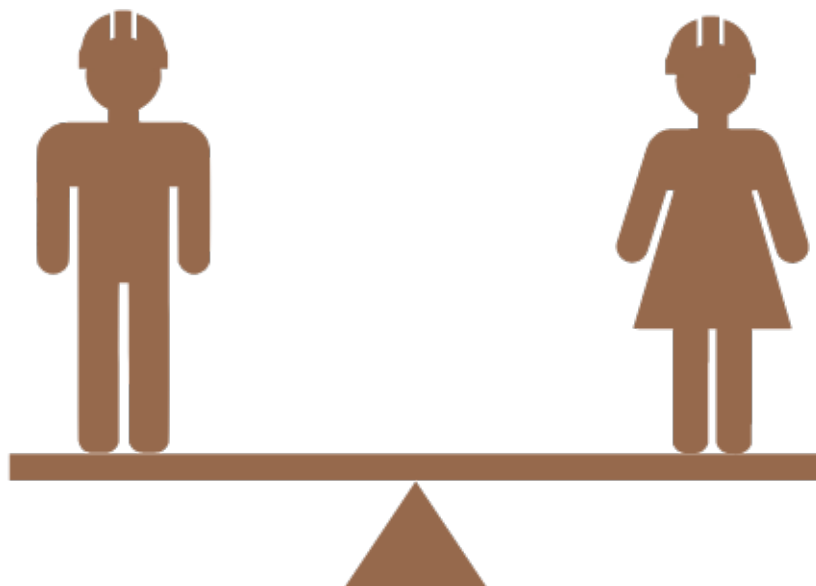




CHALMERS



Framtidens jämställda arbetsgivare inom byggbranschen

En undersökande studie kopplat till hur svenska byggföretag 2023 arbetar med jämställdhetsfrågor samt vad presumtiva arbetstagare bedömer vara viktigt för att företaget ska vara en attraktiv arbetsgivare.

*Examensarbete inom kandidatprogrammet
Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik*

LINA BERGLÖF
CECILIA BORGVALL

INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNADSTEKNIK
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2023
www.chalmers.se

EXAMENSARBETE ACEX20

Framtidens jämställda arbetsgivare inom byggbranschen

En undersökande studie kopplat till hur svenska byggföretag 2023 arbetar med jämställdhetsfrågor samt vad presumtiva arbetstagare bedömer vara viktigt för att företaget ska vara en attraktiv arbetsgivare.

*Examensarbete inom kandidatprogrammet
Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik*

LINA BERGLÖF
CECILIA BORGVALL

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Avdelningen för Construction management
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, 2023

Framtidens jämställda arbetsgivare inom byggbranschen

En undersökande studie kopplat till hur svenska byggföretag 2023 arbetar med jämställdhetsfrågor samt vad presumtiva arbetstagare bedömer vara viktigt för att företaget ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

LINA BERGLÖF
CECILIA BORGVALL

© LINA BERGLÖF OCH CECILIA BORGVALL 2023

Examensarbete ACEX20
Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Chalmers tekniska högskola 2023

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Avdelningen för construction management
Chalmers tekniska högskola
412 96 Göteborg
Telefon: 031-772 10 00

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Göteborg 2023

Framtidens jämställda arbetsgivare inom byggbranschen

En undersökande studie kopplat till hur svenska byggföretag 2023 arbetar med jämställdhetsfrågor samt vad presumtiva arbetstagare bedömer vara viktigt för att företaget ska vara en attraktiv arbetsgivare.

Examensarbete inom kandidatprogrammet

Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

LINA BERGLÖF

CECILIA BORGVALL

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för construction management

Chalmers tekniska högskola

SAMMANFATTNING

Byggbranschen är idag en av de mest mansdominerade sektorerna i världens alla länder. I Sverige just nu förväntas byggbranschen bli jämställd först år 2047. Examensarbetet behandlar därför jämställdhet inom byggbranschen med avseende på hur arbetsgivare kan agera för att arbeta för en mer jämställd bransch.

Rapporten undersöker hur ett svenskt företag inom byggbranschen arbetar med jämställdhetsfrågor samt vad presumtiva arbetstagare bedömer vara viktigt för att företaget ska vara en attraktiv arbetsgivare. Datainsamling skedde genom en enkätstudie innehållande två olika enkäter, samt en intervjustudie innehållande semistrukturerade intervjuer. Kombinationen av metoderna för datainsamling valdes för att få olika perspektiv och erfarenheter. Detta för att senare kunna jämföra vad de presumtiva arbetstagarna, i detta fall studenter i årskurs tre inom samhällsbyggnadsteknik på Chalmers tekniska högskola, finner attraktivt med hur dagens anställda tjänstemän upplever jämställdheten inom organisationen.

Syftet med examensarbetet var att studera och identifiera förbättringsåtgärder gällande jämställdhetsarbetet i byggbranschen i sin helhet och på det specifika företaget, för att agera mer jämställt. Av de åtta intervjuade är fyra av respondenterna studenter och de resterande fyra är anställda tjänstemän. Respondenterna har olika kön, ålder, bakgrund, yrkesroll och erfarenhet. Resultatet av intervjuer och enkäter tillsammans med tidigare forskning har gett tydliga svar på hur jämställdhetsarbetet ser ut idag, förväntningar samt förbättringsåtgärder och därmed besvarat syftet.

Enligt de respondenter som deltagit i examensarbetet blir både arbetsmiljö och resultat bäst av en diversifierad grupp, bestående av både kvinnor och män. Resultaten visar dock att det finns vissa skillnader mellan vad de presumtiva arbetstagarna söker och hur de anställda på företaget upplever jämställdhetsarbetet idag. Det finns förbättringsåtgärder för att möta de önskemålen som studenterna har samt för att öka jämställdheten inom branschen och det specifika företaget.

Slutsatserna presenterar författarnas rekommendationer om hur byggbranschen och specifikt företaget BRA kan agera för att bli mer jämställda i framtiden.

Nyckelord: Arbetsgivare, studenter, byggbransch, jämställdhet, mansdominerad, normer.

The future's equal employer in the construction industry

An investigative study linked to how Swedish construction companies in 2023 work with gender equality issues and what prospective employees consider to be important for the company to be an attractive employer.

*Degree Project in the bachelor's Programme
Business Development and Entrepreneurship*

LINA BERGLÖF
CECILIA BORGVALL

Department of Architecture and Civil Engineering
Division of Construction management
Chalmers University of Technology

ABSTRACT

The construction industry is today one of the most male-dominated sectors in all countries of the world. As it stands in Sweden right now, the construction industry is not expected to become equal until 2047. The thesis therefore deals with gender equality in the construction industry with regarding to how employers can act to work for a more equal industry.

The report examines how a Swedish company in the construction industry works with equality issues and what prospective employees consider to be important for the company to be an attractive employer. The information is collected through a survey study using two different surveys and an interview study containing semi-structured interviews. The combination of the methods of data collection was chosen to obtain different perspectives and experiences. This is to later be able to compare what the prospective employees, in the case of this thesis, students in civil engineering at Chalmers University of Technology, find attractive with how today's employed white-collar workers experience gender equality within the organization.

The purpose of the thesis was to study and identify improvement measures regarding gender equality work at a specific company, and in the construction industry as a whole, in order to act more equally. Out of the total of 8 individuals who were interviewed, an equal number of 4 participants each belonged to two distinct categories - students and employed officials at BRA. The respondents have different gender, age, background, professional role and experience. The results of interviews and surveys together with previous research have given clear answers to what gender equality work looks like today, expectations and improvement measures and thus answered our purpose.

According to the respondents who participated in this degree project, both the work environment and results are best from a diversified group, consisting of both men and women. However, the results show that there are some differences between what the prospective employees are looking for and are attracted to and how the work with respect to gender equality looks like today. There are improvement measures to meet the wishes of the students and to increase gender equality within the industry.

The conclusions present the authors' recommendations on how the construction industry and specific BRA can act to become more equal in the future.

Keywords: Employer, construction industry, gender equality, male dominated, norms.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	II
FÖRORD	III
BEGREPPSLISTA	IV
1. Inledning	1
1.1. Bakgrund.....	1
1.1.1. Bakgrund om företaget.....	2
1.2. Syfte	2
1.3. Problemformulering.....	2
1.4. Avgränsningar	2
2. Metod	3
2.1. Forskningsstrategi - Flermetodsforskning	3
2.2. Forskningsdesign - Fallstudiedesign	3
2.3. Kvantitativ metod - Enkät	3
2.4. Kvalitativ metod - Semistrukturerad intervju	3
2.5. Kunskapsöversikt.....	4
2.6. Kvalitetssäkring	5
2.7. Metoddiskussion.....	5
3. Kunskapsöversikt	6
3.1. Jämställdhet.....	6
3.2. Kvinnor i en mansdominerad bransch	6
3.3. Kvinnor i byggbranschen	7
4. Resultat	8
4.1. Vad attraheras studenter av hos sina framtida arbetsgivare?.....	8
4.1.1. Jämställdhet är viktigt på studenternas framtida arbetsplats	8
4.1.1.1. En trygg psykosocial arbetsmiljö fri från machokultur	9
4.1.1.2. Policies för jämställdhet	10
4.1.1.3. En arbetsgivare som agerar och tar ansvar.....	11
4.1.1.4. Studenternas villkor.....	12
4.2. Hur arbetar ett företag inom byggbranschen med jämställdhet idag?.....	12
4.2.1. Jämställdhet är viktigt för medarbetarna.....	12
4.2.1.1. En trygg psykosocial arbetsmiljö på väg bort från machokultur.....	14
4.2.1.2. Policies för jämställdhet	14
4.2.1.3. En arbetsgivare som agerar och tar ansvar.....	15
4.2.1.4. Vad ansåg tjänstemän kan förbättras inom organisationen?	16
5. Diskussion	17
5.1. Jämställdhet är viktigt.....	17
5.1.1. En trygg psykosocial arbetsmiljö som vill bli fri från machokulturen.....	17

5.1.2. Jämställdhetspolicy	18
5.1.3. En arbetsgivare som agerar.....	18
5.1.4. Studenternas villkor och arbetstagarnas förbättringsåtgärder	19
6. Slutsats.....	20
6.1. Hur kan arbetsgivare agera i framtiden för att bli mer jämställda?.....	20
6.1.1. Förbättringsåtgärder BRA.....	20
7. Framtida utredningar och studier.....	21
Referenslista	22
<i>Bilaga 1: Enkät S.....</i>	<i>24</i>
<i>Bilaga 2: Enkät T.....</i>	<i>26</i>
<i>Bilaga 3: Intervjumaterial - Studenter</i>	<i>28</i>
<i>Bilaga 4: Intervjumaterial – Tjänstemän.....</i>	<i>29</i>

FÖRORD

Detta kandidatarbete på 15 högskolepoäng skrevs på Chalmers tekniska högskola av Lina Berglöf och Cecilia Borgvall under vårterminen år 2023. Arbetet genomfördes tillsammans med byggföretaget BRA. Det är det avslutade momentet för Technologie kandidatexamen på programmet Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik.

Vi vill rikta ett stort tack till vår handledare Lina Nestvall, HR-chef på BRA, och vår examinator Caroline Ingelhammar, universitetslektor vid avdelningen för construction management på Chalmers tekniska högskola. Lina Nestvall och Caroline Ingelhammar har hjälpt arbetet framåt genom intressanta diskussioner och värdefulla insikter. Vidare vill vi tacka våra opponenter, Åse Hawby och Cajsa Jonsson, för ett gott samarbete under hela arbetets gång.

Avslutningsvis vill vi tacka BRA:s organisation och alla anställda som tagit sig tid att bidra med tankar och åsikter som lett fram till resultatet av detta examensarbete.

Göteborg, juni 2023

Lina Berglöf och Cecilia Borgvall

Handwritten signatures of Lina and Cecilia in black ink, written in a cursive style.

BEGREPPSLISTA

Nedan presenteras centrala begrepp som används i examensarbetet.

BRA

BRA Group - Billström Riemer Andersson AB. Byggföretag i Göteborgsregionen. Förkortas BRA.

Jargong

Term som används vardagliga former av grupp- eller fackspråk.

Jämn könsfördelning

En jämn könsfördelning uppskattas vara att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare.

Jämställdhet

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Jämställdhetsplan

En jämställdhetsplan är en handlingsplan för att främja lika villkor för kvinnor och män på arbetsplatsen.

Jämställdhetspolicy

En jämställdhetspolicy är en deklaration av att man i organisationen vill att kvinnor och män ska behandlas lika.

Kvalitativ jämställdhet

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, beprövad erfarenhet samt värderingar tas tillvara på, får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Kvantitativ jämställdhet

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, till exempel inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner.

Machokultur

En machokultur uppstår när killars och mäns beteende påverkas av en uppsättning så kallade ”machonormer”. Machonormer är osynliga regler för hur män ska vara, prata och bete sig.

Måttfull kvotering

Innebär att när två sökande har samma meriter, väljs den sökande som tillhör den underrepresenterade gruppen. Syftet är att upprätthålla eller uppnå en jämn könsfördelning på en arbetsplats.

Produktion

Process och arbetsplats som innebär aktiviteter för att producera och tillhandahålla byggnader eller anläggningar.

Psykosocial arbetsmiljö

Hur vi mår, trivs och är mot varandra på jobb.

1. Inledning

Byggbranschen är en av de mest mansdominerade sektorerna i världens alla länder (I Perspektiv, 2017). I Sverige förväntas byggbranschen bli jämställd först 2047. Examensarbetet behandlar därför jämställdhet inom byggbranschen med avseende på hur arbetsgivare kan agera för att arbeta för en mer jämställd bransch. I rapportens första kapitel beskrivs arbetets bakgrund, syfte, problemformulering och avgränsningar.

1.1. Bakgrund

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att påverka och utforma samhället samt sina egna liv (Jämställdhetsmyndigheten, 2022). Jämställdhet kan delas upp i två olika perspektiv; kvantitativt och kvalitativt. Det kvantitativa perspektivet innefattar olika faktorer som går att mäta och ger en tydlig bild av hur situationer och förhållanden kan se ut på till exempel arbetsplatser, utbildningar och maktpositioner. En jämn könsfördelning uppskattas vara att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare. Det kvalitativa perspektivet består av de normer, strukturer och värderingar som kan finnas bakom det kvantitativa perspektivet för att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande. Det är faktorer som inte nödvändigtvis behöver förändras trots att en jämnare könsfördelning uppnås.

Det har gjorts flertalet studier kring jämställdhet inom organisationer under det senaste decenniet, där resultaten tyder på att en jämställd byggbransch genererar positiva effekter. Effekter som har framkommit är förbättrade beslutsprocesser, en god arbetskultur, högre kompetens, erfarenheter och resultat (Elgoibar & Shijaku, 2022). Trots de positiva effekterna är byggbranschen inte jämställd och kvinnor vittnar på många håll om ett arbetsklimat där de blir utsatta för både exkludering och diskriminering samt att de behöver uppträda på ett maskulint sätt för att "passa in" (Bridges et al., 2021). Vidare finns det studier som tyder på att ojämlikheter byggs in i olika organisationsprocesser som till exempel arbetsutformning, lönebestämmande samt företagskultur (Acker, 2012).

Machokulturen är ett väletablerat begrepp inom byggbranschen och problemet är att många upplever att de inte har något val än att följa machonormen (Stoppa machokulturen, uå). För de som bryter normen förekommer det ofta motstånd från omgivningen. Det kan till exempel handla om utfrysning, kränkning eller trakasserier. Enligt byggarbetarnas fackförbund har mer än hälften av deras kvinnliga medlemmar upplevt kränkningar och 2017 vittnade drygt 4 600 kvinnor från byggbranschen om kränkningar och övergrepp.

Sveriges Ingenjörer presenterar i rapporten *Rön om lön och kön* att det i byggbranschen finns ett lönegap mellan kvinnor och män (2021). Inom yrkesgruppen med civilingenjörsutbildning uppgick kvinnors lön till 81 procent av männens, och samma siffra för högskoleingenjörer var 88 procent. Det påvisar att branschen har en bit kvar till att bli jämställd då ett av de globala målen delmål är att kvinnor och män ska ha lika rätt till ekonomiska resurser (Globala Målen, 2022).

Chalmers tekniska högskolas senaste årsrapport redovisar att antalet kvinnliga studenter som examinerades år 2022 var 52 procent vid kandidatprogrammet inom samhällsbyggnad, 40 procent vid högskoleingenjörsprogrammet inom samhällsbyggnad och 55 procent vid civilingenjörsprogrammet inom samhällsbyggnad (Chalmers, 2023). Sammanlagt uppgick antalet som gav sig ut i arbetslivet år 2022 till 82 kvinnor. Arbetsgivarna i byggbranschen står därav inför två utmaningar om de vill bidra till en mer jämställd bransch. Den första utmaningen är hur företagen ska lyckas attrahera kvinnor och den andra utmaningen är hur de ska agera för att få dem att stanna inom organisationen.

1.1.1. Bakgrund om företaget

BRA Group - Billström Riemer Andersson AB (fortsatt benämmt BRA) har funnits på byggmarknaden i Västsverige sedan 2007 då företaget grundades av Anders Billström, Magnus Riemer, Magnus Andersson och Niklas Andersson (BRA Group, 2023). Företaget består av en bygg-, mark-, teknik-, förvaltning-, projektutveckling- och byggserviceavdelning där den största avdelningen är BRA Bygg AB. I årsredovisningen 2021 för BRA presenteras det totala antalet anställda uppgå till 220 varav 17 kvinnor och 203 män (Billström Riemer Andersson Bygg AB, 2022). Det uppnår en könsfördelning på 7,7 procent kvinnor och 92,3 procent män, vilket inte uppnår en jämn könsfördelning.

1.2. Syfte

Examensarbetets syfte är att utreda vad studenter attraheras av hos sina framtida arbetsgivare med avseende på jämställdhet. Vidare är syftet att utreda hur ett specifikt företag inom byggbranschen arbetar med jämställdhet samt vad som kan förbättras för företaget med avseende på de kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsperspektiven. Examensarbetet kommer att undersöka BRA som arbetsgivare med avseende på de kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsperspektiven.

1.3. Problemformulering

Hur kan arbetsgivare agera i framtiden för att bli mer jämställda?

Vad attraheras studenter av hos sina framtida arbetsgivare med avseende på jämställdhet?

Hur arbetar ett företag inom byggbranschen med jämställdhet idag och vad kan förbättras inom organisationen?

1.4. Avgränsningar

Studien avgränsas till att undersöka den kvantitativa och kvalitativa jämställdheten mellan kvinnor och män. Vidare betraktar studien framtida och nuvarande arbetstagare. För att nå de framtida arbetstagarna avgränsas respondenter till studenter på Chalmers tekniska högskola inom samhällsbyggnad i årskurs tre. Litteratur och statistik som används i undersökningen avgränsas till 11 år bakåt i tiden, detta för att ge relevant information om hur branschen ser ut i dagens läge.

Studien begränsas till undersökningar av jämställdhetsarbetet hos ett specifikt företag, BRA, med säte i Göteborg. På företaget kommer undersökningen att avgränsas till tre av avdelningarna som finns på bolaget; bygg, mark och teknik. Vidare avgränsas även undersökningen till yrkeskategorin tjänstemän vid enkät och intervjuer.

2. Metod

I metodkapitlet beskrivs inledningsvis studiens strategi, design och metod. Studiens frågeställning besvaras genom att använda flermetodsforskning där både kvantitativ och kvalitativ empiriinsamling ingår. Kapitlet behandlar även studiens kvalitetssäkring, hur urvalet av respondenter har skett inför både enkätutskick och de semistrukturerade intervjuerna.

2.1. Forskningsstrategi - Flermetodsforskning

Examensarbetets forskningsstrategi består av en flermetodsforskning som betyder att kvantitativ och kvalitativ forskning kombineras inom samma forskningsprojekt (Bryman & Bell, 2017). Som grund för examensarbetet användes kvantitativa data inom jämställdhet och enkäter för att identifiera det kvantitativa jämställdhetsperspektivet. På grund av att undersökningen även utgörs av upplevelser, erfarenheter och förväntningar användes en kvalitativ empiriinsamling där det kvalitativa jämställdhetsperspektivet identifierades. Genom att erhålla information om både de kvantitativa och de kvalitativa jämställdhetsperspektiven möjliggörs en förståelse för hur situationen ser ut idag på det specifika företaget och vad framtida arbetstagare finner jämställt. Detta kan möjliggöra en förståelse för hur företaget kan tilltala fler kvinnor och få dem att stanna inom organisationen.

2.2. Forskningsdesign - Fallstudiedesign

Empirin samlas in genom en fallstudie, vilket innebär en detaljerad och ingående undersökning av ett specifikt fall (Bryman & Bell, 2017). I denna studie ses företaget BRA som ett fall och Chalmers tekniska högskola som ett fall. Fördelen med en fallstudie är att komplexa sociala situationer kan studeras vilket ger en möjlighet att förstå normer, strukturer och värderingar i det specifika fallet. Ytterligare en fördel är att denna design lämpar sig under den givna projekttiden, som består av 16 veckor.

2.3. Kvantitativ metod - Enkät

Enkäter är en kvantitativ datainsamlingsmetod (Bryman & Bell, 2017). Att använda sig av enkäter är givande då det ges möjlighet till fler svar under en kortare period vilket är relevant då examensarbetet är tidsbegränsat. Examensarbetet består av två enkäter, Enkät S för studenter och Enkät T för tjänstemän som återfinns i bilaga 1 respektive 2. Urval till enkäterna har skett representativt och därmed inte slumpmässigt. Enkät S skickades till studenter i årskurs tre inom samhällsbyggnad vid kandidat-, högskoleingenjör- och civilingenjörsprogrammen på Chalmers tekniska högskola och fick en svarsfrekvens på 40 svar. Enkät T skickades ut till yrkeskategorin tjänstemän på BRA inom avdelningarna bygg, mark och teknik och fick en svarsfrekvens på 83 svar. Dessa två urval har gjorts för att kunna kartlägga vad framtida arbetstagare finner jämställt respektive hur nuvarande arbetstagare på det specifika företaget upplever jämställdheten.

2.4. Kvalitativ metod - Semistrukturerad intervju

Den kvalitativa metoden utgörs av åtta semistrukturerade intervjuer och ger möjlighet till en öppen dialog som gör att data blir mer varierad i svaren från respondenterna (Bryman & Bell, 2017). Alla respondenter fick samma huvudfrågor, vilket gör att de behandlas likvärdigt och kan användas som examensarbetets underlag för resulterande slutsatser eftersom respondenternas svar kan jämföras. Denna metod gynnar examensarbetet genom att respondenterna får möjlighet att påverka innehållet under intervjun och det ges utrymme till att kunna reflektera fritt, vilket enkäterna inte möjliggör i samma uträkning.

Till de semistrukturerade intervjuerna har ett målstyrt urval gjorts för att erhålla relevanta respondenter. Utifrån det har nedanstående respondenter valts ut för att delta i de semistrukturerade intervjuerna, se tabell S för studenter och tabell T för tjänstemän, vilket innefattar både framtida och nuvarande arbetstagare. Vid urvalet av de semistrukturerade intervjuerna har fyra studenter respektive fyra anställda på BRA valts ut där kön har tagits i beaktning för att få en jämn könsfördelning och därmed vara relevant för studien. Frågeschemat för de semistrukturerade intervjuerna för studenter återfinns i bilaga 3 och de semistrukturerade intervjuerna för tjänstemän återfinns i bilaga 4.

Utbildning	Könstillhörighet	Ålder	Datum intervju
Chalmers tekniska högskola. Kandidatprogrammet inom samhällsbyggnadsteknik.	Kvinna	24 år	2023-03-06
Chalmers tekniska högskola. Kandidatprogrammet inom samhällsbyggnadsteknik.	Man	23 år	2023-03-07
Chalmers tekniska högskola. Civilingenjörsprogrammet inom samhällsbyggnadsteknik.	Kvinna	22 år	2023-03-08
Chalmers tekniska högskola. Högskoleingenjörsprogrammet inom samhällsbyggnadsteknik.	Man	23 år	2023-03-08

Tabell S: Studenter

Företag	Könstillhörighet	Yrkesroll	Ålder	Datum intervju
BRA	Kvinna	Arbetsledare	25 år	2023-03-28
BRA	Man	Arbetsledare	22 år	2023-04-04
BRA	Man	Platschef	49 år	2023-04-06
BRA	Kvinna	HR-chef	29 år	2023-04-13

Tabell T: Tjänstemän

2.5. Kunskapsöversikt

Litteraturstudien är en del av kunskapsöversikten som presenteras i kapitel tre. Det är en inblick i tidigare forskning inom ämnet för att skapa en förståelse hos läsaren om hur examensarbetet är uppbyggt på den befintliga teorin (Bryman & Bell, 2017). Tidigare litteratur och forskning har samlats in genom sökmotorerna Scopus och Chalmers Bibliotek. Förekommande sökord var exempelvis "gender equality", "social sustainability", "kvinna i byggbranschen" och "construction industry". Analys av offentlig statistik ger studien möjlighet att ta analyserade trender i beaktning (Bryman & Bell, 2017). Vid inhämtande av offentliga data är det av vikt att reflektera över vem som skapat den och för vem den är skapad. För detta examensarbete har offentlig statistik använts för att finna utvecklingsriktningar som kan stödja eller motsäga de argument som framkommit i den kvalitativa data. Statistik som använts i detta arbete har hämtats från berörda årsredovisningar.

2.6. Kvalitetssäkring

Begreppen validitet och reliabilitet kan beskrivas som en studies trovärdighet och mätningssäkerhet (Bryman & Bell, 2017). Inom kvalitativ forskning är validiteten låg, men validiteten kan anpassas genom att dela upp den i intern och extern validitet. Den interna validiteten handlar om huruvida den insamlade data stämmer överens med den teoretiska utgångspunkten och den externa validiteten behandlar resultatets överförbarhet. Utifrån en fallstudie ges möjligheter till överförbarhet av resultaten till samma kontext vid ett senare tillfälle eller till andra kontexter om det är tydligt vilket typ av fall som studien tillhör.

I den kvalitativa studien kan reliabiliteten delas upp i den interna och den externa reliabiliteten. Den interna reliabiliteten förutsätter att fler personer än de som ingår i studien analyserar data och att dessa är överens om hur materialet tolkas medan den externa reliabiliteten handlar om huruvida undersökningen är replikerbar. Examensarbetets interna reliabilitet är av lägre karaktär då det endast är två forskare i projektet. Den externa reliabiliteten i studien kan i sin tur delas upp utifrån kvantitativ och kvalitativ datainsamling. Enkäterna utgör den kvantitativa datainsamlingen och har såvida en högre extern reliabilitet. De semistrukturerade intervjuerna utgör den kvalitativa datainsamlingen och har i stället en lägre extern reliabilitet då intervjuerna vid olika tillfällen kan få olika svar.

2.7. Metoddiskussion

Examensarbetet har innefattat en stor mängd data till följd av två jämförande studier, varav en riktad mot studenter och en riktad mot tjänstemän. Den metod som har använts under studien har därför passat arbetet väl. Då arbetet har innefattat en kombination av kvantitativa och kvalitativa data har detta kunnat tillföra ett djup och en bredd i arbetet. Studiens resultat baseras på en enskild organisation vilket innebär både för- och nackdelar.

Då tidsramen för arbetet var begränsad var det fördelaktigt att undersöka en enskild organisation för att få en djupare förståelse av organisationen. Det var viktigt eftersom arbetet behandlar både kvalitativ och kvantitativ jämförbarhet. Ytterligare en fördel är att examensarbetet leder fram till konkreta förbättringsåtgärder hos det enskilda företaget eftersom tjänstemännen representerar det. Då en del av studien även riktad sig mot studenter och vad de förväntar sig av sina framtida arbetsgivare kan en del av examensarbetet appliceras även på andra organisationer, vilket ger en hög extern validitet. Då stora delar av resultatet bekräftar tidigare forskning i ämnet gavs arbetet en hög intern validitet.

Nackdelen med att endast undersöka en specifik organisation var att resultatet i helhet inte säkert kan appliceras på andra organisationer. Det kan endast appliceras om organisationer i så fall besitter likadana förutsättningar som det undersökta företaget vilket innebär en låg validitet. För att vidga studien till andra organisationer finns nya förutsättningar och värden att ta hänsyn till och resultaten kräver ett annat avseende. Det bör uppmärksammas att vid användning av metoder som observationer och intervjuer finns det alltid en risk att intervjuerna blir en nästan integrerad del av datainsamlingen (Bryman & Bell, 2017). Därför finns det anledning att diskutera reliabiliteten, det vill säga om resultatet hade blivit detsamma om någon eller några andra hade gjort studien.

3. Kunskapsöversikt

Denna kunskapsöversikt syftar till att redovisa den litteratur som ligger till grund för examensarbetet. Kapitlet innehåller vedertagna begrepp inom jämställdhet, tidigare forskning och dess teorier samt offentlig statistik som berör jämställdhet både generellt och inom byggbranschen. Kunskapsöversikten gör det möjligt för läsaren att få en grundläggande förståelse för ämnet.

3.1. Jämställdhet

För att främja jämställdhet i världen antogs år 1979 kvinnokonventionen av FN:s generalförsamling (Sveriges kvinnoorganisationer, 2021). Kvinnokonventionens syfte är att avskaffa alla former av diskriminering mot kvinnor och att kvinnor och män ska nå samma rättigheter och villkor. Vart fjärde år ska medlemsländerna lämna in en uppföljningsrapport gentemot hur de har levt upp till konventionens syfte och vilka åtgärder de vidtagit.

I Sveriges senaste uppföljningsrapport *Kvinnor i Sverige 2021* som granskades av FN 2021 beskrevs Sverige som ett föregångsland för jämställdhet, på grund av att landet i andra halvan av 1900-talet uppfann den reformistiska jämställdhetspolitiken (Sveriges kvinnoorganisationer, 2021). Reformen innehöll bland annat införande av särbeskattning, föräldraförsäkring och utbyggd barnomsorg, vilket möjliggjorde att kvinnorna kunde komma ut på arbetsmarknaden och bli självförsörjande. Enligt rapporten beskrivs det att Sveriges utveckling mot jämställdhet idag står still eller har gått tillbaka på flera centrala områden. Till exempel har inte inkomstskillnaderna mellan kvinnor och män minskat på 25 år och lågutbildade kvinnors livslängd sjunker. Rapporten uppmanar regeringen att fortsätta och forcera arbetet för att förbättra kvinnors och flickors rättigheter och villkor.

I motionen *Kvotering till bolagsstyrelser* beskrivs det att Sverige ligger efter flera andra länder i Europa i frågan om regler för att åstadkomma en jämnare könsfördelning i bolagsstyrelser (Riksdagen, 2018). Frankrike, Tyskland, Finland och Norge är alla länder som har valt att ställa hårda krav på jämställdhet i bolagsstyrelser. I motionen benämns det att kvotering inte är ett mål men att det är ett medel som fungerar. I Sverige finns det idag ingen lagstiftad kvotering.

Vidare presenterar SCB i boken *På tal om kvinnor och män* att endast 4 av de 30 största yrkena i Sverige har jämn könsfördelning (Arbetsmiljöverket, 2022). Detta visar att Sveriges arbetsmarknad är könsuppdelad och att det finns ett behov av att göra arbetsmiljön mer jämställd. Ytterligare en slutsats som Arbetsmiljöverket har dragit av deras regeringsuppdrag om kvinnors arbetsmiljö är att Sveriges arbetsmiljö är en jämställdhetsfråga och att det krävs ett genusmedvetet arbete för att synliggöra de strukturer som driver ohälsan relaterad till arbetsmiljö.

3.2. Kvinnor i en mansdominerad bransch

Som kvinna i en mansdominerad bransch finns det flera utmaningar (Acker, 2012). Acker omprövar 1970-talets teoretisering om könsrelaterade processer i organisationer med fokus på den könsbaserade understrukturen. Författaren anser att könsbaserad understruktur skapas i organiseringsprocesser där ojämlikheter byggs in i till exempel arbetsutformning, lönebestämmande och företagskultur. Resultat av Ackers undersökning visar att både löneskillnaderna och hierarkiskikten mellan könen har minskat under 40 år men att de fortfarande finns. Hennes resultat tyder på att ojämlikhet består trots de organisatoriska förändringar som skett från 1970-talet. Med grund i resultatet anser Acker att utvecklingen av teoretisering av genusprocessen fortfarande är relevant.

Lönegapet förväntades år 2021 att fortsätta att växa och till följd av detta har Europaparlamentet stiftat en ny lag om insyn i lönesättningen (Europaparlamentet, 2023). Den nya lagen innebär att lönesättningen ska baseras på könsneutrala kriterier, såsom könsneutrala arbetsvärderingssystem. Befattningar och lediga tjänster ska vara könsneutrala och rekryteringsprocesser ska ske på ett icke-diskriminerande sätt.

I en rapport genomförd av NIKK (Nordisk information för kunskap om kön) presenteras ett kunskapsbaserat underlag om vad som bidrar till könsstereotypa utbildningsval inom området naturvetenskap, teknik, ingenjörskunskap och matematik (Jansson & Sand, 2021). Rapporten syftar till att förstå varför studieval bidrar till att arbetsmarknaden är könssegregerad inom vissa branscher och yrken, både på individuell och strukturell nivå. Resultatet visar att en anledning till att flickor i synnerhet inte intresseras av tekniska ämnen är att de inte får samma förståelse för hur intressant och spännande de kan vara som pojkarna. NIKK anser att en bred rekrytering är en förutsättning för ett jämställt och inkluderande samhälle.

Elgoibar och Shikaku undersöker hur social hållbarhet inom organisationer kan nås med fokus på jämställdhet (Elgoibar & Shikaku, 2022). Författarna hävdar att köns mångfald i organisationen påverkar jämställdhet. Slutligen lyfter undersökningen flera fördelar med köns mångfald inom organisationen, såsom förbättrade beslutsprocesser, etiska beteenden samt bredare kunskaper och erfarenheter.

3.3. Kvinnor i byggbranschen

Byggbranschen är den mest mansdominerade sektorn i världen (Esnoz, 2022). Recalde Esnoz hävdar att den anses vara grov samt smutsig och därmed en olämplig plats för kvinnor. Esnoz beskriver att starkt mansdominerade yrken ofta leder till att kvinnan blir utanför vilket hindrar inträde och deltagande inom byggarbetsmarknaden. Ett ytterligare hinder som hon lyfter är diskrimineringen som kvinnor utsätts för vid rekryterings- och befordringsförfarandet. Med bakgrund i föregående gjordes en studie om kvinnors situation i byggbranschen, med syfte att förstå spanska byggnadsingenjörers inställning till jämställdhet beroende av kön. Det var 1353 byggingenjörer som svarade och resultatet visade att män, äldre arbetare, egenföretagare och höginkomsttagare var de som har mest ogynnsamma inställningar till jämställdhet. Dessa anser inte att åtgärder bör vidtas av yrkesorganisationen. Medan kvinnor i större utsträckning uppfattar diskriminering eller ojämlikheter på arbetsplatsen.

I Sverige är endast nio procent av cheferna inom byggbranschen kvinnor (Byggindustrin, 2019). För att få en förståelse för situationen har en undersökning gjorts gällande ledarskapskompetenser hos personer som är chefer inom den svenska byggbranschen. Syftet med undersökningen var att förstå om den bristande balansen mellan manliga och kvinnliga chefer har att göra med skillnader i chefskompetens. Författarna hävdar att resultatet följer de sociala normer som förväntas av könen. Vidare anser författarna att det viktiga med resultatet inte är skillnaden utan likheten mellan könen och drar därmed en slutsats om att kvinnliga chefer är lika kompetenta som manliga chefer i den svenska byggbranschen.

4. Resultat

I kommande avsnitt presenteras resultatet av examensarbetet. Utifrån enkäterna och intervjuerna har olika förbättringsåtgärder identifierats vad gäller jämställdhetsarbete utifrån studenters och anställdas perspektiv. Förbättringsåtgärderna som presenteras under 4.1 riktar sig till byggbranschen i helhet medan förbättringsåtgärderna som presenteras under 4.2 riktar sig till det specifika företaget.

4.1. Vad attraheras studenter av hos sina framtida arbetsgivare?

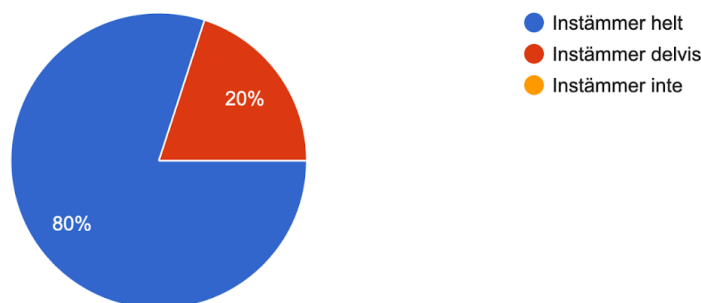
För att besvara frågeställningen “*Vad attraheras studenter av hos sina framtida arbetsgivare med avseende på jämställdhet?*” har en enkät skickats ut till studenter i årskurs tre inom samhällsbyggnad på Chalmers tekniska högskola. Det var totalt 40 studenter som besvarade enkäten varav 55 procent var kvinnor och 45 procent män. Vidare har även fyra semistrukturerade intervjuer genomförts varav respondenterna var 50 procent kvinnor respektive män. De citat som framkommer i kapitlet kommer från de genomförda intervjuerna.

4.1.1. Jämställdhet är viktigt på studenternas framtida arbetsplats

I enkät S ansåg 100 procent av de tillfrågade studenterna att jämställdhet är viktigt på sin framtida arbetsplats, varav 80 procent instämmer helt och 20 procent instämmer delvis, se figur 1. Enligt enkät S instämmer 80 procent av studenterna med att de kommer att söka sig till bolag som de vet arbetar med och står för jämställdhet, varav 32,5 procent instämmer helt och 47,5 procent instämmer delvis. I intervjustudien framgick det att studenterna ansåg att det är viktigt att alla ska känna sig välkomna och bekväma på sin arbetsplats. Det beskrevs vidare att jämställdhet sågs som en förutsättning för att det ska finnas möjlighet till öppna dialoger, kunskapsutbyten och inkluderande diskussioner på arbetsplatsen, eftersom studenterna ansåg att det resulterar till en attraktiv arbetsplats där anställda trivs och presterar bättre.

Jämställdhet är viktigt på min framtida arbetsplats.

40 svar



Figur 1: Diagram visar svar från enkät S

“Ja, det är det är viktigt med jämställdhet. Därför att det är viktigt att folk känner sig välkomna och att alla kommer göra ett bättre jobb om man är trygg på sin arbetsplats.”

- Student, kvinna 22 år.

Under intervjustudien framgick olika faktorer som de tillfrågade studenterna ansåg indikerade på att ett företag arbetar och står för jämställdhet. Det lyftes att det är särskilt viktigt att företag visar upp kvinnliga medarbetare och deras karriärer eftersom de kvinnliga studenterna då kan identifiera sig med medarbetarna vilket kan resultera i att fler kvinnor söker sig till företaget om de ser att det finns möjlighet för en intern karriär där oavsett kön.

Ytterligare en faktor som beskrevs indikera på att ett företag är jämställt är att de vid representationer som gästföreläsningar och mässor visar upp både kvinnliga och manliga anställda. De kvinnliga anställda ges då möjlighet att berätta om upplevelser från företaget och branschen, dessutom får studenterna ställa frågor. Utifrån det mötet kan förutsättningar skapas för en mer inbjudande och jämställd bransch.

Under intervjustudien var studenterna tydliga med att de i framtiden förväntar sig en jämställd arbetsplats där personal rekryteras utifrån vilka kunskaper och färdigheter de besitter. De vill se ett försök till att rekrytera fler kvinnor till byggbranschen och att kvotering kan vara ett verktyg för att nå en jämn könsfördelning. Ytterligare ett verktyg som benämndes är att det behövs ett aktivt arbete i de lägre åldrarna för att attrahera unga kvinnor till branschen. Studenterna menar att det är viktigt att visa upp branschen och få fler unga kvinnor att välja till exempel teknik, natur eller bygg på gymnasiet.

“Försök att kvotera in kvinnor lite grann, men på villkor att det ska vara någon form av kvalitetskvot också.”

-Student, man 23 år

“Det är klart att vi kan försöka göra en kvotering och anställa fler av vilket kön som nu är underordnat.”

-Student, kvinna 24 år

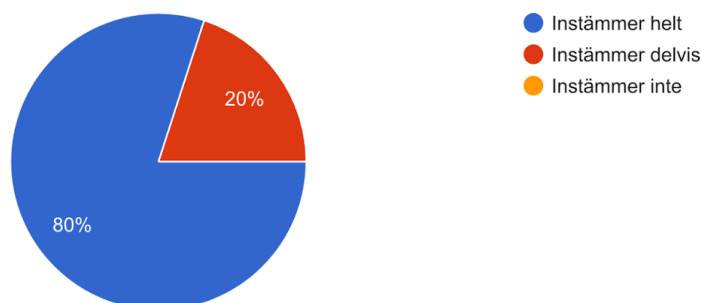
I enkät S ansåg respondenterna att det finns vissa omständigheter på ett företag som är viktiga för att de ska attraheras av ett företag och vilja arbeta kvar. Nedan presenteras de populäraste svaren hos studenterna vilket innefattar att framtida arbetsplatsen ska inneha en trygg psykosocial arbetsmiljö, de vill se jämställdhetspolicys och chefer som agerar. Slutligen sammanställs det vad studenterna ansåg är viktigt för att de ska vilja arbeta kvar på den framtida arbetsplatsen.

4.1.1.1. En trygg psykosocial arbetsmiljö fri från machokultur

Enligt enkät S instämmer alla studenter i att det är av stor vikt att den psykosociala arbetsmiljön är anpassad till både kvinnor och män, 80 procent instämmer helt och 20 procent instämmer delvis, se figur 2. Under intervjustudien framkom det att studenterna värdesätter en trygg anställning och rekryteringsprocess, möjlighet till personlig utveckling inom företaget och ett bra samarbete samt jargong i gruppen. De ansåg att en trygg psykosocial arbetsmiljö är viktig för trivsel och framgång för både de själva och företaget. Studenterna uttryckte dock en oro kring att machokulturen har en negativ inverkan på en trygg psykosocial arbetsmiljö.

Det är viktigt att den psykosociala miljön på min framtida arbetsplats är anpassad till både kvinnor och män. (Tex språk, machokultur, jargong osv)

40 svar



Figur 2: Diagram visar svar från enkät S

I intervjustudien framkom det att studenterna har en stark medvetenhet kring machokultur och flera har egna erfarenheter. Studenterna väntar sig en viss utsatthet av machokulturen när de som nyexaminerade kommer ut till sin första arbetsplats. Beroende på kön antydde de att de antingen indirekt eller direkt kan komma att känna sig obekväma på grund av machokulturen. De kvinnliga studenterna som tillfrågades känner en oro för att själva utsättas för machokulturen medan de tillfrågade männen inte är oroliga för att själva utsättas utan i stället för att se andra bli utsatta eller bidra till machokultur.

“Underentreprenörerna hade noll respekt för mig för att jag var tjej. Jag bad några ventilationsgubbar att plocka undan sina ventiler och då sa en av dem att 'Du är inte min morsa så du kan sluta.' Jag svarade 'Nej, tur det. Du får lösa det där.' Och då spottade han mig i ansiktet.”

-Student, kvinna 24 år

“Jag känner mig obekväma för andras skull snarare än för min egen skull.”

-Student, man 23 år

Studenterna tror att det är den hårda machokulturen som gör att kvinnor inte trivs i byggbranschen, och att denna är grundad i att branschen är mansdominerad. De menar att kvinnor känner sig skrämnda av att börja på en arbetsplats där det inte finns andra kvinnor. Studenterna ansåg att trygghet kan skapas genom att kvinnor omges av kvinnor och att detta i sin tur leder till att machokulturen minskar eller försvinner helt.

Pondus och maktpositioner är ord som uppkom som oroande under intervjustudien från studenterna. De indikerade att det kan vara svårt att säga ifrån personligen till medarbetare som har en högre position än en själv och att personer med längre yrkeserfarenhet har mer pondus. Flera av studenterna gav förslag på olika sätt att säga ifrån som nyexaminerad om en machosituation skulle uppstå. De menar att det kan vara lättare att prata med en handledare, HR-personal eller ledningen på företaget snarare än att själva säga ifrån direkt. Vidare tycker studenterna att det är bra när företag har en visselblåsarfunktion där en kan säga ifrån anonymt.

“Inte så lätt som nyexaminerad kanske att sätta sig emot mot de som har varit på bygget längst av alla. Och framför allt kanske inte för en tjej som är nyexaminerad att sätta sig emot en hundrafemtio kilos arbetsledare.”

-Student, man 23 år

Utifrån studenternas erfarenheter och förslag tyder resultatet av intervjustudien på att de är måna om att deras framtida arbetsgivare skall ta ansvar för att den psykosociala arbetsmiljön är hållbar för alla anställda. De ser vikten av nära kommunikation med chefer och företagsledning för att upprätthålla en transparent arbetsmiljö. Studenterna tillika de framtida arbetstagarna attraheras av en trygg psykosocial arbetsmiljö där alla anställda inkluderas oavsett kön.

4.1.1.2. Policys för jämställdhet

I enkät S framkom det att 47,5 procent av studenterna önskar en jämställdhetspolicy på sin kommande arbetsplats och att det är viktigt för att de ska jobba kvar. Under intervjustudien framkom av majoriteten att det är riktlinjer för den kvalitativa jämställdheten som är viktigast och att en jämställdhetspolicy kan ses som en försäkran om att företaget arbetar mot det. Studenterna värderar ärlighet, transparens och respekt högt och framför allt att både kvinnor och män ges samma förutsättningar och villkor för ett arbete samt att den anställda bedöms utifrån prestation och inte utifrån vilket kön en identifierar sig som.

I intervjustudien framkom det en oro för att policyn inte ska följas av alla som är delaktiga i ett projekt. Det beskrevs vidare att frånsteg från policyn bör leda till konsekvenser för den berörde. Vilken typ av konsekvens som kan tänkas ske har studenterna delade meningar om. Det framgick att för hårda konsekvenser som exempelvis avskedning kan ge värre följder för företaget än att en policy inte följs. Majoriteten ansåg dock att hårda konsekvenser kan vara nödvändigt för att det ska kunna ske en förändring. Vidare jämförde studenterna jämställdhetsfrågan med miljöfrågor, företag jobbar hårt för att uppnå diverse certifieringar inom miljö och dessutom ställs det höga krav gällande miljön. De ansåg då att det även för jämställdhet bör ställas krav och finnas certifieringar.

“Det ska finnas någon form av konsekvens. Men samtidigt så kanske det blir svårt i ett företag med många äldre arbetare som har gjort på sitt sätt hela tiden och då brutit mot policyn. Ska man då sparka alla, blir det inte mycket kvar till företag och då gynnas inte företaget. Men mindre konsekvenser tror jag absolut är bra. Man kan ta det stegvis. Till en början så är det små konsekvenser som trappas upp vid upprepat beteende. Slutligen så ryker de.”

-Student, man 23 år

“Det som är tragiskt är att jag tror att man måste sätta hårt mot hårt. Jag tror att man måste tappa jobb på att folk inte följer policys. Det är så folk blir tvingade att anpassa sig. Det är ju samma sak med typ miljöcertifiering. Det är klart att det är billigare för företag att inte uppnå det men de förlorar jobb om de inte uppnår det.”

-Student, kvinna 24 år

“Svårigheten är att få alla att följa en policy och att hålla policyn ner till underentreprenörer. Ofta ställer man krav på miljö och certifieringar på underentreprenörer. Varför ska vi inte ställa det på jämställdhet också?”

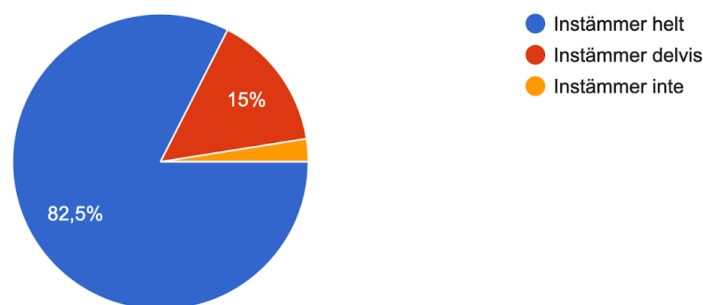
-Student, kvinna 24 år

4.1.1.3. En arbetsgivare som agerar och tar ansvar

Enligt enkät S instämmer 97,5 procent av respondenterna att det är viktigt att chefer på deras framtida arbetsplats tar ansvar för en ökad jämställdhet, varav 82,5 procent instämmer helt och 15 procent instämmer delvis, se figur 3. Det framkom i intervjustudien att studenterna förväntar sig en öppen dialog mellan ledning och anställda, att cheferna är lyhörda efter de anställdas åsikter oavsett kön och även visar att de åtgärdar medarbetarnas förbättringsförslag. Dessutom är det viktigt att jämställdhet diskuteras och uppmuntras på arbetsplatsen. Detta menar studenterna indikerar på att arbetsgivaren tar ansvar och aktivt arbetar med jämställdhet. Vidare är viktigt att arbetsgivaren tillhandahåller fysiska förutsättningar för jämställdhet som exempelvis omklädningsrum och arbetskläder som passar alla.

Det är viktigt att chefer på min framtida arbetsplats tar ansvar för en ökad jämställdhet.

40 svar



Figur 3: Diagram visar svar från enkät S

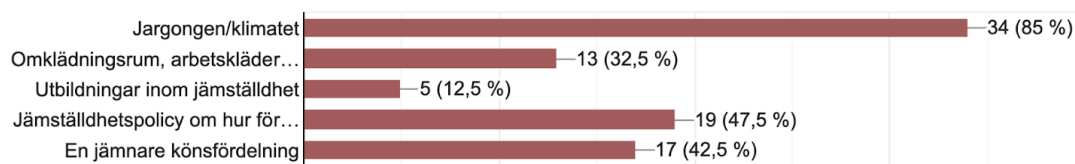
I intervjustudien framkom det att studenterna finner en viss oro i att personalcheferna inte befinner sig på arbetsplatsen och att det då kan skapa en distans mellan arbetsplatsen och personalansvariga. För att motverka det presenterades ett förslag om att personalchefer kan arbeta närmare arbetsplatserna. Förslaget innebar att cheferna kan visa upp sig mer och finns tillgängliga samt hålla mer frekvent kontakt och uppföljning med medarbetare.

4.1.1.4. Studenternas villkor

Sammanfattningsvis ansåg studenterna enligt enkätstudien att följande parametrar är viktiga för att de ska vilja arbeta kvar på en arbetsplats, se figur 4. Av de fem populäraste svaren från enkätstudien fanns också utbildning inom jämställdhet, det diskuterades inte under intervjustudien.

Följande företagskultur, omständigheter och policys anser jag är viktigt för att jag ska jobba kvar på en arbetsplats, ge gärna ytterligare exempel: (Det går att välja flera alternativ)

40 svar



Figur 4: Stapeldiagrammet visar svar från enkät S

4.2. Hur arbetar ett företag inom byggbranschen med jämställdhet idag?

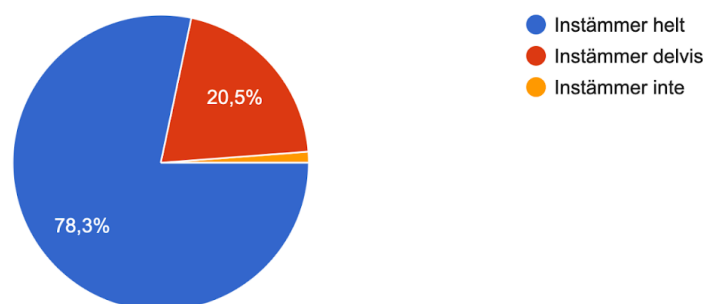
För att besvara frågeställningen "Hur arbetar ett företag inom byggbranschen med jämställdhet idag och vad kan förbättras inom organisationen?" har enkät T skickats ut till tjänstemän på BRA. Det var totalt 83 tjänstemän som besvarade enkäten varav 14,5 procent kvinnor och 85,5 procent män. Vidare har det även genomförts fyra semistrukturerade intervjuer varav respondenterna är 50 procent kvinnor respektive män. De citat som framkommer i kapitlet är tagna från intervjuerna.

4.2.1. Jämställdhet är viktigt för medarbetarna

Enligt enkät T instämmer 98,8 procent med att jämställdhet är viktigt på arbetsplatsen, varav 78,3 procent instämmer helt och 20,5 procent instämmer delvis, se figur 5. Under intervjustudien med anställda på BRA framkom det att jämställdhet ses som en självklarhet inom de olika arbetslagen.

Jämställdhet är viktigt på min arbetsplats.

83 svar



Figur 5: Diagram visar svar från enkät T

Vidare under intervjustudien ställdes frågan huruvida arbetslagen pratar om jämställdhet, där svaren såg olika ut beroende på tjänst och arbetsplats. Enligt intervjustudien med chefsposition ute i projekt pratar han ofta med sina kvinnliga medarbetare för att se till att de trivs och upplever att projektet är en jämställd arbetsplats.

“Nej, det är ingenting som vi har som ett stående samtalsämne. Jag som chef pratar ofta med mina tjejer om hur de upplever det. På denna arbetsplats är det väldigt bra och tjejerna trivs bra här. Jag tror inte att det är så på alla byggen och på alla arbetsplatser.”

-Platschef, man 49 år

I enkätstudien instämmer 94 procent att organisationen kan bli framgångsrik av jämställdhet, varav 66,3 procent instämmer helt och 27,7 procent instämmer delvis. Det framkom under intervjustudien att de anställda är måna om att kollegor anställs utifrån den kompetens de besitter oberoende av kön, ålder och etnicitet. Samtidigt tror de att en jämnare könsfördelning kan leda till en mer jämställd arbetsplats och en bättre arbetsmiljö. Respondenterna är överens om att en variation av könen ger olika perspektiv, olika erfarenheter, olika kompetenser, minskad machokultur och långsiktigt bättre resultat.

“Jag tror att de olikheter kvinnor och män har tillsammans gynnar projekt.”

-Platschef, man 49 år

“Ja, jag tror det kan leda till en god arbetsmiljö. Jag tror nästan alla arbetsplatser skulle tjäna på att ha lite blandat. Man ska inte skilja på kvinnor och män, alla har ju olika egenskaper, olika humör och olika personligheter. Ju mer blandat det är desto mer kan man lära av varandra och det tror jag inte skadar någon egentligen.”

-Arbetsledare, man 22 år

Under intervjustudien framkom det att de anställda är emot att kvotera in människor till företaget men är tydligt angelägna om att det vore bra om det anställs fler kvinnor inom byggbranschen. De tror att det är viktigt att nå ut till och marknadsföra sig mot kvinnor i ung ålder redan under utbildningen. BRA har idag ett samarbete med Chalmers tekniska högskola där de är huvudsponsorer till kandidatprogrammet inom samhällsbyggnadsteknik. Med detta samarbete vill de visa upp organisationen för att locka fler studenter till just byggbranschen. De anställda är vidare överens om att alla ska ha samma förutsättningar för att söka jobb inom byggbranschen, såväl psykosociala som fysiska.

“Samtidigt vill vi ju inte på något sätt kvotera in tjejer bara för att vi ska nå en femtio/femtio-siffra. Utan det ska ju vara för att du är bäst för den du är oberoende av kön, ålder, etnicitet. Det är viktigt att vi i rekryteringen är så objektiva som möjligt och att det finns alla förutsättningar som till exempel att det finns omklädningsrum till tjejer.”

-HR-chef, kvinna 29 år

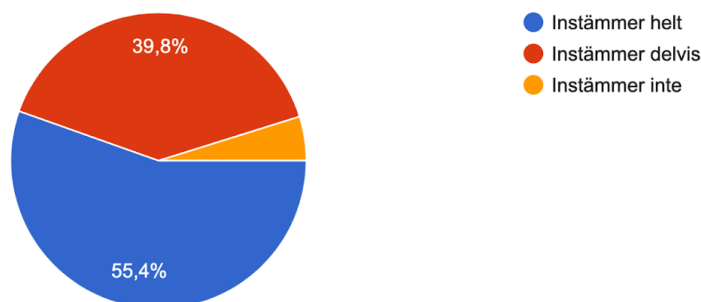
Enligt enkät T ansåg respondenterna att organisationen är jämställd till viss del och arbetar med jämställdhet men att det finns olika förbättringsåtgärder. Nedan presenteras det hur företaget arbetar med den psykosociala arbetsmiljön och vilka svårigheter det finns kring den. Vidare framförs tjänstemännens syn på en jämställdhetspolicy och avsaknaden av den samt hur företaget aktivt agerar för jämställdhet. Slutligen sammanställs det vad organisationen kan förbättra med avseende på jämställdhet.

4.2.1.1. En trygg psykosocial arbetsmiljö på väg bort från machokultur

Enligt enkät T instämmer 95,2 procent att den psykosociala arbetsmiljön på arbetsplatsen är en tillåtande miljö, anpassad och jämlik för både kvinnor och män, varav 55,4 procent instämmer helt och 39,8 procent instämmer delvis, se figur 6. Under intervjustudien framkom det att tjänstemännen trivs bra inom organisationen och upplever en härlig stämning. De förklarade att de har roligt på sin arbetsplats, att företaget har korta beslutsvägar och kan ses som en platt organisation. Organisationen expanderar och lyckas bevara sin personlighet, från huvudkontoret till produktionen.

Den psykosociala miljön på min arbetsplats är en tillåtande miljö, anpassad och jämlik för både kvinnor och män. (Tex språk, kultur, jargong osv)

83 svar



Figur 6: Diagram visar svar från enkät T

Vidare framkom det att 50,6 procent ansåg att machokulturen är något som kan förbättras inom organisationen. Under intervjustudien berättade alla tjänstemän att det förekommer machokultur inom organisationen. Respondenterna är eniga om att de upplever det främsta förekommandet av machokultur ute i produktionen hos de äldre medarbetarna och hos yrkesarbetarna. De ser däremot en förbättring med tiden genom att samhället förändras, det sker generationsbyten och folk blir mer medvetna kring jämställdhet. En ytterligare faktor till förbättringen anses också vara att det börjar komma in fler kvinnor på arbetsplatserna vilket respondenterna upplever resulterar i att männen vårdar språket och jargongen mer i kvinnornas sällskap.

“Det är ju väletablerat, liksom machokultur inom hela byggbranschen egentligen. Så att det reflekterar ofta inte ens över och nästan aldrig menar de något illa.”

-HR-chef, kvinna 29 år

4.2.1.2. Policys för jämställdhet

En jämställdhetspolicy ansåg 24 procent av tjänstemännen är en förbättringsåtgärd inom organisationen enligt enkät T. Under intervjustudien framkom det att organisationen i dagsläget inte har en jämställdhetspolicy men att det finns en jämställdhetsplan. Vidare har tjänstemännen olika åsikter kring huruvida en jämställdhetspolicy bidrar till jämställdhet eller inte. Majoriteten av respondenterna tror inte att en jämställdhetspolicy hade gjort självaste företaget mer jämställt.

“Nej. Vi har ju alla diverse policyer, allting handlar om hur vi aktivt jobbar. Att skriva en policy betyder egentligen ingenting om man inte aktivt jobbar efter den.”

-Platschef, man 49 år

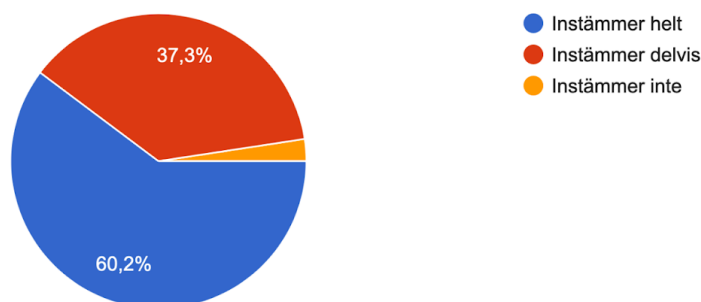
De tjänstemän som ställde sig negativt till en jämställdhetspolicy menar att problemet med policys är att inte så många läser dem. Respondenterna framförde att det kan se bra ut med en policy men att det viktigaste arbetet är hur alla agerar. Däremot tror en av tjänstemännen att en jämställdhetspolicy kan bidra till ett ramverk att förhålla sig till. Respondenterna i intervjustudien vill att en jämställdhetspolicy ska innehålla regler för likabehandling och att arbetsplatsen ska anpassas så att förutsättningar finns för alla att utföra samma arbete.

4.2.1.3. En arbetsgivare som agerar och tar ansvar

I organisationen upplever 97,5 procent av de anställda som svarat på enkät T att chefer inom organisationen tar ansvar för en ökad jämställdhet, varav 60,2 procent instämmer helt och 37,3 procent instämmer delvis, se figur 7. Under intervjustudien berättade en anställd om att organisationen i helhet, och specifikt chefer, ser till att kvinnor på arbetsplatsen känner sig välkomnade och bekväma i alla aspekter.

Inom vår organisation tar chefer ansvar för en ökad jämställdhet.

83 svar



Figur 7: Diagram visar svar från enkät T

“Han som då var min platschef var väldigt noggrann med det redan från början och såg till att jag hade ett eget omklädningsrum, att jag hade jag kläder som passar och han uppmuntrade mig väldigt mycket och sa 'Gud, det är så kul att du är här.' Jag kände mig bekväm från dag ett och har väl egentligen inte stött på några problem med det faktum att jag är tjej.”

-Arbetsledare, kvinna 25 år

Cheferna i organisationen har en stor inverkan och ett stort ansvar med avseende på jämställdhetsarbetet, det är dem som visar vägen för de anställda. Idag pratas det inte om jämställdhet i förebyggande syfte i de olika arbetslagen, det ses inte som ett behov. Respondenterna menar dock att det är viktigt att chefer ska säga ifrån om det förekommer machokultur på arbetsplatsen, för då kommer andra också att göra det.

“Jag tror att en chef måste vara ett föredöme. Om våra chefer tydligt visar var gränserna går och jobbar för jämställdhet så kommer det smitta av sig.”

-Platschef, man 49 år

Under intervjustudien framkom att vid händelse av machokultur ser åtgärderna lite olika ut beroende på situation. De anställda kan givetvis säga ifrån direkt till personen som betar sig fel och de blir också uppmuntrade av BRA till att våga göra det. Under intervjustudien framkom det att de anställda känner sig trygga med att cheferna står bakom dem vid en tillsägelse. Vidare kan de också rapportera en händelse i organisationens app genom så kallad “visselblåsning” eller säga till sin närmaste chef. Om den som betett sig illa inte förbättrar sitt beteende efter en tillsägelse eller att det handlar om kränkande särbehandling kan HR bli inkopplad för att vidare utreda ärendet.

“Jag känner absolut att jag är jättebekväm i att säga ifrån om jag skulle uppleva någonting i produktionen, eftersom jag vet att mina chefer tycker att det är jätteviktigt och att de har min rygg. För BRA vill att alla ska känna sig bekväma.”

-Arbetsledare, kvinna 25 år

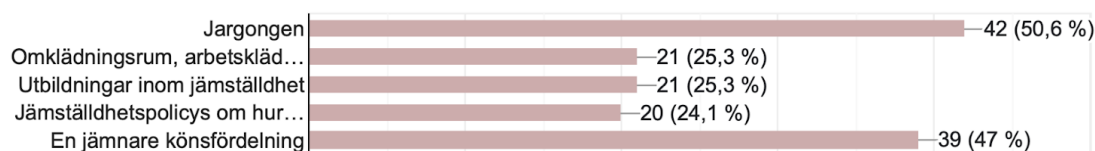
4.2.1.4. Vad ansåg tjänstemän kan förbättras inom organisationen?

Sammanfattningsvis ansåg tjänstemännen enligt enkät T att följande parametrar är viktiga förbättringsåtgärder inom organisationen, se figur 8. Under intervjustudien tog respondenterna upp en del ytterligare förbättringsåtgärder för företaget. Den allra viktigaste förbättringsåtgärden enligt tjänstemännen som svarat på enkäten är machokulturen och jargongen. Enligt enkätstudien ansåg 50,6 procent att detta kan förbättras och samtliga respondenter under intervjustudien menar att det viktigaste i arbetet med avseende på jämställdhet är att machokulturen försvinner helt, eftersom det är då företagen kan attrahera fler kvinnor och få dem att trivas på sin arbetsplats.

För att machokulturen ska försvinna behövs normen inom byggbranschen ändras, de anställda menar att kön inte ska spela någon roll för en viss yrkesroll. På den vägen kan byggbranschen bli mer jämställd, både ur det kvalitativa och det kvantitativa perspektivet. Ytterligare sätt att få bort machokulturen är att arbeta mot den, detta genom att prata om jämställdhet och machokultur i förebyggande syfte och på så sätt trygga kvinnornas plats i byggbranschen.

Detta anser jag kan förbättras inom vår organisation, ge gärna ytterligare exempel: (Det går att välja flera alternativ)

83 svar



Figur 8: Stapeldiagrammet visar svar från enkät T

Enligt enkätstudien ansåg 25,3 procent att omklädningsrum och arbetskläder anpassat till både kvinnor och män är en förbättringsåtgärd inom organisationen. Under intervjustudien framkom det att tjänstemännen tycker att det är viktigt att det finns omklädningsrum till alla för att arbetsplatsen ska vara jämställd. De bekräftar att det brukar finnas på de flesta arbetsplatser. Vidare ses en jämställdhetspolicy som en förbättringsåtgärd och något som kan bidra till ett ramverk att förhålla sig till. Däremot var majoriteten av respondenterna vid intervjustudien negativt inställda till att policys fungerar i praktiken.

Att nå en jämnare könsfördelning inom organisationen ansåg 47 procent är en förbättringsåtgärd enligt enkätstudien. Under intervjustudien framkom olika metoder för hur företaget kan gå till väga för att lyckas attrahera och nå ut till fler kvinnor exempelvis genom att företaget väljer att visa upp sig och de kvinnor som jobbar där idag, för att attrahera fler unga kvinnor till just byggbranschen. Vidare tror respondenterna på att arbeta med högskolor och erbjuda besök för att ge studenter möjlighet att prata med anställda och se hur arbetsplatserna funkar i praktiken. Slutligen belyste respondenterna att det är viktigt med objektiv rekrytering för att agera jämställt. En parameter som inte diskuterades under intervjustudien var utbildning inom jämställdhet men som 25,3 procent ansåg är en förbättringsåtgärd.

5. Diskussion

I detta avsnitt lyfts och kommenteras de delar av resultatet som bedöms intressanta för arbetet. Vidare görs relevanta jämförelser med befintliga fakta och forskning inom området som presenteras i kapitel tre, kunskapsöversikt. Syftet med diskussionen är att skapa förutsättningar för att kunna dra slutsatser för examensarbetet.

5.1. Jämställdhet är viktigt

Studiens resultat visar att alla respondenter, såväl studenter som anställda, är överens om att jämställdhet är viktigt. Respondenterna som deltagit i studien ser jämställdhet som en förutsättning för öppna dialoger, kunskapsutbyten och inkluderande diskussioner eftersom det resulterar i en attraktiv arbetsplats där anställda trivs och presterar bättre. Sålunda stämmer resultatet överens med den forskning Elgoibar & Shijaku presenterar. Resultatet visar att en jämnare könsfördelning kan leda till en mer jämställd arbetsplats och en bättre psykosocial arbetsmiljö. Trots detta är byggbranschen mansdominerad och förväntas inte bli jämställd före 2047.

Vidare framkommer det från resultatet att både studenter och anställda är emot machokulturen men att den än idag existerar. Respondenterna är eniga om att de främst är de äldre medarbetarna som bidrar till machokulturen och menar att den kommer att försvinna med tiden. Enligt rapporten som Sveriges kvinnoorganisationer gav ut 2021 har Sveriges jämställdhetsutveckling stannat av och till och med gått baklänges inom flera områden. Argumentet att det kommer bli mer jämställt med tiden är alltså ett primitivt sätt att angripa frågan kring jämställdhet eftersom forskningen visar motsatsen. Jämställdheten är något som behöver jobbas aktivt med. Trots detta pratas det inte om jämställdhet på arbetsplatsen, varken ur ett kvalitativt eller ett kvantitativt perspektiv.

I resultatet identifieras flera förbättringsåtgärder både ur det kvantitativa och det kvalitativa jämställdhetsperspektivet. I resultatet presenteras två verktyg för hur byggbranschen kan nå en jämnare könsfördelning och därmed arbeta med den kvantitativa jämställdheten. Det första verktyget som presenteras är kvotering. Studenterna ansåg att kvotering kan vara ett medel till skillnad från arbetstagarna som ställer sig negativa till att kvotera in kvinnor till byggbranschen. I resultatet lyfts det i stället att det viktigt med rätt människa på rätt plats och könet inte ska ha någon betydelse. Vidare visar resultatet att det andra verktyget är ett arbete i de lägre åldrarna är viktigt för att lyckas intressera tjejer till att vilja utbilda sig inom teknik eller bygg på gymnasiet, detta kan på lång sikt leda till en jämnare könsfördelning i byggbranschen. Enligt rapporten *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv* bekräftar författarna att en anledning till att flickor i synnerhet inte intresseras av tekniska ämnen är att de inte får samma förståelse för hur intressant och spännande de kan vara som pojkarna. Därav förespråkar rapporten att en bred rekrytering är en förutsättning för ett jämställt och inkluderande samhälle.

Exempel på åtgärder som berör det kvalitativa jämställdhetsperspektivet är främst riktade mot att förhindra machokulturen och bidra till en god psykosocial arbetsmiljö. Detta genom att exempelvis införa en jämställdhetspolicy, säga ifrån direkt till personen som betar sig fel och genom chefer som föregår med gott exempel. För att nå en transparent miljö är nära kommunikation med chefer och företagsledning viktigt. Vidare visar resultatet att trygghet kan skapas genom att kvinnor omges av kvinnor och att detta i sin tur leder till att machokulturen minskar eller försvinner helt.

5.1.1. En trygg psykosocial arbetsmiljö som vill bli fri från machokulturen

Resultatet visar att både studenter och arbetstagare har samma bild av en trygg psykosocial arbetsmiljö. De värdesätter främst att arbetsmiljön är trygg genom att den är anpassad till både kvinnor och män. Vidare tyder resultatet på att det finns en oro kring att machokulturen har en negativ inverkan på en trygg psykosocial arbetsmiljö. 85 procent av studenterna ansåg att en bra arbetskultur och jargong är viktigt för att de ska arbeta kvar på den framtida arbetsplatsen. På företaget ansåg 50 procent av de anställda att en förbättringsåtgärd är machokulturen och jargongen.

Resultatet tyder på att en arbetsplats med både män och kvinnor har en bättre jargong och därmed tryggare psykosocial arbetsmiljö än en arbetsplats med endast män vilket indikerar på jämställdhet. Detta stöds av Esnoz forskning som visar att män och äldre arbetare är de som har mest ogynnsamma inställningar till jämställdhet. Studenterna tror att kvotering kan vara en lösning för att uppnå en jämställd arbetsplats ur ett kvantitativt perspektiv och på så sätt även uppnå en bättre jargong och psykosocial arbetsmiljö ur ett kvalitativt perspektiv. Till skillnad från arbetstagarna som inte ser kvotering som en alternativ lösning. Vi anser att kvotering kan vara ett sätt att särbehandla, om det inte är av karaktären måttfull kvotering.

Det indikeras på en viss skillnad mellan vad kvinnliga och manliga studenter har upplevt och tycker om machokulturen. Möjligen är det även därför en skillnad mellan vad de kvinnliga och manliga studenterna tycker är rimliga åtgärder vid förekommande av machokultur. Kvinnorna ansåg att hårdare konsekvenser är bättre för att arbeta bort machokulturen, medan männen tycker att konsekvenserna stegvis kan bli hårdare vid upprepade överträdelser.

5.1.2. Jämställdhetspolicy

En jämställdhetspolicys befinnande är det studenterna och arbetstagarna är mest oense om enligt resultatet. Nästan hälften av studenterna önskar enligt enkätstudien en jämställdhetspolicy på sin framtida arbetsplats och tycker att det är viktigt för att de ska vilja arbeta kvar, medan endast en fjärdedel av arbetstagarna finner en jämställdhetspolicy som en förbättringsåtgärd. Detta stärkts tydligt under intervjustudien med arbetstagarna där majoriteten ställer sig negativt till en jämställdhetspolicy.

Studenterna ser en jämställdhetspolicy som en försäkring om att organisationen i fråga arbetar för jämställdhet. De befintliga arbetstagarna tror däremot inte att en jämställdhetspolicy gör ett företag mer jämställdhet utan snarare att agerandet gör skillnad. I resultatet framkommer det att arbetstagarna dels ställer sig negativt till en jämställdhetspolicy på grund av att den inte kommer att användas eller läsas. För att förstärka tillgängligheten av jämställdhetspolicyn samt för att öka policyns användande och synlighet på en arbetsplats anser vi att posters på till exempelvis toaletter eller vid fikarummen kan vara bra strategier. Dessa posters bör vara lättlästa och konkreta för att ytterligare öka användarmöjligheten. Genom att göra jämställdhetspolicyn tillgänglig för alla kan fler välja att agera efter den och nya diskussioner kan ta rum som berör jämställdhet.

En återkommande faktor i resultatet är den svårighet som finns att få en jämställdhetspolicy att följas och vilka konsekvenser som kan användas vid överträdelse mot den. På företaget idag kopplas HR in vid kränkningar och särbehandlingar, dock förklarades det inte djupare vad nästa steg i en sådan process kan vara. Första steget kan vara en bra metod för att hantera överträdelse mot jämställdhetspolicy. Studenterna kan även tänka sig hårdare åtgärder som exempelvis avslutad anställning vid upprepade överträdelser. Detta kan ses drastiskt men vara nödvändigt för att nå en mer jämställd byggbransch. Vi anser att en jämställdhetspolicy kan vara ett bra medel för att sätta upp regler och riktlinjer på ett företag, om inte främst för de som är mindre insatta i jämställdhetsfrågan.

5.1.3. En arbetsgivare som agerar

Parametern som samlar alla respondenter i resultatet är hur en arbetsgivare bör agera mot dennes anställda. Det anses vara viktigt med lyhörda chefer och en känsla av välkomnande när en nyanställd börjar på företaget. Både studenter och anställda är överens om att det är viktigt att chefer tar ansvar och är ett gott föredöme samt visar vägen i jämställdhetsfrågan. Studenterna vill att jämställdhet diskuteras och uppmuntras på arbetsplatsen. Idag pratas det inte om jämställdhet i ett förebyggande syfte vilket hade kunnat förändras för att gynna organisationen i deras jämställdhetsarbete. Dessutom tyder resultatet på att människan ska ses utifrån individen och inte könet, vid såväl rekrytering som i de anställdas vardag och att detta är upp till arbetsgivaren som organisation. Genom att se människan utifrån individ och inte könet menar de anställda att BRA agerar jämställt.

Resultatet tyder på att alla anställda ska ha samma möjligheter till karriär inom företaget oavsett kön. Trots detta är det idag en väldigt liten andel kvinnliga chefer inom byggbranschen och företaget. Det kan bero på att den totala andelen kvinnor inom företaget är liten men det går även att dra andra slutsatser. Bland annat till Ackers forskning med fokus på organisationers könsbaserade understruktur där ojämlikheter byggs in i till exempel arbetsutformning och rekrytering. Vi tror att lönegapet möjligen kan vara en ytterligare orsak till den låga andelen kvinnor i branschen generellt och på chefspositioner. Detta förväntas dock minska till följd av den nya lagen som innebär en könsneutral och transparent lönesättning, vilket vi tror kan gynna en jämn könsfördelning inom byggbranschen. Enligt resultatet samt tidigare studier inom NIKK är en bred rekrytering viktigt för både företaget och de presumtiva arbetstagarna. Något som tyder på att en arbetsgivare agerar jämställt är exponeringen av kvinnor vid event såväl som via sociala kanaler. Detta gör BRA till viss del idag men studenterna vill se en större könsfördelning mellan de olika rollerna. De ser vikten av att företaget visar upp roller som de själva kan söka sig till efter avslutad utbildning, inom både projektering och produktion.

5.1.4. Studenternas villkor och arbetstagarnas förbättringsåtgärder

BRA möter idag delar av de villkor som studenterna ansåg vara viktiga för att de ska vilja jobba kvar på en arbetsplats och de är måna om att det ska finnas en jämställdhetspolicy. Idag har BRA ingen jämställdhetspolicy utan en jämställdhetsplan vilket hade kunnat förändrats för att möta kraven. Det är trots allt dagens studenter som är de framtida arbetstagarna hos företagen inom byggbranschen. Dessutom vill studenterna se ett aktivt arbete mot machokulturen och ha en jämn könsfördelning. Å ena sidan tyder resultatet på att BRA inte arbetar aktivt mot machokulturen då de inte finns tydliga åtgärder för arbetet mot machokulturen.

Å andra sidan ansåg de anställda på företaget att det är en god och trygg psykosocial arbetsmiljö. Återkommande i resultatet är att företaget är bra och att de flesta trivs på sin arbetsplats, vilket kan vara en faktor till att företaget inte känner ett behov av att arbeta aktivt för jämställdhet. Slutligen visar resultatet att både studenter och arbetstagare ser exponering till skolor och på hemsidor som ett bra medel för att visa jämställdhet. De anställda menar att detta görs delvis genom att ta med kvinnor på exempelvis gästföreläsningar medan studenterna ansåg att detta är en viktig förbättringspunkt. Studenterna vill se kvinnor i olika roller och med olika karriärvägar, detta genom både gästföreläsningar och mässor samt även på företagets hemsida och sociala medier. Att visa upp kvinnor med varierande yrkesroller medför trygghet och intresse för framtida kvinnliga arbetstagare.

6. Slutsats

I detta avsnitt presenteras undersökningens slutsatser baserade på den diskussion som förts kring tidigare forskning inom ämnet, intervju- samt enkätresultat. Med bakgrund i studien presenteras olika förslag på framtida förbättringsåtgärder gällande jämställdhetsarbetet i byggbranschen generellt och på ett specifikt företag, för att agera mer jämställt.

6.1. Hur kan arbetsgivare agera i framtiden för att bli mer jämställda?

Under studien har flera förbättringsåtgärder framkommit avseende jämställdhetsarbetet, både från studenterna och de anställda. Listan är utan inbördes ordning och kan variera beroende på hur företaget redan arbetar med jämställdhet.

- Upprätta en jämställdhetspolicy samt delge denna officiellt
- Exponera fler kvinnliga arbetstagare
- Arbeta aktivt med att få bort machokulturen
- Inge transparens och ärlighet till rekryteringsbasen
- Vara transparent med löner för att minska lönegapet
- Anpassa arbetet både fysiskt och psykosocialt till både kvinnor och män
- Arbeta aktivt mot lägre åldrar för att intressera flickor i ung ålder av byggbranschen

6.1.1. Förbättringsåtgärder BRA

Ur listan ovan har de punkter som gynnar BRA mest lyfts ut. Förslaget är att dessa bör jobbas med parallellt för att BRA ska kunna bli en mer jämställd arbetsgivare för att lyckas attrahera fler studenter.

Uppnå kvalitativ och kvantitativ jämställdhet

- Arbeta aktivt med att få bort machokulturen
- Chefer ska föregå med gott exempel
- Hålla utbildningar inom jämställdhet
- Tillämpa måttfull kvotering som tillfällig lösning

För att arbeta bort machokulturen måste detta arbetas aktivt med och ansvaret för detta arbete ligger på ledare och chefer inom företaget. För att lära hela organisationen att arbeta jämställt kan BRA införa utbildningar inom jämställdhet. Vidare tror vi att måttfull kvotering kan användas som en tillfällig lösning i de fall det är möjligt.

Upprätta en jämställdhetspolicy samt delge denna officiellt

- Upprätta avtal om att även underentreprenörer ska följa jämställdhetspolicyn
- Placera affischer runt om på arbetsplatsen med jämställdhetspolicyns viktigaste delar

En konkret jämställdhetspolicy som utarbetas i samstämmighet mellan anställda och ledning kan vara den norm som händelser och situationer kan bedömas mot samt styra åtgärder i händelser som påverkar villkoren för kvinnor och män på arbetsplatsen. Att vara anställd på BRA eller arbeta som underentreprenör till BRA ska innebära att jämställdhetspolicyn tillämpas och följs. Delar av eller hela policyn bör delges på hemsidan och på arbetsplatserna för att främja tillgängligheten och användandet av policyn.

Exponera fler kvinnor

- Inkludera kvinnor i olika arbetsroller på representerande event som riktar sig till rekryteringsbasen
- Visa upp kvinnor på hemsidor & sociala medier

Exponera fler kvinnor på olika typer av mässor, event, gästföreläsningar med mera. Även på hemsida och sociala medier genom exempelvis intervjuer där olika kvinnors karriärvägar inom BRA uppmärksammas. Visa upp roller som studenter kan söka sig till efter avslutad utbildning, inom både projektering och produktion.

7. Framtida utredningar och studier

Nedan presenteras förslag till framtida utredningar och studier.

- Undersöka hur underentreprenörer bidrar till machokulturen
- Vad söker kvinnor inom byggbranschen?
- Hur mycket bidrar en jämställdhetspolicy till jämställdhet?

Referenslista

Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: Problems and possibilities. *Diversity and Inclusion*, 31(3), 214-224. <https://doi.org/10.1108/02610151211209072>

Arbetsmiljöverket. (2022). *Jämställdhet i arbetsmiljön*. <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/#2>

Arditi, D., Gluch, P., & Holmdahl, M. (2012). Managerial competencies of female and male managers in the Swedish construction industry. *Construction Management and Economics*, 31(9), 979-990. <http://dx.doi.org/10.1080/01446193.2013.828845>

Billström Riemer Andersson Bygg AB. (2022). *Årsredovisning för räkenskapsåret 2021*. [Årsredovisning billstrom-riemer-andersson-bygg-ab 2021.pdf](https://www.billstrom-riemer-andersson-bygg-ab.se/arsredovisning-billstrom-riemer-andersson-bygg-ab-2021.pdf)

Bridges, D., Bamberry, L., Wulff, E., & Krivokapic-Skoko, B. (2021). "A trade of one's own": The role of social and cultural capital in the success of women in male-dominated occupations. *Gender, Work & Organization*, 29(2), 371-387. <https://doi.org/10.1111/gwao.12764>

BRA Group. (2023). *BRA Group*. <https://bragroup.se/>

Bryman, A., & Bell, A. (2017). *Företagsekonomiska forskningsmetoder*. Stockholm: Liber AB.

Byggföretagen. (2020). *Förvärvsarbetande i byggindustrin*. <https://byggforetagen.se/statistik/forvarvsarbetande-i-byggindustrin/>

Byggindustrin. (2019). *Byggindustrin: Enda branschen där kvinnliga chefer tjänar mer än männen*. <https://byggforetagen.se/2019/11/byggindustrin-enda-branschen-dar-kvinnliga-chefer-tjanar-mer-an-mannen/>

Chalmers. (2023). *Årsberättelse Hållbarhetsredovisning Årsredovisning Chalmers 2022*. https://www.chalmers.se/api/media/?url=https://webbpublicering360.portal.chalmers.se/Extern/Home/Download?recordnor=903234%262023_03%261114876_1_1.PDF%26ex

Elgoibar, P., & Shijaku, E. (2022). Bringing the Social Back into Sustainability: Why Integrative Negotiation Matters. *Sustainability*, 14(11), Artikel 6699. <https://doi.org/10.3390/su14116699>

Europaparlamentet. (2023). *Löneskillnader mellan könen: Parlamentet antar nya regler om insyn i lönesättningen*. <https://www.europarl.europa.eu/news/sv/press-room/20230327IPR78545/loneskilnader-parlamentet-antar-nya-regler-om-insyn-i-lonesattningen>

Globala målen. (2022) 5. *Jämställdhet* <https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-jamstalldhet/>

I Perspektiv. (2017). *Byggbranschen jämställd år 2047 - har vi råd att vänta?* <https://www.iperspektiv.se/dokument/2017-03-06-byggbranschen-jamstalld---ar-2047---har-vi-rad-att-vanta>

Jansson, U., & Sand, J. (2021). *Genusperspektiv på framtidens högteknologiska arbetsliv: En nordisk forskningsöversikt, inventering och analys av utbildningsval inom STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics)*. (Temanord 2021:518). Nordic Council of Ministers <https://doi.org/10.6027/temanord2021-518>

Jämställdhetsmyndigheten. (2022). *Vad är jämställdhet?* <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/fakta-om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet/>

Recalde- Esnoz, I., Ferrández, D., Dorado-Escribano, G., & Marón, C. (2022). Resistance towards gender equality policies in Spanish building engineering sector. *Informes de la Construcción*, 74(567), Artikel e459. <https://doi.org/10.3989/ic.91684>

Riksdagen. (2018). *Kvotering i bolagsstyrelser*. https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/kvotering-i-bolagsstyrelser_H6022303

Sveriges Ingenjörer. (2021). *Rön om lön och kön*. <https://www.sverigesingenjorer.se/globalassets/dokument/remisser-och-rapporter/remissvar/utbildningspolitik/rapport---ron-om-lon-o-kon-2021.pdf>

Sveriges kvinnoorganisationer. (2021). *Kvinnor i Sverige 2021. En granskning av hur Sverige lever upp till Kvinnokonventionen*. https://sverigeskvinnoorganisationer.se/wp-content/uploads/2021/03/KVINNOR-I-SVERIGE-2021_webb.pdf

Stoppa machokulturen. (u.å). *Machokulturen*. <https://stoppamachokulturen.nu/machokulturen/>

Bilagor

Bilaga 1: Enkät S

Hej!

Vi är två studenter från Chalmers som i vår planerar, genomför och skriver vårt examensarbete i samarbete med Billström Riemer Andersson AB (BRA) som handlar om hur byggbranschen ser ut och arbetar med jämställdhet.

Genom att svara på denna enkät hjälper ni oss, och byggbranschen, att arbeta för en jämställd framtid.

Enkäten behandlar den kvalitativa jämställdheten, dvs normer, strukturer och värderingar. Vi ber dig därför att svara utifrån din egen erfarenhet, upplevelse och önskan.

Som tack för att du svarar på enkäten kan du vara med i utlottningen av två stycken biobiljetter, sponsrade av BRA!

Tack!

Vilket kön är du? *

Kvinna

Man

Icke binär

Vill inte ange

Vilket program studerar du? *

AE- Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik

V- Samhällsbyggnadsteknik

DCPM- Design and construction project management

I vilket av följande områden vill du helst arbeta inom efter examen? *

Bygg

Mark

Teknik

Djupare frågor

Nedan följer ett antal djupare frågor om jämställdhet på arbetsplatsen. Vänligen svara på dem så nära verkligheten som det går.

Jämställdhet är viktigt på min framtida arbetsplats. *

Instämmer helt

Instämmer delvis

Instämmer inte

Det är viktigt att den fysiska miljön på min framtida arbetsplats är anpassad till både kvinnor och män. (Tex maskiner, arbetskläder, omklädningsrum osv) *

Instämmer helt

Instämmer delvis

Instämmer inte

Det är viktigt att den psykosociala miljön på min framtida arbetsplats är anpassad till både kvinnor och män. (Tex språk, kultur, jargong osv) *

Instämmer helt

Instämmer delvis
Instämmer inte

Jag tror att könsfördelning på en arbetsplats påverkar arbetsmiljön. (Psykosocialt och fysiskt) *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Det är viktigt att kravbilden som finns på olika arbetsroller är lika för kvinnor och män på min framtida arbetsplats. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Det är viktigt att chefer på min framtida arbetsplats tar ansvar för en ökad jämställdhet. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Jag tror att företag inom byggbranschen kan bli mer framgångsrika av jämställdhet. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Jag kommer endast att söka jobb hos bolag som jag vet arbetar och står för jämställdhet. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Jag hade kunnat tänka mig att söka jobb hos BRA (Billström Riemer Andersson AB) efter avslutade studier. *

Ja
Nej
Vet inte

Följande företagskultur, omständigheter och policys anser jag är viktigt för att jag ska jobba kvar på en arbetsplats, ge gärna ytterligare exempel: (Det går att välja flera alternativ) *

Jargongen/klimatet
Omklädningsrum, arbetskläder och maskiner
Utbildningar inom jämställdhet
Jämställdhetspolicy om hur företaget ska arbeta med jämställdhet
En jämnare könsfördelning
Övrigt:

Bilaga 2: Enkät T

Hej,

Vi är två studenter på Affärsutveckling och entreprenörskap inom samhällsbyggnadsteknik vid Chalmers tekniska högskola som i vår planerar, genomför och skriver vårt examensarbete som handlar om hur byggbranschen ser ut och arbetar med jämställdhet.

Genom att svara på denna enkät hjälper ni oss, och byggbranschen, att arbeta för en jämställd framtid.

Enkäten undersöker hur organisationen BRA arbetar med jämställdhet. Enkäten behandlar den kvalitativa jämställdheten, dvs normer, strukturer och värderingar. Vi ber dig därför att svara utifrån din egen erfarenhet och upplevelse.

Enkäten är anonym och ingen data förs vidare till en tredje part, vissa frågor är valfria att svara på för att stärka er anonymitet.

Tack!

Kön? *

Kvinna

Man

Ickebinär

Vill inte ange

Ålder? *

20–35

36–50

51+

I vilket av följande områden arbetar du i? (frivilligt att svara på frågan)

Bygg

Mark

Teknik

Vilken roll/titel har du? (frivilligt att svara på frågan)

Platschef

Projektchef

Arbetsledare

Entreprenadingenjör

Övrigt:

Djupare frågor

Nedan följer ett antal djupare frågor om jämställdhet på arbetsplatsen. Vänligen svara på dem så nära verkligheten som det går.

Den fysiska miljön på min arbetsplats är anpassad till både kvinnor och män. (Tex maskiner, arbetskläder, omklädningsrum osv) *

Instämmer helt

Instämmer delvis

Instämmer inte

Den psykosociala miljön på min arbetsplats är en tillåtande miljö, anpassad och jämlik för både kvinnor och män. (Tex språk, kultur, jargong osv) *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Jag anser att könsfördelningen på min arbetsplats påverkar arbetsmiljön. (Psykosocialt och fysiskt) *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Jag anser att kravbilden som finns på min arbetsroll är lika för kvinnor och män. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Inom vår organisation tar chefer ansvar för en ökad jämställdhet. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Jämställdhet är viktigt på min arbetsplats. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Vår organisation kan bli mer framgångsrik av jämställdhet. *

Instämmer helt
Instämmer delvis
Instämmer inte

Detta anser jag kan förbättras inom vår organisation, ge gärna ytterligare exempel: (Det går att välja flera alternativ) *

Jargongen
Omlädningsrum, arbetskläder och maskiner
Utbildningar inom jämställdhet
Jämställdhetspolicys om hur företaget ska arbeta med jämställdhet
En jämnare könsfördelning
Övrigt:

Jag trivs och kommer att stanna inom organisationen BRA de nästkommande åren.*

Ja
Nej
Vet ej

Bilaga 3: Intervjumaterial - Studenter

1. Inom vilket område vill du arbeta efter examen?
2. Vad är din uppfattning om jämlikhet/jämställdhet?
3. Är Jämställdhet viktigt på din framtida arbetsplats? Varför?
4. Hur tror du att byggföretagen kan lyckas rekrytera fler kvinnor?
Vad kan förändras?
5. Varför tror du att kvinnor lämnar/slutar inom byggbranschen?
Hur kan företagen agera för att få dem att stanna?
6. Vilken jämställdhetspolicy önskar du att din framtida arbetsgivare har?
Varför är detta viktigt?

Enligt vår enkät till studenter svarar de flesta att jargongen, policys för jämställdhet och könsfördelningen är tre av de viktigaste förbättringspunkterna inom organisationen.

7. På vilket sätt kan du bidra till en god och jämställd arbetsmiljö på din framtida arbetsplats?
Vad ska förväntas av dig?
Vad förväntar du dig av företaget av din kommande arbetsgivare?
8. Hur ser en jämn könsfördelning ut enligt dig?
Är det viktigt att din framtida arbetsplats/arbetsgivare uppnår en jämn könsfördelning?
9. Kan en jämnare könsfördelning leda till en god arbetsmiljö, hur?
10. Hur kan ni som unga nyexaminerade studenter bemöta och förändra och säga ifrån mot machokulturen?
Ge exempel.

Bilaga 4: Intervjumaterial – Tjänstemän

1. Hur länge har du arbetat på BRA?
Trivs du på BRA? Vad är bra /mindre bra?

Enligt vår enkät till anställda på BRA svarar de flesta att machokulturen och könsfördelningen är två av de viktigaste förbättringspunkterna inom organisationen.

2. Hur kan BRA agera för att bli mer jämställda?
Vad kan förbättras, ge exempel.
Vad kan förändras, ge exempel.
3. Pratar ni om BRA's jämställdhet och kultur inom ert arbetslag?
4. Hur ska en jämställdhetspolicy på företaget bidra till att BRA blir mer jämställt?
Vad tycker du ska ingå i en jämställdhetspolicy?
Om ni har en, tycker du att den efterlevs?
5. Förekommer det machokultur på arbetsplatsen?
Bidrar du till den? Hur? Säger du ifrån?
Hade du kunnat göra något för att förbättra arbetsklimatet?
Hade organisationen kunnat göra något annorlunda?
6. Hur lär vi de yngre medarbetarna att inte haka på den äldre machokulturen?
7. Hur ser en jämn könsfördelning ut enligt dig?
Vad anser du skulle kunna bli bättre på BRA med en jämnare könsfördelning?
8. Hur tror du att BRA kan rekrytera fler kvinnor?
På vilket sätt kan BRA uppnå en jämn könsfördelning?
9. Kan en jämnare könsfördelning leda till en god arbetsmiljö, ange isf hur?
10. Vad är det viktigaste i arbetet i avseende på jämställdhet idag och framåt?