

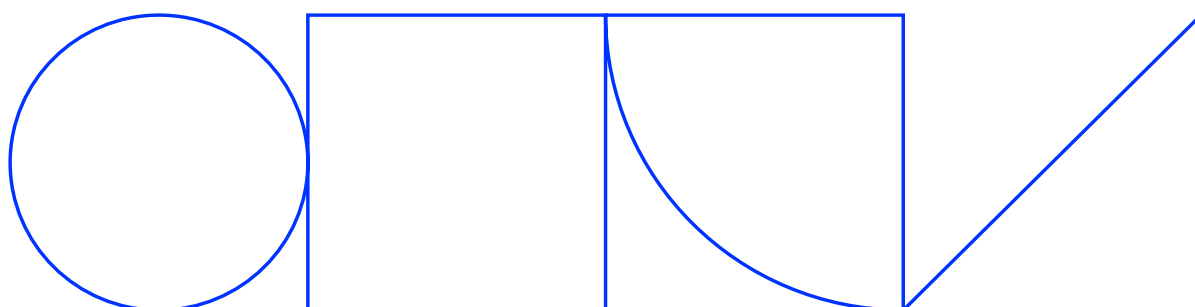
# Färdplan för en social hållbar byggbransch

## Förstudie

Alva Monti  
Hallå Hållbarhetsbyrå  
2024-12-04



**BYGGFÖRETAGEN** **hallå**



## Förord

Detta har varit en så spännande förstudie att få genomföra tillsammans med ett antal av Byggföretagens medlemsföretag i främst region väst. Tillsammans har den så kallade kunskapsgruppen bidragit med klokskap, erfarenheter och insikter till det ramverk om social hållbarhet som förstudien landat i. Stort tack till er alla i kunskapsgruppen för er insats och ert aldrig sinande engagemang för social hållbarhet, samt för den kollektiva kunskapshöjningen inom social hållbarhet som ni bidragit till. Stor tack också till processledarna från Hallå Hållbarhetsbyrå som hjälpt till att navigera inom området, lyssnat, utmanat och stöttat.

Stort tack även till förstudiens referensgrupp, styrelsen i Byggföreningen i Göteborg Södra Älvsborg, för ert stöd, era medskick och ert intresse för förstudien. Vi vill också rikta ett tack till SBUF, som delfinansierat projektet och därmed också trott på att vår förstudie inom social hållbarhet kan skapa branschnytta.

Rapportens huvudförfattare är Alva Monti från Hallå Hållbarhetsbyrå, med stöd av övriga i projektgruppen.

### Projektgrupp

Alva Monti	Hallå Hållbarhetsbyrå
Ann-Sofie Lind	Byggföretagen
Christine Olofsson	Byggföretagen
Julia Broman	Byggföretagen
Katarina Floer	Hallå Hållbarhetsbyrå
Kristin Lundmark	Hallå Hållbarhetsbyrå

### Kunskapsgruppen

Anja Skans	Skanska
Annika Eriksson	RO-Gruppen
Benjamin von Jahf	Ehrab
Camilla Lindström	Brixly
Hanna Johansson	ByggDialog
Johanna Zachrisson	Anlab
Majken Kjellgren	Byggföretagen
Niclas Odermatt	NCC Industry
Philip Eliasson	Bygg & Konsult i väst
Sanna Norén	Hansson Hus Entreprenad
Siri Hallberg Björklund	Byggföretagen
Sofia Forssell	Kålltorps Bygg
Sylvia Herke Lundqvist	Hansson Hus Entreprenad
Ulrika Videli	Vestia Construction Group

*Christine Olofsson*

*Göteborg den 30 november 2024*

## Sammanfattning

Samhällsbyggnadsbranschen har under de senaste åren fokuserat mycket på den gröna omställningen, men med ökade regleringar och förväntningar krävs ett större ansvarstagande också inom social hållbarhet. Idag saknas ett gemensamt ramverk och tydliga målsättningar för social hållbarhet inom bygg- och anläggningssektorn. Denna förstudie syftar till att definiera vilket ansvar en bygg- och anläggningsentreprenör kan ta inom området för social hållbarhet. Detta som ett första steg mot det långsiktiga målet att utveckla en färdplan för en socialt hållbar byggbransch, för ökad konkurrenskraft och samhällsnytta.

Förstudien består av tre arbetspaket: en kartläggning av tidigare studier och intervjuer med kunskapsgruppen, en process bestående av tre workshops, samt en sammanställning av projektresultat och slutsatser.

Frågan om ansvar och rådighet har varit central under projektet, och det har blivit tydligt att det behövs gemensamma ramar för vad social hållbarhet innebär för branschen. Förstudien har identifierat följande frågor som särskilt centrala för ett bygg- och anläggningsföretag att ta ansvar inom:

- Hälsa och säkerhet
- Likabehandling
- Motverka arbetskraftsexploatering
- Ansvarsfulla materialinköp
- Insatser i lokalsamhället

Under workshoparna diskuterades hållbarhetsfrågorna och bygg- och anläggningsföretagens ansvar inom dem, vilket ledde till fyra nivåer av ansvarsindelning:

- Grundläggande företagsansvar
- Ansvar i projekt
- Ansvar som del av en bransch
- Ansvar som samhällsbyggare

De sociala hållbarhetsfrågorna är mångdimensionella och kan inte alltid placeras i en enda nivå av ansvar. Det resulterade i en modell där vi både valt att synliggöra de sociala hållbarhetsfrågorna, liksom de olika ansvarsnivåerna. Målet med detta ramverk är att hjälpa företag att prioritera och planera sitt arbete med social hållbarhet, och utgör därmed en grund för en branschgemensam färdplan.

# Innehåll

<b>Förord</b>	<b>1</b>
<b>Sammanfattning</b>	<b>2</b>
<b>1. Bakgrund</b>	<b>4</b>
<b>1.1. Syfte</b>	<b>5</b>
<b>1.2. Metod</b>	<b>5</b>
<b>2. Kartläggning</b>	<b>6</b>
<b>2.1. Social hållbarhet i en global kontext</b>	<b>6</b>
<b>2.2. Social hållbarhet i bygg- och anläggningssektorn</b>	<b>8</b>
<b>2.2.1. Hälsa och säkerhet</b>	<b>8</b>
<b>2.2.2. Likabehandling</b>	<b>9</b>
<b>2.2.3. Sund konkurrens och arbetskraftsexploatering</b>	<b>10</b>
<b>2.2.4. Ansvarsfulla inköp</b>	<b>12</b>
<b>2.2.5. Samhällsengagemang och sponsring</b>	<b>13</b>
<b>2.2.6. Samhällsplanering</b>	<b>14</b>
<b>3. Process</b>	<b>16</b>
<b>3.1. Workshop 1: Kartlägga</b>	<b>16</b>
<b>3.2. Workshop 2: Utmana och bredda</b>	<b>17</b>
<b>3.3. Workshop 3: Sammanfatta</b>	<b>19</b>
<b>4. Projektresultat och slutsatser</b>	<b>20</b>
<b>4.1 Ramverk för en socialt hållbar byggbransch</b>	<b>20</b>
<b>4.2 Fyra ansvarsnivåer</b>	<b>24</b>
<b>4.3 Avslutande reflektioner och rekommendationer</b>	<b>25</b>
<b>Referenser</b>	<b>28</b>
<b>Bilaga 1. Intervjuteman</b>	<b>32</b>
<b>Bilaga 2. Resultat från workshop 1: Kartlägga</b>	<b>33</b>
<b>Bilaga 3. Resultat från workshop 2: Utmana och bredda</b>	<b>36</b>
<b>Bilaga 4. Resultat från workshop 3: Sammanfatta</b>	<b>39</b>

# 1. Bakgrund

Såväl samhällsbyggnadsbranschen som näringslivet i stort har under de senaste åren lagt mycket kraft på att anpassa sig till den gröna omställningen. Samtidigt är de sociala utmaningarna i såväl närsamhället som i omvärlden stora, och det finns ett stort behov av att företag även arbetar med den sociala dimensionen av hållbarhet.

Olika branscher väljer att arbeta med social hållbarhet på olika sätt, vilket relaterar till de specifika samhällsutmaningar som branscherna möter, tampas med, eller orsakar. Gemensamma ramverk har tagits fram av exempelvis textilindustrin, som efter stor kritik nu har kommit långt i utarbetandet av krav på rättvisa arbetsvillkor i produktionsledet, samt av livsmedelsindustrin, som i en rapport av Jordbruksverket<sup>1</sup> antar en holistisk syn på social hållbarhet i hela livsmedelssystem.

Inom samhällsbyggnadssektorn tog Fastighetsägarnas Hållbarhetsråd fram en vägledning<sup>2</sup> för social hållbarhet under 2023, där människan sätts i fokus ”både i och mellan husen”. I vägledningen används grupperingen ”internt fokus” för områden inom social hållbarhet som berör medarbetare, företaget, leverantörer och samarbetspartners och som sker internt inom organisationens egen verksamhet. Grupperingen ”externt fokus” innefattar kontextbaserade frågor och inriktar sig på det som sker i och runt fastigheterna – ”från nivån med den enskilda människan till samhället i stort”.

Inom bygg- och anläggningsbranschen har kartläggningar och studier främst fokuserat på enskilda frågor inom området för social hållbarhet. Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF) har finansierat ett antal projekt som utgör ett värdefullt underlag till kartläggningen för den här förstudien<sup>3</sup>.

Vid en mindre intern undersökning bland medlemsföretag i Byggföretagen i region väst under 2021 blev det tydligt att många företag redan idag jobbar med sociala hållbarhetsfrågor. Däremot paketeras de inte på ett enhetligt sätt och det är svårare att bedöma om ett företag är socialt hållbart bara för att det arbetar med en eller flera olika frågor inom området för social hållbarhet. En lite mer omfattande hållbarhetskartläggning gjordes även under hösten 2023 med medlemsföretag hos Byggföretagen i region väst, med ungefär liknande resultat när det gäller den sociala hållbarheten, men där det även blev tydligt att social hållbarhet är något som många företag tycker är svårt att definiera och verkligen förstå innebörden av.

Det saknas ett övergripande ramverk som vägleder branschens arbete och målsättningar med den sociala hållbarhetsdimensionen, som tydliggör vad social hållbarhet innebär för byggbranschen och vilka samhällsutmaningar som byggföretag kan vara med och lösa.

---

<sup>1</sup> Jordbruksverket. (2021). *Hållbara livsmedelssystem – Definition, pågående initiativ och förslag på åtgärder*.

<sup>2</sup> Fastighetsägarna. (2023). *Social hållbarhet – Affärsnytta och samhällsnytta för fastighetsägare*.

<sup>3</sup> Så som *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenör* (2021, ID: 13784), *Social Hållbarhet i Leverantörskedjan: Från krav till verklighet* (2019, ID: 13664), och *Verktyg för social hållbarhet i byggskedet – Utveckling och tillämpning* (2021, ID: 13597).

## **1.1. Syfte**

Syftet med förstudien är att sätta ramarna för vilket ansvar en bygg- och anläggningsentreprenör kan ta inom social hållbarhet:

- 1) som företag,
- 2) i projekt, och
- 3) som en samhällsbyggare.

Detta som ett första steg mot det långsiktiga målet att utveckla en färdplan för en social hållbar byggbransch, för ökad konkurrenskraft och affärsnytta. På detta sätt kan byggbranschen gå före, vara proaktiva och visar vägen för andra delar av samhällsbyggnadssektorn att också ta sitt ansvar inom social hållbarhet – för både vårt företags, våra anställdas och för samhällets skull.

## **1.2. Metod**

### **Kartläggning**

Förstudiens första arbetspaket består av en kartläggning av redan befintliga projekt, studier och undersökningar kring social hållbarhet inom bygg- och anläggningssektorn. Denna sammanställning syftar till att lyfta centrala hållbarhetsfrågor, och är ett första steg att kategorisera områden inom social hållbarhet för bygg- och anläggningsbranschen. Kartläggningen kompletteras med intervjuer med deltagarna i projektets kunskapsgrupp om deras företags arbete med social hållbarhet. Deltagarna bidrar genom intervjuerna till att komplettera bilden av vad social hållbarhet innebär inom byggbranschen, utifrån sina erfarenheter, kunskap och perspektiv. Intervjuerna genomfördes under våren och sommaren 2024. Samtliga inkluderade citat är anonymiserade.

### **Process**

I förstudiens andra arbetspaket presenteras kartläggningen för projektdeltagarna, och under tre separata workshops arbetar kunskapsgruppen tillsammans för att identifiera de mest centrala sociala hållbarhetsfrågorna för bygg- och anläggningsföretag, samt bygg- och anläggningsföretags ansvar och rådighet i dessa frågor. Gruppen arbetar med att ringa in vilka faktorer de anser vara grundläggande för ett socialt hållbart bygg- eller anläggningsföretag, vilka aspekter som är projektspecifika, och hur företag hela tiden kan arbeta med utveckling av det pågående arbetet samt hur den lärandeprocessen kan komma att se ut.

### **Projektresultat och slutsatser**

Det som framkommit ur den gemensamma processen sammanställs slutligen med målet att landa i ett gemensamt ramverk för social hållbarhet i bygg- och anläggningsbranschen. Ramverket bearbetas, förankras, och valideras tillsammans med projektets deltagare.

## 2. Kartläggning

I detta avsnitt sammanställs tidigare projekt, studier och undersökningar kring social hållbarhet inom bygg- och anläggningsbranschen. Syftet är att lokalisera 'pusselbitarna', ta vara på den kunskap som redan finns, och att påbörja en kategorisering kring hur företag inom bygg- och anläggningsbranschen kan arbeta med frågorna. Projektdeltagarna från bygg- och anläggningsföretag deltar i kartläggningen som intervjupersoner, och har bidragit med sina erfarenheter och perspektiv i de olika sociala hållbarhetsfrågorna. För varje hållbarhetsfråga har intervjupersonerna fått reflektera kring hur de jobbar med frågan idag, hur de ser på rådighet och ansvar i frågan, och kring frågans betydelse i den egna verksamheten och i värdekedjan. Vi har även öppnat upp för intervjupersonerna att komplettera med övriga/ytterligare sociala hållbarhetsfrågor som de anser bör inkluderas i förstudiens kartläggning.

Vissa avgränsningar har varit nödvändiga för att genomföra kartläggningen. Social hållbarhet är och bör vara ett dynamiskt och brett område och arbetet bör anpassas för olika kontexter och förutsättningar. De sociala hållbarhetsfrågor som lyfts fram här är därmed endast ett urval och ett första steg att kategorisera områden inom social hållbarhet för bygg- och anläggningsbranschen. Kartläggningen, likt förstudiens övergripande frågeställningar, är koncentrerad till bygg- och anläggningsbolag och är därför avgränsad till produktionskedjet, snarare än byggherre- eller stadsutvecklingsperspektivet. Även vad gäller tidigare projekt, studier och undersökningar har vissa avgränsningar varit nödvändiga. Inom vissa sociala hållbarhetsområden är forskningen omfattande och alla viktiga studier har då inte kunnat inkluderas. Inom andra sociala hållbarhetsområden finns det i stället en avsaknad av branschrelaterade studier och undersökningar, varför det ibland har varit nödvändigt att titta på exempelvis andra branscher eller internationell forskning.

*”När vi beskriver social hållbarhet, när vi ska ’sälja’ det så att säga – så säger vi att det måste finnas i hela värdekedjan. Det är någonting vi gemensamt har ett ansvar för. Det är en samhällsfråga. Som företagare tycker jag att vi ska... det är vi som skapar samhällena. När samhället inte lyckas så finns ju vi här. Vi driver ju så mycket samhällsfrågor, vi är ju sådana samhällsspelare. Det är en så otrolig kraft i oss företag egentligen. När samhället brister i vissa fall, så finns ju vi här och kan hjälpa till. Under hela byggnationen har ju vi påverkat samhället. Vi hjälper till och fostrar. Det är viktigt att berätta om vad vi gör, och kräva av UE<sup>4</sup> att de också jobbar med de här frågorna.”*

- Citat från intervju med projektdeltagare, våren 2024

### 2.1. Social hållbarhet i en global kontext

Social hållbarhet är ett brett och dynamiskt begrepp, och en alltmer integrerad del av det globala hållbarhetsarbetet. Innan kartläggningen av de sociala hållbarhetsfrågorna presenteras är det därför på sin plats med en mer övergripande inramning av social hållbarhet som område.

---

<sup>4</sup> Med förkortningen 'UE' menas 'underentreprenörer', även fortsatt i kommande citat.

Under 2015 antog FN Agenda 2030 med 17 globala mål för hållbar utveckling. Den omfattar alla tre dimensioner av hållbar utveckling: miljömässiga, sociala och ekonomiska, med 169 delmål. De globala målen täcker ett brett spektrum av sociala aspekter och social hållbarhet integreras genom flera specifika mål, så som Mål 3: God hälsa och välbefinnande, Mål 5: Jämställdhet, Mål 8: Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, Mål 10: Minskad ojämlikhet, och Mål 16: Fredliga och inkluderande samhällen.

UN Global Compact, världens största hållbarhetsnätverk inom det privata näringslivet, grundar sig på tio principer inom områdena mänskliga rättigheter, arbetsrätt, miljö och antikorrupcion. UN Global Compact uppmanar företag att först bedriva verksamhet ansvarsfullt - och därefter söka möjligheter att lösa samhällsutmaningar genom affärsinnovation och samarbete<sup>5</sup>. För att vara med och bidra till de globala målen behöver man alltså säkerställa att man har grunderna på plats för ansvarsfullt företagande.

På EU-nivå har flera politiska initiativ och lagstiftningspaket lanserats de senaste åren för att uppnå målen i Agenda 2030 och Parisavtalet. En viktig del är EU:s handlingsplan för en hållbar ekonomi, som syftar till att omdirigera kapitalflöden mot hållbara investeringar, och införa nya krav på rapportering och transparens. Det är från denna handlingsplan som CSRD<sup>6</sup>, EU-taxonomi och SFDR<sup>7</sup> har lanserats. I samband med den nya hållbarhetsrapporteringslagen CSRD förväntas företag rapportera på en rad olika hållbarhetsfrågor. Tio ämnesspecifika standarder inkluderas, varav fyra inom samhällsansvar: den egna arbetskraften, arbetstagare i värdekedjan, påverkade samhällen, och konsumenter och slutanvändare. I EU-taxonomi innefattar minimiskyddsåtgärderna att företag, för att klassificeras som hållbara, också måste respektera och följa internationella riktlinjer för mänskliga rättigheter och arbetsrelaterade rättigheter.

De globala initiativen för hållbarhet utgår alla från mänskliga rättigheter vad gäller sociala hållbarhetsfrågor. FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter (UNGP) är världens mest etablerade ramverk för ansvarsfullt företagande. Det består av 31 principer som implementerar FN:s "Protect, Respect and Remedy"-ramverk. Ramverket säger att det är staters ansvar att skydda människor mot människorättskränkningar, företags ansvar att respektera mänskliga rättigheter, och att det är både staters och företags ansvar att tillhandahålla tillgång till effektiva rättsmedel och kompensation när människorättskränkningar inträffar.

Människorättssystemet består till stor del av FN-konventioner, deklarationer och resolutioner. Det är staters ansvar att implementera konventioner i nationell lagstiftning, men mänskliga rättigheter är också en uppsättning principer och normer som företag förväntas följa och respektera – oavsett om de är implementerade i nationell lag eller inte. För mänskliga rättigheter i arbetslivet finns även ILO, Internationella Arbetsorganisationen. År 1998 antog ILO en deklaration om grundläggande principer och rättigheter i arbetslivet – det är de som kallas kärnkonventioner. År 2022 uppdaterades kärnkonventionerna och man lade då till arbetsmiljö som ett nytt område. ILO:s nu tio kärnkonventioner utgör en minimistandard för arbetsvillkor över hela världen.

---

<sup>5</sup> UN Global Compact. (u.å.). *The SDGs Explained for Business*.

<sup>6</sup> Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)

<sup>7</sup> Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR)



## 2.2. Social hållbarhet i bygg- och anläggningssektorn

För att konkretisera hur social hållbarhet kan tillämpas inom bygg- och anläggningsbranschen, har vi identifierat sex centrala områden där företagen har ett särskilt ansvar. Nedan avsnitt utgör en sammanställning av tidigare studier och projekt inom de olika frågorna. Genom att analysera befintlig forskning och andra genomförda projekt kan vi få en djupare förståelse för de sociala hållbarhetsutmaningar som bygg- och anläggningsföretag står inför och det ansvar de har att ta för att främja en socialt hållbar utveckling.

### 2.2.1. Hälsa och säkerhet

Att människor på ett säkert och hälsosamt sätt ska kunna utföra sitt arbete inkluderas i såväl de globala målen som i FN-konventioner. Dessutom inkluderades rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö som grundläggande princip av ILO år 2022, och de två konventioner som är knutna till principen fick därmed statusen av kärnkonventioner. För företag, och för samhället i stort, är människors hälsa och säkerhet på arbetsplatsen en grundläggande fråga inom området för social hållbarhet.

Under 2023 var antalet arbetsrelaterade dödsolyckor det högsta på tio år<sup>8</sup>. I olycksstatistiken är bygg- och anläggningsbranschen överrepresenterad. Branschen är ofrånkomligen riskfylld och kräver därför ett systematiskt och kontinuerligt arbetsmiljöarbete. För arbetsmiljön har arbetsgivare generellt det övergripande ansvaret, men unikt för bygg- och anläggningssektorn är att även byggherren, projektörerna och byggarbetsmiljösamordnarna har ett ansvar för arbetsmiljön. Byggherren har ett övergripande ansvar för att säkerställa en god arbetsmiljö både under byggprocessen och i den färdiga byggnaden. Byggarbetsmiljösamordnarna, Bas-P och Bas-U, ska koordinera alla inblandade i byggprojektet genom hela processen<sup>9</sup>.

Studien ”Bortom Noll: En hälsofrämjande byggbransch”<sup>10</sup> visar att orsakerna till allvarliga arbetsolyckor är komplexa. Faktorer som ålder och attityder till säkerhet och säkerhetskultur påverkar riskerna, och det finns ett tydligt samband mellan stress och olycksfall. Likaså visar Arbetsmiljöverkets kunskapsöversikt ”Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen”<sup>11</sup> att yngre åldersgrupper, män, och de med bristande språkkunskaper råkar ut för flest och mest allvarliga arbetsplatsolyckor. Dessutom är småföretag och underentreprenörer överrepresenterade i olycksstatistiken, i såväl Sverige som internationellt.

Frågan om arbetsmiljö, hälsa och säkerhet är sammanlänkad med flera andra sociala hållbarhetsfrågor. Det finns studier som visar på samband mellan maskulinitetskultur (”machokultur”) och ökat risktagande på arbetsplatsen<sup>12</sup>, och mellan ojämställdhet och ökad mental ohälsa<sup>13 14</sup>. I en ny intervjustudie från Göteborgs Universitet framkommer att många

---

<sup>8</sup> Arbetsmiljöverket. (2024-03-01). *Antal dödsfall i arbetsolyckor efter näringsgren 2014-2023*.

<sup>9</sup> Arbetsmiljöverket. (2023-10-30). *Ansvar vid byggnads- och anläggningsarbete*.

<sup>10</sup> Magnus Stenberg. (2016). *Bortom Noll: En hälsofrämjande byggbransch*. Luleå Tekniska Universitet.

<sup>11</sup> Leif Berglund et al. (2017). *Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen*. Arbetsmiljöverket Kunskapssammanställning 2017:5, s. 78–79.

<sup>12</sup> Mary Stergio-Kita et al. (2015). ”Danger Zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations”. *Safety Science*. Vol 80.

<sup>13</sup> Ann M. Roche et al. (2016). ”Men, Work, and Mental Health: A Systematic Review of Depression in Male-dominated Industries and Occupations”. *Safety and Health at Work*. Vol 7, nr 4.

<sup>14</sup> Annika Härenstam & Lisa Björk. (2021). ”Källor till Förståelse av Skillnader i Psykisk Ohälsa”. *Jämställdhetsmyndigheten*. Rapport 2021:7.

byggnadsarbetare inte vågar prata om eller söka hjälp vid psykisk ohälsa, och att självmord därför ofta upplevs som oväntade<sup>15</sup>. Fysiskt krävande arbete kombinerat med en arbetskultur som stigmatiserar psykiska problem leder till att vissa självmedicinerar med alkohol och smärtstillande, visar studien, och det konstateras att mer stöd för psykisk hälsa och förstående ledarskap behövs i branschen.

I intervjuer med projektdeltagarna framkommer en tydlig bild av att arbetet med hälsa och säkerhet är en grundläggande förutsättning för bygg- och anläggningsföretag. Arbetet med att säkerställa en säker och hälsosam arbetsmiljö beskrivs som ”hygienfaktorer”, ”rutin”, och som ”sådant som bara måste vara på plats” såväl internt i det enskilda företaget som i projektet ute på arbetsplatserna. En intervjuperson berättar att de inom företaget pratar mycket om ”hållbara människor” och en annan att ”grunden här är att man har varit väldigt mån om att man ska ha det bra på jobbet – vi ska ta hand om våra medarbetare”. Intervjupersonerna beskriver alla ett mer eller mindre strukturerat arbete med exempelvis förebyggande insatser, utbildning, fokus på gott ledarskap, och att arbeta aktivt med psykosocial hälsa. Kopplingen mellan hälsa och säkerhet och andra sociala hållbarhetsfrågor, så som sund konkurrens och likabehandling framkommer i flera av intervjuerna, liksom utmaningar med kontroller och kompetens längre bort i UE-leden.

### 2.2.2. Likabehandling

Jämlikhet handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser, om allas lika värde och rätt att inte bli diskriminerad. Det är en central del av en socialt hållbar utveckling, men också en affärskritisk fråga, bland annat eftersom en alltför homogen arbetsplats tenderar att exkludera perspektiv, ha en negativ påverkan på det generella välbefinnandet, och leder till svårigheter att attrahera kompetens. Inom byggbranschen är kvinnor kraftigt underrepresenterade. Omkring 11 procent är idag kvinnor<sup>16</sup>, och de befinner sig främst på tjänstemannasidan. Bland yrkesarbetare utgör kvinnor endast omkring 2 procent<sup>17</sup>. Allt fler kvinnor utbildar sig inom bygg- och anläggningsyrken<sup>18</sup> och det finns flertalet exempel på initiativ för att öka jämställdheten i branschen. Det kvarstår dock många utmaningar, såväl inom jämställdhetsarbetet som för likabehandling i allmänhet inom bygg- och anläggningsbranschen.

I projektet ”En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch”<sup>19</sup> lyfts problematiken i att medan andra, historiskt könssegregerade, branscher stadigt förbättrar sin jämställdhet går det betydligt långsammare för byggbranschen. Projektet kartlagde praktiska och sociala hinder för jämställdhet i byggbranschen, och frågan om maskulinitetsnormer utforskades ur olika synvinklar genom intervjuer, normkritiska workshops och tidigare litteratur. Projektet uppmanar

---

<sup>15</sup> Kristina Aurelius et al. (2024). ”Perceptions of mental health, suicide and working conditions in the construction industry—A qualitative study”. *PLoS ONE*. Vol 19, nr 7.

<sup>16</sup> SCB. (2024). *Sveriges ekonomi: Statistiskt perspektiv*. Nr 6, s. 14.

<sup>17</sup> SCB, RAMS. (2018). ”Förvärvsarbetande inom byggindustrin (SNI 41-43) Fördelning efter yrke”. *Byggföretagen*.

<sup>18</sup> Byggföretagen. (2020-11-26). *Rekordökning av kvinnliga sökande till Bygg- och anläggningsprogrammet*.

<sup>19</sup> Hanna Johansson, William Stensönes & Viktoria Sundquist. (2021). *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenör*. SBUF, Göteborgs Stad Lokalförvaltningen, Chalmers & ByggDialog. ID: 13784.

till främjandet av ”en ny byggarbetarnorm”, med grundstenar som känslomässig öppenhet, acceptans för olikheter, och en mer stöttande och ärlig kultur.

Diskrimineringsombudsmannens rapport ”Bygg, förebygg och prioritera”<sup>20</sup> visar att många företag inom bygg- och anläggningsbranschen brister i efterlevnaden av diskrimineringslagen (DL). Bakom den bristande efterlevnaden ligger, enligt DO, en utbredd okunskap om diskrimineringslagen och dess relativt långtgående krav på att det ska finnas fortlöpande arbete med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och möjligheter. Dessutom saknas i stor utsträckning rutiner för att förhindra och agera vid repressalier. Kunskapsbristen handlar ofta, men inte uteslutande, om bristande resurser och att det bland mindre företag kan saknas HR-funktioner med utbildning och kompetens inom diskriminering, arbetsmiljö och arbetsrätt. Att diskrimineringslagen inte efterlevs förklaras också av ett ”alltför ensidigt fokus” på jämställdhetsarbete, vilket riskerar att ”skymma sikten från arbetet mot diskriminering utifrån samtliga diskrimineringsgrunder” (s. 59). Detta är ett problem eftersom trakasserier med etnisk tillhörighet som grund är bland den vanligaste formen av diskriminering inom branschen<sup>21</sup>.

Flera av intervjupersonerna i förstudiens kunskapsgrupp understryker att underrepresentationen av kvinnor inom branschen är problematiskt och beskriver svårigheter och motstånd att arbeta med frågan. De lyfter även en oro kring den framtida kompetensförsörjningen, eftersom många upplever att allt fler unga väljer bort branschen till följd av ’machokultur’ och bristande mångfald. Okunskap och brist på medvetenhet lyfts som den mest centrala, trots allt fler kvinnor i ledande positioner. En person lyfter att det inom byggbranschen krävs ett särskilt stort ansvarstagande av arbetsledare och platschefer att arbeta med företagskultur och ”navigera kring kulturkrockar”, eftersom ”det är svårt att bygga upp en tillräckligt bra företagskultur med korta, intensiva, tillfälliga arbetsplatser”. En annan intervjuperson gör följande reflektion: ”Vi upplever inte att jämställdhet är en känslig fråga. Men det kan såklart vara tuffare ute på arbetsplatserna att som arbetsledande tjej få med sig UE. Speciellt att få med sig det äldre gardet. Det är nog mer utmaningar i UE-leden... Är man kvinna som platschef har man nog också lite tuffare att vinna mark”. Av intervjuerna framgår en bild av att likabehandlingsarbetet inte endast bör vara koncentrerat till företagsnivå, utan bör arbetas med aktivt i projektet och på övergripande branschnivå.

### **2.2.3. Sund konkurrens och arbetskraftsexploatering**

Svartarbetet har mer än fördubblats inom byggsektorn under det senaste decenniet. I en kartläggning av Byggmarknadskommissionen konstateras att ”det finns återkommande exempel på företag som inte betalar skatt, arbetstagare som lever under miserabla förhållanden och att den likvärdiga konkurrensen sätts ur spel”<sup>22</sup>.

Begreppet ”sund konkurrens” används ofta för att beskriva en rättvis och transparent marknad där alla aktörer spelar efter samma regler, och inte tillförskaffar sig förmåner genom oetiska

---

<sup>20</sup> Diskrimineringsombudsmannen. (2020). *Bygg, förebygg och prioritera: En analys av bygg- och anläggningsbranschens riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier*. Rapport 2020:2.

<sup>21</sup> Ibid; Byggnads & Byggcheferna. (2024). *Byggbranschens Machoindex 2024*, s. 7.

<sup>22</sup> Byggmarknadskommissionen. (2022). *Från Svart till Vitt: Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen*. s. 8.

eller illegala medel<sup>23</sup>. Inom byggbranschen är frågan om sund konkurrens väletablerad. Det finns flertalet initiativ, utbildningar, och forum där branschaktörer och myndigheter diskuterar den företagsetiska och ekonomiska dimensionen av frågan<sup>24</sup>. Den sociala dimensionen av arbetslivskriminalitet handlar om att den till stor del livnär sig på att utnyttja och exploatera utsatta arbetstagare.

Arbetslivskriminalitet är särskilt vanligt och satt i system i branscher som är arbetsintensiva, där utbildningsnivåer och löner är låga, och där det är vanligt att anlita utländska arbetstagare<sup>25</sup>. Låg transparens och kontroll i långa underentreprenörsled innebär också en förhöjd risk för exploatering av arbetskraft. Exploateringen handlar ofta om underbetalning eller olaga löneavdrag och bristande arbetsförhållanden i form av undermåliga bostäder till yrkesarbetare, överlånga arbetsdagar och farliga arbetsmiljöer utan tillräcklig säkerhetsutrustning och utbildning. Det kan också handla om migrantarbetare som får sina pass fråntagna, och arbetstagare som utsätts för hot och våld<sup>26</sup>.

I Byggföretagens forskningsantologi "Sund konkurrens i byggbranschen" lyfts, förutom bristande kontroll och transparens i underentreprenörsleden, även problem som underpriskonkurrens och bristande myndighetssamarbete<sup>27</sup>. Det är tydligt att ansvaret för frågan om osund konkurrens och arbetskraftsexploatering spänner sig över många samhällsaktörer och nivåer. Den finska forskaren Natalia Ollus menar att:

*"Erfarenheten från Finland visar att dialog och samarbete mellan polis, arbetarskydd, myndigheter, fackföreningar, arbetsgivarorganisationer, civilsamhället och forskare uppdagat exploatering som ett samhälleligt problem. Diskussionen har lett till en ökad vetskap om fenomenet, som i sin tur lett till konkreta åtgärder och flera fällande domar. I Finland samarbetar facken och arbetsgivarorganisationerna för att motverka exploatering, precis som de specialiserade arbetarskyddsinspektörerna samarbetar med organisationer som arbetar med brottsoffer, som i sin tur assisterar offren så att de ska kunna få ersättning och rättigheter."*

Intervjupersonerna i förstudiens kunskapsgrupp lyfter arbetslivskriminalitet som en särskilt angelägen och central fråga för social hållbarhet inom byggbranschen. Deltagarna uttrycker en stor frustration kring bristande samverkan mellan myndigheter och näringslivet, vilket bidrar till svårigheterna att upptäcka och varna för oseriösa underentreprenörer. Några menar att det finns brister hos etablerade kontrollfunktioner och systemstöd som möjliggör för oseriösa företag att komma undan: "de fångar inte upp alla grupper och går att fuska med. Hade systemstöden funkade bättre hade det underlättat för oss". Vad gäller kollektivavtal uttrycker

---

<sup>23</sup> Byggföretagen. (2024-02-06). *Sund konkurrens*.

<sup>24</sup> Exempel inkluderar Byggföretagens utbildning "Sund konkurrens", seminarieriet "Forum för sund konkurrens och schyssta byggen", och föreningen "Rättvist Byggande".

<sup>25</sup> Ekobrottsmyndigheten. (u.å.). *Kriminalitet på arbetsmarknaden*.

<sup>26</sup> Natalia Ollus. "Exploatering av utländsk arbetskraft i underleverantörsleden – Finland som exempel". i Byggföretagen. (2020). *Sund konkurrens i byggbranschen: En forskningsantologi*.

<sup>27</sup> Tina Karrbom Gustavsson. "Innovationspiloter på väg: Entreprenörers uppfattningar av offentlig upphandling av vägunderhåll". i Byggföretagen. (2020). *Sund konkurrens i byggbranschen: En forskningsantologi*.

flera av deltagarna att det för små bolag kan vara kostsamt, och att det därför ”inte är den enda måttstocken”.

Den ”extrema konkurrensen om lägsta pris inom branschen” tas upp som en stor anledning till att arbetstagare exploateras och att beställare genom att pressa ner priserna möjliggör exploateringen. Att beställare bör ta ett större ansvar för social hållbarhet över lag är det många som menar, och syftar på ökad kompetens och tydligare kravställning kring vad som bör kontrolleras.

#### **2.2.4. Ansvarsfulla inköp**

Omkring 27,6 miljoner människor utsätts för tvångsarbete i världen, varav 3,3 miljoner är barn<sup>28</sup>. Frågan om ansvarsfulla inköp och respekt för mänskliga rättigheter i värdekedjan har de senaste åren fått allt större uppmärksamhet, i synnerhet kopplat till branscher som textil- och fordonsindustrin. I takt med ökade förväntningar i samband med nya och kommande EU-direktiv<sup>29</sup> förväntas företag inte bara känna till riskerna i sina värdekedjor, utan även tillämpa åtgärder i enlighet med human rights due diligence (tillbörlig aktsamhet).

Byggbranschen är en stor konsument av så kallade högriskprodukter – från trä och sten i sin ursprungsform till råolja i plastprodukter och metaller och mineraler i elektronik och ventilation. Gemensamt för dessa råvaror är långa leverantörsled och att tillverkningen eller bearbetningen av produkterna är förknippade med höga risker för människorättskränkningar<sup>30</sup>. Generellt är utvinning från gruvindustrin förknippad med särskilt höga risker, framför allt när gruvorna är förlagda i högriskområden där lokalbefolkningen drabbas negativt av gruvverksamheten i sig genom föroreningar eller genom att exploateras som lågavlönad arbetskraft. För vissa produkter är tillverkningsprocessen förenad med människorättskränkningar, så som produktionen av solceller i den kinesiska regionen Xinjiang där folkgruppen Uigurer utsätts för tvångsarbete<sup>31</sup>.

Upphandlingsmyndigheten utvecklade 2018, och kompletterade 2021, en samling vägledande riskanalyser för upphandlande organisationer att identifiera hållbarhetsrisker i leveranskedjan inom ett antal produktområden som är så kallade ”högriskprodukter”, däribland bygg- och anläggningsmaterial. 2016 lanserade även Byggvarubedömningen<sup>32</sup> en uppsättning sociala kriterier, med utgångspunkt i FN:s vägledande principer för företag och mänskliga rättigheter.

Några SBUF-projekt har fokuserat på social hållbarhet i leverantörskedjan för att motverka de negativa konsekvenserna för mänskliga rättigheter som bygg- och anläggningsmaterial är förknippade med. I projektet ”Social hållbarhet i leverantörskedjan – Från krav till verklighet”<sup>33</sup> undersöktes hinder och framgångsfaktorer för praktisk implementering av arbetssätt och

---

<sup>28</sup> ILO, Walk Free & IOM. (2022). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*.

<sup>29</sup> Så som Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), EU:s Taxonomiförordning, och EU:s Förordning om förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete.

<sup>30</sup> Upphandlingsmyndigheten. (2021). *Risikanalyser bygg- och anläggningsmaterial*.

<sup>31</sup> Laura Murphy & Nyrola Elimä. (2021). *In Broad Daylight: Uyghur Forced Labour and Global Solar Supply Chains*. Sheffield, UK: Sheffield Hallam University Helena Kennedy Centre for International Justice.

<sup>32</sup> Byggvarubedömningen. (2024). *Våra bedömningar*.

<sup>33</sup> Sara Nilsson, Karin Iseman & Daniel Balian. (2019). *Social Hållbarhet i Leverantörskedjan: Från krav till verklighet*. SBUF, WSP & PEAB. ID: 13664.

kravställning som främjar hållbara leverantörskedjor. Undersökningen pekade på en rad stora hinder för säkerställandet av respekt för mänskliga rättigheter i leverantörsledet: bristande transparens, tidsbrist, bristande ekonomiska och kompetensrelaterade resurser, och brist på inflytande hos leverantörer och producenter.

Likt ovan nämnda studie visar intervjuerna med projektdeltagarna på liknande problematik. De menar att det finns en låg medvetenhet kring riskerna med byggmaterial, och att det varken finns kompetens eller verktyg att kontrollera materialens värdekedjor i tillräckligt hög grad. Nedan följer tre talande citat kring ansvarsfulla materialinköp:

*”Det finns mycket risker med UE, men det är också lätt att glömma leverantörsledets risker – med materialen. Vi har inte kommit så långt med det arbetet, men vi tycker att det är en viktig del.”*

*”Materialen är vår största utmaning. Folk vet inte att vi bygger in barnarbete. Vi hade önskat mer draghjälp i den frågan, från branschorganisationer. Det är genom våra inköp som vi kan göra allra störst påverkan”.*

*”Vi kan alltid föreslå vad som finns ute på marknaden, men det är beställaren som håller i plånboken. De behöver ta beslutet: ska vi ha etiskt producerade material eller ska vi spara pengar?”.*

### **2.2.5. Samhällsengagemang och sponsring**

Företags frivilliga initiativ, såsom lokalt samhällsengagemang och sponsring, är en fråga inom området social hållbarhet som vi i denna förstudie också vill utforska. Denna typ av insatser beskrivs ibland av företag med begreppet CSR (Corporate Social Responsibility), och omfattar företagens vilja att bidra till ett positivt samhällsavtryck utifrån sina egna värderingar, snarare än på grund av externa krav<sup>34</sup>. Exempel på sådana initiativ kan vara stöd och samarbeten med civilsamhällsorganisationer, föreningsliv och kulturevenemang, liksom investeringar i utbildningsprogram, praktikplatser och andra långsiktiga samhällsfrämjande projekt.

Det har länge varit vanligt att företag donerar pengar till välgörande ändamål. Ur marknadsföringsperspektiv är detta ett välforskat område som visar att företag har möjlighet att förbättra sitt rykte vid strategisk planering och väl valda ändamål<sup>35</sup>. Det är också väletablerat att företag samarbetar med och sponsrar klubbidrott och sportevenemang. Inom byggbranschen är det exempelvis mest vanligt att sponsra fotboll och ishockey, visar en undersökning av Sverige Bygger och Byggvärlden från 2019<sup>36</sup>. Förutom varumärkesstärkande effekter för företaget och ekonomiska samhällseffekter kan idrott och sportevenemang bidra med flera sociala värden. I en FoU-rapport om idrottens samhällsnytta<sup>37</sup> ges exempel som

---

<sup>34</sup> Sean Lees. (2021). *HRDD Training Facilitation Guide*. UNDP Business and Human Rights in Asia.

<sup>35</sup> Dane K. Peterson. (2017). *Enhancing corporate reputation through corporate philanthropy*. *Journal of Strategy and Management* 11(1).

<sup>36</sup> Byggvärlden. (2019-02-05). *Sporterna som byggbranschen sponsrar mest*.

<sup>37</sup> Johan Faskunger & Paul Sjöblom. (2017). *Idrottens samhällsnytta – En vetenskaplig översikt av idrottsrörelsens mervärden för individ och samhälle*. FoU-rapport 2017:1.

relationsskapande effekter och förbättrad fysisk och psykisk hälsa. Idrotten anses av många även fungera brotts- och drogförebyggande och leda till ökad delaktighet i samhället, men forskare understryker att idrottsinsatser på egen hand inte kan lösa ojämlikhet och sociala problem i samhället<sup>38</sup>.

Andra exempel på företags frivilliga initiativ och samhällsengagemang är mentorskapsprogram, så som exempelvis Öppet Hus och Mitt Livs Chans, som riktar sig till socioekonomiskt utsatta grupper eller andra grupper som har svårt att ta sig in på den svenska arbetsmarknaden. Studier visar att mentorprogram inom byggbranschen kan ha betydande positiva effekter på både individuella karriärer och organisatorisk effektivitet<sup>39</sup>.

I intervjuerna med projektdeltagarna framgår det att det finns en stolthet kring det sociala engagemanget i lokalsamhället och föreningslivet. Man ser sig som en viktig lokal samhällsaktör och vill ”förvalta det ansvaret och förtroendet väl”. Flera av företagen har en lång tradition av välgörenhet och donationer till välgörande ändamål, så som gåvor till Barncancerfonden och katastrofinsamlingar. Likt branschen i stort sponsras ofta fotbolls- och ishockeylag, och då gärna lokala ungdomsverksamheter, föreningar i utsatta områden, damlag, eller lag för funktionsvarierade spelare. Flera uttrycker att marknadsföringssyftet med sponsringen är sekundärt: ”Ambitionen är inte att framför allt synas, utan det handlar om att göra nytta”. Det uttrycks dock, från flera av intervjupersonerna, funderingar kring att det främst är sporter som i huvudsak män intresserar sig för – ”det är aldrig ridsport man sponsrar, undrar varför när det är så dyrt att rida...”.

Vad gäller mentorskapsprogram uttrycks att det krävs resurser och tid att avsätta för att programmen ska bli lyckade, samt vilja från både mentor och adept. Frivilliga initiativ och samarbeten kring mentorskap och praktikplatser, där resurser avsatts och strategisk planering tillämpats, menar intervjupersonerna har fungerat bättre än upphandlingskrav om praktikplatser där det saknats ”utrymme i budgeten att lära upp praktikanterna”.

### **2.2.6. Samhällsplanering**

Som aktör inom samhällsbyggnadsbranschen är byggbolag en viktig del av stadsutvecklingsprocesser och samhällsplanering. Med samhällsplanering menas bland annat den strategi som används för att organisera och utveckla samhällen, genom att integrera bostäder, infrastruktur, arbetsplatser, och rekreationsområden för att skapa hållbara och funktionella miljöer<sup>40</sup>. I detta sammanhang handlar social hållbarhet främst om bevarandet och utvecklandet av ’sociala värden’, så som inkludering, integration, hälsa, trygghet, säkerhet och trivsel. Det kan bland annat innebära lokalt anpassade brottsförebyggande och trygghetsskapande åtgärder, barn och ungas utemiljö, tillgång till grönområden och mötesplatser, eller ökad tillgänglighet i byggd miljö. Under byggskedet kan det handla om insatser för tillgänglighet och säkerhet, och hänsynstagande till den lokala omgivningen.

---

<sup>38</sup> Amanda Lindström. (2020-11-24). *Vilken roll har idrotten för social hållbarhet?* Linköpings Universitet – Aktuellt.

<sup>39</sup> Cecilia Bjursell & Rebecka Florin Sädbom. (2017). *Strategiskt mentorskap – mentorskapsprogram för arbetsplatsförlagt lärande*. ENCELL, rapport 1:2017.

<sup>40</sup> Finansdepartementet. (2021). *Den hala tvålen: Verktyg och metoder för social hållbarhet i fysisk planering och stadsutveckling*. Avdelningen för samhällsplanering och bostäder – Enheten för samhällsplanering, Fi2019:A.

Offentlig upphandling används alltmer som verktyg för att främja sociala värden genom kravställning på bygg- och anläggningsentreprenörer, och då främst med fokus på den fysiska miljön under byggskedet eller genom sysselsättningskrav för att fler lokalt boende eller socioekonomiskt utsatta grupper ska få anställningar eller praktikplatser. Det är processerna under byggskedet och verkställandet av sysselsättningskrav som den här förstudien fokuserar på, eftersom fokus här ligger på bygg- och anläggningsentreprenörens rådighet snarare än projektutvecklarrollen – även om många aktörer besitter båda roller samtidigt.

För att stödja entreprenörer i verkställandet av krav kring social hållbarhet under byggskedet har ett flertal vägledning tagits fram med stöd av SBUF och RISE i samarbete med andra aktörer inom branschen. Inom ramen för ”Den socialt hållbara entreprenören”<sup>41</sup> och det uppföljande projektet ”Verktyg för social hållbarhet i byggskedet 2.0”<sup>42</sup> utvecklades praktiska beslutsstöd och informationsmaterial kring byggskedets påverkan på människor (’tredje man’) i närområdet. För att lättare kontextanpassa insatserna utvecklade det senare projektet även ett processtöd för framtagandet av sociala omgivningsanalyser (SOA) och sociala omgivningsplaner (SOP).

Rapporten ”Hållbart samhällsbyggande – Offentlig upphandling som verktyg för en ökad hållbarhet”<sup>43</sup> visar att social hållbarhet ofta är mindre avgränsat och mer öppet för tolkning. Utöver villkor som redan omfattas av lagstiftning innehåller särskilda kontraktsvillkor ofta att anbudsgivaren ska erbjuda sysselsättningsmöjligheter för personer som står långt från arbetsmarknaden. Vidare framhäver Upphandlingsmyndigheten<sup>44</sup> i sin ”Vägledning för social hållbarhet inom bygg” flera områden inom vilka upphandlande organisationer kan ställa krav för att bidra till ett socialt hållbart samhälle – i allt från Hållbara leveranskedjor av byggmaterial till Sysselsättningskrav, Jämställdhet, Barns rättigheter och Arbetsrättsliga villkor i bygg.

Vad gäller sysselsättningskrav i upphandlingar menar flera av den här förstudiens intervjupersoner att beställare ofta ställer krav ”utan förståelse för hur företagen ska leva upp till kraven, hur det ska gå till i praktiken”, samt att det ofta är svårt att implementera kraven när de samtidigt utvärderas baserat på lägsta pris.

Bilden av hur långtgående entreprenörens ansvar är vad gäller omgivningen byggarbetsplatsen skiljer sig något åt mellan intervjupersonerna. Några menar att det är ”viktigt att analysera området innan man sätter i gång att bygga”. En person lyfter att det ”ibland kan handla om små insatser som kan ge stora värden för de som bor i området” så som att ersätta en pulkabacke eller grillplats som försvinner under byggskedet. Andra pekar på att ”det är lagar och regler som styr att man inte ska störa omgivningen medan man bygger, men det är en image-fråga också, och det ligger mer på beställaren”.

Generellt kring ansvarsfördelningen kring social hållbarhet lyfts att det krävs mer samverkan mellan beställare och entreprenör, och ett mer övergripande helhetsperspektiv.

---

<sup>41</sup> Karl de Fine Licht & Stefan Molnar. (2018). *Den socialt hållbara entreprenören – Sammanfattning av leveranser*. SBUF och RISE i samarbete med Byggföretagen, Veidekke och Wästbygg. ID: 13165.

<sup>42</sup> Lisa Andersson & Stefan Molnar. (2021). *Verktyg för social hållbarhet i byggskedet – Utveckling och tillämpning*. SBUF och RISE i samarbete med Byggföretagen, Brixly och Skanska. ID: 13597.

<sup>43</sup> Katarina Anund. (2019). *Hållbart samhällsbyggande – Offentlig upphandling som verktyg för en ökad hållbarhet*. SBUF och Skanska. ID: 13705.

<sup>44</sup> Upphandlingsmyndigheten. (2019). *Social hållbarhet inom bygg*.



### 3. Process

Under tre separata workshops arbetade projektgruppen och kunskapsgruppen tillsammans för att identifiera de mest centrala sociala hållbarhetsfrågorna för bygg- och anläggningsföretag, och för att ringa in bygg- och anläggningsföretags ansvar och rådighet i dessa frågor. I detta avsnitt presenteras syftet med respektive workshop, och en sammanställning av de viktigaste lärdomarna. Se bilagor 2–4 för mer utförliga sammanställningar av workshopresultaten.

#### 3.1. Workshop 1: Kartlägga

Syftet med workshop 1 var att fortsätta och fördjupa kartläggningen av sociala hållbarhetsfrågor, samt att få respons och inspel från kunskapsgruppen. För varje hållbarhetsfråga presenterades den information som sammanställts i kartläggningen, och deltagarna fick därefter i uppgift att i smågrupper samtala kring följande tre frågor:

- Vilka utmaningar och problem löser vi?
- Vad hindrar oss från att lösa problemet?
- Var ligger ansvaret?

**Hälsa och säkerhet** fick fungera som 'testgenomgång' under detta workshoptillfälle, och vi diskuterade därför frågorna tillsammans i helgrupp. Deltagarna poängterade att frågan är sammankopplad med många andra problem inom branschen, så som en utbredd machokultur och frågan om sund konkurrens. Framför allt, menar gruppen, kan bristande arbetsmiljöarbete vara ett resultat av såväl tidsbrist som arbetsbrist, i synnerhet i samband med "prisdumpning". En deltagare kommenterar: "Beställare frågar alltid; vad kostar det? Men de borde i stället fråga; vad *hade* det kunnat kosta, om olyckan varit framme?".

Diskussionerna kring **likabehandling** kretsade främst kring jämställdhet under detta workshoptillfälle, och många i gruppen hade egna erfarenheter och upplevelser att dela med sig av<sup>45</sup>. Grupperna är eniga om att det är en central social hållbarhetsfråga för branschens framtida kompetensförsörjning och attraktionskraft. Ansvaret för frågan ligger hos allt från branschorganisationer och facket till beställaren, och internt inom företaget från styrelsen till platschefnivå och ner till den enskilda individen.

Eftersom förstudien fokuserar på den sociala dimensionen av sund konkurrens, d.v.s. **arbetskraftsexploatering**, var vi tydliga med att dagens diskussioner skulle kretsa kring frågor som arbetsvillkor, arbetsmiljö och rätten till tillräckliga boenden under projekt. Även denna fråga väckte starka känslor och diskussioner. Bristande samverkan mellan myndigheter, beställare och entreprenörer, samt bristande uppföljning och kontroll, lyfts som stora bromsklossar. Underpriskonkurrensen i branschen leder till lönedumpning och säkerhetsarbetet blir lidande.

Kring **ansvarsfulla inköp** kopplat till bygg- och anläggningsmaterial var gruppen mindre insatta än i övriga sociala hållbarhetsfrågor, och reagerade kraftigt på presentationen av konkreta exempel på produkter med kopplingar till barn- och tvångsarbete. Bristande kunskap, transparens, kommunikation och samarbete lyfts som centrala och sammanlänkade problem. Kring ansvar kommenterar en av deltagarna: "om vi inte ens kan säkerställa att det inte finns

---

<sup>45</sup> Alla deltagare utom en var kvinnor under workshop 1, och många arbetar aktivt med frågan inom branschen.

tvångsarbete och exploatering på hemmaplan, hur ska vi kunna säkerställa att material från andra sidan världen inte är tillverkade genom barnarbete?”.

Kring frivilligt **samhällsengagemang, sponsring och volontärarbete** lyftes under workshopen flera olika perspektiv. Många upplever att branschens 'machokultur' fått styra vilka initiativ som företagen stödjer (fotboll och ishockey) och att det finns en godtycklighet i besluten som gör att pengarna inte alltid hamnar där de gör störst nytta. Några menade i stället att fotboll har en väldigt stor samhällsnytta och att relationen mellan byggbranschen och föreningslivet är en tradition att vara stolt över. Diskussionen landade i att det är viktigt att göra en analys innan beslut tas om vad som eventuellt ska stödjas ekonomiskt av företaget, för att inte riskera s.k. 'social washing' eller att sponsringen endast får en marknadsföringsfunktion.

Vad gäller **samhällsplanering** lade vi i denna fråga fokus på det som byggentreprenörer har störst rådighet över – produktionsskedet. Grupperna lyfte att bygg- och anläggningsentreprenörer kan göra mycket i byggskedet, och att det finns potential till större kreativitet i exempelvis involveringen av lokalsamhälle och slutanvändare. Likt under intervjuerna diskuterades att upphandlingskraven inte alltid är anpassade efter lokala behov och förutsättningar. Det finns därför ett behov av större dialog kring vad som är möjligt att genomföra under produktionsskedet. Mentorsprogram där resurser avsätts lyfts fram som ett gott exempel, och som viktigt för den framtida kompetensförsörjningen i branschen.

### **3.2. Workshop 2: Utmana och bredda**

För workshop två ville vi fördjupa och bygga på diskussionerna från föregående workshop, fokusera mer på bygg- och anläggningsföretags egen rådighet i sociala hållbarhetsfrågor, och ta in fler aktörers perspektiv och röster. Upplägget blev tre olika block med externa inspel, följt av reflektionsfrågor kopplat till varje ämne. Deltagarna fick några minuter på sig att enskilt reflektera och anteckna sina tankar kring reflektionsfrågorna, och därefter diskuterades frågorna i helgrupp.

#### **Block 1. Byggmaterial och råvaror ur ett socialt perspektiv**

Från workshop 1 blev det tydligt att frågan om byggmaterialens globala värdekedjor, med höga risker för människorättskränkningar i tillverkningskedet, är en fråga som branschen behöver prata mer om. Inbjuden gästföreläsare till block 1 var Alexandra Lövgren, styrelseledamot i den ideella civilsamhällesorganisationen Fair Action<sup>46</sup>. Organisationen granskar företags arbetsvillkor och miljöpåverkan i globala leverantörskedjor och verkar för att de ska respektera mänskliga rättigheter och främja hållbar utveckling. Under föreläsningen fick gruppen lära sig om Fair Actions granskningar och kravställningar, ta del av lärdomar från textilindustrin, men även få en uppfattning kring de förväntningar som civilsamhället och konsumenterna har på företag i allt högre grad.

Under såväl frågestunden med Fair Action som vid den efterföljande diskussionen lyftes att det krävs samarbete och samverkansprojekt för att öka kunskapen och transparensen om bygg- och anläggningsmaterialens långa och komplexa värdekedjor. Deltagarna lyfte under helgruppsdiskussionen att det är entreprenörens ansvar att informera beställare om olika materialval, snarare än att invänta en välinformerad kravställning från beställaren. Att det krävs

---

<sup>46</sup> Fair Action – Promoting responsible business. (2024).

branschgemensamma forum, granskningar och kompetensutveckling kring denna fråga blir än tydligare.

### **Block 2. Sund konkurrens ur ett socialt perspektiv**

Som fortsättning på diskussionerna om arbetskraftsexploatering under workshop 1 ville vi återigen lyfta frågan om den sociala dimensionen av sund konkurrens. Medan diskussionerna under den första workshopen främst kretsade kring vad som hindrar oss från att lösa problemet, ville vi rikta mer fokus på bygg- och anläggningsentreprenörernas egen rådighet i frågan. Som externt inspel visade vi en kortfilm från Storbritannien, där problematiken är liknande den i Sverige. Kortfilmen ”Concrete - Tackling Modern Slavery in the Construction Sector”<sup>47</sup> är gjord av The Chartered Institute of Building i partnerskap med organisationen Stronger Together, som erbjuder företag kompetensutveckling och resurser för att främja ansvarsfull rekrytering och motverka exploatering av arbetskraft. Filmen visar den sanna historien om Jani och Izak, som blev utlovade lön och boende i England men när de väl kommit dit blev fråntagna sina pass och utsatta för våld, tvångsarbete och undermåliga boendeförhållanden. Filmen valdes för att den väcker starka känslor, och för att det har uppdagats liknande situationer på svenska byggen i närtid.

En deltagares reaktion efter att filmen visats var:

*”I filmen behövde de få in någon snabbt [till bygget]. Går det för fort, och beställaren ligger på, så medför det en risk att sådant här händer. Det blir ett riskmoment. Det handlar om att ha personal och tid – om kompetensförsörjning.”*

Att bygg- och anläggningsprojekt är arbetsintensiva och känsliga för diverse störningar är det flera som instämmer i. På grund av den kändedomen och erfarenheten, menar flera projektdeltagare, att det finns möjlighet att förebygga och planera inköp i god tid så att situationen inte blir lika kritisk.

### **Block 3. Kundens perspektiv: Fastighetsägarnas vägledning för social hållbarhet**

För det tredje och sista blocket visades ett utdrag från en presentation<sup>48</sup> av Fastighetsägarnas vägledning för social hållbarhet. Presentationen hölls den 11 maj 2023 av Cecilia Fredholm Vaarning, som då var ordförande i Fastighetsägarnas Hållbarhetsråd. Syftet med att visa presentationen var tvådelat: dels ville vi att gruppen skulle reflektera kring bygg- och anläggningsentreprenörens ’roll’ i Fastighetsägarnas vägledning, det ville säga kring kundens perspektiv, dels ville vi diskutera det ramverk för social hållbarhet som vägledningen innehåller.

Under den efterföljande helgruppsdiskussionen återkom reflektionen kring bygg- och anläggningsföretagens ansvar att informera beställaren om sitt arbete med social hållbarhet, vad man kan bidra med och de val som kan göras i projektet. Gruppen visade uppskattning för den visuellt tydliga uppdelningen av interna (inom organisationens verksamhet) och externa (det som sker i och runt fastigheterna) fokusområden, med tillhörande lökdiagram av olika nivåer av rådighet. Vidare diskuterades vikten av att analysera vart och hur man som företag gör störst nytta, vilket är något som lyfts i Fastighetsägarnas vägledning. Att ha en tydlig strategi och

---

<sup>47</sup> Gangmasters and Labour Abuse Authority. (2017). *Concrete - Tackling Modern Slavery in the Construction Sector*. GLAA Partner Videos.

<sup>48</sup> Fastighetsägarna. (11 maj 2023). *Social hållbarhet – en vägledning från Fastighetsägarna*. Vimeo.

metodik för sina insatser är något som gruppen lyfter som centralt, och som är ett viktigt första steg i Fastighetsägarnas vägledning.

### 3.3. Workshop 3: Sammanfatta

Syftet med den tredje workshopen var att presentera en första modell av ramverket, låta deltagarna arbeta med och testa det, samt ge möjlighet att ge synpunkter och återkoppling.

Vid projektets start utgick vi från tre nivåer av ansvar som en bygg- och anläggningsentreprenör kan ha inom social hållbarhet: som företag, i projekt och som samhällsbyggare. Under projektets gång blev även det gemensamma ansvar som branschen kan ta en central aspekt, vilket därför inkluderades som en fjärde nivå i workshopövningen.

Deltagarna delades in i mindre grupper och tilldelades varsin social hållbarhetsfråga. För sin fråga fick grupperna ta del av utkast från kartläggningen i denna rapport, samt en sammanställning av resultaten från workshop 1. Övningen gick ut på att placera in konkreta åtgärder och insatser i en matris med två axlar: y-axeln representerade ansvarsnivåerna och x-axeln hållbarhetsfrågorna. Under övningen diskuterades även frågan: *Kan och bör varje nivå fyllas i för respektive hållbarhetsfråga?*

Resultatet från workshopen finns dokumenterat i bilaga 4 och vidareutvecklas i nästa kapitel som behandlar projektets resultat och slutsatser. En direkt följd av matrisövningen och det efterföljande valideringsmötet var framtagandet av en mer visuellt överskådlig modell enligt nedan, baserad på de två axlarna, vilken representerar det första förslag på ett gemensamt ramverk för social hållbarhet som förstudien har mynnat ut i.

	Hälsa och säkerhet	Lika-behandling	Motverka arbetskrafts-exploatering	Ansvarsfulla materialinköp	Insatser i lokalsamhället
Ansvar som samhällsbyggare					
Ansvar som del av bransch					
Ansvar i projekt					
Grundläggande företagsansvar					

## 4. Projektresultat och slutsatser

I detta avslutande kapitel av förstudien sammanfattas de viktigaste resultat och slutsatser som har dragits kring social hållbarhet inom bygg- och anläggningsbranschen, och det ramverk som förstudien resulterat i.

***Social hållbarhet för ett bygg- och anläggningsföretag innebär att sätta människan i centrum – det kan handla om medarbetare, underentreprenörer, de som tillverkar byggmaterial och människorna i lokalsamhället. Företag har ett ansvar att respektera mänskliga rättigheter och vidta åtgärder för att förbättra förutsättningarna för dessa människor.***

Under den här förstudiens gång har även flertalet affärsmässiga risker identifierats vid ett bristande ansvarstagande inom social hållbarhet, så som tappat förtroende hos offentliga och privata kunder, utmaningar att möta och efterleva lagar och direktiv, samt svårigheter att attrahera så väl kapital som kompetens till branschen.

Syftet med förstudien var att sätta ramarna för vilket ansvar en bygg- och anläggningsentreprenör kan ta inom social hållbarhet – som företag, i projekt, och i rollen som samhällsbyggare. Under projektets gång har vi utgått från dessa tre nivåer av ansvar när vi diskuterat relevanta sociala hållbarhetsområden för bygg- och anläggningsbranschen. Det har under processen blivit tydligt att ytterligare en nivå bör inkluderas i ett ramverk för social hållbarhet inom bygg- och anläggningsbranschen, och det är ansvaret som företag kan ta tillsammans som del av en bransch.

### 4.1 Ramverk för en socialt hållbar byggbransch

Genom en kartläggning av tidigare studier, och genom intervjuer med deltagarna i kunskapsgruppen, kunde ett antal övergripande men centrala sociala hållbarhetsfrågor identifieras. Att frågorna är mångdimensionella och inte nödvändigtvis går att placera in på endast en 'nivå' av ansvar framkom tidigt under projektet. Därför utvecklade vi en illustration som både innefattar hållbarhetsfrågorna och visar på de olika ansvarsnivåerna.

Illustrationen visar de fem sociala hållbarhetsfrågorna med olika repetitiva figurer. De olika figurerna möjliggör att hållbarhetsfrågorna på ett enkelt sätt kan lyftas ut och diskuteras var för sig, samtidigt som bilden illustrerar att de är delar av en helhet – det vill säga samhället. De fyra ansvarsnivåerna presenteras som cirklar i illustrationen med grundläggande företagsansvar som kärnan och längst ut ansvar som samhällsbyggare. Vi vill understryka att alla hållbarhetsfrågor inte nödvändigtvis hör hemma på samtliga ansvarsnivåer – förstudien indikerar snarare att det bör finnas en tonvikt på en eller flera ansvarsnivåer för varje hållbarhetsfråga. Hur denna tonvikt blir en uppgift för nästa steg i arbetet att undersöka.



Nedan presenteras de fem sociala hållbarhetsfrågorna där vi ser det som särskilt centralt att bygg- och anläggningsföretag tar ett ansvar inom:

- 1) hälsa och säkerhet,
- 2) likabehandling,
- 3) motverka arbetskraftsexploatering,
- 4) ansvarsfulla materialinköp, och
- 5) insatser i lokalsamhället.

Därefter presenteras en avslutande diskussion kring vad förstudien kommit fram till om de olika ansvarsnivåerna.

## Hälsa och säkerhet

Hälsa och säkerhet är en mycket central fråga inom bygg- och anläggningsföretag, då branschen är starkt förknippad med allvarliga säkerhetsrisker. Under 2023 var antalet arbetsrelaterade dödsolyckor det högsta på tio år, och i olycksstatistiken är bygg- och anläggningsbranschen överrepresenterad. Branschen är ofrånkomligen riskfylld och kräver därför ett systematiskt och kontinuerligt arbetsmiljöarbete. Dessutom finns kopplingar till andra utmaningar så som bristande jämställdhet och osund konkurrens, vilket gör arbetsmiljöfrågan ännu mer angelägen att hantera.



Företag har ett grundläggande ansvar, både juridiskt och etiskt, att säkerställa en trygg och säker arbetsmiljö för alla anställda. Det innebär att ta ansvar för både den fysiska och psykiska arbetsmiljön, och säkerställa att ingen far illa på våra arbetsplatser. Bygg- och anläggningsföretag har dessutom ansvar för alla på arbetsplatsen enligt Byggherre- och Bas-U, och Bas-P-reglerna, vilka ställer höga krav på policys och rutiner. Som bransch har vi ett gemensamt ansvar att främja en stark säkerhetskultur, exempelvis genom samarbeten över företagsgränser.

## Likabehandling

Jämlikhet handlar om rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser, där alla har lika värde och rätt att inte bli diskriminerade. Kvinnor är kraftigt underrepresenterade i byggbranschen, och det finns ett utbredd problem med såväl sexistisk som rasistisk jargong och diskriminering, vilket understryker behovet av förändring. På grund av detta är diskriminering, ojämlikhet och machokultur en arbetsmiljöfråga som har långtgående konsekvenser för den framtida kompetensförsörjningen för bygg- och anläggningsbranschen. På bransch- och samhällsnivå är frågan mer väletablerad, medan det inom företag tenderar att saknas tillräcklig kompetens och rutiner för att främja likabehandling och hantera diskrimineringsincidenter.



Företag har ett grundläggande ansvar att inom bolaget säkerställa att alla människor behandlas rättvist, respektfullt och utan att utsättas för kränkningar, oavsett diskrimineringsgrund. Detta är ett ansvar som, likt hälsa och säkerhet, sträcker sig till att inkludera arbetare i projekten. För att säkerställa detta arbete behövs policys, rutiner och kulturfrämjande insatser. Som bransch har vi ett gemensamt ansvar att skapa en inkluderande kultur genom åtgärder inom så väl utbildning som samarbeten med olika branschaktörer.

### **Motverka arbetskraftsexploatering**

Inom bygg- och anläggningsbranschen är arbetslivskriminalitet ett utbrett och allvarligt problem. Sund konkurrens är ett väletablerat begrepp inom branschen, som beskriver en rättvis och transparent marknad där alla aktörer spelar efter samma regler, och inte tillförskaffar sig förmåner genom oetiska eller illegala medel. Den sociala dimensionen av arbetslivskriminalitet handlar om att den till stor del livnär sig på att utnyttja och exploatera utsatta arbetstagare. För att problematiken på en strukturell nivå ska kunna hanteras är samverkan mellan olika aktörer, både inom näringslivet och i dialog med myndigheter och andra samhällsfunktioner, samt ökade kravställningar och kontroller, nödvändiga förutsättningar. Byggbranschen har en viktig roll i den här komplexa frågan.



För ett bygg- och anläggningsföretag innebär detta att säkerställa rättvisa arbetsvillkor och att ingen arbetskraft utnyttjas på våra bygg- och anläggningsprojekt. På bolags- så väl som på projektnivå krävs exempelvis policys, tydliga rutiner för inköp och uppföljning, möjlighet till visuellblåsning samt kompetenshöjande insatser. Vi har dessutom ett ansvar som bransch att skapa förutsättningar för att schyssta byggare bidrar till vårt samhällsbyggande.

### **Ansvarsfulla materialinköp**

Bygg- och anläggningsbranschen är en stor konsument av så kallade högriskprodukter – från trä och sten i sin ursprungsform till råolja i asfaltsbitumen och metaller och mineraler i elektronik och ventilation. Gemensamt för dessa råvaror är långa leverantörsled och att tillverkningen eller bearbetningen av produkterna är förknippade med höga risker för människorättskränkningar. Ansvarsfulla materialinköp berör de komplexa och globala leverantörsled som ligger bakom vanliga bygg- och anläggningsprodukter. Spårbarheten och transparensen inom vissa materialgrupper är närmast obefintlig, samtidigt som det idag är konstaterat att barnarbete, tvångsarbete och andra oskäligen arbetsförhållanden är vanligt förekommande i samband med utvinning av råvaror och tillverkning av material. Förstudien har bekräftat att det är en fråga där branschen ligger efter.



Bygg- och anläggningsföretag behöver förstå sitt ansvar i värdekedjan, och den påverkan materialvalen kan ha på utnyttjande av människor. Inom bolaget kan det handla om att ta ansvar genom riskanalyser, policys och inköpsrutiner. Samverkan på branschnivå kan dessutom skapa möjligheter till ökad kunskap, kontroll och inflytandemakt för mer etiskt tillverkade bygg- och anläggningsmaterial, utan att hämma konkurrensen.



### **Insatser i lokalsamhället**

Bygg- och anläggningsföretag har en viktig roll i utvecklingen av lokalsamhället. Den här förstudien har utforskat olika former av ansvarstagande och initiativ inom detta område, så som bygg- och anläggningsföretagens roll i och verkställande av samhällsplanering, stadsutveckling och sociala upphandlingskrav, samt deras frivilliga initiativ kring mentorskapsprogram och sponsring. Det som tidigare i förstudien benämnts som två olika områden – samhällsplanering respektive samhällsengagemang och sponsring – sammanförs nu med den gemensamma nämnaren *insatser i lokalsamhället*.



Genom prövandet av matrisen under workshop 3 blev det tydligt att det mycket riktigt finns ett gemensamt syfte inom dessa områden, att bidra till förbättring i lokalsamhället, men att de konkreta åtgärderna och initiativen skiljer sig åt beroende på ansvarsnivå. För ett bygg- och anläggningsföretag innebär denna sociala hållbarhetsfråga att ta en aktiv roll i utvecklingen av de lokalsamhällen där man verkar. Detta genom egna initiativ där företaget har möjlighet att påverka, eller genom att uppfylla sociala krav från beställare i projekten, och bidra till en positiv social utveckling i omgivningen. Exempel på det kan vara sociala projektanställningar, inkludering/dialog med människor i lokalsamhället, eller åtgärder i den fysiska närmiljön.

## **4.2 Fyra ansvarsnivåer**

### **Grundläggande företagsansvar**

Företag har ett grundläggande ansvar att respektera mänskliga rättigheter. Det innebär att de ska agera på ett sätt som inte skadar eller kränker individers rättigheter, och innefattar ett proaktivt arbete för att undvika att detta sker. Att agera i enlighet med lagar och regler, samt följa internationella riktlinjer och ramverk, är ett grundläggande ansvar och en förutsättning för att kunna anses vara ett socialt hållbart bygg- eller anläggningsföretag. Inom vissa av de sociala hållbarhetsfrågor som förstudien behandlat är det särskilt viktigt att fastställa den grundläggande nivån av ansvar. Konkret kan det handla om att ha rutiner för att säkerställa god fysisk och psykisk arbetsmiljö där ingen skadas eller diskrimineras, att det finns tillgängliga visuellblåsarmekanismer och andra kanaler där oegentligheter kan rapporteras in, och att främja en gemensam värdegrund. Utöver att säkerställa att ingens rättigheter kränks finns det mycket annat som kan göras på företagsnivå. Det har den här förstudien också undersökt, och konkret kan det exempelvis handla om att ta ansvar för att öka kunskap och kompetens om social hållbarhet genom hela organisationen.

Vidare blir de affärsmässiga riskerna med att inte arbeta med social hållbarhet alltmer tydliga på företagsnivån. Företag som inte kan säkerställa respekt för mänskliga rättigheter i egna bolaget eller i underentreprenörs- och leverantörsleden löper en stor risk för tappat förtroende hos kunderna som förväntar sig en bygg- och anläggningsentreprenör som har kunskap, rutiner och processer på plats. Dessutom ställer regelverk som CSRD och EU-taxonomin ökade krav på att adressera dessa frågor, vilket gör det utmanande att uppfylla kraven.

### **Ansvar i projekt**

I byggprojekt är det ofta många olika aktörer som möts och ska arbeta med varandra under en mer eller mindre begränsad tidsperiod. Det medför ett antal utmaningar, och skiljer branschen från många andra. Samarbete, dialog, och tydlighet kring vad som förväntas av samtliga involverade i projekt är centralt för arbetet med frågor som rör hälsa och säkerhet, likabehandling och sund konkurrens. Under förstudien har även vikten av kunskapshöjande åtgärder och erfarenhetsåterföring mellan projekten framgått, för att såväl säkerställa grundläggande social hållbarhet i projekten som att vidareutveckla insatserna. Konkret kan det handla om att allokera resurser och föra dialog med beställaren för att främja ansvarsfulla materialinköp eller att analysera och utvärdera trygghetsskapande insatser under och efter byggskedet.

I förstudien har representanter från stora och medelstora bolag främst deltagit, och flera har själva lyft fram behovet av att stötta mindre bolag och underentreprenörer i sitt arbete med social hållbarhet. Detta tyder på en vilja till samverkan i såväl projekt som i branschsammanhang.

### **Ansvar som del av en bransch**

För att uppnå en större påverkan än vad företagen kan göra individuellt eller i projekt har samarbeten och initiativ på branschnivå lyfts som en viktig ansvarsnivå att addera till förstudien om social hållbarhet inom bygg- och anläggningsbranschen. Detta har särskilt framkommit i jämförelsen med andra branscher, så som textilindustrin, där man har använt gemensamma plattformar för att sätta standarder och riktlinjer för rättvisa arbetsvillkor i leveranskedjorna. Inom byggbranschen finns många forum där företag tillsammans kan vidareutveckla sitt arbete med social hållbarhet, vilket är en god förutsättning för det fortsatta arbetet inom de identifierade hållbarhetsfrågorna. De affärsmässiga riskerna med att inte arbeta med frågorna på branschnivå handlar om ett tappat förtroende som bransch, vilket innebär att det blir svårare att attrahera kompetens och kapital till branschen.

### **Ansvar som samhällsbyggare**

Med *ansvar som samhällsbyggare* syftar vi på den viktiga aktör som bygg- och anläggningssektorn är i samhället; i själva byggnationen och utvecklandet av samhället, och som en av Sveriges största privata arbetsgivare. Inom social hållbarhet har bygg- och anläggningsföretag ansvar att, i rollen som samhällsbyggare, bidra till strukturella frågor som jämställdhet, integration och inkludering – både i den fysiska miljön och som arbetsgivare. Som viktig samhällsaktör har de också ett ansvar att stödja lokalsamhällen, exempelvis genom att delta i mentorskapsprogram och bidra till en meningsfull fritid för unga. Genom lokalt engagemang och att vara ansvarstagande samhällsaktörer kan branschens kompetensförsörjning på lång sikt säkras.

## **4.3 Avslutande reflektioner och rekommendationer**

Vi ser en skärpt lagstiftning inom social hållbarhet som allt tydligare träffar bygg- och anläggningsbranschen. Detta är en utveckling som branschen inte kan ducka för – det är en fråga om att möta både krav och förväntningar. Social hållbarhet handlar om att ta ett helhetsgrepp och ett långsiktigt ansvar för människan. Det är inte tillräckligt med enstaka insatser inom vissa områden, utan det handlar om att göra social hållbarhet till en naturlig del

av företagets arbete. Det är också en affärskritisk fråga som påverkar branschens och företagens kompetensförsörjning, attraktivitet och konkurrenskraft.

I den här förstudien har vi strävat efter att definiera vilket ansvar en bygg- och anläggningsentreprenör kan ta inom området för social hållbarhet, och börjat ta fram ett gemensamt ramverk för att föra arbetet med social hållbarhet i branschen framåt. Detta som ett första steg mot det långsiktiga målet att utveckla en färdplan för en socialt hållbar byggbransch, för ökad konkurrenskraft och samhällsnytta.

### **Rekommendationer för ett fortsättningsprojekt:**

- **Utarbeta en nationell färdplan:** Skapa åtaganden, mål och ambitionsnivåer som ger tydlig vägledning för arbetet med social hållbarhet i bygg- och anläggningssektorn. Vår förhoppning är att förstudiens ramverk vidareutvecklas och 'fylls' med konkreta insatser som ger praktiska verktyg och handlingsplaner för företag. Målet är att skapa en vägledning som inte bara definierar ansvar och förväntningar utan också ger företag en konkret och handlingsbar mall att integrera i sin hållbarhetsstrategi, vilket gör social hållbarhet till en naturlig och integrerad del av verksamheten. Färdplanen kan dessutom fungera som en av branschen anpassad och avgränsad definition som andra intressenter, exempelvis upphandlande organisationer, kan använda för att skapa en gemensam förståelse och driva social hållbarhet framåt inom hela värdekedjan.
- **Representation och inkludering:** Säkerställ deltagande från företag i hela landet, från olika företagstyper och storlekar, samt från olika funktioner och professioner. Inkludera även yrkesarbetare, inte enbart tjänstepersoner, för att få en bredare perspektivbas. Genom att involvera både beslutsfattare och de som är involverade i det praktiska genomförandet kan färdplanen få en verklighetsförankring och bättre återspegla hela branschens behov och utmaningar.
- **Dialog och samverkan:** För en aktiv dialog med andra aktörer i värdekedjan, såsom beställare, leverantörer, och även organisationer från civilsamhället, för att säkerställa en gemensam och hållbar utveckling. En inkluderande samverkan kan bidra till att skapa ett ömsesidigt engagemang och delat ansvar, vilket stärker den kollektiva förmågan att genomföra förändringar. Detta samarbete kan också öppna upp för innovationer och nya lösningar som kan accelerera arbetet med social hållbarhet i branschen.
- **Harmonisera med hållbarhetslagstiftning:** Säkerställ att innehållet i färdplanen linjerar med den nya hållbarhetsrapporteringslagen (CSRD) och andra relevanta lagar och direktiv, för att undvika kollisioner och skapa en enhetlig och framtidssäkrad rapporteringsprocess. Detta gör det möjligt för företag att uppfylla både de frivilliga och tvingande krav som ställs på dem, och att bättre kunna integrera social hållbarhet i den övergripande hållbarhetsrapporteringen. En harmonisering med lagstiftningen säkerställer att de åtgärder som tas är juridiskt hållbara och kan bidra till ett långsiktigt hållbart företagande.

Ju mer beredda och proaktiva vi är som företag, desto bättre kommer vi kunna svara upp mot lagkrav, krav i upphandlingar och de förväntningar som ställs på oss som ansvarstagande företag och som viktiga samhällsbyggare.



## Referenser

Anund, Katarina. (2019). Hållbart Samhällsbyggande – Offentlig upphandling som verktyg för en ökad hållbarhet. SBUF och Skanska. ID: 13705.

<https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/88ed4791-8dc5-456c-b0e7-4fe2d9969090/FinalReport/SBUF%2013705%20H%C3%A5llbarhet%20i%20offentlig%20upphandlingver20200312.pdf>

Andersson, Lisa & Molnar, Stefan. (2021). *Verktyg för social hållbarhet i byggskedet – Utveckling och tillämpning*. SBUF och RISE i samarbete med Byggföretagen, Brixly och Skanska. ID: 13597.

<https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/28760f3c-4a28-401c-8075-320797f44318/FinalReport/SBUF%2013597.%20Slutrapport%20Verktyg%20f%C3%B6r%20social%20h%C3%A5llbarhet%20i%20byggskedet%20-%20utveckling%20och%20till%C3%A4mpning..pdf>

Arbetsmiljöverket. (2023-10-30). *Ansvar vid byggnads- och anläggningsarbete*.

<https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/ansvar-vid-byggnads--och-anlaggningsarbete/>

Arbetsmiljöverket. (2024-03-01). *Antal dödsfall i arbetsolyckor efter näringsgren 2014-2023*.

<https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/dodsolyckor/tom2023/arbetsmiljostatistik-dodsolyckor-i-arbetet-ngr-2014-2023.pdf>

Aurelius, Kristina, Söderberg, Mia, Wahlström, Viktoria, Waern, Margda, LaMontagne, Anthony, Åberg, Maria. (2024). "Perceptions of mental health, suicide and working conditions in the construction industry—A qualitative study". *PLoS ONE*. Vol 19, nr 7.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0307433>

Berglund, Leif, Johansson, Jan, Johansson, Maria, Nygren, Magnus, Rask, Kjell, Samuelson, Björn, Stenberg, Magnus. (2017). *Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen*.

Arbetsmiljöverket Kunskapssammanställning 2017:5.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/kunskapssammanstallningar/risker-och-sakerhetsarbete-i-byggbranschen-kunskapssammanstallningar-rap-2017-5.pdf>

Bjursell, Cecilia & Florin Sädbom, Rebecka. (2017). *Strategiskt mentorskap – mentorskapsprogram för arbetsplatsförlagt lärande*. ENCELL, rapport 1:2017.

<https://hj.diva-portal.org/smash/get/diva2:1107393/FULLTEXT01.pdf>

Byggföretagen. (2020-11-26). *Rekordökning av kvinnliga sökande till Bygg- och*

*anläggningsprogrammet*. <https://byggforetagen.se/2020/11/rekordokning-av-kvinnliga-sokande-till-bygg-och-anlaggningsprogrammet/>

Byggföretagen. (2024-02-06). *Sund konkurrens*. <https://byggforetagen.se/vara-fragor/sund-konkurrens/>

Byggmarknadskommissionen. (2022). *Från Svart till Vitt: Vänd den osunda utvecklingen i byggbranschen*.

<https://static1.squarespace.com/static/5e52409eb7b4050d431127f0/t/61e6afdba920604b6cae0786/1642508275472/Byggmarknadskommissionen+-+Slutrapport+%282022%29>

Byggnads. (2023-12-15). *Uttalande med anledning av dödsolyckorna i byggbranschen*. <https://www.byggnads.se/aktuellt/2023/uttalande-med-anledning-av-dodsolyckorna/>

Byggnads & Byggcheferna. (2024). *Byggbranschens Machoindex 2024*. <https://byggcheferna.se/app/uploads/2024/02/ByggbranschensMachoindex2024.pdf>

Byggvarubedömningen. (2024). *Våra bedömningar*. Hämtad 2024-07-30. <https://byggvarubedomningen.se/bedomningar/hallbara-leveranskedjor/kriterier/#Chapter>

de Fine Licht, Karl & Molnar, Stefan. (2018). *Den socialt hållbara entreprenören – Sammanfattning av leveranser*. SBUF och RISE i samarbete med Byggföretagen, Veidekke och Wästbygg. ID: 13165. <https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/04616a4c-636f-4c61-aefe-dd1a85498978/FinalReport/SBUF%2013165%20Slutrapport%20Den%20socialt%20h%C3%A5llbara%20entrepren%C3%B6ren%20-%20leveranser%201.pdf>

Ekobrottsmyndigheten. (u.å.). *Kriminalitet på arbetsmarknaden*. Hämtad 2024-07-30 <https://www.ekobrottsmyndigheten.se/arbetslivskriminalitet/>

Faskunger, Johan & Sjöblom, Paul. (2017). *Idrottens samhällsnytta – En vetenskaplig översikt av idrottsrörelsens mervärden för individ och samhälle*. FoU-rapport 2017:1. [https://www.rf.se/download/18.153f8b4e188bda3f947812/1686812321041/FOU2017-1-Idrottens%20samhallsnytta\\_Idrottsevenemangs%20samhallsnytta.pdf](https://www.rf.se/download/18.153f8b4e188bda3f947812/1686812321041/FOU2017-1-Idrottens%20samhallsnytta_Idrottsevenemangs%20samhallsnytta.pdf)

Fair Action – Promoting responsible business. (2024). <https://fairaction.se/>

Fastighetsägarna. (11 maj 2023). *Social hållbarhet – en vägledning från Fastighetsägarna*. Vimeo. <https://vimeo.com/825434227?&signup=true#>

Fastighetsägarna. (2023). *Social hållbarhet – Affärsnytta och samhällsnytta för fastighetsägare*. [https://www.fastighetsagarna.se/globalassets/dokument/pdf/fastighetsagarna\\_vagledning-socialhallbarhet\\_2023.pdf](https://www.fastighetsagarna.se/globalassets/dokument/pdf/fastighetsagarna_vagledning-socialhallbarhet_2023.pdf)

Finansdepartementet. (2021). *Den hala tvålen: Verktyg och metoder för social hållbarhet i fysisk planering och stadsutveckling*. Avdelningen för samhällsplanering och bostäder – Enheten för samhällsplanering, Fi2019:A. <https://www.regeringen.se/contentassets/3d6ae840c00f4b159294c8e986b56a04/den-hala-tvalen--verktyg-och-metoder-for-social-hallbar-i-fysisk-planering.pdf>

Gangmasters and Labour Abuse Authority. (2017). *Concrete - Tackling Modern Slavery in the Construction Sector*. GLAA Partner Videos. <https://www.gla.gov.uk/publications/resources/glaa-partner-videos/concrete-tackling-modern-slavery-in-the-construction-sector>

Härenstam, Annika & Björk, Lisa. (2021). "Källor till Förståelse av Skillnader i Psykisk Ohälsa". *Jämställdhetsmyndigheten*. Rapport 2021:7. <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/fhjmr5vv/rapport-2021-7-kallor-till-forstaelse-av-psykisk-ohalsa-2021-02-19.pdf>

International Labour Organization (ILO), Walk Free & International Organization for Migration (IOM). (2022). *Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage*.

<https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-estimates-modern-slavery-forced-labour-and-forced-marriage>

Johansson, Hanna, Stensönes, William, Sundquist, Viktoria. (2021). *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenör*. SBUF, Göteborgs Stad Lokalförvaltningen, Chalmers & ByggDialog. ID: 13784.

Jordbruksverket. (2021). *Hållbara livsmedelssystem – Definition, pågående initiativ och förslag på åtgärder*.

[https://www2.jordbruksverket.se/download/18.cf49278178c8ff7c628d239/1618503422436/ra21\\_3v2.pdf](https://www2.jordbruksverket.se/download/18.cf49278178c8ff7c628d239/1618503422436/ra21_3v2.pdf)

Lees, Sean. (2021). *HRDD Training Facilitation Guide*. UNDP Business and Human Rights in Asia. <https://www.undp.org/publications/human-rights-due-diligence-training-facilitation-guide>

Lindström, Amanda. (2020-11-24). *Vilken roll har idrotten för social hållbarhet?* Linköpings Universitet – Aktuellt. <https://liu.se/nyhet/idrottens-roll-for-social-hallbarhet>

Murphy, Laura & Elimä, Nyrola. (2021). *In Broad Daylight: Uyghur Forced Labour and Global Solar Supply Chains*. Sheffield, UK: Sheffield Hallam University Helena Kennedy Centre for International Justice. <https://www.shu.ac.uk/helena-kennedy-centre-international-justice/research-and-projects/all-projects/in-broad-daylight>

Nilsson, Sara, Iseman, Karin & Balian, Daniel. (2019). *Social Hållbarhet i Leverantörskedjan: Från krav till verklighet*. SBUF, WSP & PEAB. ID: 13664. <https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/6f31e975-f71a-48cd-ad97-0466f029caf8/FinalReport/SBUF%2013664%20Slutrapport%20Social%20h%C3%A5llbarhet%20i%20leverant%C3%B6rskedjan.pdf>

Ollus, Natalia. (2020). "Exploatering av utländsk arbetskraft i underleverantörsleden – Finland som exempel". i Byggföretagen. (2020). *Sund konkurrens i byggbranschen: En forskningsantologi*. <https://byggforetagen.se/app/uploads/2020/09/Sund-konkurrens-i-byggbranschen-En-forskningsantologi.pdf>

Peterson, Dane. (2017). *Enhancing corporate reputation through corporate philanthropy*. Journal of Strategy and Management 11(1). Department of Computer Information Systems, Missouri State University. [https://www.researchgate.net/publication/322333016\\_Enhancing\\_corporate\\_reputation\\_through\\_corporate\\_philanthropy](https://www.researchgate.net/publication/322333016_Enhancing_corporate_reputation_through_corporate_philanthropy)

Roche, Ann, Pidd, Ken, A. Fischer, Jane, Lee, Nicole, Scarfe, Anje, Kostadinov, Victoria. (2016). "Men, Work, and Mental Health: A Systematic Review of Depression in Male-dominated Industries and Occupations". *Safety and Health at Work*. Vol 7, nr 4: 268–283. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2016.04.005>.

SCB, RAMS. (2018). "Förvärvsarbetande inom byggindustrin (SNI 41-43) Fördelning efter yrke". *Byggföretagen*. [https://byggforetagen.se/app/uploads/2020/09/Byggindustrin\\_Riket.pdf](https://byggforetagen.se/app/uploads/2020/09/Byggindustrin_Riket.pdf)

Stenberg, Magnus. (2016). *Bortom Noll: En hälsofrämjande byggbransch*. Luleå Tekniska Universitet. <https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/638703f6-fecc-4ef9->

[ba75-ec5bbbfa4718/FinalReport/SBUF%2012441%20Slutrapport%20Bortom%20noll%20-%20en%20h%C3%A4lsfr%C3%A4mjande%20byggbransch.pdf](https://www.sbu.se/rapporter/2024/2024-07-24-Slutrapport-Bortom-noll-en-h%C3%A4lsfr%C3%A4mjande-byggbransch.pdf)

Stergiou-Kita, Mary, Mansfield, Elizabeth, Bezo, Randy, Colantonio, Angela, Garritano, Enzo, Lafrance, Marc, Lewko, John, Mantis, Steve, Moody, Joel, Power, Nicole, Theberge, Nancy, Westwood, Eleanor, Travers, Krista. (2015). "Danger Zone: Men, masculinity and occupational health and safety in high risk occupations". *Safety Science*. Vol 80: 213–220.  
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.07.029>.

UN Global Compact. (u.å.). *The SDGs Explained for Business*. Hämtad 2024-08-06 från <https://unglobalcompact.org/sdgs/about>

Upphandlingsmyndigheten. (2021). *Risikanalys bygg- och anläggningsmaterial*. Hämtad 2024-07-30 från [https://www.upphandlingsmyndigheten.se/risikanalyser/byggmaterial-och-fastighetsprodukter/bygg--och-anlaggningsmaterial/#sa\\_hanterar\\_du\\_riskerna](https://www.upphandlingsmyndigheten.se/risikanalyser/byggmaterial-och-fastighetsprodukter/bygg--och-anlaggningsmaterial/#sa_hanterar_du_riskerna)

Upphandlingsmyndigheten. (2019). *Social hållbarhet inom bygg*. Hämtad 2024-11-06 från <https://www.upphandlingsmyndigheten.se/branscher/bygg-och-anlaggning/social-hallbarhet-inom-bygg/>



# Bilaga 1. Intervjuteman

## Intervjuområden

- Hälsa och säkerhet
- Likabehandling
- Arbetsvillkor
- Sund konkurrens
- Sysselsättning, sponsring och samhällsengagemang
- Komplexa leverantörskedjor och högriskprodukter

## Genomgående frågeställningar för dessa områden

- Hur jobbar ni med frågan idag?
- Den egna rådigheten i frågan.
- Var ligger i ansvaret (i bolaget och i samhället)?
- Frågans betydelse i egen verksamhet och i värdekedjan
- Övriga sociala hållbarhetsfrågor.

## Bilaga 2. Resultat från workshop 1: Kartlägga

Sammanställning av workshopresultat – kunskapsgruppens ifyllda mallar.

### 1. Hälsa och säkerhet

1. Vad lägger vi i begreppet?	2. Vilka rättigheter och lagar kopplar vi området?	3. Vilka utmaningar och problem löser vi?	4. Vad hindrar oss från att lösa problemet?	5. Var ligger ansvaret?
Fysisk arbetsmiljö Psykosocial arbetsmiljö Medarbetare som "håller" Friskvård Trivsel ...	Rätten till en säker och hälsosam arbetsmiljö (ILO kärnkonventioner nr 155 och 187)  Rätten till trygga och sunda arbetsförhållanden (Art. 7 i FN:s konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter)  Arbetsmiljölagen (AML)  Arbetstidslagen (ATL)  Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS)  ...	Olyckor  Arbetsrelaterade skador  Sjukskrivningar  ...	Många farliga arbetsmoment  Machokultur  Språkbarriär  Tidspressade projekt  ...	Byggherre  Huvudentreprenör  Arbetsgivaren  ...

Hälsa Hälsörhetsbyrå AB | Org. 869868-1442 | Sankt Eriksgatan 6, 411 08 Göteborg

### 2. Likabehandling

Vilka utmaningar och problem löser vi?	Vad hindrar oss från att lösa problemet?	Var ligger ansvaret?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kultur / Konservativ bransch</li> <li>• Machokultur</li> <li>• Långsiktig (och kortsiktig) kompetensförsörjning</li> <li>• Arbetsmiljön i branschen</li> <li>• Sämre utveckling p.g.a. ensidig medarbetarstruktur</li> <li>• Tar ej tillvara på allas egenskaper och kompetens</li> <li>• Få förebilder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Låg status på frågan</li> <li>• Bristande kunskap och kompetens i företagen</li> <li>• Ekonomi – vad får kosta?</li> <li>• Nätverksrekrytering (att anställa de vi redan känner)</li> <li>• Traditionella upphandlingar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individen</li> <li>• Byggentreprenören</li> <li>• Internt i bolagen, platschefsnivå</li> <li>• Styrelsen</li> <li>• Beställaren</li> <li>• Branschorganisationer</li> <li>• Utbildningsväsendet</li> </ul>

### 3. Sund konkurrens och motverka arbetskraftsexploatering

Vilka utmaningar och problem löser vi?	Vad hindrar oss från att lösa problemet?	Var ligger ansvaret?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Bristande kontroller och avtal</li><li>• Minska antalet olyckor</li><li>• Säkerhet och arbetsmiljö blir lidande</li><li>• Att ingen människa ska exploateras</li><li>• Kriminalitet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kunskapsbrist</li><li>• Tidsbrist</li><li>• Långa UE-led kan leda till otillräcklig kontroll</li><li>• Dolt och svåråtkomligt</li><li>• Lägsta pris-konkurrensen</li><li>• LOU, till viss del</li><li>• För lätt att få hängavtal</li><li>• Rädsla</li><li>• Kommunikationsproblem</li><li>• Uppföljning saknas</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Huvudentreprenörer</li><li>• Beställare</li><li>• Myndigheter</li><li>• Kommuner</li><li>• Privat konsument</li></ul>

### 4. Ansvarsfulla materialinköp

Vilka utmaningar och problem löser vi?	Vad hindrar oss från att lösa problemet?	Var ligger ansvaret?
<ul style="list-style-type: none"><li>• Balansera ekonomisk, miljömässig och social hållbarhet</li><li>• Ett eftersatt område inom hållbarhet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• En mängd olika material</li><li>• Kostnadsfråga, jagar låga priser</li><li>• Avsaknad av branschinitiativ</li><li>• Låg spårbarhet</li><li>• Kunskapsbrist – huvudentreprenören har inte alltid kunskap för att ställa rätt frågor/krav vid inköp</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Vi löser det tillsammans</li><li>• Branschorganisationer</li><li>• Staten</li><li>• EU</li><li>• Beställarkrav</li><li>• Största leverantörerna borde gå först</li><li>• Internt hos entreprenörer</li><li>• Platschefer</li></ul>

## 5. Samhällsengagemang och sponsring

Vilka utmaningar och problem löser vi?	Vad hindrar oss från att lösa problemet?	Var ligger ansvaret?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utanförskap</li> <li>• Mer gemenskap/community</li> <li>• Ge unga en meningsfull fritid</li> <li>• Hjälpa utsatta områden</li> <li>• Se ett värde i att medarbetare engagerar sig i sociala frågor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stöd och insatser främst till typiskt ”manliga” sporter</li> <li>• Svårt att mäta effekten av socialt arbete – vi behöver se det som en investering till samhället i stället för en omkostnad</li> <li>• Gör ingen analys innan man sponsrar, pengarna hamnar inte där de gör störst nytta</li> <li>• Hänger ofta på eldsjälars arbete (skört system)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bolagen / entreprenören</li> <li>• Byggherren</li> <li>• Styrelsen</li> <li>• Politiker</li> </ul>

## 6. Samhällsplanering

Vilka utmaningar och problem löser vi?	Vad hindrar oss från att lösa problemet?	Var ligger ansvaret?
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa förståelse hos och inkludering av lokalsamhället</li> <li>• Skapa arbetstillfällen i utsatta områden</li> <li>• Ökad trygghet</li> <li>• Inkludera slutanvändaren från början</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunskapsbrist om helheten</li> <li>• Krav som inte är anpassade efter lokala behov</li> <li>• Tidsbrist</li> <li>• Ekonomi</li> <li>• Man mäter ofta kvantitet före kvalitet</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beställaren kan gärna ta initiativet</li> <li>• Byggentreprenören har stor möjlighet till större ansvar</li> <li>• Stadsplanerare</li> </ul>

## Bilaga 3. Resultat från workshop 2: Utmana och bredda

Sammanställning av workshopsresultat – Reflektionsfrågor och svar.

### Block 1. Byggmaterial och råvaror ur ett socialt perspektiv

*Utgå från arbetstagarna längre bort i värdekedjan (till exempel de som arbetar med att utvinna råvaror och tillverka material)*

#### **1. Hur kan mitt företag ta ansvar för deras rättigheter och arbetsvillkor?**

- Bli mer medvetna om vår påverkan, lyfta upp det på agendan och synliggöra risker och utmaningar.
- Kartlägga riskmaterialens värdekedjor och göra riskanalyser.
- Föra dialog direkt med materialtillverkare.
- Informera beställare om olika materialval.
- Ställa tydliga krav på transparens och rättvisa arbetsvillkor i hela värdekedjan.
- Följa upp så att kraven uppfylls.
- Vara mer selektiv i val av leverantörer och produkter.

#### **2. Hur kan vi som bygg- och anläggningsföretag arbeta för att tillsammans förbättra deras rättigheter och arbetsvillkor?**

- Gemensamt identifiera de största riskerna.
- Stötta och samarbeta med utvalda tillverkare.
- Sätta gemensamma ramar för krav vid inköp.
- Gå samman och ställa krav på transparens.
- Skapa gemensamma forum, stötta oberoende organisationers granskning, och sätta gemensamma standarder.
- Samarbeta med underentreprenörer och leverantörer.

#### **3. Vilka risker finns det för mitt företag att inte arbeta med frågan?**

- Bidrar till att kränka mänskliga rättigheter.
- Varumärkesrisk. Ingen vill förknippas med att köpa material från leverantörer med usla förhållanden.
- Sämre kvalitet och trovärdighet.
- Färre affärer, sämre möjlighet till lån för investeringar, och sämre aktiekurs.
- Sanktioner i samband med ökad EU-lagstiftning.

### Block 2. Sund konkurrens ur ett socialt perspektiv

#### **1. Hur kan mitt företag ta ansvar för deras rättigheter och arbetsvillkor?**

- Krav och kontroller vid upphandling och vid produktion.
- Kontrollera även lönebesked och boendevillkor i praktiken.
- Skapa en god företagskultur, där man vågar larva vid oegentligheter.
- Utbilda egna anställda i arbetsvillkor.
- Informera utländsk arbetskraft om deras rättigheter i Sverige, och hur de kan göra om de får problem.
- Planera inköpen i god tid, så att produktionen kan fortlöpa.
- Priset säger mycket avseende inhyrd personal – våga ifrågasätta.
- Kräva transparens i UE-leden.
- Begränsa antalet UE-led.
- Jobba med långsiktiga relationer med företag.

**2. Hur kan vi som bygg- och anläggningsföretag arbeta för att tillsammans förbättra deras rättigheter och arbetsvillkor?**

- Gå samman och ha gemensamma kontroller och krav.
- Gemensamt driva på frågan.
- Lyft goda exempel och boosta branschkollegor/konkurrenter som tar ansvar.
- Vara konsekventa i att utesluta oseriösa aktörer.
- Utbilda och upplys samarbetspartners om rättigheter och arbetsvillkor och vilka alternativa UE som finns.
- Fortsätta arbetet med sund konkurrens och inte glömma bort det mänskliga/sociala perspektivet.

**3. Vilka risker finns det för mitt företag att inte arbeta med frågan?**

- Bidrar till människoexploatering.
- Upplysta medarbetare som inte ser eller kopplar problematiken och den enskilda affären.
- Minskat antal affärer när övriga i branschen ställer om.
- Oattraktiv arbetsgivare, sämre kompetensförsörjning.
- Ökad risk för olyckor och bristande arbetsmiljö.

**Block 3. Kundens perspektiv: Fastighetsägarnas vägledning för social hållbarhet**

**1. Hur kan vi som bygg- och anläggningsföretag hjälpa kunden att nå sina målsättningar inom social hållbarhet?**

- Proaktivt berätta vad vi kan bidra med inom social hållbarhet och tydliggöra att vi vill ta vårt ansvar.
- Upplysa och kommunicera om prioriteringar och målkonflikter.
- Dialog kring upphandlingskrav.
- Vara en delaktig samarbetspartner.

**2. Vilka risker finns det för mitt företag att inte arbeta med frågan?**

- Svårigheter att svara upp mot krav som kommer från beställare.
- Att inte få affären.
- Minskad samhällsnytta.
- Våra medarbetares kompetens halkar efter och kundens förväntningar blir svåra att uppnå = ej återkommande kund.
- Hamna efter i normförflyttningen.

**3. Vad ska vi ta med oss från Fastighetsägarnas vägledning, till en vägledning för bygg- och anläggningsbranschen? Vad ska vi inte ta med oss?**

- Bra uppdelning av internt och externt ansvar.
- Väsentlighetanalys och intressentanalys. Vilka frågor är viktigast, vart har vi störst påverkan och risk?
- Viktigt med kopplingen till CSRD och EU-taxonomin.
- Att social hållbarhet är och behöver vara affärskritiskt.
- KPI:er inom social hållbarhet.
- Bör finnas massor med praktiska exempel i färdplanen, rent konkret ”så här kan du göra”.

## Bilaga 4. Resultat från workshop 3: Sammanfatta

Sammanställning av workshopsresultat.

	Hälsa & säkerhet	Lika-behandling	Sund konkurrens	Ansvarsfulla inköp	CSR och sponsring	Samhällsplanering
Ansvar som samhällsbyggare						
Ansvar som del av bransch						
Ansvar i projekt						
Grundläggande företagsansvar						

	Hälsa och säkerhet
<b>Ansvar som samhällsbyggare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Säkra arbetsplatser minimerar risker för tredje man och höga sjukskrivningsantal. Ta bort belastning för samhället.</li> <li>Kommunicera bra och mindre bra exempel. Visa att vi är en säker bransch.</li> </ul>
<b>Ansvar som del av bransch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Branschsamverkan som t.ex. Håll Nollan. Visa på möjligheter och ta lärdomar av varandra.</li> <li>Involvera och stötta mindre bolag med rutiner (vi alla här är stora bolag).</li> <li>Stöd för beställare att ställa krav på byggare.</li> <li>Konkretisera! Ta fram systematik och metodik som är enkel att använda och kan anpassas efter företaget.</li> </ul>
<b>Ansvar i projekt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kultur att prioritera säkerhet och utbildningar. Ledarskap som sätter standard. Hjälpa mindre UE med deras rutiner.</li> <li>Tydlighet om rutiner, regler och konsekvenser.</li> <li>Nudging. Projekt- och platsledningen sätter nivån.</li> <li>Kultur, kontroll och efterlevnad.</li> </ul>
<b>Grundläggande företagsansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kompetensplan, ordningsregler, rutiner, processer. Påverka machokulturen.</li> <li>Hjälpa UE med att granska t.ex. arbetsberedningar. Anmäla tillbud och olyckor.</li> <li>Rutiner för att ta ansvar för den psykosociala miljön.</li> <li>Prehab och rehab. Följa upp och kommunicera. Kontinuerliga utbildningar.</li> </ul>



	<b>Likabehandling</b>
<b>Ansvar som samhällsbyggare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mångfald, jämställdhet och inkludering.</li> <li>• Samverka med andra samhällsaktörer för att öka mångfalden i branschen.</li> </ul>
<b>Ansvar som del av bransch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompetensförsörjning och kunna vara en attraktiv bransch som håller jämn utvecklingstakt med andra branscher.</li> <li>• Kunskapssprida och nätverka.</li> <li>• Samverkan med branschkollegor. T.ex. Pride-event inom branschen.</li> <li>• Värdera olika former av kunskap och erfarenheter.</li> </ul>
<b>Ansvar i projekt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ledarskap och kravställning i projektet.</li> <li>• Arbetsplatskultur – Alla har ett ansvar.</li> <li>• Upphandling.</li> <li>• Nolltolerans för diskriminering. Uppföljning och påföljder vid incidenter.</li> <li>• Målsätt och använd nyckeltal för att mäta likabehandling.</li> </ul>
<b>Grundläggande företagsansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kunskapshöja och integrera jämställdhetsplan i organisationen. Aktiva åtgärder, inkl. beteendekod, hantering vid incidenter och uppföljning.</li> <li>• Leva upp till lagar och regler.</li> <li>• Nolltolerans för diskriminering. Uppföljning och påföljder vid incidenter.</li> <li>• En del av det dagliga samtalet. Ledarskapsfråga.</li> </ul>

	<b>Motverka arbetskraftsexploatering</b>
<b>Ansvar som samhällsbyggare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Påverka politiken.</li> </ul>
<b>Ansvar som del av bransch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tydliga ramar, riktlinjer och krav. Gemensamma krav och kontrollsystem.</li> <li>• Gå samman med branschkollegor/konkurrenter och skapa en branschstandard som blir en kvalitetsstämpel.</li> <li>• Dialog med berörda myndigheter och samhällsfunktioner.</li> <li>• Lyfta även det mänskliga perspektivet (arbetskraftsexploateringen) som bransch.</li> </ul>
<b>Ansvar i projekt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kravställa, följa upp och agera.</li> <li>• Förmedla kunskapen till alla involverade, inkl. beställare och UE.</li> <li>• Erfarenhetsåterföring mellan projekten.</li> <li>• Tydlig uppförandekod och visseblåsarfunktion.</li> <li>• ID06-kontroller och transparens.</li> </ul>
<b>Grundläggande företagsansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skapa kunskap internt genom både kommunikation och utbildning.</li> <li>• Kravställa, följa upp och agera.</li> <li>• Främja god företagskultur och värdegrund, så att man vågar uppmärksamma missförhållanden.</li> <li>• Säkerställa kontroll över UE-leden.</li> </ul>

	<b>Ansvarsfulla materialinköp</b>
<b>Ansvar som samhällsbyggare</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se sin påverkan på helheten.</li> <li>• Att handla lokalt gynnar lokalsamhället.</li> </ul>
<b>Ansvar som del av bransch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Våga vara transparent även mot konkurrenter/branschkollegor. Kravställ tillsammans för att uppnå efterlevnad av mänskliga rättigheter i leverantörsleden.</li> <li>• Sätta gemensamma riktlinjer.</li> <li>• Gemensam "svartlista" i branschen för att ha enbart ansvarsfulla alternativ.</li> <li>• Gemensamt kunskapsunderlag kring riskfyllda råvaror och material. Inspireras av andra branscher som kommit längre.</li> </ul>
<b>Ansvar i projekt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ta ansvar för företagets och projektets kravbild. Ansvar för eventuella brister och föreslå åtgärder. Tydlig kravställning vid inköp av samarbetspartners och material.</li> <li>• Kontinuerlig uppföljning av kravställningen. Vägledning, dialog och erfarenhetsutbyte.</li> <li>• Visa på risker och olika val tidigt i projektet.</li> <li>• Kartläggning av riskmaterial. Inkludera som utvärderingskriterium.</li> <li>• Utrymme i budgeten för hållbara inköp.</li> </ul>
<b>Grundläggande företagsansvar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ställningstagande med god värdegrund som är väl förankrad inom bolaget.</li> <li>• Riktlinjer, rutiner och uppföljning av inköp för att säkerställa mänskliga rättigheter. Höja kunskapen i frågan.</li> <li>• Genomföra riskanalyser och ta aktiva, informerade val.</li> <li>• Aktivt välja bort material/leverantörer.</li> </ul>