökande får återkoppling baserad på de urvalskriterier som låg till grund för beslutet.

6.2 Framtida förändringar som kan göra branschen mer inkluderande

För att byggbranschen ska bli mer inkluderande i framtiden krävs både attitydförändringar och konkreta strukturella åtgärder. Det handlar om att skapa arbetsmiljöer där fler känner sig välkomna, respekterade och har möjlighet att utvecklas, oavsett kön eller bakgrund. Ett första steg är att se över hur branschen rekryterar. Många jobbannonser är omedvetet formulerade på ett sätt som riktar sig till en snäv målgrupp, vilket riskerar att utesluta kompetenta personer. Genom att utforma kravspecifikationer på ett mer neutralt och inkluderande sätt kan en bredare grupp kandidater känna sig välkomna och motiverade att söka sig till yrken inom byggbranschen.

Ledarskapet spelar också en nyckelroll. För att fler kvinnor ska se en framtid inom byggbranschen behöver det finnas förebilder i ledande positioner. När kvinnor tar plats som chefer, projektledare och specialister signalerar det att branschen är öppen för alla, inte bara för dem som redan har varit i majoritet. Dessutom behöver arbetsmiljön utvecklas, inte minst när det gäller arbetskultur och språkbruk i form av jargong. En mer respektfull och öppen stämning på arbetsplatsen gör stor skillnad för hur personer trivs och väljer att stanna kvar i branschen.

Utbildning spelar en central roll för att förändra bilden av byggbranschen och inspirera framtida yrkesval. Om unga redan i skolan får en bredare och mer nyanserad bild av vad byggbranschen innebär, ökar chansen att fler vågar välja den vägen. Praktikplatser, studiebesök och mentorskap kan vara viktiga verktyg för att visa upp olika karriärvägar och bryta gamla mönster. Sammanfattningsvis krävs en kombination av nya attityder, ett mer inkluderande ledarskap och tidiga insatser inom utbildningen för att byggbranschen verkligen ska bli en plats där alla har möjlighet att bidra och trivas.

7 Diskussioner

7.1 Tolkning av resultaten

Resultaten visar att Skanska har tagit betydande steg mot en mer inkluderande arbetsmiljö men att jämställdhetsarbetet fortfarande präglas av både kvarstående utmaningar och utvecklingspotential. Kvinnliga medarbetare upplever generellt att det finns möjligheter till avancemang, men denna möjlighet tycks ofta vara beroende av ett stort mått av eget initiativ, uthållighet och en anpassning till en arbetskultur som delvis präglas av traditionellt manliga normer, såsom att vara dominant i möten, fatta snabba beslut utan att involvera andra samt att uttrycka sig självsäkert snarare än eftertänksamt. Dessa normer kan upplevas stå i kontrast till andra värden och uttrycksätt, vilket påverkar hur inkluderande kulturen uppfattas. Det råder således en skillnad mellan formell policy och upplevd praktik, där flera av de hinder som identifierats är av både strukturell och kulturell karaktär.

Det framgår att det fortfarande existerar informella mekanismer som påverkar befordran och synlighet inom organisationen. Tillgång till nätverk, chefers stöd och förmågan att framhäva sig själv är faktorer som spelar en central roll för karriärutveckling. När dessa förutsättningar inte är lika för alla, riskerar det att påverka upplevelsen av rättvisa och möjligheten att avancera utifrån kompetens. Detta kan leda till att möjligheterna för att lyckas inte fullt ut blir jämlika, vilket i sin tur kan innebära att kompetens inte alltid blir den avgörande grunden för befordran.

Samtidigt visar resultatet på en ökad medvetenhet kring jämställdhet, både bland medarbetare och inom flera delar av ledningen. Initiativ som nätverksträffar och temadagar signalerar en uttalad vilja till förändring, men flera respondenter efterfrågar ett mer konsekvent och långsiktigt arbete som integreras i organisationens vardag. Jämställdhet bör enligt dessa individer inte vara ett enskilt projekt eller beroende av enskilda individer som brinner för ämnet, utan etableras som en naturlig del av den strategiska verksamhetsutvecklingen.

7.2 Strukturella förändringar för en mer inkluderande bransch

För att skapa en mer inkluderande byggbransch krävs insatser på flera strukturella nivåer. Dessa förändringar handlar om att omforma både arbetskulturen och de system som styr branschen, så att kvinnor och andra underrepresenterade grupper inte bara får plats utan också ges möjligheten att trivas och utvecklas långsiktigt.

En av de mest centrala förändringarna gäller rekrytering och karriärutveckling. För att göra byggbranschen mer inkluderande behöver traditionella rekryteringsprocesser utmanas och etablerade mönster ifrågasättas. Det innebär att rekrytering i högre grad bör baseras på kompetens och potential snarare än på traditionella urvalskriterier. En sådan förändring skulle kunna öppna upp för fler kvinnor och personer med olika bakgrunder att ta sig an tekniska och ledande roller. För att säkerställa långsiktighet i

detta arbete krävs även att karriärvägar är tydligt definierade och tillgängliga, så att kvinnor ser konkreta möjligheter att växa inom branschen.

En annan viktig aspekt är att skapa en arbetsmiljö som fungerar för alla. Traditionellt har byggbranschen förknippats med långa arbetsdagar, tunga fysiska arbetsuppgifter och en arbetskultur som ibland kan uppfattas som exkluderande, särskilt för kvinnor. För att öka tillgängligheten och trivseln inom branschen behövs större flexibilitet i arbetsvillkor och arbetstider. Det kan exempelvis innebära att erbjuda anpassningsbara arbetsscheman eller skapa stödstrukturer för medarbetare med familjeansvar. Sådan flexibilitet gynnar inte bara kvinnor, utan bidrar till en mer attraktiv arbetsmiljö för samtliga, oavsett kön eller livssituation.

En ytterligare strukturell förändring rör behovet av en förändrad företagskultur. Byggbranschen har länge präglats av en stark hierarkisk och konkurrensinriktad kultur där hårt arbete och fysisk närvaro ofta har betraktats som mått på kompetens. För att öka inkluderingen krävs att kulturen förändras i en riktning mot att värdesätta samarbete, transparens och ömsesidig respekt där alla, oavsett kön upplever sig respekterade och ges jämlika förutsättningar att utvecklas.

Mentorskap och nätverksbyggande spelar även en avgörande roll i att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. Genom att systematiskt införa mentorskapssystem, där mer erfarna medarbetare stöttar nyanställda, kan företag ge unga talanger en chans att växa och utvecklas snabbare. Det handlar om att skapa ett nätverk av förebilder som kan visa att det är möjligt att göra karriär inom byggbranschen som kvinna och att det finns stöd att få på vägen. Ett formaliserat mentorskapssystem skulle därmed gynna inte bara kvinnor, utan även andra individer som inte identifierar sig med den som traditionella normen.

7.3 Förslag på förbättringar inom Skanska

Utifrån det som framkommit i studien står det klart att Skanska sedan länge bedriver ett målmedvetet och betydelsefullt arbete för att skapa en mer jämställd arbetsplats. En viktig förbättringspunkt som lyfts i denna studie gäller arbetsmiljöns utformning och behovet av flexibilitet. Byggbranschen kännetecknas fortfarande ofta av långa arbetsdagar, fysiskt krävande arbetsuppgifter och en tradition av fasta arbetstider, faktorer som kan utgöra hinder för både kvinnor och män i olika livssituationer. För att attrahera och behålla kompetens krävs ett mer modernt förhållningssätt där arbete och privatliv kan balanseras långsiktigt och hållbart. I detta avseende har Skanska tagit ett viktigt steg genom att nyligen införa en ny riktlinje för flexibelt arbete (Skanska, 2025), där både arbetstid och arbetsplats ska kunna anpassas efter individuella behov och förutsättningar. Syftet är att skapa bättre förutsättningar för balans mellan yrkesliv och privatliv, vilket även lyfts fram som en del av företagets affärsplan. Sådana initiativ har särskild betydelse för kvinnor, som ofta tar större ansvar för föräldraledighet, men de är också viktiga för män som vill engagera sig mer i familjelivet. Genom att erbjuda flexibla lösningar ökar Skanskas attraktionskraft som arbetsgivare, samtidigt som en mer jämställd och hållbar arbetsmiljö skapas för samtliga medarbetare.

Resultaten från studien indikerar tydliga tecken på en positiv förändring inom Skanska, där insatser för en förbättrad jämställdhet redan har gett påtagliga effekter. Det är dock av största vikt att denna utveckling inte leder till att satsningarna avtar. Tvärtom behöver arbetet intensifieras och fördjupas för att uppnå en verkligt inkluderande och jämlik organisation.

Ledarskapet spelar en avgörande roll i att forma en inkluderande och jämlik arbetsmiljö, särskilt inom produktionsledet där traditionella normer ofta är djupt rotade. Chefer behöver inte bara sätta gränser för vad som är acceptabelt beteende, utan också aktivt initiera och leda samtal om värderingar, respekt och inkludering. Ett modigt, lyhört och reflekterande ledarskap kan bidra till att förändra de sociala mönster som upprätthåller exkluderande strukturer. För att detta ska lyckas krävs kontinuerlig kompetensutveckling exempelvis i form av obligatoriska utbildningar i normkritik, inkluderande kommunikation och ledarskap i mångfald. Sådana insatser bör vara integrerade i den dagliga verksamheten för både chefer och medarbetare. Det handlar inte om att peka ut individer, utan om att öka förståelsen för hur omedvetna handlingar, språkbruk eller attityder kan skapa otrygghet. Detta kan bekräftas i studien, där 40 procent av de svarande uppger att de någon gång har blivit ifrågasatta på grund av sitt kön.

Ett annat område där strukturer behöver granskas är hur arbetsuppgifter fördelas. Vår studie visar att hälften av respondenterna tilldelats administrativa uppgifter på grund av sitt kön, vilket tyder på att traditionella könsroller fortfarande påverkar arbetsfördelningen. Detta är något som Skanska är medveten om och som också synliggörs i statistik från företagets interna rapport nyanställdas upplevelser (Skanska, 2024). För att motverka denna ojämlikhet krävs både översyn av praktiska rutiner och en ökad medvetenhet om hur könsbaserade förväntningar kan påverka vardagliga beslut. Tydliga rollbeskrivningar, rättvis uppgiftsfördelning samt kontinuerligt samtal om ansvar och förväntningar kan bidra till en mer jämställd arbetsfördelning.

7.4 Förslag på förbättringar inom branschen

Även om Skanska endast utgör en liten del av byggbranschen, har företaget en betydande roll som förebild för andra aktörer inom sektorn. När stora och inflytelserika företag som Skanska aktivt implementerar strategier för att skapa en trygg och inkluderande arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig värderade oavsett kön, sänds en tydlig signal till övriga branschaktörer. Ett sådant engagemang kan fungera som en katalysator och initiera en dominoeffekt där fler företag i sin tur prioriterar arbetet med jämställdhet och mångfald. Genom att införa policyer och strukturer som motverkar diskriminering och i stället säkerställer jämlika möjligheter, bidrar organisationer till att bygga en mer rättvis och hållbar arbetsmarknad. För att denna utveckling ska vara hållbar och ha faktisk genomslagskraft krävs kontinuerlig fördjupning och utvärdering av insatser på samtliga nivåer.

En arbetsplats som stödjer jämställdhet och bidrar till hållbar utveckling kännetecknas av att alla medarbetare känner sig inkluderade och upplever att de har lika möjligheter till professionell utveckling. Insatser som kvinnliga nätverk och föreläsningar med

kvinnliga medarbetare, liksom de som implementerats inom Skanska, bidrar till att utmana stereotypa föreställningar om byggsektorn som en mansdominerad och teknikorienterad bransch. Detta resulterar i en mer inkluderande arbetsmiljö och ökar branschens attraktivitet som karriärväg även för kvinnor

För att skapa en långsiktigt hållbar förändring krävs ett tidigt engagemang. Det är avgörande att insatser inte enbart riktas mot redan yrkesverksamma kvinnor, utan att uppfattningen om byggbranschen börjar omformas redan i unga år. Om en ung flicka ser att hennes vårdnadshavare trivs och utvecklas i en byggrelaterad roll, kan branschen framstå som en naturlig yrkesväg även för henne. På så sätt utmanas traditionella könsnormer och byggsektorn kan positioneras som en öppen arbetsplats för alla.

Att uppnå jämställdhet kräver engagemang från alla nivåer inom organisationer och utgör ett komplext och resurskrävande åtagande. Genom att integrera jämställdhets- och mångfaldsstrategier i det dagliga arbetet, har företag möjlighet att inte bara förbättra arbetsmiljön, utan även positionera sig strategiskt inför framtidens krav och utmaningar.

8 Slutsats och diskussion

Syftet med detta examensarbete har varit att undersöka de hinder och möjligheter som kvinnor möter inom byggbranschen. Studien har även möjliggjort identifieringen av vilka insatser som upplevs som meningsfulla samt vilka områden som fortsatt behöver utvecklas.

De slutsatser som presenteras baseras på de berättelser och erfarenheter som framkommit i studien och utgör grunden för de rekommendationer som återges i detta kapitel. Nedan sammanfattas de centrala insikterna tillsammans med konkreta förslag på åtgärder riktade både till Skanska och till byggbranschen i stort.

8.1 Sammanfattande insikter och förbättringsförslag i Skanskas jämställdhetsarbete

En tydlig bild framträder av hur kvinnor inom både byggbranschen generellt och Skanska specifikt upplever sin arbetsmiljö, sina utvecklingsmöjligheter och de hinder som föreligger. Genom att ta del av kvinnors egna erfarenheter och reflektioner blir det tydligt att branschen fortfarande är starkt präglad av en manlig norm, vilket påverkar både den sociala arbetsmiljön och möjligheterna till strukturell karriärutveckling.

Detta medför inte enbart möten med så kallad machokultur, utan även behovet av att förhålla sig till subtila och osynliga förväntningar på hur en kvinna bör uppträda, uttrycka sig och agera för att accepteras i sin yrkesroll. I många fall behöver kvinnor dessutom i högre grad än sina manliga kollegor bevisa sin kompetens, då de löper ökad risk att ifrågasättas enbart på grund av könstillhörighet. Detta bidrar till att kvinnor inte alltid tas på lika allvar vilket i sin tur kan påverka deras möjligheter till inflytande, karriärutveckling och erkännande. Konsekvensen blir ofta en arbetsmiljö där kvinnor upplever att de ständigt måste bevisa sitt värde, inte bara genom sin yrkeskompetens, utan också genom sin rätt att vara en del av branschen och bidra till dess utveckling.

Inom Skanska pågår en märkbar förändring genom en rad åtgärder som syftar till ökad jämställdhet och inkludering. Bland annat har företaget etablerat ett kvinnligt nätverk (AKS), som syftar till att stödja och stärka kvinnor inom organisationen. Företaget har även satsat på kvinnor genom att lyfta fram kvinnliga förebilder i högt uppsatta positioner och genom att aktivt visa sina kvinnliga medarbetare på sociala medier.

Att frågor om mentorskap, nätverk och flexibla arbetssätt lyfts fram som positiva inslag visar att det finns en medvetenhet om att förändring kräver både strukturella och kulturella anpassningar. Flera av respondenterna understryker även vikten av stöd från kollegor och chefer, samt hur mycket det betyder att bli sedd och tagen på allvar i sin yrkesroll. Det är också tydligt att förändringsarbetet inte är något som sker över en natt. Det krävs uthållighet, tydliga målsättningar och en vilja att lyssna genuint på dem som påverkas av befintliga strukturer. Kvinnor i byggbranschen efterfrågar inte särbehandling utan rättvisa villkor, lika möjligheter och en arbetsmiljö där de inte

ständigt behöver bevisa sin plats. Studien visar att förändring är möjlig, men att den måste vara långsiktig, strategisk och förankrad inom hela organisationen.

8.2 Så gynnar en inkluderande bransch hela samhället

Flera av de hinder och möjligheter som identifierats i denna studie är inte unika för Skanska eller byggbranschen, utan speglar bredare samhällsstrukturer och normer som genomsyrar arbetslivet i stort. Problematiken är inte enbart kopplad till enskilda aktörer, utan till en kultur som i hög grad påverkar flera sektorer och samhällsfunktioner.

För att möjliggöra verklig förändring krävs ett arbete där flera samhällsaktörer gemensamt verkar för att omforma rådande strukturer. Genom att skapa utrymme för fler att delta, inte enbart inom byggbranschen, utan på samhällets samtliga nivåer ökar möjligheterna att hitta långsiktiga och motståndskraftiga lösningar på framtidens samhällsutmaningar, såsom klimatförändringar, digital transformation och sociala obalanser. En inkluderande arbetsmiljö skapar bättre förutsättningar för att fler individer ska kunna bidra till gemensamma lösningar, vilket är avgörande för att möta framtidens komplexa krav. För att uppnå detta krävs samverkan mellan företag, myndigheter, utbildning och samhället i stort, där fokus ligger på att bygga strukturer som möjliggör samarbete.

I stället för att belysa befintliga problem, finns även ett värde i att uppmärksamma de framsteg som görs. När företag och institutioner delar med sig av såväl framgångar som lärdomar och misslyckanden, skapas ett kunskapsutbyte som möjliggör lärande och tillämpning även i andra sammanhang. Detta etablerar en kedjereaktion av positiv förändring som inte begränsas till en enskild bransch, utan som bidrar till samhällsutvecklingen i stort, där fler individer ges möjlighet att vara delaktig i skapandet av en mer inkluderande, säker och hållbar framtid.

Avslutningsvis visar studien att inkluderande arbetsmiljöer inte enbart bidrar till individens välbefinnande och utveckling, utan även utgör en grundläggande förutsättning för innovation, hållbarhet och samhällsutveckling. Genom att synliggöra både utmaningar, lösningar och möjligheter inom byggbranschen, kan arbetet med jämställdhet bli en drivande kraft för bredare strukturell förändring, med effekter som sträcker sig långt bortom den enskilda arbetsplatsen.

9 Referenser

Elektroniska källor:

Arbetet. (2017). *Över 4 000 kvinnor i byggbranschen i upprop mot sexism och sexuella trakasserier*. Hämtad från <https://arbetet.se/2017/11/28/over-4-000-kvinnor-i-byggbranschen-i-upprop-mot-sexism-och-sexuella-trakasserier/>

Boverket. (2025). *Indikatorer för konjunkturen i bygg- och fastighetssektorn*. Hämtad från <https://www.boverket.se/sv/byggande/hallbart-byggande-och-forvaltning/miljoindikatorer---aktuell-status/konjunkturen/>

Boverket. (2025). *Jämställdhet i samhällsplanering*. Hämtad från <https://www.boverket.se/sv/samhallsplanering/sa-planeras-sverige/nationell-planering/nationella-mal-for-planering/jamstalldhet-i-samhallsplaneringen/>

Built The Bluebeam Blog. (2025). *Undanröja hinder: kvinnors avgörande roll för omvandling av byggandet under andra världskriget*. Hämtad från <https://blog.bluebeam.com/se/women-in-construction-world-war-ii/>

Building. (2017). *Why women don't pick construction careers*. Hämtad från <https://www.building.co.uk/comment/why-women-dont-pick-construction-careers/5086514.article>

Byggföretagen. (2024). *Antal anställda i byggbranschen*. Hämtad från <https://byggforetagen.se/statistik/antal-ans/>

Dagens industri. (2018). *Regeringens mål: 25 procent kvinnor i byggbranschen*. Hämtad från <https://www.di.se/nyheter/regeringens-mal-25-procent-kvinnor-i-byggbranschen/>

Johansson, H., Stenönes, W., & Sundquist, V. (2021). *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch: Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenörer* (SBUF-projekt 13784). Svenska Byggbranschens utvecklingsfond. Hämtad från <https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944/FinalReport/SBUF%2013784%20E2%80%93%20Slutrapport%20En%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20byggprocess%20f%C3%B6r%20en%20attraktiv%20byggbransch.pdf>

Jämställdhetsmyndigheten. (2024). *Nya regler för lönetransparens*. Hämtad från <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/jamstalldhet-i-sverige/delmal-2-ekonomisk-jamstalldhet/nya-regler-for-lonetransparens/>

Jämställdhetsmyndigheten. (2025). *Viktiga årtal*. Hämtad från <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/viktiga-artal/>

Kilden. (2016). *The secret behind Norway's gender quota success*. Hämtad från <https://kjonnsforskning.no/en/2016/10/secret-behind-norways-gender-quota-success>

Kvinnofronten. (2021). *Elin Jacobsson*. Hämtad från <https://www.kvinnofronten.nu/Formodrar/elin-jacobsson.htm>

Regeringen. (2025). *Nytt direktiv ska stärka principen om lika lön*. Hämtad från <https://www.regeringen.se/artiklar/2025/03/nytt-direktiv-ska-starka-principen-om-lika-lon/>

Skanska. (2024). *Nyanställda medarbetares upplevelse Skanska Sverige 2024*. [Intern företagsdokumentation]. Ej publicerat

Skanska. (2024b). *Uppförandekod*. Hämtad från <https://www.skanska.se/om-skanska/skanska-i-sverige/uppforandekod/>

Skanska. (2024a). *Vårda värderingar*. Hämtad från <https://www.skanska.se/om-skanska/skanska-i-sverige/vara-varderingar/>

Skanska. (2025). *Riktlinjer för flexibilitet: En vägledning i vad flexibelt arbetsliv innebär för oss i Skanska Sverige*. [Intern företagsdokumentation]. Ej publicerat.

Skanska. (u.å.). *Kort om Skanska*. Hämtad från <https://www.skanska.se/om-skanska/skanska-i-sverige/kort-om-skanska/>

Skanska. (u.å.). *Skanskas lärlingsprogram för kvinnor*. Hämtad från <https://www.skanska.se/om-skanska/jobba-hos-oss/utvecklas-med-oss/utvecklingsprogram/bygg-din-framtid/>

Stockholms Kvinnohistoriska. (2025). *Mursmäckorna som byggde staden - och deras strejk 1888*. Hämtad från <https://www.kvinnohistoriska.se/nyheter/mursmackor-strejk>

Stoppa machokulturen. (u.å.). *Projektet*. Hämtad från <https://stoppamachokulturen.nu/projektet/>

Sweco. (2025). *Nätverket som ska locka fler kvinnor till byggbranschen*. Hämtad från <https://www.sweco.se/aktuellt/nyheter/natverket-som-ska-locka-fler-kvinnor-till-byggbranschen/>

Sveriges Byggindustrier. (2017). *Fakta om kvinnor och män i byggbranschen*. Hämtad från https://byggtjanstcms.byggtjanst.se/globalassets/pdf/sv_byggind_faktablad-kvinnor-man.pdf

Francis- Devine, B., Zaidi, K., & Murray, A. (2025). *Women and the UK economy*. House of Commons Library. Hämtad från <https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/SN06838/SN06838.pdf>

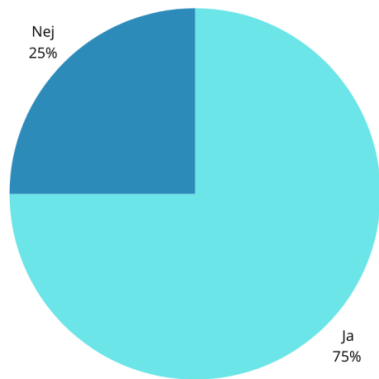
Human Focus. (2023). *Women in Construction*. Hämtad från <https://humanfocus.co.uk/blog/women-in-construction/>

Litteratur:

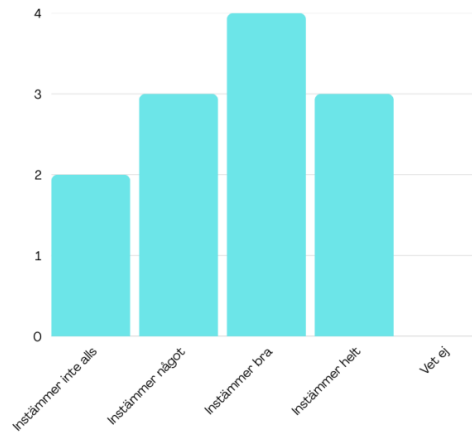
Bergman, Paavo (2010). *Kvinna bland stålmän*. Lund: Arkiv

10 Bilagor

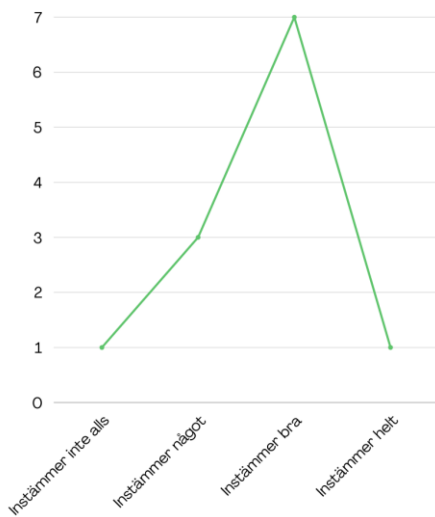
Erfarenhet av att arbeta på byggarbetsplats



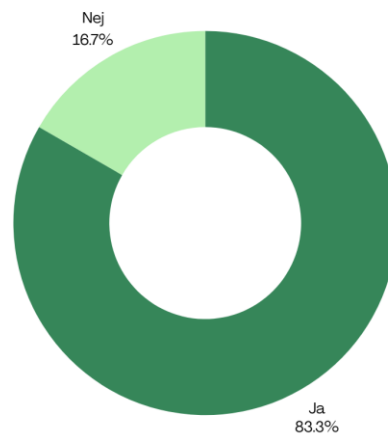
Upplevt stöd för kvinnors karriärutveckling (1-5)



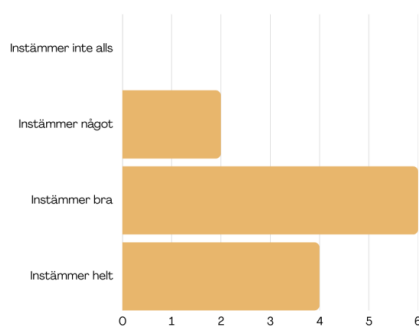
Möjligheter till befordran jämfört med manliga kollegor



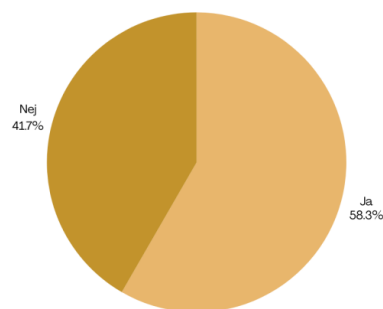
Betydelse av informella nätverk



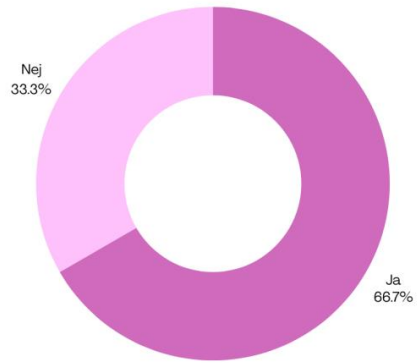
Skanskas arbete med jämställdhet (1-5)



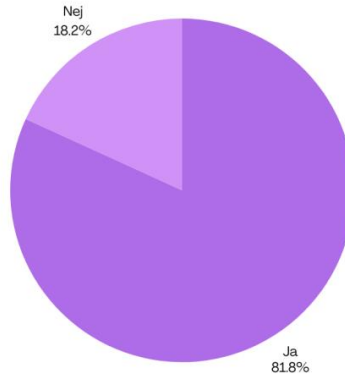
Ifrågasatt p.g.a. kön



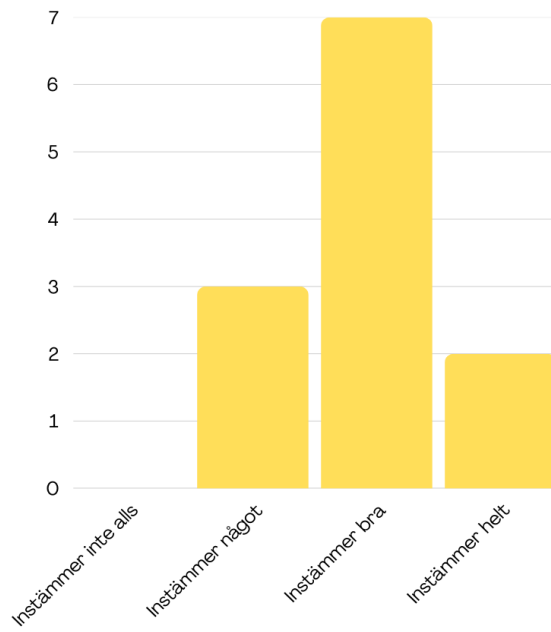
Administrativa uppgifter p.g.a. kön



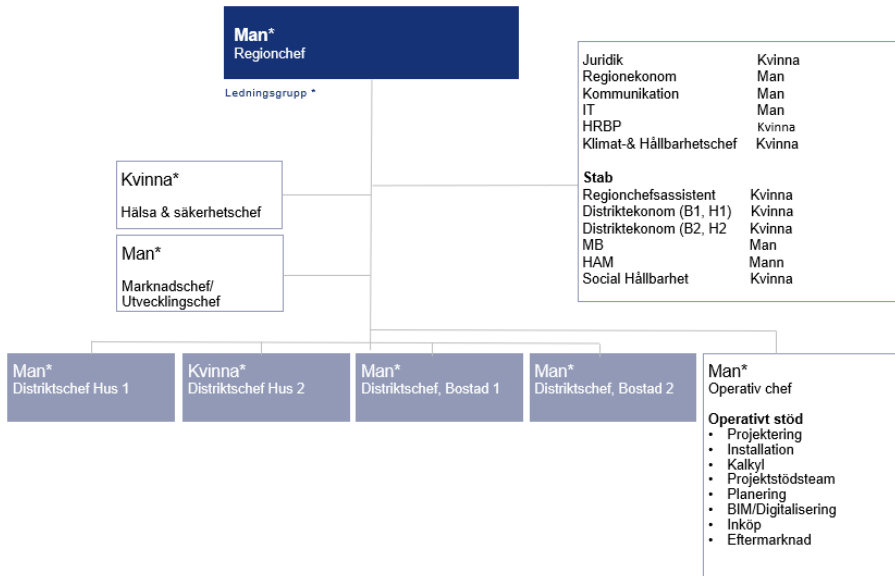
Förekomst av kvinnliga förebilder



Öppenhet för jämställdhetsdiskussioner

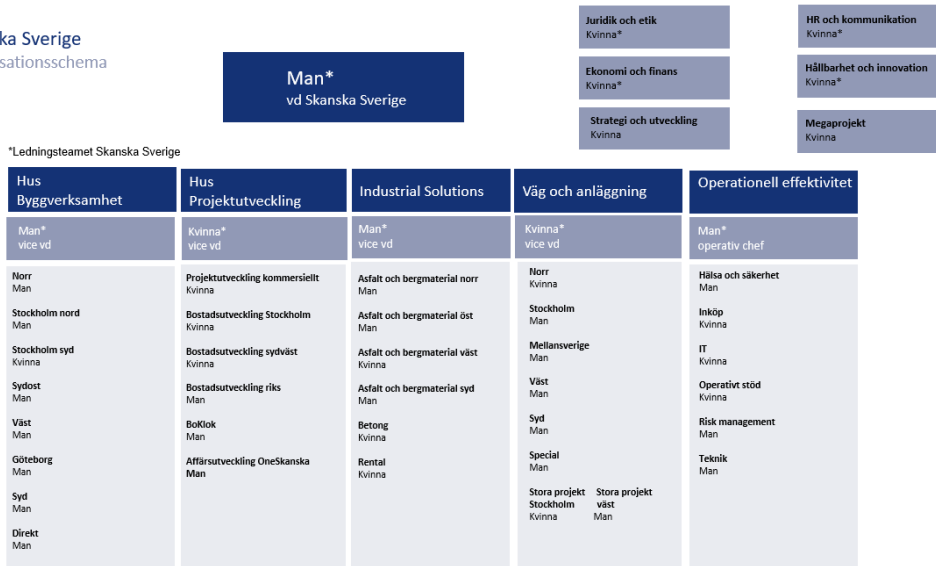


Region Hus Göteborg



SKANSKA

Skanska Sverige Organisationsschema



SKANSKA

11 Intervjufrågor

Bakgrund & Karriärväg

- Kan du berätta om din bakgrund och hur du hamnade i din nuvarande roll?
- Hur har synen på kvinnor i branschen förändrats sedan du började arbeta?
- Hur ser du på möjligheterna att ta sig upp till högre positioner inom Skanska?
- Hur upplever du tillgången till nätverk och mentorskap inom företaget?
- Har du upplevt begränsningar i karriärmöjligheter på grund av informella beslutsprocesser?
- Hur skulle du beskriva arbetskulturen på Skanska och inom byggbranschen ur ett jämställdhetsperspektiv?
- Har du upplevt att du behövt anpassa ditt beteende eller din kommunikationsstil för att passa in i branschkulturen?
- Hur skulle du beskriva jargongen inom byggbranschen och på Skanska? Upplever du att den har förändrats över tid?

Ledarskap & Förebilder

- Finns det kvinnliga förebilder inom Skanska som du ser upp till? Hur påverkar det dig att se kvinnor i ledande roller?
- Kan du ge ett exempel på en situation där du kände att du var tvungen att bevisa dig mer än dina manliga kollegor? Hur hanterade du det?

Motstånd & Reaktioner

- Har du upplevt motstånd eller negativa reaktioner när du har tagit upp frågor om jämställdhet? Hur hanterade du det?
- Hur reagerar manliga kollegor när frågor om jämställdhet och inkludering diskuteras på arbetsplatsen? Finns det en öppenhet eller upplever du skepsis?
- Vad tycker du är den största missuppfattningen om jämställdhetsarbete i byggbranschen?

Möjligheter & förbättringsområden

- Vilka initiativ tycker du har varit mest framgångsrika för att främja jämställdhet inom Skanska?
- Vad tycker du skulle kunna göras annorlunda för att förbättra kvinnors karriärmöjligheter inom företaget?
- Om du fick ändra en sak i branschkulturen eller på Skanska för att göra den mer inkluderande, vad skulle det vara?
- Vilket typ av stöd eller förändringar skulle ha gjort din karriäresa enklare?

- Har du varit med om en situation där du behandlats annorlunda eller ifrågasatts på grund av ditt kön? Hur hanterades situationen?
- Känner du dig respekterad på din arbetsplats? Har detta förändrats sedan du var ny i branschen?

- Har du upplevt att du blivit förbisedd för en befordran eller karriärmöjlighet?
Vad tror du att det berodde på?
- Om du skulle ge råd till en kvinna som är ny i byggbranschen idag, vad skulle du säga till henne?
- Finns det något du skulle vilja tillägga som vi inte har berört?