



CHALMERS
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY



Kvalitativ eller kvantitativ jämförelse inom byggbranschen?

Ahmad Alashour
Andress Khochchaba

DEPARTMENT OF Department of Architecture and Civil Engineering

CHALMERS UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
Gothenburg, Sweden 2022
www.chalmers.se

EXAMENSARBETE ACEX20

Kvalitativ eller kvantitativ jämförelse inom byggbranschen?

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Samhällsbyggnadsteknik

Ahmad Alashour

Andress Khochaba

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction management

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2022

Kvalitativ eller kvantitativ jämställdhet inom byggbranschen?

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Samhällsbyggnadsteknik

Andress Khochaba

Ahmad Alashour

© Ahmad Alashour, Andress Khochaba 2022

Examensarbete ACEX20

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Chalmers tekniska högskola 2022

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

412 96 Göteborg

Telefon: 031-772 10 00

Göteborg 2022

Kvalitativ eller kvantitativ jämställdhet inom byggbranschen?

Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet

Samhällsbyggnadsteknik

Ahmad Alashour

Andress Khochaba

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

SAMMANFATTNING

Sverige ligger på topp 10 listan över länder med mest jämställdhet ändå finns det fortfarande problem inom byggbranschen som innefattar jämställdhet; få kvinnor söker sig dit och ännu färre stannar kvar. För att kunna undersöka problematiken kring jämställdhet måste man först definiera begreppet och särskilja mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet men också utesluta till exempel jämlikhet och könskvotering.

Syftet med detta examensarbete är att undersöka varför kvinnor är en minoritet inom produktionen i byggbranschen genom att svara på följande frågeställningar:

- *Är det en jämställd arbetsmiljö för kvinnor inom byggproduktionen?*
- *Vilka åtgärder kan vidtas för att göra byggarbetsplatserna mer socialt hållbara ur ett genusperspektiv?*

I detta arbete har fem olika kvinnor från olika byggföretag intervjuats för att ge inblick i hur de upplever jämställdheten inom byggbranschen över lag men också specifikt på sina nuvarande arbetsplatser.

Resultatet visade att respondenternas svar låg i linje med vad senaste forskningen påvisar; att företagen måste attrahera fler nya kvinnor till branschen och att göra branschen attraktiv för den kvinnor som redan finns där genom att göra bland annat fysiska anpassningar, utse kvinnliga guider/coacher, lägga mer energi på att behålla kvinnor inom sektorn samt lyfta fram fler kvinnliga förebilder. Inom framtida forskning vore det intressant att göra en jämförande studie för att se om det skett någon progression.

Nyckelord: kvalitativ jämställdhet, kvantitativ jämställdhet, byggbranschen,

Qualitative or quantitative equality in the construction business?

*Degree Project in the Engineering Programme
Civil and Environmental Engineering*

Ahmad Alashour, Andress Khochaba.

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

ABSTRACT

Sweden is in the top 10 list of countries with the most gender equality, yet there are still problems in the construction industry that include gender equality, few women seek work in the construction sector and even fewer decide to stay within the sector. In order to be able to investigate the problem of gender equality, one must first define the concept *gender equality* and distinguish between *quantitative* and *qualitative gender equality*, but also exclude, for example, *equality* and *gender quotas*.

The purpose of this thesis is to investigate why women are a minority in the production in the construction industry by answering the following questions:

- *Is it an equal working environment for women in construction production?*
- *What measures can be taken to make construction sites more socially sustainable from a gender perspective?*

In this paper, five different women from various construction companies have been interviewed to provide insight into how they experience gender equality in the construction industry in general but also specifically in their current workplaces.

The results showed that the respondents' answers were in line with recent research: that companies must attract more new women to the industry and to make the industry attractive to the women who are already there by making physical adjustments, appointing female guides / coaches, putting more energy into retaining women in the sector and highlighting more female role models. In future research, it would be interesting to do a comparative study to see if there has been any progression.

Key words: qualitative equality, quantitative equality, construction industry.

Innehåll

1	INLEDNING	1
1.1	Bakgrund	1
1.2	Mål och syfte	2
1.3	Frågeställningar	2
1.4	Avgränsningar	2
1.5	Hypotes	2
1.6	Etiskt aspekt	3
2	BAKGRUNDSTEORIER, FORSKNING OCH BEGREPP	4
2.1	Definitioner av jämställdhet	4
2.2	Teorier kring genus och maskulinitet	6
2.2.1	Kritisk maskulinitetsforskning	6
2.2.2	Genus	7
2.3	Tidigare forskning	7
3	METOD	11
3.1	Kvalitativa intervjuer	11
3.2	Reliabilitet och validitet	11
3.3	Intervjubokning	12
3.4	Redigerad transkribering	12
3.5	Material	12
4	RESULTAT	13
4.1	Respondent 1	13
4.2	Respondent 2	13
4.3	Respondent 3	13
4.4	Respondent 4	14
4.5	Respondent 5	14
4.6	Tabeller	15
4.6.1	Tabellsammanställning 1	15
4.6.2	Tabellsammanställning 2	16
5	DISKUSSION	19
5.1	Sammanfattning av jämställdhet	19
5.2	Kritisk diskussion av resultaten	20
5.3	Jämföra resultat med hypotesen	22

6	SLUTSATS	24
6.1	Framtida forskning	26
7	REFERENSER	27
8	BILAGA	31
8.1	Bilaga - Intervjufrågor	31

Förord

När vi började utbildningen på högskoleingenjörsprogrammet på Chalmers märkte vi att det var ungefär lika många kvinnor som män men med tiden märkte vi att det inte alls såg likadant ut på arbetsplatserna. Var tog våra kvinnliga kollegor vägen? Att skriva detta examensarbete har varit både svårt men lärorikt och vi har några personer att tacka.

Först och främst vill vi tacka vår handledare Caroline Ingelhammar för att handledning och stöttning på vägen. Vi vill även passa på att tacka alla HR som jobbade på de olika företagen för förmedlandet av kontakter till de olika företagen vi hade samarbete med. Sist men inte minst vill vi också tacka de respondenter som varit med i vår studie utan er hade det inte blivit ett examensarbete.

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik
Avdelningen för Construction Management
Chalmers tekniska högskola

Göteborg juni 2022

Ahmad Almohamed Alashour, Andress Khochaba

Beteckningar

EITB 1979 (The Engineering Construction Industry Training Board).

1 Inledning

Inledningen är uppdelad i några underrubriker.

1.1 Bakgrund

År 2021, var det 100 år sedan kvinnor fick rösträtt i Sverige. Det innebär att ca två generationer har upplevt en början till ett jämställt samhälle. Om man jämför jämställdheten i Sverige med andra länder i Europa och världen är det svenska samhället ett av de mest jämställda med hela 45 % kvinnor i till exempel regeringen (Regeringskansliet 2021). Enligt de globala målen ligger Sverige på topp 10 (plats 4 eller 6 beroende på lista) när det kommer till jämställdhet i världen. (Jämställdhet-Globala målen 2016).

Vidare så rankas Sverige också på första plats bland de 18 medlemsländerna när det kommer till Jämställdhet i EU:s jämställdhetsorgan. Ytterligare ett exempel är EIGE (European Institute for Gender Equality) som är ett Institut där jämställdhet i alla EU:s medlemsländer mäts. EIGE mäter jämställdheten utifrån olika aspekter i samhället som t.ex. makt, hälsa, pengar tid och arbete. i fem av de här områdena leder Sverige i jämställdhetsfrågan med 83,8 av 100 maximala poäng (NCK 2020).

Trots alla de ovanstående exempel på jämställdhet i det svenska samhället finns det fortfarande områden där jämställdheten är liten eller icke-existerande. År 2003 kom Sveriges riksdag med en rapport som illustrerade hur att endast en liten andel av de över 220 000 byggarbetarna var kvinnor trots att man haft kvinnor aktiva i branschen sedan 1960 talet. 2018 kom det ny statistik som visar att av de 336 000 byggarbetarna i branschen så ligger andelen kvinnor fortfarande under 10 % (9,6 %).

Fortsättningsvis visar samma rapport från 2003 och statistik från 2018 att den största andelen kvinnor i byggbranschen har avtalsområdet "fastighetsstäderskor" (Sveriges riksdag 2003) eller arbetar med administration. Lägst andel finns i kategorierna hantverksyrken och transportyrken. Som samhällsbyggnads ingenjörer ansvarar vi bland annat för att bidra till ett hållbart och jämställt samhälle och därför har vi valt att fokusera på detta ämne i det avslutande examensarbetet i utbildningen.

1.2 Mål och syfte

Syftet med examensarbetet är att identifiera och analysera hur jämställdhet inom byggbranschen ser ut. Identifieringen och analysen görs genom att först definiera jämställdhet och sedan genom att analysera hur denna genomsyrar byggbranschen ur olika perspektiv. Vidare har vi även som mål att hitta innovativa förslag som attraherar kvinnor att vilja arbeta och stanna kvar inom byggbranschen.

1.3 Frågeställningar

Är det en jämställd arbetsmiljö inom byggproduktion för kvinnor?

Vilka åtgärder kan vidtas för att göra byggarbetsplatserna mer socialt hållbara ur ett genusperspektiv?

1.4 Avgränsningar

I och med att jämställdhet inom Sveriges byggbransch är ett väldigt brett ämne har vi varit tvungna att avgränsa det markant. Vi har valt att fokusera på hur fem olika kvinnor från olika byggföretag, bland annat inom byggproduktion, upplever jämställdheten på sina jobb. Arbetet är avgränsat till fem kvalitativa intervjuer som sedan analyseras och generaliseras för att kunna säga något om jämställdhet inom Sveriges byggbransch under 2020-talet.

1.5 Hypotes

Kvinnor som deltagit i intervjuer kring sin arbetssituation har angett några områden som symbolfrågor såsom den extrema mansdominansen, jargongen på arbetsplatsen, utmanande almanackor på väggarna och kraven på fysisk och psykisk styrka (Sveriges riksdag 2003).

Rapporten publicerades för nästan 20 år sedan och eftersom jämställdhetsarbetet har fortsatt så borde det finnas en positiv trend även inom byggbranschen. Trots den stora framgången som kvinnorörelsen har haft det senaste årtiondet med den fjärde vågen

med #Metoo rörelsen (Jämställdhetsmyndigheten 2022) så verkar inte detsamma gälla byggbranschen som fortfarande mansdominerad. Rapporten som publicerades för 20 år sedan exemplifierar vilket arbete som borde läggas ner för att förändra yrket har det inte fått genomslag. Med ovanstående som utgångspunkt, hypotiserar vi i denna uppsats att jämställdhetsfrågan inom byggbranschen fortfarande har relativt stora brister.

1.6 Etiskt aspekt

Innan intervjuerna genomfördes samlades samtycke in och deltagarna informerades om att all information som de ger kan komma att användas i utbildningssyfte. Deltagarna gav också samtycke till att ha öppna identiteter. Vi har dock valt att hålla respondenterna anonyma. Vidare informerades deltagarna om vad syftet med intervjuerna är och hur datainsamlingen kan komma att användas.

2 Bakgrundsteorier, forskning och begrepp

Nedan kommer väsentlig forskning, viktiga begrepp och teorier att redogöras.

2.1 Definitioner av jämställdhet

Definitionen jämställdhet kan ibland vara svår att specificera då den varierar mellan olika områden och då det finns andra begrepp som ibland på ett felaktigt sätt används som synonymer. Några av dess begrepp förklaras nedan:

Könskvotering & könsfördelning

Könskvotering betyder i praktiken att man i förväg bestämmer en jämnt fördelad andel av kvinnor och män i en grupp. I Sverige räknas procentandelen 40/60 som jämställt, det vill säga att andelen av kvinnor eller män i en grupp människor får inte överstiga 60% och inte heller understiga 40% (Jämställdhetskartan 2022).

Jämlikhet

Jämlikhet får inte blandas ihop med jämställdhet (Edling & Liljeros 2010:69). Jämlikhet är symmetrin mellan alla människor i rättigheter och skyldigheter utan diskriminering på grund av färg, ras, religion eller social status. Den innefattar också tillgången till likabehandling för alla människor och avskaffandet av existerande skillnader som uppstår i kraft av till exempel naturen. Rätten till jämlikhet bygger på att människor är lika sinsemellan, det vill säga: det finns inga människor över människor, eller människor under människor. Rätten till jämlikhet är en grundläggande rättighet i ett demokratiskt samhälle, eftersom alla är lika i rättigheter och skyldigheter till förmån för den ene framför den andra. (Jämställdhetskartan 2022)

Kvalitativ jämställdhet

Den kvalitativa dimensionen av jämställdhet utsträcker sig till de villkor och förutsättningarna som både män och kvinnor ställs inför. Ett idealt kvalitativt samhälle ger precis samma möjligheter och villkor till båda könen inom till exempel utbildning, sport, konst, maktpositioner och ledningsroller. Med andra ord kan man

säga att man tar tillvara både kvinnors och mäns kunskaper, värderingar och erfarenheter i syfte för att utveckla och berika samvaron i samhället (Jämställdhetskartan 2022).

Kvantitativ jämställdhet

Ur en kvantitativ jämställdhetssynpunkt ligger fokus på proportioner och antal på en könsfördelning inom en organisation. Det strävas alltså med andra ord efter en jämn fördelning mellan män och kvinnor på alla resurser, tillgångar, maktpositioner och på utbildningar.

Intersektionalitet

Vidare är intersektionalitet ett sätt att förstå sociala relationer genom att undersöka korsande former av diskriminering. Detta innebär att erkänna att sociala system är komplicerade och att många former av förtryck. Exempel på förtryck skulle kunna vara rasism, sexism och ålderism kan vara närvarande och aktiva på samma gång i en persons liv. Vardagliga tillvägagångssätt för att skapa jämställdhet tenderar att fokusera på en typ av diskriminering, till exempel sexism, och sedan arbeta för att bara ta itu med det specifika problemet. Intersektionalitet handlar om att förstå och ta itu med alla potentiella vägspärrar för en individs eller grupps välbefinnande.

2.2 Teorier kring genus och maskulinitet

I detta avsnitt presenteras två teorier om genus och maskulinitetsforskning.

2.2.1 Kritisk maskulinitetsforskning

Det finns många teorier av vad ordet jämställdhet innebär i praktiken i det svenska samhället. En av dessa teorier är kritisk maskulinitetsforskning. Robert Connell hävdar att maskuliniteten delas in i fyra olika typer. De typerna är Hegemonisk maskulinitet, Underordnad maskulinitet, Marginell maskulinitet, Självbelåten maskulinitet (Morris & Ratajczak 2019).

Morris & Ratajczak (2019) beskriver hegemonisk maskulinitet som en representation av det manliga utövandet av dominans över kvinnor eller till och med andra män. Den typen härstammar generellt från den patriarkala kulturen där män upprätthåller ledarpositioner i det sociala livet över andra människor. Det som karakteriserar mest denna maskulinitets typ är utövande av förtryck, våld och privilegier.

I motsats menar Morris & Ratajczak (2019) att underordnad maskulinitet karaktäriseras med beteende och känslor som tillskrivs kvinnor, vilket upplevs feminin av de flesta män. Denna typ omfattas både typiska beteenden av homosexuella människor samt mjuka handlingar och värderingar som upplevs kvinnliga av andra män som till exempel omtänksamhet gentemot andra människor, solidaritet och empati med feministiska ståndpunkter osv.

Vidare noterar Morris & Ratajczak (2019) att marginell maskulinitet är de grupper av män som betraktas som en väldigt liten minoritet och som genom åren har lidit av total social uteslutning eller väldigt begränsad tillgång till makt i samhället. Exempel på sådana minoriteter är invandrare från nordafrika eller mellanöstern i Europa, svarta människor i USA, eller gamla stammar i Latinamerika). De grupperna är och har varit mottagliga till olika former av förtryck och orättvisor av män med hegemoniska maskuliniteter. Men trots detta är dessa grupper kända på ett kvinnofientligt och våldsamt beteendemönster.

Slutligen pratar Morris & Ratajczak (2019) och om självbelåten maskulinitet som den typen av maskulinitet som karakteriseras av män som inte har betydande tillgång till makt eller inte heller ledarpositioner i sina samhällen. De män som även saknar både ekonomisk och social status, men ändå åtnjuter denna typ av den dominerande manliga rollen som de fick av den patriarkala kulturen och som i sin tur ger dem någon slags övermakt eller privilegium över kvinnorna. Med andra ord betraktas den sorten som en försvagad version av standard maskulinitet (Morris & Ratajczak 2019).

2.2.2 Genus

Ett annat viktigt system eller teori som är bra att känna till är systematiskt genus som Yvonne Hirdman (1988) kallar det. Hirdman anser att begreppet genus är det mest organiserade och grundläggande bakom andra könsrelaterade begrepp. Detta system ordnar könen så att det visar regelbundenhet baserad på två olika regeltyper, princip och logik. Den ena regel visar en tydlig separation som delar upp könen i praktiska saker inom alla livsområden i kvinnliga eller manliga kategorier. Medan den andra regeln handlar om den manliga normen som sätter allt fokus om högre värderingar och moral på att vara "manligt". Det systemet omstruktureras på huvudsakliga nivåer, den konkreta kulturimagen, den institutionaliserade respektive den interpersonella nivån. För att analysera de osynliga regler som styr könen på de här tre nivåerna, använder man ett begrepp som är "könskontraktet".

Med andra ord menar Hirdman att män och kvinnor generellt är annorlunda och att de har en naturgiven särhållning i alla samhällen. Denna särhållning är väldigt utdragen men det betyder inte att man inte kan bryta den. Därför att uppdelningen av könen det sättet skapar maktstrategier som ligger i motsats till varandra. För kvinnor blir det då en rörelse från symbios mot friheten och för män å andra sidan en rörelse från frihet mot symbios (Hirdman 1988).

2.3 Tidigare forskning

Många svenska forskare utgår från den kritiska maskulinitetsforskningen och menar att de män som lever i det svenska samhället tillhör till en av de 4 ovan nämnda

kategorierna. En annan aspekt som nämns i till exempel *Maskulinitet och jämställdhet* (Sveriges kommuner och landsting 2018) är myten om den jämställda svenske mannen. Enligt rapporten finns det studier som visar på en inbyggd hierarki med den vite mannen på toppen. Det står också att "föreställningen om 'vanliga' svenska män som jämställda bidrar till att förändringen överskattas. Som en följd antas till exempel inte 'vanliga' svenska män utöva våld mot kvinnor utan våldet tillskrivs istället andra män. Så upprättas en hierarki [...]" (Sveriges kommuner och landsting 2018:12). Kort sagt, den svenska jämställdheten i samhället är kanske inte så jämställd som vi tror.

En annan studie är en norsk forskning som genomfördes 2015 på högskolestudenter i Norge. I studien delades klassen in i 2 grupper. Studenterna fick höra en berättelse om en framgångsrik karaktär. Den ena gruppen fick höra samma berättelse som den andra gruppen med skillnad på huvudkaraktären. Den ena gruppen hade en huvudkaraktär som hette Hans den andra hade en som hette Hanna. Hans och Hanna presenterades som samma person med identiska behörigheter och kompetenser i berättelsen men ändå hade studenterna (både kvinnor och män) mer respekt till Hans. De tyckte att Hans är en stark ledare, bra förälder och ville jobba för honom och ta en öl med honom efter jobbet. Hanna däremot upplevdes som självisk och sämre ledare samt som en negativ person (Gaustad & Raknes 2015).

Ytterligare en studie analyserar Gale (1994) representationen av kvinnor i icke-traditionella yrken genom att utvärdera om det finns en skillnad i kunskap om byggföretagen mellan män och kvinnor. I studien observerar Gale (1994) bristen på representation av kvinnor inom vissa sektorer (inklusive byggsektorn, jordbruk, vatten och energi) som anses vara mansdominerade och orienterade, och på så sätt uttröna om flytten är avsiktlig eller inskränkt till samhällets åsikter. Huvudsyftet med studien var att analysera skillnaden i den upplevda bilden av byggbranschen mellan män och kvinnor. Metoden som användes för att samla in data i studien var både kvalitativ och kvantitativ. Den kvantitativa aspekten gäller insamling av data från 15 och 18-åriga volontärer som tillfrågades om deras uppfattning och kunskap om byggbranschen. Kvalitativa data erhöles från insiktskurser utarbetade av EITB 1979 (The Engineering Construction Industry Training Board). Mer data samlades in genom att utvärdera kvinnliga förebilder från deltagarna och besökande industrier för att utvärdera antalet manliga och kvinnliga anställdas representation. Stegen för att samla in data var

uppdelade i två sektioner. Det första avsnittet var centrerat på manliga och kvinnliga deltidsbyggande studenter. Deltagarna fick i uppdrag att uttrycka sina erfarenheter på arbetsplatsen och svaren kategoriseras efter deras kön. Det andra steget innebar att enkäten gavs ut för att undersöka de frågor som togs upp i etapp ett. Enligt de insamlade resultaten var det mer sannolikt att manliga studenter gav sig in i byggföretaget än kvinnor. Byggbranschen ansågs också vara partisk mot kvinnor, eftersom män ansågs vara mer kompetenta för branschen jämfört med kvinnor. Gale (1994) diskuterar att byggföretagets kultur och image är den primära oro som bidrar till uppfattningen om kvinnor i byggbranschen. Uppfattningen påverkade också karriärerna inom byggbranschen, eftersom kvinnor som ansågs vara borgerliga feminister var mer lämpade för fastighetsyrken. Däremot var det mer sannolikt att resten av kvinnokategorierna var lantmätare.

Vidare har Aulin & Jingmond (2011) gjort en studie och analyserade frågorna kring kvinnors engagemang i byggbranschen. Enligt studien ses kvinnor som fel kön i en bransch som kräver styrka för att arbeta. Studien visar att mindre än 10 % av alla byggnadsarbetare är kvinnor, en siffra som är betydligt låg för alla anställda. Aulin & Jingmond (2011) syftade till att förstå de problem och barriärer som hindrar kvinnor från att arbeta i byggbranschen och vilka åtgärder som kan vidtas för att förändra denna kultur. En annan fråga som författarna analyserade var kvinnors balansering av yrkesliv och privatliv, som förväntas fullända de två samtidigt. Resultaten visade att endast Tyskland och Österrike har ett högt deltagande av kvinnor i branschen, vilket kompromissar med 12 % respektive 13,5 %. De flesta av de andra länderna under studien var mindre än 10 %, med uppgifter om sektorer som ISCO-88 (International Standard Classification of Occupation). Aulin & Jingmond (2011) analyserade olika orsaker i dessa länder som lyfte fram varför kvinnor var underrepresenterade i byggbranschen till exempel. Författarna upptäckte att branschen uppfattade kvinnor som svaga och att de inte kunde utföra arbetet i den takt män gjorde. Dessutom förväntades kvinnor också bete sig på ett sätt som passade byggarbetsmiljön. Sådana miljöer innefattade att göra olämpliga skämt som gjorde vissa kvinnor obekväma. Kvinnor stod också inför en högre risk för muskel- och skelettbesvär, ett tillstånd som är sällsynt hos män inom samma bransch.

En annan studie om hur en ser en kvinnas arbetsdag på Skanska skriver Islas Helgesson, T. (2018) vidare om hur den psykosociala arbetsmiljön kan förbättras så att fler kvinnor väljer att stanna i byggproduktionen. Islas Helgesson, T. (2018) skriver att kvinnor i Skanska är minoritet men ändå känner kvinnorna sig sedda och hörda och inkluderade. Det har blivit en drastisk ökning av jämställdhetsarbetet på Skanska de senaste åren förklarar Islas Helgesson, T. (2018). Att attrahera fler kvinnor till att jobba i produktion eller utveckla sin karriär är helt uppnåeligt på Skanska. Det finns några faktorer som Skanska kan förbättra för att göra detta arbete. En viktig aspekt att ta hänsyn till i den frågan är att satsa på att få sina medarbetare att fortsätta sin väg inom produktion. Den satsningen kan ske bland annat genom att ge stöd och coaching till medarbetarna både i starten av arbetet och samtidigt sedan under sin karriär. För att enligt Islas Helgesson, T. (2018) är det många kvinnor som känner sig stötta i början men inte längre under karriären. Alla kvinnor som har utvecklats i sin karriär på Skanska har gjort det efter en uppmuntran och förfrågan av sina högre chefer. Med andra ord säger Islas Helgesson, T. (2018) att vägen till att attrahera fler kvinnor i produktionen kan ske genom en bra inskolning av de nyanställda, bra stöttning och uppmuntran till utveckling under karriären, samt att lyfta fram kvinnliga förebilder från byggproduktionen.

En annan mycket viktig studie genomfördes av Johansson, Stensönes & Sundquist (2021) som handlar om utvecklingsprojektet *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch*. Syftet med projektet var att utveckla och analysera metoder för att säkerhetsställa jämställdhet inom byggbranschen (Johansson et. al. 2021). Johansson et. al. (2021) genomförde en studie där man analyserade, gjorde djupintervjuer och olika workshops för att kunna besvara sina fyra frågeställningar. Workshopen skedde i olika etapper, omvärldsanalysen baseras på olika teorier i studien och djupintervjuerna inkluderar män och kvinnor inom byggbranschens olika sfärer. I sin studie konkluderar Johansson et. al. (2021) att en anledning till att kvinnor inte söker sig till byggbranschen kan vara machokulturen eller som Morris & Ratajczak (2019) kallar det i sin maskulinitetsteori, hegemonisk maskulinitet. Fortsättningsvis föreslår också Johansson et. al. (2021) att byggbranschens homogena arbetsgrupp kan vara en faktor till varför kvinnor inte väljer att stanna kvar inom sektorn.

3 Metod

Här nedan följer korta beskrivningar om hur studien gjordes och vilka verktyg som användes.

3.1 Kvalitativa intervjuer

Vi har valt att genomföra fem kvalitativa intervjuer (djupintervjuer) via ett online program. Eftersom det finns relativt mycket forskning som statistiskt visar hur det ser ut i den svenska byggbranschen så valde vi att fokusera på hur det upplevs av de fem respondenterna. Det finns många fördelar med kvalitativa studier när man gör den här typen av undersökning. En fördel är att man kan fördjupa sig i frågor beroende på vilket svar man får. Man kan då få tillgång till annan information som kan vara ovärderlig trots att man inte förberett en sådan fråga. Vi vill fokusera på den upplevda situationen och inte på allmän statistik, valde vi att genomföra kvalitativa intervjuer (Postrup 2019). Intervjun består av 20 huvudfrågor varav de första fem är bakgrundsfrågor, de följande 10 jobbrelaterade frågor och de sista 5 är frågor rörande jämställdhet. (se bilaga). Utöver detta finns det ca 8 - 12 följdfrågor gällande jämställdhet beroende på respondenternas svar. Båda skrivarna av denna uppsats genomförde alla intervjuer tillsammans. I bilaga 2 listas de frågor som ställdes under intervjuerna.

3.2 Reliabilitet och validitet

För att studien ska ha hög reliabilitet och validitet måste vissa krav uppfyllas annars kommer resultaten inte vara vetenskapligt applicerbara. Reliabilitet, eller hög reliabilitet, betecknar att resultatet av, till exempel en studie, kommer vara detsamma vid upprepningar (Bell 2000).

Vidare menar också Bell (2000) att validitet kan betecknas som giltighet, något som uppnås genom att man lyckas att mäta det man eftersträvar att mäta. Vidare är det också viktigt att påpeka att hög reliabilitet inte är detsamma validitet, oavsett om ett resultat har hög eller låg reliabilitet behöver det inte påverka validiteten. I denna studie innebär reliabiliteten att resultaten ska kunna uppnås igen, alltså att man får

samma överblick kring att jämställdheten är bristande inom byggsektorn när man intervjuar kvinnliga arbetare. Validiteten i detta fall skulle vara att man gjort på rätt sätt, valt rätt verktyg (intervjuer). Kort sagt, både reliabiliteten och validiteten är hög i denna studie eftersom resultatet har kommit fram vid även andra studier och teorier, och kommer vara detsamma vid upprepning. Validiteten är hög eftersom samma frågor ställdes till alla informanter och alla informanter har fått läsa igenom resultaten för att undvika misstolkningar och felanalyseringar.

3.3 Intervjubokning

Intervjuer bokades genom att först kontakta HR som sedan också mottog ett mejl med all angiven nödvändig information. HR tog sedan kontakt med olika medarbetare för att se om någon av intresserade av att delta i intervjun. På så sätt fick vi kontaktuppgifter till de fem respondenter i denna uppsats.

3.4 Redigerad transkribering

I uppsatsen har redigerad transkribering används. Det innebär att all information är utskriven men att vissa ljud och utfyllnadsord inte har transkriberats från ljudfilerna. Redigerad transkribering har använts i denna uppsats. I övrigt är också redigerad transkribering den vanligaste och effektivaste metoden för just examensarbeten (Amberscript Global V.P 2022).

3.5 Material

De material som användes var två datorer, olika datorer vid olika intervjutillfällen. Alla intervjuer ägde rum via ett online program som heter Teams. Intervjuerna via Teams spelades in via videosamtal där både ljud och bild är synliga.

4 Resultat

Nedan följer en sammanfattning av intervjuerna som utfördes. Detaljerad transkription finns i bilagorna.

4.1 Respondent 1

Respondent 1, 31 år och arbetar som projektledare på EPG-projektledning och har gjort det sedan 2014. Hon är utbildad till högskoleingenjör på Chalmers och sitter också med i ledningsgruppen på sin arbetsplats. Respondenten upplever över lag en jämställdhet på sin arbetsplats där man varken särbehandlar män eller kvinnor och där det inte heller finns någon särskiljande jargong. Eftersom arbetsplatsen vill ses som ”attraktiva arbetsgivare” så uppmanar de till utveckling. Respondenten säger också att hon inte direkt blivit utsatt för särbehandling dock påpekar respondenten att hon “[...] inte varit på stora byggen, där det kan vara en helt annan jargong”.

4.2 Respondent 2

Respondent 2, 50 år och arbetar som uppdragsansvarig och avdelningschef och har gjort det sedan 1996. Hon är utbildad till högskoleingenjör i Borås. Respondenten upplever bättre jämställdhet på sin arbetsplats jämfört med tidigare. Respondenten har tidigare råkat ut för ”lilla vännen kommentarer” och inte tagits på allvar för att det fanns en äldre manlig arbetskollega tillsammans med henne ut på arbetsplatsen. Idag har hon en chefsposition för att företaget ville jämna ut ledande positioner där jämställdheten brister. Hon påpekar också att företaget numera rekryterar hälften kvinnor och hälften män men att ”det tar ju ett tag att komma ikapp om man säger så från en tidigare ganska mansdominerad bransch och vi [ligger]kanske på ca 40/60 nu i fördelning”.

4.3 Respondent 3

Respondent 3, 25 år och arbetar som arbetsledare och har gjort det sedan 2020. Hon är utbildad till Civilingenjör inom väg- och vattenbyggnad i Luleå tekniska universitet. Respondenten upplever att arbetsplatsen och att byggbranschen generellt försöker att utveckla jämställdheten och har själv vid något tillfälle lagt fram ett förslag att man skulle kunna erbjuda separata omklädningsrum för män och kvinnor. Vidare menar också respondent 3 att man kanske skulle kunna få in mer kvinnor i branschen om

man “tar emot sommarjobbare eller praktikanter så man tidigt kommer in i branschen och börja skaffa sig erfarenheter”.

4.4 Respondent 4

Respondent 4, 32 år och arbetar som arbetsledare. Hon är utbildad till byggnadsplåtslagare på plåtslageriet. Respondenten säger att hon” inte upplever tydliga mål i jämställdhetsfrågan på sin arbetsplats men däremot så är det 25% tjejer så någonting lyckas [företaget] med”. Dock markerar hon att jämställdhet överlag ”har blivit extremt mycket bättre i hela byggbranschen”. Vidare menar hon också att det inte är ojämnt på företaget i sig utan att det snarare är så hela branschen ser ut. Respondenten tror också att anledningen till att kvinnor efter några år väljer kontorsjobb inom byggbranschen beror på att “[...][det] generellt känns som att tjejer tar mer ansvar [och att] de vill att saker och ting ska bli rätt.” Även respondent 4 har blivit särbehandlad men tror själv att det inte bara beror på kön utan också vilken roll hon har och hennes ålder.

4.5 Respondent 5

Respondent 5, 32 år och arbetar som handläggande konstruktör och har gjort det sedan 2015. Hon är utbildad i högskoleingenjör i arkitektur och teknik samt har master i konstruktion. Respondenten upplever en skillnad mellan sin nuvarande och dåvarande arbetsplats. Hon menar att det är mer jämställt på sin nuvarande arbetsplats eftersom de går igenom hur många killar respektive tjejer som arbetar på företaget. Hon exemplifierar också hur hennes nuvarande arbetsplats har “installerat en sådan här liten box på toaletterna där man har mensskydd för tjejerna där. Och det är jättebra, det är ett sådant jobb för att få tjejer känna sig mer välkomna”. Hon påpekar dock att det i sig kanske inte är eller borde ses som en jämställdhetsgrej eftersom det kan ses som en förmån och att man i stället borde fokusera på jämställdhetsfrågan och inte bara hur man underlättar för tjejer. Respondent 5 menar vidare också att hon inte tror att jämställdheten i sig nödvändigtvis är den största problematiken inom byggsektorn utan att det ibland i stället handlar om “personkemi egentligen”.

4.6 Tabeller

Nedan finns det en sammanställning av de viktigaste frågorna i både svarsform och procentform i 4 olika tabeller.

4.6.1 Tabellsammanställning 1

Tabell 1.1

Fråga	Res.1	Res. 2	Res3	Res4	Res5	Procent %
Finns möjlighet för dig att utvecklas och klättra i din yrkesroll?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	100 % Ja
Uppmuntrar ledningen till utveckling?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	100 % Ja
Väger allas åsikt lika tungt i gruppen?	Delvis	Ja	Hoppas det	Ja	Ja	60 % Ja
Efterlevs Värdegrunden av på arbetsplatsen?	Ja	Ja	Ja	Ja	Ja	100 % Ja

I tabellen ovan (tabell 1.1.) har de 4 jobbfrågorna lagts in i tabellen och likaså svaren. Som det syns i tabell 1.1 så menar respondent 1 att det finns en positiv inställning till kvinnor på hennes arbetsplats, dock påpekar hon att inte allas åsikter alltid väger lika tungt i gruppen men att det inte nödvändigtvis har med kön att göra utan också kan ha att göra med erfarenhet, position och ålder. Respondent 2 menar också att arbetsplatsen upplevs som positiv för kvinnor när det kommer till personlig utveckling men också när det kommer till värdegrund och hur mycket allas åsikter väger. Respondent 3, likt respondent 2 upplever också sin arbetsplats som positiv för kvinnor men vågar inte lika säkert svara på om allas åsikt väger lika mycket. Hennes förklaring liknar den som respondent 1 gav, alltså att åsikter kan väga tyngre på grund av erfarenhet och roll och inte nödvändigtvis kön. Respondent 4 och respondent 5 har liknande upplevelse som respondent 2, att arbetsplatsen upplevs som positiv för kvinnor när det kommer till personlig utveckling men också när det kommer till värdegrund och hur mycket allas åsikter väger. Sammanfattningsvis visar tabellen att alla 5 respondenter känner sig uppmuntrade av ledningen till att utvecklas samt att utvecklingsmöjligheterna finns. 2 av respondenterna var osäkra kring ifall allas åsikter

väger lika mycket, men tror att det kan bero på andra/ fler faktorer än (bara) kön. Slutligen upplever också alla 5 respondenter att värdegrunden på arbetsplatserna efterlevs.

4.6.2 Tabellsammanställning 2

Tabell 2.1

Fråga	Res. 1	Res. 2	Res. 3	Res. 4	Res. 5	Procent %
Upplever ni att ert företag har ett tydligt mål i Jämställdhetsfrågan	Ja	Ja	Ja	Nej	Nej	60 % Ja
Har män och kvinnor samma karriärmöjligheter på ert företag	Ja	Ja	Ja	Vet ej	Ja	80 % Ja

I tabellen ovan (tabell 2.1) har de mest relevanta jämställdhetsfrågorna och svaren lagts in.

Som det syns i tabell 2.1 så tycker respondent 1 att hennes företag har ett tydligt mål i jämställdhetsfrågan. Respondent säger att de på företaget varje år genomför jämställdhets undersökningar och att de går igenom lönestatistik bland både männen och kvinnorna ”så att det inte skiljer sig lönemässigt mellan män och kvinnor inom samma tjänster”. Respondenten säger också att företaget ser till att kvinnor och män har samma karriärmöjligheter och att företaget inte heller lägger någon vikt på könet vid karriärsklättring. Det har hänt någon enstaka incident där en kvinna känt sig diskriminerad, men då var det ute hos en kund och inte på företaget.

Respondent 2 menar att hennes arbetsplats nu har ett tydligt mål i jämställdhetsfrågan. Företaget ”ville jämna ut [...] på ledande positioner”. Företaget ser också till att man nu rekryterar 50% män och 50% kvinnor och det pratas mycket om jämställdhet på jobbet. Hon påpekar att de är långt komna i frågan men att det inte nödvändigtvis så är fallet när det kommer till ”ledande positioner”. Respondent 2 tycker också att företaget ger samma karriärmöjligheter till både könen eftersom är inga arbetsuppgifter är uppdelade efter kön. Dock har respondenten varit med om kränkande incidenter i yrket och har också hört talas om andra kvinnor som blivit det.

Hon säger att det förekommer incidenter när man är ute i byggledningen och man ”blivit mer eller mindre [betraktad] som sekreterare”

Respondent 3 menar att företaget har ett tydligt mål i jämställdhetsfrågan.

Respondenten säger att företaget jobbar med mångfald och inkludering och att jämställdhet ingår där men de inte har jämställdhet som en egen huvudfråga. Hon har inte ”riktigt bra koll [på de] direkta målen” men vet att de försöker blir fler kvinnor i branschen. Respondent 3 tycker också att både könen har samma karriärmöjligheter eftersom hon till exempel har en tydlig plan med sin överordnade om hur hon ska ta nästa kliv karriärmässigt och vilka delmålen på vägen dit är. Hon påpekar dock att även om hon personligen inte känner sig särbehandlad men att hon av ”andelen mellan kvinnor och män så har det varit skillnader så klart”

Respondent 4 upplever inte att hennes företag har ett tydligt mål i jämställdhetsfrågan eftersom hon tycker att de olika könen har olika roller på arbetsplatsen. Hon påpekar dock att det inte behöver vara en nackdel, ”man hjälper varandra på olika sätt till exempel då kanske som håltakets bransch vissa killar kanske inte är de duktigaste på att ut var det är de ska borra eller så där medan tjejerna kanske är jätteduktiga på det. Men kanske tjejerna inte orkar bära som killar men däremot kan ta borren så att man alltså hjälps åt”. Respondent 4 påpekar också att företaget borde göra någonting rätt eftersom 25% av arbetarna där är av kvinnligt kön. Hon tycker inte att hon kan klättra så mycket mer inom sin yrkesroll men har möjlighet att byta sin arbetsroll. Hon säger också att det är osäkert kring om både könen har samma karriärmöjligheter eftersom man på företaget är individ anställd. Hon understryker att hon tycker att karriärsklättring är en individ sak och inte en genusfråga.

Respondent 5 jämför sitt nuvarande företag med det förra företaget och upplever att nuvarande företag har bättre och tydligare mål i jämställdhetsfrågan. Anledningen till att respondenten tycker att nuvarande företaget är bättre “för att man har installerat en sån här liten box på toaletterna där man har mensskydd för tjejerna”. Hon personligen har haft bra karriärmöjligheter eftersom hon själv uttrycker att hon fått ansvar tidigt hon menar också, likt respondent 4, att det mer handlar om individer än om att det är en genusfråga,

Respondenten har inte heller märkt att män och kvinnor inte behandlas annorlunda på arbetsplatsen men har hört talas om incidenter gällande särbehandling eller diskriminering. Dock har det även här handlat om när kvinnorna varit ute eller utanför själva arbetsplatsen där de träffat kunder eller beställare.

Av intervjuerna ovan kan man se hur maskulinitetsforskning kan appliceras i sammanhanget. Av de 4 kategorierna som Morris & Ratajczak (2019) talar om, är det genom intervjuerna uppenbart att det är hegemonisk maskulinitet som dominerar inom byggbranschen, eller iallafall på de 5 arbetsplatserna. Hegemonisk maskulinitet innefattar som sagt en patriarkal struktur med vissa män med privilegium som ledare (Morris & Ratajczak 2019). Alla respondenter var överens om att det är män som dominerar men tyvärr gick vi aldrig in på om det är alla män och inte heller hur dessa män skulle karaktäriseras. Däremot nämnde de 5 respondenterna att män överlag hade ett fysiskt privilegium och därmed ofta kom att få bestämma eller leda.

5 Diskussion

Nedan följer en uppdelning av diskussionsdelen enligt tidigare indelningar i uppsatsen.

5.1 Sammanfattning av jämställdhet

Som tidigare nämnt, är ordet jämställdhet ett mångfacilicerat begrepp som måste förstås från flera aspekter i kombination med andra ord. När man pratar om jämställdhet får man skilja mellan kvalitativ och kvantitativ jämställdhet. Man måste också vara försiktig med vad man kallar vissa fenomen och vara tydlig med att skilja de åt. Till exempel skillnaden mellan könskvotering och kvantitativ jämställdhet; bara för att man har många kvinnor på en arbetsplats innebär det inte att kvinnor har lika mycket makt eller att säga till om etc.

Jämställdhet är också ett mångsidigt begrepp och kan se ut på olika sätt i praktiken. Morris & Ratajczak (2019) menar på att jämställdhet inte skulle kunna existera i matriarkatsamhälle, utan är beroende av ett mansdominerat sätt, alltså ett patriarkat. För att förstå jämställdhet och dess problematik måste det sättas in i och kontrasteras mot maskulinitetsforskning (se resultat).

Fortsättningsvis kan man jämföra resultaten med Hirdmans genusteori (1988) som innebär att manliga principer och manlig logik får dominera. Oftast brukar antingen principerna eller logiken få dominera, men efter intervjuerna kan man konstatera att båda är närvarande inom byggbranschen. När det kommer till logiken kan man säga att det handlar om två sidor av samma mynt. På ena sidan av myntet ser man en fysisk differentiering som sker mellan könen vars konsekvens blir lägre status för det kvinnliga könet. På andra sidan av myntet vägrar man göra vissa anpassningar för att inte understryka skillnader mellan könen för att det ska vara jämställt. Resultatet av de två sidorna blir dubbla konsekvenser för kvinnorna, man påpekar att de är fysiskt svagare och att det finns kroppsliga skillnader men man vägrar att göra anpassningar som skulle gynna kvinnorna. Ett talande exempel för detta är att man på många arbetsställen har gemensamma omklädningsrum, badrum och toaletter.

I studien som gjordes av Sveriges kommuner och landsting (2018) nämner de myten om den jämställde svenske mannen. Det är också något som 2 av 5 respondenterna nämner när de får frågan om allas åsikt väger lika tungt i gruppen. Respondent 1 menar att de tyngre åsikterna oftast kommer från män men att det inte nödvändigtvis har att göra med kön utan det kan ha göra med den inbyggda hierarkin med den vite mannen på toppen (Sveriges kommuner och landsting 2018). Vad som menas med detta är att det kan vara så att vita privilegierade män vars åsikt väger tyngst och med privilegium menas till exempel lång erfarenhet, stor fysisk styrka, hög social status eller dylikt. Sammanfattningsvis kan man säga att byggbranschen är en mångfacetterad praktisk arbetsplats där jämställdhet möter intersektionalitet och där både Morris & Ratajczaks (2019) maskulinitetsteori möter Hirdmans (1988) genusteori. Dessa två teorier genomsyrar inte bara studier gjorda inom byggbranschen utan även de kvalitativa djupintervjuerna gjorda i detta arbete.

5.2 Kritisk diskussion av resultaten

Sammanställningen av resultatet från intervjuerna kan ha påverkats av olika faktorer. Till att börja med, måste det klargöras att informanterna i detta arbete är anonyma. Däremot valde informanterna att inte vara anonyma under själva djup intervjuerna. Vi har sedan valt att inte inkludera vare sig namn eller företag i arbetet. Eftersom respondenterna inte var anonyma vid intervjutillfällena kan man ifrågasätta ifall var deras svar var 100% ärliga. Informanterna visste inte att resultaten skulle vara anonyma och kan därför ha undanhållit eller lagt till information för att få företagen se bättre eller sämre ut. Deltagarna kan också ha varit försiktiga när de intervjuats då det kan handla om rädsla för att kanske förlora jobbet, förtal av arbetsplats eller liknande.

Fortsättningsvis kan resultaten även ha påverkats av hur man har förstått de olika begreppen. Till exempel har det inte försäkrats om att vi har talat om samma definition av till exempel ordet jämställdhet; vi har alltså inte förtydligat vilket typ eller typer av jämställdhet vi pratat om under intervjuerna. Det är osäkert om respondenterna kan/har skiljt mellan kvalitativ och kvantitativ jämställdhet. Det är också osäkert om man i intervjuerna talat om jämställdhet eller jämlikhet. Respondent 3 ger ett tydligt exempel på detta när hon säger att företaget jobbar med mångfald och

inkludering, där kan dessa två begrepp komma att blandas ihop med jämlikhet, könskvotering eller könsfördelning. Kort sagt, det är inte tydligt om alla respondenter har samma förståelse kvalitativ jämställdhet, kvantitativ jämställdhet, jämlikhet och/eller könskvotering och könskvotering, något som borde ha varit med mycket tydligare under intervjuernas gång.

Följaktligen kan man också konstatera att intervjuerna i detta arbete har kommit till liknande slutsats som mycket av tidigare forskning. Likt Gaustad & Raknes (2015) och Gale (1994) visar intervjuerna på att byggsektorn fortfarande är mansdominerade och att få kvinnor väljer att söka sig dit och ännu färre väljer att stanna kvar. I sin studie diskuterar Gale (1994) att det är machokulturen som är den primära faktorn medan Aulin & Jingmond (2011) menar på att det är snarare handlar om kvinnosynen, det vill säga att kvinnor är svaga. Ytterligare en studie som i enlighet med respondenterna kommit fram till att machokulturen är problematiskt och måste förändras är Johansson et. al. (2021). I intervjuerna har det framkommit att respondenterna tror att den låga siffran av kvinnor i branschen beror på flera olika faktorer bland annat det som både Gale (1994) och Aulin & Jingmond (2011) men också andra faktorer.

Vidare uttrycker alla 5 respondenter att jämställdhet överlag har blivit bättre men att fortfarande finns instanser man kan anpassa och förbättra. De säger att företagen har blivit bättre på att attrahera kvinnor men fortfarande dåliga på att behålla kvinnor. Denna insikt stämmer överens med Islas Helgesson, T. (2018) slutsats i sin studie där de konstaterar att de flesta kvinnor endast känner av stöttning och möjligheter i början av karriären men inte efter några år. Konsekvensen av detta blir kanske, som tidigare nämnt, att kvinnor väljer att lämna byggsektorn. Respondenterna inflikade med att fler kvinnliga förebilder, bra stöttning och uppmuntran under hela karriären skulle gynna hela branschen och få kvinnor att stanna, något som Islas Helgesson, T. (2018) också har påpekat.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att utifrån de svar som deltagarna givit så hade de hade ungefär samma positiva åsikter gällande jämställdhetsfrågan på sina olika arbetsplatser. Respondenterna var också överens om att även om byggbranschen

har sina brister rent genusmässigt så har det blivit en mer jämställd arena mellan könen de senaste åren. En faktor som skulle kunna ha påverkat att det blivit mer jämställt är ledarskap, eller specifikt kvinnligt ledarskap, men det är inte något som någon respondent har nämnt.

5.3 Jämföra resultat med hypotesen

Som nämnt i början av denna uppsats, fanns en hypotes om att byggbranschen inte blivit en bättre arbetsplats ur ett jämställdhetsperspektiv. Enligt respondenterna i intervjuerna beror det på diverse faktorer. Den mest återkommande faktorn är machokulturen som nämns i Johansson et. al. (2021) men också bland informanterna. Johansson et. al. (2021) beskriver hur svårt det är att bryta den onda cirkeln inom byggsektorn eftersom det finns få kvinnor representerade. Respondenterna likt Johansson et. al. (2021) anser att förbättrings ansvaret borde ligga hos någon annan än arbetarna till exempel ledningen. Förbättrings ansvaret innefattar att man tar beslut som underlättar för kvinnor att bli anställda, att stanna kvar och både underlätta och möjliggöra vissa arbeten. Exempelvis kan man följa de råd som Johansson et. al. (2021) listar i sin studie nämligen att ha “ett målinriktat arbete” [och ta strategiska beslut] “för att uppnå förändring” (Johansson et. al. 2021; 70). Kort sagt, byggbranschen har inte blivit bättre för att man ännu inte har lyckats bryta det existerande mönstret som finns inom byggkulturen. Byggnormen som existerar nu i det svenska samhället bygger olyckligtvis på en machokultur som gör det svårt för kvinnor att ta sig in och ännu svårare att stanna kvar. Respondenterna ger exempel på hur små saker på byggplatserna skulle kunna förändra den rådande normen. Man skulle kunna införa uppdelade toaletter och badrum och olika omklädningsrum. Företagen skulle också kunna inkludera mer feminina hygienprodukter för att underlätta den kvinnliga arbetskraften att arbeta.

En annan sak värd att nämnas är att en del respondenter har i intervjuerna delat med sig av svåra upplevelser i form av mansdominanta attityder på olika arbetsplatser. Dessa attityder har ofta att göra med att kvinnor är fysiskt svagare och att de är en minoritet på byggnadsarbetsplatser. Respondenterna tror att dessa två faktorer två av många anledningar till varför kvinnor får svagt gehör och därmed väljer att inte välja byggnadsbranschen som arbetsplats eller väljer att avgå efter några års arbete.

Ytterligare en nämnbar aspekt är det faktum att alla respondenter tycker att det bör finnas någon att vända sig till när någon typ av jämställdhetsproblematik eller särbehandling uppstår. Respondenterna är i dagsläget överens om att en sådan person saknas på arbetsplatser.

Slutligen kan man sammanfattningsvis också påpeka att ingen av respondenterna har ångrat varken sin utbildning eller att sökt sig till sina nuvarande arbetsplatser. Det som dock uttryckligen önskas är mer gehör och anpassningar efter fysiska behov till exempel olika omklädningsrum för könen i byggproduktions områden. Kort sagt hypotesen stämmer delvis. Nej, respondenterna är inte negativt inställda till byggbranschen i sin helhet, men ja, hypotesen hade rätt att det fortfarande finns stora brister.

6 Slutsats

Syftet med studien var att besvara följande frågeställningar

- *Är det en jämställd arbetsmiljö inom byggproduktion för kvinnor?*
- *Vilka åtgärder kan vidtas för att göra byggarbetsplatserna mer socialt hållbara ur ett genusperspektiv?*

Den första frågeställningen kan sammanfattningsvis besvaras med att den i nuläget har en positiv påverkan då fler kvinnor väljer att söka sig till arbetsplatser inom byggbranschen. Dock är det lika viktigt att påpeka att många kvinnor väljer att lämna samma arbetsplats på grund av att jämställdhetsfrågan inte har utvecklats vidare. En anledning till att jämställdhetsfrågan inte utvecklas vidare verkar varar för att byggbranschen fortfarande bara lägger fokus på att attrahera kvinnor men inte justerar och anpassar tillvaron för att hålla kvar kvinnorna. Det är en ond cirkel, få kvinnor på en arbetsplats innebär få förändringar vars konsekvens är att de kvinnor som faktiskt finns väljer att inte stanna kvar.

Respondenterna påpekar att det finns väldigt få kvinnliga förebilder att se upp till och som förespråkas som exempel. Det finns inte heller många fysiska anpassningar för kvinnor trots att företagen och branschen är medvetna om möjliga förbättringar och anpassningar. Dock är det viktigt att påpeka att alla respondenter var överens om jämställdheten över lag drastiskt har förbättrats. Det bästa exemplet på detta är respondent två som arbetat inom branschen i över 20 år och tydligt uttrycker hur både branschen och nuvarande företaget har gjort anpassningar i form av bättre rekrytering för att öka jämställdheten.

Enligt statistik och intervjuerna/ respondenterna verkar byggbranschen ha involverat fler kvinnor när det kommer till jämställdhet. Som det tidigare nämnts finns det viktiga begrepp att diskutera. Till exempel, Vi frågade aldrig deltagarna om de förstår och vad de menar med jämställdhet. Rent praktiskt har de uppgett att det är helt enkelt fler kvinnor på arbetsplatsen. Vilket kan ha inneburit att det finns könskvotering på arbetsplatsen och inte nödvändigtvis jämställdhet. Om vi utgår från att det är faktiskt är en kvantitativ jämställdhet som har ökat i byggbranschen så får vi inte glömma att det fortfarande kan röra sig att det på hundra jobb finns det 20 fler män än kvinnor. Vilket inte nödvändigtvis behöver vara jämnt fördelat. Dessutom kan man då också fundera på vilka positioner dessa 40% kvinnor har. Är det maktpositioner, har de lika mycket resurser som männen, har de samma förutsättningar, om inte så innebär det att det fortfarande saknas kvalitativ jämställdhet? Detta är något som kan vara värt att forska vidare på.

Sammanfattningsvis kan man säga att både tidigare forskning och intervjuerna visar att byggbranschen går mot jämställdhet men med långsamma steg. Det har skett framsteg för att locka dit kvinnliga arbetare men det krävs snabbare och bättre insatser för att bibehålla de kvinnor som väljer att söka sig till produktionen inom byggbranschen.

Det som respondenterna uttrycker är att företagen måste attrahera fler nya kvinnor till branschen men också göra branschen attraktiv för den kvinnor som redan finns där. Lösningar på detta problem menar några av respondenterna är följande:

- Utse kvinnliga guider och coacher som utbildar både nyanställda män och kvinnor, men som också deltar i olika möten där jämställdhet kan bli en miljöfråga.
- Företagen borde se till att inte bara locka nya kvinnor till företag (vilket har varit fokus det senaste decenniet) utan också se till att bibehålla kvinnor som jobbar där genom att lyssna på deras behov.
- Fler kvinnor som förebilder bör lyftas fram för att attrahera fler kvinnor och visa att de har möjligheter inom byggbranschen. En stor del av kvinnor har börjat sin resa i byggbranschen för att de har blivit inspirerade av andra kvinnor redan i branschen.

- Man kan också medvetandegöra normer, maktstrukturer och machokultur för att öka kunskap hos alla inom byggsektorn.
- Göra fysiska anpassningar i byggproduktionen i form av tillgänglighet av kvinnliga omklädningsrum samt göra toaletterna mer kvinnorelaterade genom att möjliggöra kvinnliga hygieniska behov som till exempel byta binda eller tampong.

6.1 Framtida forskning

Kvalitativ jämställdhet är mycket svårare att mäta eftersom det handlar om en egen upplevelse och inte någonsin kan mätas genom statistik. Denna uppsats har det intervjuats kvinnliga ingenjörer rörande frågor om jämställdhet inom byggbranschen. Det är bara en droppe i havet av vad som skulle behöva göras för att få en riktig inblick i hur kvalitativ och kvantitativ jämställdhet verkligen ser ut i praktiken i specifikt byggbranschen. Men andra ord hade det varit gynnsamt både för kvinnor och för byggbranschen om fler undersökningar gjordes som fokuserar mindre på kvantitativ jämställdhet och könsfördelning och mer fokus på kvalitativ jämställdhet och intersektionalitet.

7 Referenser

Ahlqvist, C., & Larsson, J. 2021. Vad är det som gör att kvinnor stannat kvar i byggbranschen. Hämtad 1 mars 2022 från:

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1574773/FULLTEXT01.pdf>

Alvarez, O, F. 2014. University of Leon. Hämtad 6 mars 2022 från:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042814061023/pdf?md5=46f94b38227376965aa86df3d89159bd&pid=1-s2.0-S1877042814061023-main.pdf>

Amber Script Global B.V. 2022. Vad är en transkribering av en intervju? Hämtad 13 mars 2022 från:

<https://www.amberscript.com/sv/intervju-transkription/#:~:text=Vad%20%C3%A4r%20en%20transkribering%20av,flitigt%20f%C3%B6r%20att%20utarbete%20intervjuer.>

Aulin, R., & Jingmond, M. (2011). Issues confronting women participation in the construction industry. *Advances in Engineering and Technology-Contribution of Scientific Research in Development*, 312-318.

Bell, J, Introduktion till forskningsmetodik, Studentlitteratur, Lund, 2000

Byggföretagen. 2020. Förvärvsarbetande i byggindustrin. Hämtad 18 mars 2022 från:

<https://byggforetagen.se/statistik/forvarvsarbetande-i-byggindustrin/>

Gale, A. W. (1994). Women in non-traditional occupations: the construction industry. *Women in Management Review*.

Hämtad 28 april 2022 från:

<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM0000000003989/full/html>

Gaustad, T., & Raknes, K. (2015). Menn som ikke liker karrierekvinner. Oslo:

Høyskolelektorene ved Marknedshøyskolen. Hämtad 21 februari 2022 från:

https://tankesmienagenda.no/uploads/images/medias/tankesmien_agenda_rapport_menn_som_ikke_liker_karrierekvinner_1_1567709038980.pdf

Hirdman, Y. (1988). Genussystemet-reflexioner kring kvinnors sociala underordning. *Tidskrift för genusvetenskap*, (3), sid-49-63. Hämtad 15 mars 2022 från:

<https://ojs.ub.gu.se/index.php/tgv/article/download/1490/1303>

Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American psychologist*, 60(6), 581.

Hämtad 2 april 2022 från:

<https://www.apa.org/pubs/journals/releases/amp-606581.pdf>

Hyllander, K., & Jacobson, M. (2018). Maskulinitet och jämställdhet: en introduktion till att förändra mansnormer. Hämtad 2 april 2022 från:

<https://skr.se/download/18.7c1c4ddb17e3d28cf9b6083f/1642592587706/7585-613-1.pdf>

Islas Helgesson, T. (2018). Kvinnor i byggbranschen: En studie av hur byggbranschen upplevs av kvinnor idag och hur intresset för branschen kan stärkas hos fler kvinnor.

Hämtad 20 mars 2022 från:

<https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2:1282583>

Johansson, H., Stensönes, B. W., & Stad, L. G. (2021). En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch. Hämtad 3 april 2022 från:

<https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944/FinalReport/SBUF%2013784%20%E2%80%93%20Slutrapport%20En%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20byggprocess%20f%C3%B6r%20en%20attraktiv%20byggbransch.pdf>

Jämställ.nu. 2013. Jämställdhet. Hämtad 3 april 2022 från:

<https://www.jamstall.nu/fakta/jamstalldhet/>

Jämställdhet-Globala målen 2016, BVB-Kapitel-8. Hämtad 17 april 2022 från:
<https://www.globalamalen.se/wp-content/uploads/2016/11/BVB-Kapitel-8.-Jamstalldhet.pdf>

Jämställdhetskartan. Begrepp och teori. Hämtad 2 mars 2022 från:
<https://www.jamstalldhetskartan.se/begrepp-och-teori.html>

Jämställdhetsmyndigheten. 2021. Berättelser från #METOO-UPPROPEN. Hämtad 20 mars 2022 från:
<https://jamstalldhetsmyndigheten.se/mans-vald-mot-kvinnor/sexuella-trakasserier/berattelser-fran-metoo-uppropen/>

Morris, E. W., & Ratajczak, K. (2019). Critical masculinity studies and research on violence against women: An assessment of past scholarship and future directions. *Violence against women*, 25(16), 1980-2006. Hämtad 2 mars 2022 från:
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1077801219875827>

NCK. 2020. Sverige mest jämställda landet i EU. Hämtad 25 mars 2022 från:
<https://www.nck.uu.se/kunskapsbanken/om-kunskapsbanken/kunskapsbankens-nyhetsarkiv/nyhetsvisningssida/?tarContentId=899710>

Postrup Consulting AB. 2019. Så gör du pålitliga kvalitativa intervjuer. Hämtad 13 mars 2022 från:
<https://www.mortenpostrup.com/sa-gor-du-palitliga-kvalitativa-intervjuer/>

Svensk byggtjänst. 2017. Byggbranschen jämställd om 20 år, kan vi vänta? Hämtad den 5 april 2022 från:
<https://byggtjanst.se/om-oss/jamnt-pa-jobbet/regler-och-fakta/byggbranschen-jamstalld-om-30-ar--kan-vi-vanta>

Sveriges Riksdag. 2003. kvinnor i byggbranschen. Hämtad 23 februari 2022 från:
<https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/interpellation/kvinnor-i-byggbranschen-GR10346>

Regeringskansliet 2021, Jämställdhet hämtad 22 februari 2022 från:
<https://www.regeringen.se/lattlast-information-om-regeringen-och-regeringskansliet/den-svenska-samhallsmodellen/jamstalldhet/#:~:text=I%20Sverige%20finns%20en%20I%C3%A5ng,1921%20d%C3%A5%20kvinnor%20fick%20r%C3%B6str%C3%A4tt.>

8 Bilaga

8.1 Bilaga - Intervjufrågor

Här listas alla preliminära frågorna som ställdes till informanterna.

Inledande uppgifter:

1. Namn?
2. Ålder?
3. Utbildning?
4. Roll/ post?
5. Hur länge var du aktiv i yrket? Vilket företag du jobbar i?

Jobbfrågor:

1. Vad lockade dig till branschen?
2. Vad hade du för förväntningar innan du började
3. Finns möjlighet för dig att utvecklas och klättra i din yrkesroll?
4. Om inte, vad hindrar dig?
5. Uppmuntrar ledningen till utveckling?
6. Väger allas åsikt lika tungt i gruppen?
7. Känner du att alla blir sedda och hörda?
8. Trivs du på din arbetsplats?
9. Är du bekant med företagets värdegrund?
10. Efterlevs Värdegrunden av på arbetsplatsen?

Jämställdhetsfrågor

1- Upplever ni att ert företag har ett tydligt mål i Jämställdhetsfrågan?

- Hur bra är den? Ge exempel
- Har något specifikt m a p jämställdhet förändrats under den tid du jobbat här?

- Behandlas kvinnor och män lika på din arbetsplats?
- Har du någon gång blivit annorlunda behandlad/ särbehandlad på arbetet på grund av att du är kvinna/man? Ge exempel.
- Hur hanterade ni det?
- Fick ni stöd från facket eller någon annan?
- Har det blivit någon förbättring?

2-Har män och kvinnor samma karriärmöjligheter på ert företag?

Finns några arbetsuppgifter som är uppdelade efter kön? (Med andra ord, finns det manliga eller kvinnliga arbetsuppgifter?)

3 – Av erfarenhet vet vi att många kvinnor ofta väljer att gå ut och jobba inom byggproduktion efter avslutad ingenjörutbildning, men att de oftast bara stannar ett par år. Därefter väljer de att arbeta ”inomhus” på kontoret med t ex inköp, planering och logistik.

- Vad tror ni det beror på?
- Vad skulle kunna göras annorlunda för att fler kvinnor skulle vilja arbeta i branschen?
- Är det något ytterligare du vill berätta om din arbetsplats, arbetsledning eller hur det är att vara kvinna i byggbranschen?

4 - Har din utbildning har uppfyllt dina förväntningar?

Om du fick chansen att ~~gå~~ göra om din utbildning hade du fortfarande valt samma utbildning?

5 - Vilka insatser bör skolan respektive byggbranschen göra för att attrahera fler kvinnor till yrket?



CHALMERS
UNIVERSITY OF TECHNOLOGY