

ID: 13784

En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch

Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenör



Hanna Johansson, ByggDialog
William Stensönes, Lokalförvaltningen Göteborg Stad
Viktoria Sundquist, Chalmers
2021-01-31

Förord

Denna rapport redovisar resultatet i utvecklingsprojektet ”En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch” (SBUF-projekt 13784). Projektet är ett samverkansprojekt mellan ByggDialog, Lokalförvaltningen Göteborg Stad och Chalmers. Projektgruppen tillika huvudförfattare är Hanna Johansson, William Stensönes och Viktoria Sundquist. Projektet bidrar till att lyfta och implementera frågan om normer i byggbranschen, visa på vinsterna med ökad jämställdhet och arbeta för ett inkluderande arbetsklimat. Arbetet resulterar i en färdplan som kan användas för att uppnå jämställda förutsättningar i byggprocessen och skapa en attraktiv byggbransch.

Jämlikhet handlar om att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt där diskrimineringsgrunderna omfattar kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning samt ålder. Projektet har valt att fokusera på jämställdhet (kön) i arbetet för ökad jämlikhet eftersom kön är en av de tydligaste skillnaderna som människor medvetet eller omedvetet sorterar efter. Byggbranschen har också stora utmaningar när det gäller jämställdhet. Med det sagt, alla aspekterna i jämlikhet är lika viktiga och vi vill också betona att vi är medvetna om och respekterar att inte alla per automatik identifierar och definierar sig utifrån de två könen man eller kvinna.

Det finns många att tacka för informella samtal och stöd när drivkrafterna att påverka jämställdhet och maktstrukturer varit uttömda. Det har varit utmanande att möta motståndet som finns till ämnet och skrämmande att upptäcka att i många fall har åsikter i ämnet företrädde gentemot kunskap om jämställdhet. Jämställdhet är ett tystat ämne, och blir ofta behandlat som ett sådant. Arbetet har varit mycket lärorikt och skapat nya perspektiv inom ett område som vi brinner för men inte har som huvuduppgift till vardags och det har varit en ynnest att få arbeta tillsammans. Det har varit inspirerande att följa utvecklingen hos individer genom workshops och diskussioner och trots allt, hur viktigt ämnet upplevs när det finns utrymme för reflektion. Tillsammans finns drivkraften att göra byggbranschen till en mer inkluderande plats – det har varit ovärderligt!

Ett stort tack till vår finansiär SBUF, samt Byggdialog och Lokalförvaltningen Göteborg Stad för engagerat deltagande. Vårt största tack går till alla som medverkat: Ventab, SP-gruppen, workshopdeltagare, intervjupersoner och referensgruppen. Tack för ert engagemang och er öppenhet kring jämställdhet, sannerligen ett ämne som vanligtvis inte kommer upp i projektsammanhang mellan företag!

Framförallt: stort tack till alla i byggbranschen som på olika sätt driver arbetet framåt för jämställdhet och jämlikhet och uppnår en förändring för en inkluderande och attraktiv byggbransch!

Göteborg, januari 2021

Sammanfattning

Byggbranschen har stora utmaningar när det gäller jämställdhet. Det finns en stor avsaknad av kvinnor och mångfald samtidigt som andra historiskt mansdominerade branscher kommit längre i ett långsiktigt strategiskt arbete för jämställdhet. Machokultur och förlegade normer och värderingar skapar strukturer i byggbranschen som hindrar kvinnor att trivas och prestera. Men även män drabbas negativt när outtalade regler, förväntningar och ideal som leder till diskriminering och vantrivsel för den som inte passar in i normen. Det är kritiskt för byggbranschen att bli mer jämställd för att kunna avvärja bristen på arbetskraft och för att kunna attrahera talanger i framtida generationer.

Byggbranschen har mycket att vinna på att bli mer jämställd. En ökad jämställdhet bidrar till byggbranschens utveckling och innovationsförmåga, arbetssätt blir mer effektiva och säkrare och könsintegrerade arbetsplatser har färre sjukskrivningar, ökad effektivitet, mindre personalomsättning, färre olyckor och färre konflikter mellan anställda. Byggbranschen behöver också bli mer jämställd för att säkra kompetensförsörjning: att kvinnor och unga attraheras till branschen och vill stanna kvar. Så jämställdhet är ingen kvinnofråga, det är en affärsfråga.

Det finns framgångsrika exempel på initiativ som har ökat rekryteringen av kvinnor till byggbranschen. Några av de stora entreprenörerna driver bland annat särskilda lärlingsprogram riktade till kvinnor och branschorganisationer arbetar med kampanjer. Men det saknas verktyg och praktiska exempel för att nå den stora volymen av små- och medelstora företag i byggbranschen som inte har tillräcklig kunskap eller betydande resurser för att bedriva jämställdhetsarbete. Så hur går man till väga när det gäller implementering av jämställdhetsarbete i byggbranschen och vilka faktorer är centrala för att uppnå förändring?

För att adressera detta har ByggDialog, Lokalförvaltningen i Göteborgs Stad och Chalmers tillsammans utfört utvecklingsprojektet ”En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch”, finansierat av SBUF. Utvecklingsarbetet omfattar nybyggnadsprojektet Skytteskolan i Göteborg, som innefattar höga ambitioner att utforma skolan och dess miljöer jämställt och inkluderande men även omfattar jämställdhetsmål för själva byggprocessen.

Syftet med utvecklingsprojektet är utveckla och analysera metoder för att skapa förutsättningar för en jämställd byggprocess och att undersöka beställarens och entreprenörens möjligheter att påverka jämställdheten i byggbranschen genom åtgärder riktade mot själva byggprocessen. Genom att lyfta frågan om normer och beteende i byggbranschen och peka på vinster med jämställdhet har projektet som målsättning att påvisa vad jämställdhetsarbete på organisations-, grupp- och individnivå innebär och hur det bidrar till ett mer inkluderande och jämställd byggbransch. Arbetet resulterar i en färdplan som kan användas som vägledning för att uppnå jämlika förutsättningar i byggprocessen och skapa ett inkluderande arbetsklimat för en mer attraktiv byggbransch.

Studien har genomförts utifrån en kunskapsinventering, omvärldsanalys, djupintervjuer, workshops med yrkesarbetare, plastledning och projektchefer hos entreprenörer och workshops med projektledare och upphandlare på beställarsidan. Det har kartlagts vilka hinder och möjligheter som finns att bedriva effektivt jämställdhetsarbete på en byggarbetsplats och samtidigt nå underentreprenörer. Det har också undersökts hur beställare kan kravställa effektivt för ökade jämställdhetsinsatser hos byggentreprenörer.

Arbetet med utvecklingsprojektet har resulterat i ett antal slutsatser som innefattar faktorer och nyckelprocesser för att lyckas med jämställdhetsarbete och samtidigt uppnå synergieffekter i byggprocessen:

Styr mot jämställdhet – effektivt jämställdhetsarbete är en ledningsfråga som kräver målinriktat arbete och strategiska beslut från ledningen som grundas på god kunskap om jämställdhet. Jämställdhetsarbete ska genomsyra allt, från affärsstrategi till rekryteringsstrategi.

Bygg kompetens – medvetenhet, förståelse och verktyg för förändring. Jämställdhetsarbete kräver grundläggande kunskaper om normer, maktstrukturer och machokultur. Genom att gå från att tycka och tro till att kunna och veta bidrar ökad kompetens till att det enskilda företaget och byggbranschen kan förändras.

En ny byggnorm – aktivt arbete med ny byggnorm byggd på öppenhet, inkludering, vänlighet och lyhördhet. Det finns många metoder och verktyg för att bryta machokulturen och omformulera byggarbetarnormen: alla ska få vara sig själva men inte på bekostnad av andra.

Agera – ta ansvar över värderingar och beteenden på arbetsplatserna. Jämställdhetsarbete är inte det som sker någon annanstans utan organisationer, grupper och individer behöver ta ansvar och agera. Ansvar innebär att våga se problemen, ta initiativ för inkludering och stå upp mot oönskat beteende.

Ställ krav – kontraktet är en central del i byggbranschen och kravställning är ett effektivt verktyg för att påverka entreprenörer att arbeta för en mer jämställd byggprocess. Med krav på aktiva åtgärder, dokumentation och uppföljning injiceras förändring till ökad jämställdhet men beställaren behöver också stötta leverantören i utvecklingen. Diskrimineringslagen är tydlig och konkret och att ställa krav utifrån jämställdhet är en möjlighet med många fördelar.

Fem myror är fler än fyra elefanter – jämställdhetsarbete är ett långsiktigt förändringsarbete som består av många myrsteg och små framsteg snarare än snabba gigantiska förbättringar. Även små insatser skapar ringar på vattnet. Det gäller att ha respekt för att jämställdhetsarbete skapar motstånd. Men alla små steg tillsammans leder till stora förändringar. Trots allt är ju alltid fem myror fler än fyra elefanter.

Nyckelord: byggprocess, förändringsarbete, inkludering, jämställdhet, kultur, kravställning, norm

Innehållsförteckning

1. Introduktion.....	5
1.1 Byggbranschens utvecklingskraft hämmas av brist på mångfald	5
1.2 En jämställd byggprocess och hur kravställning påverkar	6
1.3 Syfte och frågeställningar	8
2. Metod	9
2.1 Etapp 1: Framtagning av material till workshops	9
2.2 Etapp 2: Genomförande workshops	10
2.3 Etapp 3: Analys och utveckling av färdplan	12
2.4 Etiska ställningstaganden.....	12
3. Kunskapsinventering och omvärldsanalys.....	13
3.1 Är vi jämställda och varför arbeta jämställt: drivkrafter och hinder	13
3.2 Kommuner och regioners skyldighet att främja jämställdhet	16
3.3 Omvärldsanalys: hur ser det ut i byggbranschen?	19
3.3 Jämställdhet utifrån olika perspektiv och erfarenheter (intervjuer).....	23
4 Resultat workshops	32
4.1 Workshop 1 ByggDialog Yrkesarbetare Skyttesskolan.....	32
4.2 Workshop 2 ByggDialog Platsledning.....	36
4.3 Workshop 3 ByggDialog Projektchefer.....	41
4.4 Workshop 4 Lokalförvaltningen Upphandlingsavdelning/ Projektavdelning	47
4.5 Workshop 5 Lokalförvaltningen Upphandlingsavdelning/ Projektavdelning	49
5. Analys workshops.....	56
6. Diskussion.....	64
6.1 Jämställdhet är en ledningsfråga	64
6.2 Behov av mångfald och jämställdhetskompentens	64
6.3 Att bryta mönster och skapa en ny byggnorm	65
6.4 Antidiskrimineringsarbete.....	67
6.5 Att kravställa som verktyg för förändring	67
6.6 Jämställdhetsarbete som förändringsprocess	69
7. Slutsatser	70
Litteraturförteckning	72

1. Introduktion

Att byggbranschen har stora utmaningar när det gäller jämställdhet råder det inga tvivel om. Avsnittet inleds med att redogöra för hur byggbransch påverkas av brist på mångfald samt några av de goda exempel som finns för att öka jämställdheten. Därefter presenteras bakgrunden till utvecklingsprojektet utifrån högt ställda mål för en jämställd byggprocess i projektet Skytteskolan samt hur kravställning påverkar utvecklingen för en mer jämställd byggbransch. Avsnittet avslutas med att presentera syftet samt forskningsfrågorna.

1.1 Byggbranschens utvecklingskraft hämmas av brist på mångfald

Byggbranschen har en stor avsaknad av kvinnor och mångfald samtidigt som branschen har stort behov av arbetskraft. Av hantverkare inom byggindustrin är 2 procent kvinnor, 15,4 procent av entreprenadingenjörer och tekniker är kvinnor, 7,2 procent av arbetsledarna är kvinnor och 5,2 procent av produktionschefer/platschefer är kvinnor (SCB, 2018). Det är kritiskt för byggbranschen att bli mer jämställd för att kunna avvärja bristen på arbetskraft och för att kunna attrahera talanger i framtida generationer. Den nuvarande homogena gruppen av arbetare i industrin hindrar utveckling och har en negativ påverkan på välbefinnandet hos såväl män som kvinnor. En ojämn könsfördelning och sexistisk arbetsplatskultur är utestängande mot kvinnor men också mot grupper av män (Stensönes & Johansson, 2019). För att kunna attrahera och behålla kvinnor och öka mångfalden behöver byggbranschen skapa jämlika förutsättningar att verka och prestera. Detta är kritiskt för att vara en attraktiv bransch för kommande generationer, som har högre medvetenhet i jämlikhetsfrågor och andra förväntningar på sin arbetsgivare. Maktstrukturer och härskartekniker måste ifrågasättas och branschen behöver utveckla strategier för att förändra den machokultur som råder. Den rådande machokulturen upprätthåller strukturer som förhindrar individer att utvecklas fritt (Byggcheferna, 2013). Detta problematiska beteende är dolt i normer och fördomar. Detta hindrar även enskilda organisationer att fullt ut ta till vara den kompetens deras anställda besitter.

Att aktivt arbeta mot en ökad jämställdhet är en fråga om kvalitet. Heterogena grupper tar bättre beslut utifrån att olika perspektiv och fler aspekter beaktas, vilket i förlängningen leder till högre lönsamhet och större innovationskraft (Clegg et al., 2016; Fägerlind, 2019). Genom en ökad jämställdhet uppnås flera positiva effekter inom en rad områden. Tidigare studier påvisar att en ökad jämställdhet bidrar till byggbranschens utveckling och innovationsförmåga, arbetssätt blir mer effektiva och säkrare och könsintegrerade arbetsplatser har färre sjukskrivningar, ökad effektivitet, mindre personalomsättning, färre olyckor och färre konflikter mellan anställda (Stensönes & Johansson, 2019)



Det finns många goda exempel på initiativ för att öka jämställdheten i byggbranschen. Arbetet drivs av såväl branschorganisationer, enskilda företag och engagerade individer. Exempelvis driver JM snickarpodden där snickarlärlingarna Linn och Sussie hoppas kunna inspirera fler kvinnor till hantverksyrket (JM, 2019) och Jämställdhetsbygget har instiftats som ett pris till det företag som påvisat den bästa satsningen för en mer jämlik byggbransch (Byggföretagen, 2020b). Det sätts också upp jämställdhetsmål. Regeringen har fastslagit att 25 procent av de som nyanställs i bygg- och anläggningsbranschen ska vara kvinnor år 2030 (Näringsdepartementet, 2018a) och fackförbundet Byggnads siktar på att 5 procent av medlemmarna ska vara kvinnor 2022 (Byggnads, 2018).

Men det behövs fler studier på hur jämställdhet kan implementeras i en byggmiljö på ett effektivt sätt genom ett systematiskt jämställdhetsarbete. Det saknas också praktiska exempel för mindre och medelstora företag att bedriva jämställdhetsarbete. Så hur går man från ord till handling när det gäller implementering av jämställdhetsarbete i byggbranschen och vilka faktorer är centrala för att uppnå förändring? För att adressera detta har ByggDialog, Lokalförvaltningen i Göteborgs Stad och Chalmers tillsammans utfört utvecklingsprojektet ”En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch”.

1.2 En jämställd byggprocess och hur kravställning påverkar

Utvecklingsprojektet innefattar nybyggnadsprojektet Skytteskolan i Göteborg. Lokalförvaltningen i Göteborg är beställare och ByggDialog är upphandlade som totalentreprenör i partneringsamverkan. Den nya skolan omfattar 12 000 kvm och utformas för att rymma ca 860 barn och elever från förskola till årkurs 9. Projektet har en entreprenadkostnad på ca 344 mkr och ska vara klart 2021. I projektet finns det höga ambitioner att utforma skolan och dess miljöer jämställt. Exempel på fokusområden är inkluderande omklädningsrum och jämställda skolgårdar. I partneringöverenskommelsen med ByggDialog finns även jämställdhetsmål för själva byggprocessen: ”Alla delar av byggprocessen och den byggda miljön ska vara jämlik utifrån kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Var och en ska genom ett normkritiskt förhållningssätt aktivt söka och dela den kunskap som krävs för att uppfylla projektet.” Se bild 1 nedan för partneringöverenskommelsen mellan ByggDialog och Lokalförvaltningen.

Bild 1. Partneringöverenskommelse Skytteskolan.

ByggDialog   Göteborgs Stad Lokalförvaltningen

Partneringöverenskommelse Skolor i Göteborg

"Alla kan arbeta med alla och alla kan arbeta med all!"

Lokalförvaltningen i Göteborg och ByggDialog ska tillsammans med övriga samarbetspartners skapa förutsättningar för utveckling och byggande av skolor i Göteborg där Skytteskolan är vår första utmaning.

Arbetet ska bedrivas med god dialog och stor öppenhet för alternativa lösningar, metoder och tillvägagångssätt.

Våra övergripande mål

Vi ska skapa kreativa lärmiljöer som väcker nyfikenhet över tid.
Genom varierad lärmiljö avseende utformning, belysning, gestaltning och storlek, ges möjlighet till olika lärtilar.

Flexibla, gröna, in- och utomhusmiljöer utformas, som fungerar året runt för alla elever.
Befintlig kompetens tas tillvara hos pedagoger och externa samarbetspartners.
Vi ska eftersträva en integrerad organisation med tydlighet i styrning, roller och beslutsmandat.

Det dagliga samarbetet ska präglas av öppenhet och transparens genom att vi skapar en miljö där allas kompetens tas tillvara.

Alla delar av byggprocessen och den byggda miljön ska vara jämlik utifrån kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
Var och en skall genom ett normkritiskt förhållningssätt (tänka utanför sitt perspektiv) aktivt söka och dela den kunskap som krävs för att uppfylla projektet.

Driftorganisation involveras i ett tidigt skede för att skapa förståelse för projektets ambitioner och öppna upp för dialog.
Energianvändningen skall minst uppfylla kraven i TKA.

Tekniska lösningar skall vara flexibla med miljömedvetna materialval och standardprodukter.
Energigrupp startas tidigt, påbörjar beräkningsarbetet och utför nya beräkningar i alla skeden och säkerställer bl a sollast och dagsljus.
Miljödatabas används för dokumentation av material. Eventuellt används t ex miljöbyggnad för att kvalitetssäkra arbetsättet.

Säkerhet och trygghet för människor på byggarbetsplatsen och i direkt anslutning till den, kommer alltid i första hand.
Alla ska genomgå arbetsplatsintroduktion. Introduktionen ska finnas på alla språk som förekommer på arbetsplatsen.
Arbetsberedning ska genomföras och alla involverade ska delta
Regelbunden skyddsron där samtliga UE deltar
Gemensamt ansvar för rent bygge
Uppdaterad information till boende o verksamhet, t ex veckobrev och veckomöten
Säkra transportvägar och passager

Vi är överens om att arbeta i enlighet med intentionerna i detta dokument och gemensamt sträva efter god målfyllnelse och ett roligt, prestigelöst samarbete.
Bolhusgården, Uddevalla 23 januari 2019.

De högt ställda jämställdhetsmålen gör Skytteskolan till ett intressant studieobjekt för utvecklingsprojektet med goda möjlighet att integrera normkritiska förhållningssätt i praktiken. Men hur de ambitiösa jämställdhetsmålen för byggprocessen ska uppnås är inte givet. Statistik kopplat till projektet visar också att projektet inte är jämställt utifrån kön. I december 2020 har ByggDialog ingen fastanställd kvinnlig snickare. Det är vid samma tidpunkt 21 procent kvinnor som tjänstemän, 25 procent i styrelsen och 33 procent i ledningsgruppen. Totalt i projektet Skytteskolan när hela projektorganisationen inkluderas var det i projekteringsskedet 31 procent kvinnor, dock många från beställarorganisationen som stod för 7 procentenheter. I december 2020 när projektet Skytteskolan varit i full produktion i över ett år var andel kvinnor som varit delaktiga i projektet 9,5 procent, räknat alla som besökt arbetsplatsen som tjänstemän och yrkesarbetare. Av dem stod städfirman som städar bodetableringen för ca 2 procentenheter. Totalt i projektet har ca 900 personer varit på byggarbetsplatsen i december 2020. Se tabell 1. för en sammanställning av andel kvinnor i projekt Skytteskolan.

Tabell 1. Andel kvinnor involverade i projekt Skytteskolan.

Fas	Yrkesgrupper involverade i nybyggnation av Skytteskolan	Andel kvinnor
Projektering Fas 1	Beställare, ByggDialog, projektörer, sakkunniga, huvudentreprenörer	31%
	Beställare, ByggDialog, projektörer, sakkunniga, huvudentreprenörer	24%
Projektering och produktion Fas 1 & 2	Beställare, ByggDialog, projektörer, huvudentreprenörer, övriga entreprenörer, myndighetspersonal, säljare, underentreprenör, städare m.fl.	9,5%
	Beställare, ByggDialog, projektörer, Huvudentreprenörer, övriga entreprenörer, myndighetspersonal, säljare, underentreprenör, städare m.fl.	7,7%

En annan intressant aspekt som utvecklingsprojektet omfattar är hur kravställning påverkar och hur kravställning utifrån jämställdhet kan driva på utvecklingen i byggbranschen. Tidigare studier visar att beställarens val av strategi vid upphandling och därmed också vilka krav och hur kraven formuleras är en viktig pådrivare för förändring i byggbranschen (Eriksson & Hane, 2014). Att uppmärksamma jämställdhet i kravformuleringen är ett av de mest effektiva sätten för att uppnå ökad jämställdhet i byggbranschen. Jämställdhet kan ställas som kvalitetskrav i LOU, exempelvis genom begreppet 'social hänsyn' som samlingsterm för att vid upphandlingar ställa kvalitativa jämställdhetskrav. Social hänsyn kan formuleras som ett tillkommande kontraktsvillkor. Vid val av anbud kan även principen det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet väljas, vilket innebär att myndigheten kan ange vilka utvärderingskriterier som utvärderingen grundar sig på. Kriterier för utvärdering bör formuleras på så sätt att en uppföljning och utvärdering ska ske, och med tydlig ansvarsfördelning för de olika aktiviteterna.

Exempel på hur en kommun kan formulera sin upphandlingspolicy utifrån diskrimineringslagen är: "Växjö kommun bedriver ett omfattande arbete för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Företag som har 25 anställda eller fler ska till sina anbud på tjänster och byggentreprenader bifoga egna aktuella jämställdhetsplaner, se 3 kap 13 § Diskrimineringslagen (2008:567)". Kravet kan följas upp genom att kontrollera att det finns en jämställdhetsplan, att den är aktuell och att den upprättats i samverkan med representanterna

för arbetstagarna. Det kan också kontrolleras att det finns ett planmässigt arbete mot diskriminering på grund av kön, vilket är ett krav i diskrimineringslagen (2008:567).

Göteborg Stad har som mål att främja jämställdhet i alla typer av kommunal verksamhet och kommunens plan för jämställdhet är kopplad till CEMR-deklarationens olika artiklar (Göteborgs Stad, 2019). CEMR-deklarationen är ett verktyg och en hjälp för bland annat kommuner att integrera jämställdhet i politiska beslut och i den praktiska verksamheten. Lokalförvaltningen som är en del av Göteborg Stad vill se över sina möjligheter att främja jämställdhetsarbete i byggbranschen utifrån rollen som beställare.

1.3 Syfte och frågeställningar

Syftet med utvecklingsprojekt är utveckla och analysera metoder för att skapa förutsättningar för en jämställd byggprocess och att undersöka beställarens och entreprenörens möjligheter att påverka jämställdheten i byggbranschen genom åtgärder riktade mot själva byggprocessen. Genom att lyfta och implementera frågan om normer i byggbranschen, vinster med jämställdhet och inkluderande beteenden har projektet som målsättning att inspirera hela byggbranschen till att öka jämställdhetsåtgärder och skapa ett attraktivt, inkluderande arbetsklimat. En viktig aspekt är att öka medvetenheten och sprida kunskap om genus och jämställdhet. Arbetet resulterar i en färdplan för byggbranschen som kan användas för att uppnå jämlika förutsättningar i byggprocessen och skapa en attraktiv byggbransch

Inom ramen för syftet kan följande frågeställningar urskiljas:

- Hur kan etablerad kunskap och forskning om jämställdhet spridas för att öka kompetensen i byggbranschen?
- Hur kan etablerad kunskap och forskning om jämställdhet omsättas till praktisk verklighet och implementering för att främja jämställdhetsarbete i byggbranschen?
- Vilka jämställdhetskrav kan beställaren ställa som har en effektiv verkan hos entreprenören?
- Hur kan entreprenören arbeta för att säkerställa jämställdhet på byggarbetsplatsen för att leva upp till beställarkrav?

2. Metod

I detta avsnitt redovisas det tillvägagångssätt som projektet bygger på. Projektet är uppdelat i tre etapper: i) framtagning av material till workshops via kunskapsinventering och omvärldsanalys, ii) genomförande av workshops samt iii) sammanställning, analys och utveckling av en färdplan. Avsnittet avslutas med en redogörelse för etiska ställningstaganden.

2.1 Etapp 1: Framtagning av material till workshops

Projektets första etapp som sträcker sig från januari 2020 - maj 2020 omfattar kunskapsinventering och omvärldsanalys. Syftet med denna etapp är att skapa en överblick över området jämställdhet generellt samt mer specifikt för byggbranschen och använda detta som underlag i utformningen av de workshops som utförs i etapp 2. Kunskapsinventeringen består av en genomgång av tidigare forskning, utredningar och annat publicerat material för att skapa en kunskapsbas kring vad jämställdhet omfattar, hur jämställdhetsarbete kan bedrivas samt effekter av jämställdhetsarbete, exempelvis påverkan på arbetsmiljö, lönsamhet och kvalitet. En viktig del är också fem djupintervjuer som genomförs med utvalda respondenter (se tabell 2). Varje intervju omfattar 1-1,5 timmar och genomförs av projektdeltagarna. Intervjuerna spelas in.

Omvärldsanalysen bygger på en genomgång av aktuell statistik och olika initiativ som syftar till att uppnå ökad jämställdhet i samhällsbyggnadsbranschen. Här ingår också exempel från andra branscher som en jämförelse. Kunskapsinventeringen och omvärldsanalysen redogörs för i avsnitt 3 av rapporten.

Tabell 2. Genomförda djupintervjuer

Namn	Roll	Datum
<i>Charlotte Axelsson¹</i>	<i>Jämställdhetskonsult, LEDA20 AB</i>	<i>4 maj 2020</i>
<i>Niclas Bergström²</i>	<i>Förman, ByggDialog AB</i>	<i>25 mars 2020</i>
<i>Isabel Husberg³</i>	<i>Snickare, Folk å få Bygg AB</i>	<i>25 mars 2020</i>
<i>Sandra Moberg⁴</i>	<i>Utvecklingsledare, Lokalförvaltningen Göteborgs Stad</i>	<i>15 maj 2020</i>
<i>David Ström⁵</i>	<i>Mättekniker, Team Exact</i>	<i>25 mars 2020</i>

¹ Arbetar med jämställdhetsarbete och förändringsledning. 15 års erfarenhet av att utbilda och implementera jämställdhetsarbete inom offentlig förvaltning, privata företag, bolagsstyrelser och ideella organisation, ex. Försvarsmakten.

² Arbetat som snickare i 35 år på olika byggföretag, förman på ByggDialog.

³ Arbetat som snickarlärling sedan 2018, examen från byggprogrammet, snickare på Folk å få som är underentreprenör till ByggDialog.

⁴ Utvecklingsledare på uppdrag av förvaltningsavdelningen, serviceavdelningen, fastighetsavdelningen och projektavdelningen. Erfarenhet från arbete på Göteborgs Universitet med jämställdhet och likabehandlingsfrågor, utbildad inom etnologi och genusvetenskap.

⁵ Mättekniker på Team Exact och arbetar som teknisk konsult i olika byggprojekt.

Under etapp 1 sker också ett referensgruppsmöte den 1 april 2020 där projektdeltagarna och referensgruppen deltar för att diskutera projektets upplägg och förväntningar på resultatet. Följande har ingått i referensgruppen: Leif Fransson, SP-Gruppen; Pär Mattsson, ByggDialog; Sandra Moberg, Lokalförvaltningen; Hillevi Skötte, Ventab AB samt Mattias Svensson, ByggDialog. Löpande under projektets gång sker också diskussioner och avstämningar med deltagarna i referensgruppen.

2.2 Etapp 2: Genomförande workshops

I projektets andra etapp som sträcker sig från juni 2020 till november 2020 genomförs fem stycken workshops. Innehållet till workshops baseras på kunskapsbasen i etapp 1. Syftet med att utföra etapp 2 som workshops är att medvetandegöra jämställdhetsaspekter, sprida kunskap och att genom deltagarnas aktiva bidrag skapa utgångspunkter för handlingsplaner hos ByggDialog och Lokalförvaltningen. Workshops möjliggör ett aktörsinvolverat arbetssätt där möjligheter och utmaningar vad gäller jämställdhet i byggprocessen kan adresseras.

Workshop 1-3 utförs hos ByggDialog och workshop 4-5 utförs hos Lokalförvaltningen (workshop 5 digitalt pga Covid-19). Varje workshop omfattar cirka 3-4 timmar. Under workshops presenterar projektdeltagarna material, leder ett antal interaktiva övningar och modererar diskussioner. Någon av projektdeltagarna tar anteckningar vid diskussionerna vid samtliga workshops. Utgångspunkten är workshops ska inkludera individer med olika erfarenheter, roller och funktioner. På så sätt kan dialogerna inkludera flera perspektiv och olika nivåer i organisationerna är representerade. Målsättningen för inbjudan till workshops har varit att uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män, vilket inte alltid uppnåtts utifrån hur fördelningen ser ut i respektive yrkeskategori/organisation. Resultat från workshops har också diskuterats på efterföljande workshops utifrån att resultaten är viktiga bidrag in i diskussionerna. Därmed sker det kontinuerligt en analys av workshopsresultaten under hela etapp 2. Tabell 3 nedan beskriver workshop 1-3 hos ByggDialog med datum, antal deltagare, syfte och upplägg. Tabell 4 beskriver workshop 4 & 5 hos Lokalförvaltningen med datum, antal deltagare, syfte och upplägg. Resultaten av workshop 1-5 redogörs för i avsnitt 4 i rapporten.

Tabell 3. Genomförda workshops ByggDialog

<p><i>Workshop- 1: ByggDialog – Yrkesarbetare Skytteskolan</i></p>	<p><i>Datum: 1 juni 2020</i></p> <p><i>Antal deltagare: 6 (6 män)</i></p> <p><i>Syfte: Informera nuläge jämställdhet i byggbranschen; diskutera jämställdhet och normer samt identifiera utgångspunkter för handlingsplan på organisations- , grupp och individnivå.</i></p>	<p><i>Upplägg:</i></p> <p><i>Presentation – Hur ser byggbranschen ut idag? Vad är normer och likhetseffekter? Varför jämställdhet och mångfald?</i></p> <p><i>Normövning – En vanlig man</i></p> <p><i>Diskussion</i></p> <p><i>Gemensam handlingsplan – vad göra?</i></p>
<p><i>Workshop- 2: ByggDialog – Platsledning (Projektingenjör, arbetsledare, projekteringsledare, platschef)</i></p>	<p><i>Datum: 21 augusti 2020</i></p> <p><i>Antal deltagare: 7 (2 kvinnor, 5 män)</i></p> <p><i>Syfte: Informera om nuläge jämställdhet i byggbranschen; diskutera jämställdhet och normer samt identifiera utgångspunkter för handlingsplan på organisations- , grupp och individnivå.</i></p>	<p><i>Upplägg:</i></p> <p><i>Övning – Homogenitetsstick</i></p> <p><i>Presentation – Hur ser byggbranschen ut idag? Vad är normer och likhetseffekter? Varför jämställdhet och mångfald?</i></p> <p><i>Normövning – En vanlig man</i></p>

		<p><i>Diskussion</i></p> <p><i>Input från WS 1</i></p> <p><i>Gemensam handlingsplan – vad göra?</i></p>
<p><i>Workshop 3: ByggDialog – Projektchefer</i></p>	<p><i>Datum: 11 september 2020</i></p> <p><i>Antal deltagare: 5 (2 kvinnor, 3 män)</i></p> <p><i>Syfte: Informera om nuläge jämställdhet i byggbranschen, diskutera jämställdhet och normer samt identifiera utgångspunkter för handlingsplan på organisations-, grupp och individnivå.</i></p>	<p><i>Upplägg:</i></p> <p><i>Övning – Homogenitetsstick</i></p> <p><i>Presentation – Hur ser byggbranschen ut idag? Vad är normer och likhetseffekter? Varför jämställdhet och mångfald?</i></p> <p><i>Normövning – En vanlig man</i></p> <p><i>Diskussion</i></p> <p><i>Input från WS 1 & 2</i></p> <p><i>Gemensam handlingsplan – vad göra</i></p>

Tabell 4. Genomförda workshops Lokalförvaltningen

<p><i>Workshop 4: Lokalförvaltningen – Upphandlingsavdelning/ Projektavdelning</i></p>	<p><i>Datum: 24 september 2020</i></p> <p><i>Antal deltagare: 5, (3 kvinnor, 2 män)</i></p> <p><i>Syfte: Informera om nuläge jämställdhet i byggbranschen, samla erfarenhet och att få en djupare förståelse för de möjligheter och utmaningar en beställare har att påverka externa aktörers jämställdhetsarbete.</i></p>	<p><i>Upplägg:</i></p> <p><i>Presentation - Hur ser byggbranschen ut idag? Varför jämställdhet och mångfald? Vad är normer och likhetseffekter? Varför ska Lokalförvaltningen arbeta med det här?</i></p> <p><i>Övning - Homogenitetsstick</i></p> <p><i>Input från WS 1- 3</i></p> <p><i>Exempel från andra kommuner och förslag på vad som kan göras</i></p> <p><i>Diskussion - Vad kan Lokalförvaltningen som beställare göra?</i></p>
<p><i>Workshop 5: Lokalförvaltningen - Upphandlingsavdelning/ Projektavdelning</i></p>	<p><i>Datum: 6 november 2020</i></p> <p><i>Antal deltagare: 3 (3 kvinnor)</i></p> <p><i>Syfte: Uppföljning av hur Lokalförvaltningen skulle kunna implementera kravställning dokumentation aktiva åtgärder samt utifrån</i></p>	<p><i>Upplägg:</i></p> <p><i>Uppföljning – kravställning dokumentation aktiva åtgärder</i></p> <p><i>Diskussion handlingsplan - begära lagstadgad dokumentation och aktiva åtgärder, uppföljning av aktiva åtgärder och dokumentation,</i></p>

	<p><i>hur agera (gör läge): identifiera vad det innebär internt samt hur kan Lokalförvaltningen i sin roll som beställare påverka leverantörer</i></p>	<p><i>begära en jämställdhetspolicy, könsuppdelad statistik med jämställdhetsanalys</i></p> <p><i>Presentation av nuläge, börläge och gör läge samt diskussion av förslag på åtgärder – Jämställdhetsintegrering, Millenials/Kompetensförsörjning/ Arbetskraft, Jämlikt föräldraskap, Underentreprenörer, Kultur/ Företagskultur/Psykosocial arbetsmiljö</i></p>
--	---	--

Under etapp 2 blir projektdeltagaren från ByggDialog inbjuden att vara värd för ByggDialogs Instagram-konto under en period och använder detta för att marknadsföra projektet samt sprida kunskap kring jämställdhet. Under etapp 2 sker också ett flertal informella diskussioner med projektdeltagaren från ByggDialog och deltagare i workshop 1-3 samt andra anställda på projektet Skyttesskolan kring jämställdhet. Ett viktigt resultat av projektet är således en ökad medvetenhet kring jämställdhetsfrågor och en möjlighet att reflektera kring vad jämställdhet innebär i byggbranschen.

2.3 Etapp 3: Analys och utveckling av färdplan

Projektets tredje och sista etapp omfattar perioden november 2020 till och med december 2020. I denna etapp genomförs den slutliga empiriska analysen av resultaten, resultatet diskuteras utifrån etablerad kunskapsbas och ett antal slutsatser formuleras. Utifrån detta utvecklas en tillhörande färdplan med syfte att stödja beställare och entreprenör i arbetet att uppnå jämlika förutsättningar i byggprocessen. En rapport sammanställs där projektet redogörs för, inklusive färdplanen.

Under etapp 3 presenteras också projektets resultat för ByggDialogs ledningsgrupp den 23 november 2020 (digitalt pga. Covid-19). Ledningsgruppen bidrar med sina reflektioner samt bekräftar vikten av jämställdhetsstrategier, inte minst utifrån att det finns anbudsfrågningar där jämställdhet adresseras specifik och att jämställdhet därmed omfattar ett konkret affärsvärde.

2.4 Etiska ställningstaganden

Samtliga intervjurespondenter har blivit tillfrågade om inspelning av intervjun och också godkänt inspelning samt informerats om att delar av intervjumaterialet återges i rapporten (se avsnitt 3). Under workshops har projektdeltagarna valt att inte spela in diskussioner utifrån att det kan påverka tryggheten hos deltagarna i att delge sina erfarenheter och personliga reflektioner. Deltagarna under workshops har informerats om att resultat från workshops kommer att återges anonymiserat i rapporten, vilket också är fallet (se avsnitt 4).

3. Kunskapsinventering och omvärldsanalys

Detta avsnitt sammanställer den kunskapsinventering och omvärldsanalys som gjorts för att kunna adressera en mer jämställd byggprocess. Avsnittet inleds med en genomgång av vad jämställdhet är samt drivkrafter och hinder för ökad jämställdhet. Andra delen behandlar kommuner och regioners skyldigheter att främja jämställdhet. Tredje delen innehåller en omvärldsanalys av jämställdhet i den svenska byggbranschen. I den fjärde och sista delen presenteras olika perspektiv på jämställdhet utifrån fem olika individers kompetens och erfarenhet.

3.1 Är vi jämställda och varför arbeta jämställt: drivkrafter och hinder

Denna del inleds med en presentation av genus och normer. Därefter presenteras två övningar för att reflektera kring normer, homogenitet och stereotyper. Detta följs av en diskussion kring jämställdhetsarbete och arbetsmiljö samt hur jämställdhetsarbete ger nöjda arbetsgrupper och ekonomisk lönsamhet

Kvinnor och män - eller människor?

Skillnaden mellan män och kvinnor undersöks i en omfattande metastudie av totalt 46 andra metastudier som tillsammans omfattar 5000 forskningsstudier och tester på 7 miljoner människor (Hyde, 2005). Forskningen omfattar flera faktorer: kognitiva variabler, kommunikation, sociala och personlighetsstyrda variabler, psykiskt välmående, motoriska beteenden mm. Slutsatsen är att i nära 80 % av faktorerna är könsskillnaderna mycket små eller noll. Dvs: den psykologiska likheten mellan män och kvinnor är alltså en av de bäst belagda generaliseringarna inom humanvetenskapen! Och i de fall när skillnader påvisas är skillnaderna specifika och situationsbaserade, ex med avseende på aggressivitet som relaterar till om förhållandena har inslag av provokation eller inte. Det huvudsakliga mönstret är således en bred likhet mellan kvinnor och män. Men vi bemöts olika pga. strukturer, normer och kultur, dvs vi är tränade/formas i att sortera efter kön och lever i strukturer som gynnar vissa beteenden utifrån normer och kultur. Trots detta fortsätter populärpsykologin hävda att det är stora skillnader mellan könen utifrån biologiska faktorer som i sin tur påverkar beteenden.

Fysiska skillnader mellan könen är något som slentrianmässigt omnämns som förklaring till varför kvinnor inte arbetar som hantverkare i någon högre utsträckning. Men förklaringen håller inte. I arbetsmiljöverkets rapport från 2013 konstateras att fysiska skillnader mellan kvinnor och män är individuella, vilket innebär att en vältränad kvinna mycket väl kan vara starkare än en otränad man. Dessutom påvisas det att dagens kvinnor är starkare och uthålligare än tidigare. När kvinnor i högre utsträckning tränar från ung ålder i likhet med män medför det att kvinnor närmar sig männens fysiska egenskaper. Det vill säga, till och med de biologiska skillnaderna kan konstateras vara mindre än vi tidigare trott.

Normer är oskrivna och ofta outtalade regler, förväntningar och ideal som beskriver vad som anses vara önskvärdt, fördelaktigt och eftersträvt (och vad som inte är det). Normer är föränderliga över tid, de är plats- och situationsbaserade och har ofta en stark koppling till makt (Jämställ, 2020). Normer påverkar oss alla. Tillhör du normen i ett sammanhang så är det möjligt att du inte reflekterat kring vilka normer som är uttalade och hur samhället och individer (inklusive dig själv) bemöter olikheter. Är du däremot i minoritet eller bryter mot normen upplever du däremot att du har mindre vardagsmakt. Invanda tankemönster kan

dessutom vara djupt rotade och undermedvetna. I en norsk studie gjord på högskolestudenter syns dessa subtila strukturer tydligt (Gaustad & Raknes, 2015). I undersökningen fick alla studenterna läsa samma berättelse om en karriärst. Hälften av deltagarnas karaktär var Hanna Berg Jacobsen, andra hälften karaktär var Hans Berg Jacobsen. Både kvinnor och män värderade Hans egenskaper högre än Hannas – dvs endast baserat på namn som associeras med kvinnlig eller manlig könstillhörighet. 75% av männen uppgav att de gillade Hans, men bara 25% av männen gillade Hanna. Hans ansågs också ha bra ledarskapsegenskaper, medan Hanna ansågs vara mer egoistisk och en sämre förälder.

Hyllander och Jacobsson (2018) förklarar att många manliga och kvinnliga attribut har utvecklats till att bli kulturellt associerade genom könsrelaterade stereotyper skapade av samhället. Vi delar in män och kvinnor i fack trots att det är ett spektrum av individer med olika egenskaper. När individer uppför sig annorlunda än de könsbestämda stereotyperna får det ofta negativa konsekvenser, exempelvis som social sanktioner. Dessa konsekvenser kan vara allt från subtil ignorans, förlust av status, nedvärdering, diskriminering, trakasserier och till och med våld. Som exemplet ovan påvisar så uppfattas en och samma egenskap som bra ledaregenskaper när den tillhör Hans (en man), men nedvärderades till egoistiska egenskaper när det tillhör Hanna (en kvinna). Personlighetsdragen uppskattas till stor del när de tillhör Hans, men gillades väsentligt mindre och förlorade status när de tillhör Hanna.

Maskulinitetsnormer och olika bemötande resulterar i olika förhållningssätt. Ett exempel är att män tenderar att överskatta sitt kunnande och kvinnor underskattar sitt kunnande i arbetslivet (Vänje, Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation, 2013). Maskulinitetsnormer gynnar dock långt ifrån alla män. Män kontrollerar varandras beteende för att upprätthålla den manliga ordningen, vilket innebär att agera gynnsamt för den som är norm: man, vit, medelklass och heterosexuell och sanktionerar den som frångår normen (Hyllander & Jacobsson, 2018). Detta begränsar vad rollen som man innebär:

“Vi killar har lärt oss att omtanke är något dåligt, ett tecken på svaghet. Vi ska aldrig slappna av för då får folk reda på vad som döljer sig inne i oss. Hela mansrollen går ut på att förtrycka det kvinnliga inom oss. Det leder till att man är en halv person, utan förmåga att prata, söka hjälp eller lita på folk. Och det leder till att man förtrycker allt kvinnligt utanför sig själv också. Den här synen på mannen skapar ett känslolöst fängelse. Ingen följer mansidealet helt men ändå är det det idealet som sätter grundragen för hur en kille ska vara. Killar ska vara hårda tuffa, ständigt kåta, fria, oberoende, känslolösa och ensamma. Men dom måste inte vara så. Jag tror på att det är samhället som formar människor. Om man bara gör så gott man kan genom sitt sätt att vara, förändras det. Det är ju jättebra att gå nära andra människor, visa tillgivenhet och vara mjuk annars pajar vi. Det är inte starkt att bli en jävla zombie”.

Nils 18 år, ur boken Killar skriven av Annica Bergdahl.

Jämställdhetsarbete för att omvärdera normer är gynnsamt för både kvinnor, utan i stor grad gynnar det även män. En konsekvens för män som följer maskulinitetsnormer är enligt en omfattande forskning: ohälsosamma relationer, psykisk ohälsa, kortare livslängd och ohälsosamt leverne (Arbetsmarknadsdepartementet, 2019). Exempelvis så är 70% av de som tar självmord män, män står för 79% av alla misshandelsbrott och 97% av alla sexualbrott. “Precis som kvinnor tvingas män förhålla sig till en begränsande könsroll som präglas av omoderna föreställningar och normer om hur en man ska vara; män ska vara starka, inte visa sårbarhet eller prata om känslor...Vi vill också uppmana och uppmuntra män att själva ta mer individuellt ansvar. I vardagen, i familjelivet och i samhället.” (ibid).

Män eller maskulina personer i organisationer har privilegier på bekostnad av kvinnor och femininitet, men för att uppnå dessa privilegier måste de följa de maskulinitetsnormer som förväntas av dem genom könsstereotyperna. Ökad jämställdhet i en organisation eller i ett socialt sammanhang påverkar fördelningen av makt och resurser mellan könen, från män till kvinnor (Hyllander & Jacobsson, 2018). Detta inverkar på mäns deltagande i jämställdhetsinsatser eftersom de kan uppleva förlust av makt och därmed aktivt eller passivt motarbetar sådana initiativ.

Övningar för att reflektera kring normer, homogenitet och stereotyper

I jämställdhetsarbete är en central del att kunna belysa homogenitet, genus och normer samt att bli medvetna om hur detta påverkar oss. Hemsidan Jämställ.nu som drivs av Jämställdhetsmyndigheten är en nationell resurs för jämställdhet med fakta om jämställdhet, praktiska exempel och konkreta verktyg. Två verktyg som använts i projektet är:

Homogenitetsstick

Homogenitetsstick (Jämställ, 2020a) är en övning som är utformad för att synliggöra och problematisera normer som skapar homogenitet. Arbetsgrupper är ofta homogena vilket påverkar problemlösningsförmåga, utformning av det arbete som bedrivs och bemötande. Övningen går ut på att deltagare i grupper om tre till fyra personer identifierar så många likheter som möjligt (så kallade sticks), gärna utifrån kategorier som hudfärg, modersmål, utbildning, intressen, ålder, etnisk bakgrund osv. Efteråt samlas alla grupper för att diskutera bland annat: något som inte tas upp, vad beror det på; för- och nackdelar med att vara en homogen grupp; vad innebär det för projektet/verksamheten att gruppen är väldigt homogen samt vilken kunskap och erfarenhet saknas i gruppen.

En vanlig man

Övningen ”En vanlig man” (Jämställ, 2020b) syftar till att upplysa om genus och normer så att de blir synliga för deltagarna oavsett könstillhörighet. Övningen fokuserar på uppfattningar om män, maskulinitet och egenskaper kopplade till makt. Övningen går ut på att ange egenskaper/jobb/utseenden som utmärker en individ utifrån de fyra kategorierna en vanlig man, en manlig man, en övermanlig man och en omanlig man. Sedan identifierats vilka egenskaper bland dessa kategorier som är önskvärda hos en god vän/kollega respektive typiska maktattribut. Övningen avslutas med att gemensamt kring vilka konsekvenser dessa egenskaper har kopplat till sociala faktorer, makt, förväntningar, normer med mera.

Jämställdhetsarbete och arbetsmiljö

I forskning publicerat av (Arbetsmiljöverket, 2017) påvisas att kön har betydelse för utfallet av den fysiska och psykosociala arbetsmiljön och exempelvis är 9 av 10 som dör i arbetsplatsolyckor män. Attityden till säkerhet och arbetsmiljö konstateras bero på könsnormer och machokultur på arbetsplatsen. “Könsnormer och yrkesidentiteter som framhåller fysisk styrka, uthållighet, risktagande och praktisk kompetens påverkar attityder till säkerhet, risktagande och arbetsmiljö” (ibid). Kvinnor är istället överrepresenterade i sjukskrivningar kopplade till psykisk ohälsa och stress (Vänje, Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation, 2013). Anledningar till detta beskrivs vara att kvinnor “befinner sig mer sällan i maktstrukturerna med möjlighet att påverka den egna arbetssituationen” och att “det osynliga omsorgsarbetet följer med arbetsmiljörisker som inte självklart är märkbara för blotta ögat” (omsorgsarbete i såväl hemmet som på arbetsplatsen). Gällande omsorgsarbete på arbetsplatsen konstateras det att “kvinnor tenderar att ha större gränslöshet mellan betalt och obetalt arbete än vad män har”.

Vidare konstateras att ju mer könsintegrerad arbetsplatsen är (arbetsplatser har en blandning av kvinnor och män) desto bättre hälsa. Detta påvisas hos medarbetarna i dessa organisationer utifrån mindre sjukfrånvaro, ökad effektivitet, mindre personalomsättning, färre olyckor i arbetet och färre konflikter mellan anställda (Vänje, Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation, 2013). Icke jämställda organisationer har högre andel konflikter, trakasserier och personalomsättning. Viktigt att betona är att andel av ett kön inte automatiskt medför fördelar ur ett arbetsmiljöperspektiv, utan det krävs ett normkritiskt arbete för även nå social jämställdhet och jämlikt inflytande. Konkreta exempel är fördelning av uppgifter, tillåtna beteenden och förväntningar på medarbetare samt hierarkier i arbetsgrupper och mellan avdelningar (ibid). I Arbetsmiljöverkets rapport (2013) identifieras centrala förutsättningar för att lyckas med förändringsarbete för en förbättrad och jämställd arbetsmiljö. Centralt är att identifiera och bearbeta de värderingar och normer som råder kring vad som är kvinnligt respektive manligt i arbetsorganisationen. Det krävs att arbetsplatsen inte är en grogrund för traditionella mönster och värderingar för att kunna uppnå ständiga förbättringar och förnyelser i arbetsmiljöarbetet. Under rubriken "Jämställdhet i arbetsmiljön" har Arbetsmiljöverket sammanställt de lagar och regler som ska efterlevas men också tagit fram verktyg för att arbeta med jämställdhet utifrån en inventering av en arbetsorganisation med hjälp av 12 frågor (https://www.av.se/globalassets/filer/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/12_fragor_att_stalla_under_inspektion.pdf) samt hur en mer jämställd arbetsmiljö kan uppnås (<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/>).

Jämställdhetsarbete ger nöjda arbetsgrupper och ekonomisk lönsamhet

I en kunskapsammansättning av forskning på jämställdhet i organisationer (Fägerlind, 2019) visar det sammantagna resultatet av forskningen att jämställda bolag presterar bättre ekonomiskt. Bäst resultat av mångfald ses i bolag som står i tillväxt, i tillväxtbranscher och företag som satsar på innovation. Det konstateras att förmågan att dra nytta av mångfald i arbetsgruppen beror på arbetsplatsens ledarskap och struktur i form av självbestämmande. Förmågan att dra nytta av mångfald för att generera lönsamhet beror i sin tur på vilka som sitter i ledningen, vilka strategier företagen anammar och förekomsten av jämställda lagar och villkor i arbetslivet. Ett inkluderande arbetsklimat med mångfald och tolerans för olikheter har en positiv inverkan på arbetstillfredsställelse, nöjdhet, engagemang, anställningstid och viljan att stanna kvar på arbetsplatsen. Ett sådant arbetsklimat minskar också personalomsättningen, frånvaro, viljan att sluta, stress och utmattning/utbrändhet. Arbetsgrupper och arbetsplatsens inställning till mångfald påverkar den totala prestationen, där mångfalden och en tillhörande förväntan om ett bredare perspektiv, kan användas som ett verktyg för ökat lärande, effektivitet och utveckling (ibid).

3.2 Kommuner och regioners skyldighet att främja jämställdhet

Många kommuner och regioner i Sverige har undertecknat den europeiska deklARATIONEN CEMR för jämställdhet mellan kvinnor och män (SKR, 2020). Som exempel har Göteborg Stad sedan 2008, då CEMR-deklARATIONEN undertecknades, förbundit sig att främja jämställdhet i alla typer av kommunal verksamhet. CEMR är den europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation, vilket är den bredaste sammanslutningen för kommunförbund och regionförbund i Europa med över trettio medlemsländer (SKR, 2020). Tidigare hade Göteborg Stad även en jämställdhetspolicy men den är tillfälligt ersatt av stadens jämställdhetsplan "Göteborg Stads plan för Jämställdhet 2019-2023" där CERM-deklARATIONEN har integrerats (Göteborgs Stad, 2021). CERM-deklARATIONEN slår fast att jämställdhet är en grundläggande

rättighet som ska förverkligas genom att alla former av diskriminering avskaffas inom kommuner och regioners alla ansvarsområden. För att jämställdhet ska garanteras måste diskriminering och andra missgynnanden bekämpas, det vill säga att jämlikhet beaktas utifrån:

- Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle. Kommuner och regioner ska vidta alla lämpliga åtgärder och strategier för att främja en representativ fördelning mellan kvinnor och män på alla nivåer i beslutsprocessen.
- Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet. Kommuner och regioner måste stödja avskaffandet av de stereotypa föreställningarna som utgör grunden för kvinnor jämställda ställning och villkor.
- Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.
- Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång. Kommuner och regioner ska upprätta handlingsplaner och program för jämställdhet och tillföra de ekonomiska och mänskliga resurser som behövs för att genomföra dem. (SKR, 2009)

Göteborg Stad har genom CERM-deklarationen förbundit sig, där så anses vara lämpligt, att genomföra följande åtgärder:

- För varje viktigare kontrakt som kommunen avser att ingå beakta jämställdhetsaspekterna och de lagliga möjligheter som finns att främja jämställdhet.
- Se till att kontraktsvillkoren beaktar de jämställdhetsmål som uppställts för kontraktet.
- Utnyttja sina befogenheter enligt EU:s upphandlingslagstiftning för att ställa krav på social hänsyn som villkor för fullgörande av kontraktet.
- Se till att huvudkontraktet innehåller krav på att även underleverantörer ska uppfylla skyldigheten att främja jämställdhet (SKR, 2009).

Det står alltså klart att Göteborgs Stad har förbundit sig till att ta hänsyn till jämställdhet och beakta jämställdhet vid upphandling, vilket därmed även omfattar Lokalförvaltningen med uppgift att bygga, anpassa och förvalta lokaler och boenden för Göteborgs Stads verksamheter.

Upphandling för jämställdhet

Både den privata och offentliga sektorn har utrymme att i sin upphandling integrera jämställdhet som kvalitetskrav. Exempelvis så används begreppet social hänsyn inom lagen om offentlig upphandling (LOU) som en samlingsterm för att vid upphandlingar ställa kvalitativa krav ur ett jämställdhetsperspektiv (SKR, 2012). Social hänsyn kan formuleras som ett tillkommande kontraktsvillkor. Vid val av anbud kan även principen det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet väljas, vilket innebär att myndigheten kan ange vilka utvärderingskriterier som utvärderingen grundar sig på. Kriterier för utvärdering bör formuleras på så sätt att en uppföljning och utvärdering kan och ska ske samt med tydlig ansvarsfördelning för de olika aktiviteterna. Jämställdhetskrav i en upphandling behöver anpassas efter enskild upphandlingssituation och de förutsättningar som gäller. Kraven behöver alltså vara proportionerliga, förutsebara och icke-diskriminerande. Offentliga beställare behöver särskilt beakta små och medelstora företag för att undvika att de utesluts i en upphandling på grund av de krav som ställts för att inte hämma konkurrensen. Nationella och internationella anbudsgivare bör också ges samma möjlighet att svara mot kvalitetskraven.

Nyckeltal och mätbara kriterier är viktiga utifrån kontroll, utvärdering och uppföljning. Kvalitetskrav på jämställdhet bör därför kopplas till kriterier för utvärdering och det bör vara

tydligt hur uppföljning, utvärdering och ansvarsfördelning av **kvalitetskraven** ska ske (ibid). Nedan redogörs för de möjligheter som finns att tillgå vid kravställning och viktiga aspekter att beakta:

Begära in dokumentation om aktiva åtgärder

Vid leverantörskvalificering i en LOU-upphandling kan krav på dokumentation om aktiva åtgärder, i enlighet med diskrimineringslagen (2008:567) kap 3 13 §, begäras in (SKR, 2012). Med detta avses att arbetsgivare som har minst 25 anställda ska ta fram en skriftlig dokumentation över aktiva åtgärder mot diskriminering som omfattar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Dokumentationen som ska uppdateras årligen ska täcka följande områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, möjlighet att förena föräldraskap med förvärvsarbete, trakasserier och främja en jämn könsfördelning. Arbetsgivare ska undersöka risker för diskriminering, analysera och konstatera risker för diskriminering, vidta åtgärder och följa upp samt utvärdera arbetet.

Jämställdhetspolicy och kunskap

Ett krav vid leverantörskvalificering föreslås av SKR (2012) vara en jämställdhetspolicy. Jämställdhetspolicy bör innehålla en ansvarig person, senast uppdatering, hur kompetensplanering och kontinuerligt lärande säkerställs, hur ledarskap, kommunikation och samverkan genomförs i förhållande till jämställdhetspolicyn, hur uppföljning sker av resultat i förhållande till uppställda jämställdhetsmål, åtgärder som vidtas i syfte att verka för en jämn könsfördelning av heltidsanställda inom företaget, åtgärder som vidtas i syfte att säkerställa en jämn könsfördelning i uttag av föräldraförsäkring (nyckeltal etc.) (ibid, s.20). SKR (2012) föreslår också att beställaren säkerställer att anbudsgivaren har kunskap och erfarenhet av att arbeta med jämställdhet genom att anbudsgivaren får ange ett eller flera referensuppdrag. Information om referensuppdraget bör vara uppdragets omfattning och karaktär, på vilket sätt genusperspektivet påverkade upplägget av uppdraget, beställare och kontaktperson till beställare för uppföljning. Beställaren kan också ställa krav på kunskapsstillförelse inom jämställdhetsintegrering genom att kravställa utbildningar inom området. SKL (2012) föreslår att sådana utbildningar bekostas av beställaren.

Könsuppdelad statistik

I skedet då beställaren gör en bakgrundskontroll av anbudsgivare så kan det vara relevant med könsuppdelad statistik. SKL (2012) föreslår att då en upphandling aktualiseras och beställaren ämnar begära in individbaserad statistik så kan det vara aktuellt att kravställa könsuppdelad statistik.

Positiv särbehandling är stödd av Diskrimineringslagen (2008:567)

Positiv särbehandling handlar om att i fall där ett kön är underrepresenterat och meriterna är likvärdiga får det ges företräde för det underrepresenterade könet (DO, 2020). En förutsättning för att få göra detta är att ett systematiskt arbete för jämställdhet bedrivs. Samma positiva särbehandling är även tillåten av underrepresenterat kön vid beslut om kompetensutveckling och befordran inom företaget. Särbehandling får dock aldrig handla om lön eller arbetsvillkor, utan endast för att ge bättre förutsättningar för jämställdhet och jämlikhet i praktiken (DO, 2020):

- Positiv särbehandling kan användas när två personer har lika eller nästan lika meriter. Om det finns en påtaglig skillnad mellan två personers kvalifikationer är positiv särbehandling inte tillåten.
- Positiv särbehandling får inte innebära att en persons kön är automatiskt eller ovillkorligt avgörande. En objektiv helhetsbedömning ska göras av till exempel en arbetssökandes alla meriter.
- Särbehandlingen ska stå i proportion till åtgärdens ändamål.

3.3 Omvärldsanalys: hur ser det ut i byggbranschen?

Omvärldsanalysens första del presenterar en översyn av könsfördelningen i byggbranschen och en jämförelse med andra branscher. Därefter redogörs för ett antal olika initiativ som syftar till att uppnå en ökad jämställdhet. Praktiska och sociala hinder för jämställdhet i byggbranschen presenteras och en studie av Hantverkarna illustrerar praktiskt jämställdhetsarbete. Slutligen redogörs de för den machokultur som fortfarande råder i branschen.

Könsfördelning i byggbranschen och jämförelse andra branscher

Av registrerade yrkesarbetare i byggindustrin år 2018 är endast 2 procent kvinnor fördelat på: 0,6 procent träarbetare och snickare, 0,9 procent VVS-montörer samt 2 procent installationselektriker (inklusive elmontörer, tele- och elektronikreparatörer) (SCB, 2018). Dessa är de tre största yrkeskategorierna inom hantverkare. För tjänstemän kopplat till byggproduktion så är siffrorna för andelen kvinnor: 15,4 % entreprenadingenjörer (tekniker m.fl.) och 5,2 % produktionschef/platschefer kvinnor (SCB, 2018). Inom kategorin ledningsarbete i byggbranschen är 12,2 % kvinnor, men statistiken dras upp kraftigt av kategorin personal- och HR-chefer samt ekonomi- och finanschefer (ibid). Se tabell 5 för en sammanställning av Byggbranschens statistik:

Tabell 5. Byggbranschens statistik över yrkesverksamma kvinnor (SCB, 2018)

<i>Kategori i byggbranschen</i>	<i>Statistik andel kvinnor</i>
<i>Hantverkare</i>	<i>Träarbetare och snickare: 0,6 % VVS-montör: 0,9 % Installationstekniker: 2 %</i>
<i>Tjänstemän byggproduktion</i>	<i>Arbetsledare: 7,2 % Entreprenadingenjörer och tekniker: 15,4 % Produktionschef/platschef: 5,2 %</i>
<i>Ledningsarbete</i>	<i>12,2 %</i>

Detta kan jämföras med andra branscher som traditionellt varit mansdominerade och haft ungefär samma låga fördelning som byggbranschen, men där aktiva åtgärder för ökad jämställdhet har gett resultat. Till exempel är antalet kvinnor inom kategorin "Kontinuerligt tjänstgörande gruppbefäl, soldater och sjömän" 14,6 % (Försvarsmakten, 2019), kvinnor som lastbilschaufförer 7% (SCB, 2018), kvinnor som heltidsbrandmän 5,1% (MSB, 2018), kvinnor som maskinställare, maskinoperatörer och metallarbete är 13% (SCB, 2018) samt kvinnor inom mjukvaru- och systemutvecklare 19% (SCB, 2018). I jämförelse kan också nämnas att i den tidigare kvinnodominerade yrkeskategorin undersköterskor, hemtjänst, hemsjukvård och äldreboende arbetar exempelvis 9% män samt som sjuksköterskor 12 % män (Socialstyrelsen, 2020).

Byggbranschen ligger därmed långt efter många andra branscher i ökad jämställdhet. Byggnads (2019) konstaterar att en mängd av de historiskt könssegregerade yrkeskategorierna förbättrar sin jämställdhet stadigt, men i byggbranschen går det långsamt. I vissa fall försämras till och

med statistiken: exempelvis så minskade andelen kvinnor som VVS-montörer från 2016 till 2018 med -0,2 procentenheter. Snickare ökade under samma period med blygsamma 0,1 procentenheter vilket motsvarar 52 personer. Ett stort problem är att Byggnads kvinnliga medlemmar lämnar branschen, inte på grund av det tunga arbetet utan som utredningsarbetet visar: på grund av den grabbig attityden och det tuffa arbetsklimatet (Byggnads, 2019). Detta är problematiskt inte minst utifrån att de är brist på kvalificerade yrkesarbetare i branschen (ibid.)

Sverige har historiskt varit, och anses fortfarande vara, ett av världens mest jämställda länder i jämställdhetsindex och är en vinnare i kategorierna hälsa och tid i omsorgsarbete och social verksamhet (Eige, 2019). Sverige har hög sysselsättningsgrad av kvinnor på arbetsmarknaden, men är samtidigt en av den mest könssegregerade arbetsmarknaden i Europa (SOU, 2004:43) (Jämställ, 2013). I sammanhanget konstateras att byggbranschen är en av de minst jämställda branscherna i Sverige.

Räddningstjänsten i Sverige har under lång tid aktivt arbetat för en mer jämställd räddningstjänst. Vissa brandstationer har lyckats bättre än andra i att rekrytera kvinnor. Exempelvis har Räddningstjänsten Väst och Räddningstjänsten i Eda lyckats uppnå 20% kvinnliga anställda (MSB, 2018). Framgångsfaktorer anses vara ett tydligt politiskt mål om 25% kvinnor i tjänst år 2025, samt målmedvetet och breddad rekrytering där man tillämpat positiv särbehandling med fördel till kvinnor när meriterna är likvärdiga. En plantskola har införts, en introduktion under tre kvällar riktas till dem som är intresserade av brandmannauppdraget och hur det fungerar ihop med huvudarbete, familj, fritid och liv i övrigt. Det har även varit fokus på arbetsplatskultur genom kampanjer och utbildningsinslag, exempelvis "rätt men hjärtligt - en räddningstjänst för alla", som bedrivits av NJR (Nätverket Jämställd Räddningstjänst).

Försvarsmakten påbörjade rekrytering av kvinnor på 1970-talet och avskaffade sista yrkesmonopolet där kvinnor får tillträde till samtliga befattning 1989 (Försvarsmakten, 2020). Försvarsmakten arbetar idag aktivt med jämställdhetsintegrering. I varje beslut som fattas inom alla områden och alla nivåer inom organisationen så genomförs en jämställdhetsanalys för att säkerställa att hänsyn tagits till jämställdhet (Försvarsmakten, 2020). Det finns rutiner för att påvisa och hantera diskriminering och trakasserier, samt förebyggande arbete för att säkerställa jämlika arbetsförhållanden, löner, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling samt möjligheten att förena arbete med föräldraskap. Försvarsmakten arbetar även aktivt med insatser för kompetensförsörjning och ökad andel kvinnor i militären genom att sprida kunskap om utbildningar och karriärmöjligheter samt hur det är att arbeta inom försvaret. Det finns även ett mentorskapsprogram och successionsplanering för att främja lika möjligheter till utveckling. Utöver det interna arbetet så arbetar Försvarsmakten internationellt och regionalt via Nordic Centre for Gender in Military Operations (Försvarsmakten, 2021) som är ett nordiskt samarbete och ett kunskapscenter för Nato.

Initiativ inom byggbranschen för att uppnå ökad jämställdhet

Byggbranschen har adresserat jämställdhetsinsatser under en lång tid. Fackförbundet Byggnads (Svenska Byggnadsarbetareförbundet) rapporterade 2010 om att fler kvinnor behövs och att branschen behöver rekrytera från hela befolkningen (Byggnads, 2010) och har sedan 2002 ett kvinnligt nätverk för att stötta kvinnor i branschen. (Byggcheferna, 2018) har genom flera kampanjer försökt öka rekryteringen kvinnor till branschen: "Grabbig bransch söker damsällskap" (2005) och kampanjen "Stoppa machokulturen" (2015). Kampanjerna har påverkat branschen till att bli mer medveten, men det finns fortfarande företag som bryter mot

diskrimineringslagen och många, både kvinnor och män, vittnar om en förlegad kultur och hämmad utveckling (Stoppamachokulturen, 2020) (Byggindustrin, 2020) (Byggcheferna, 2019)(Byggnads, 2020; Byggindustrin, 2019; Byggcheferna, 2020). Svenska regeringen slog 2018 fast målet att minst 25 procent av de som nyanställs inom bygg- och anläggningsbranschen ska vara kvinnor senast år 2030 utifrån att färre än en av 10 är kvinna inom branschen (Näringsdepartementet, 2018b). Detta utifrån det faktum att ojämna könsfördelning och sexistisk arbetsplatskultur fungerar utestängande inte bara mot kvinnor utan också mot grupper av män, och att förändra den osunda arbetsplatskulturen är en nyckelfråga för branschen eftersom den har stora problem med att attrahera tillräckligt mycket arbetskraft.

Samhällsdebatten och kunskap om affärsmässigheten kopplat till jämställdhetsarbete har påverkat byggföretag att arbeta med jämställdhet. Ett flertal initiativ har initierats, allt ifrån kvinnliga nätverk, mentorsprogram för unga ingenjörer och lärlingsprogram specifikt för kvinnor. JM driver snickarpodden där snickarlärlingarna Linn och Sussie hoppas kunna inspirera fler kvinnor till hantverksyrket (JM, 2019). Ikano Bostad startade snickarlärlingsprogrammet för kvinnor "Hentverkarna" 2017 (Ikano Bostad, 2020). Branschorganisationen Byggföretagen driver sedan 2019 Jämställdhetsbygget, ett pris som hoppas kunna lyfta goda exempel och initiativ i branschen (Byggföretagen, 2020). NCC har ett platschefsprogram för kvinnor för att få in fler kvinnor nära produktion (NCC, 2018). Skanska har ett lärlingsprogram för kvinnor med betald yrkesutbildning (Skanska, 2020). Byggföretagen arbetar aktivt med frågan om fler kvinnor till byggbranschen vilket ger resultat på vissa ställen i Sverige: av de förstahandssökande till byggprogrammet så var 13% kvinnor år 2020, vilket är en ökning med 32% från året innan (Byggföretagen, 2020a). Detta är bara några exempel på de många initiativ som tas. Amanda Lundetag som arbetar för jämställdhet och mångfald inom näringslivet genom stiftelsen Allbright konstaterar att byggbranschen är på hugget och det sker en dominoeffekt bland stora börsnoterade bolag: "I början stångade vi oss blodiga för att få företag att inse att jämställdhet är en affärsstrategisk fråga och bör behandlas därefter. Nu växer trycket från alla håll. Flera av våra kunder berättar att deras kunder ställer krav på könsbalansen inom företaget. B2B-påverkan har stor potential att skynda på förändringen." (Byggindustrin, 2019)

110 832 företag har sin verksamhet inom byggindustrin, bland dessa är det 87 procent som har högst 4 anställda (Byggföretagen, 2020c). Även om de stora bolagen arbetar allt mer aktivt för jämställdhet inom företaget, så utgör de en liten del av byggbranschen. De 30 storbolagen med fler än 500 anställda utgör knappt en promille av det totala andel byggföretag, det vill säga företag med färre än 499 anställda utgör 99,99% av de totala andelen bolag (Byggföretagen, 2020). Majoriteten av företagen i byggbranschen är således små och medelstora företag som antingen inte har HR-funktion eller personer med huvuduppdrag att arbeta med mångfald och jämställdhet alls, eller endast i mer begränsad omfattning. De flesta är företag med färre än 25 anställda. Men totalt 2755 företag har mer än 25 stycken personer anställda och omfattas därmed av dokumentationskrav på aktiva åtgärder mot diskriminering enligt rådande lagstiftning (SFS 2017:1128, u.d.).

Praktiska och sociala hinder för jämställdhet i byggbranschen

Förutsättningar för en jämställd byggbransch finns när inga praktiska hinder kopplat till arbetet existerar. Utöver det mest visuellt synliga hindren så finns även sociala hinder, maktstrukturer och könsnormer som är djupt rotade och som för många är omedvetna. För att nå jämställdhet och mångfald i byggbranschen så visar tidigare studier att organisationer behöver säkerställa att kvinnor har jämlika förutsättningar att prestera på sin arbetsplats. Exempelvis att anställda

kontinuerligt får den utbildning som krävs för att undvika exkludering, att kompetensbaserad rekrytering används för att undvika likhetseffekten (rekrytering baseras på igenkänning hos en person) samt att organisationer aktivt använder sig av strategier för inkludering av minoriteter såsom mentorskap, förebilder och transformativt ledarskap (Stensönes & Johansson, 2019). Det krävs en iterativ process av kunskap om jämställdhet, aktiva handlingar, resultat, uppföljning, granskning, feedback och ständiga förbättringar för att organisationer ska kunna uppnå jämställdhet i byggbranschen. Det konstateras också att det finns behov av att stimulera branschen i sin helhet med verktyg och incitament.

En studie om Hentverkarna : ”Vi får star treatment”

När Ikano Bostad lät ett externt företag göra en medarbetarenkät om mångfald visade undersökningen att samtliga medarbetare inte tyckte att bolaget levde upp till de uttalade organisatoriska värderingarna och att arbetsgrupper inte upplevde att företaget var öppet för mångfald (Vänje, "Vi får star treatment" Om jämställdhet, arbetsmiljö och säkerhet vid Ikano Bostad, 2019). Hälften av respondenterna höll heller inte med om att det inte förekom trakasserier av olika slag och det kunde påvisas stora skillnader i chefers och arbetares upplevelser. Parallellt pågick planeringsarbete för ett projekt som senare kom att bli lärlingsprogram för kvinnliga hantverkare under namnet Hentverkarna. Hentverkarna blev ett lärlingsprogram för kvinnliga snickare på eftergymnasial nivå i Stockholmsområdet. Till de 16 utannonserade lärlingsplatserna kom det in 300 ansökningar från kvinnor. Här gavs möjligheten att pröva ett yrke som enligt deltagarna inte hade varit tänkbart vid tidigare gymnasieval. En studie som följeforskade processen identifierade i rapporten ”Vi får star treatment” (Vänje, 2019) hinder och problem kopplat till jämställdhet under lärlingsprogrammet.

Ikano Bostad, liksom stora delar av byggbranschen, har fasta arbetstider 6:30-16:00 och arbetar med några få inhyrda företag som jobbade längre pass måndag-torsdag för att vara lediga på fredagar. Av de kvinnor i lärlingsprogrammet som hade småbarn eller barn i skolålder och därmed hade svårt att lämna på förskola/skola så tidigt på morgonen, fick några möjlighet till individuell anpassning vid behov. Att de kvinnliga lärlingarna hade fått flexitid spreds snabbt på arbetsplatsen. Frågan upplevdes som mycket viktig då samma upplägg hade försökt drivas igenom tidigare hade drivits men fått avslag med förklaring att det inte var förenligt med byggyrket, arbetslag och ”hur vi brukar göra”. ”Att ha en arbetskultur som inte självklart öppnar upp för möjligheter att vara en närvarande förälder (och ensamstående förälder) är att understödja rådande normer om att det är kvinnor som ska ta och tar huvudansvaret för barn det privata” (ibid).

De kvinnliga lärlingarna fick i startskedet en uppsättning av ergonomiskt anpassade verktyg, som inte övriga på arbetsplatsen hade. Detta skapade starka reaktioner, främst hos kvinnorna, som en typ av särbehandling. Ikano Bostad förklarade att det var ett steg i att förbättra arbetsmiljön, vilket företaget önskade göra som helhet. Det konstaterades av intervjupersoner att det inte krävdes fysisk råstyrka för att bli en bra snickare då det alltid fanns en kollega i laget att få hjälp av eller hjälpmedel. Vissa av personer i ledande position menade att yrkesarbetare inte alltid ger hjälpmedel en chans.

Flera av kvinnorna var eniga om att det var en styrka att rekryteras som grupp och att initialt arbeta tillsammans för att motverka känslan av att vara minoritet. Både män och kvinnor påtalade i studien att kön inte spelar någon roll, vilket enligt Vänje (2019) bekräftar svårigheten att se och förstå olika handlingar då du själv är en del av normen. Studien har resulterat i ett antal förslag till handling: 1) Lärandeseminarium som metod med deltagarbaserat

förändringsarbete, 2) Metoder för feedback i arbete - lärande företagskultur, 3) Arbetsrotation genom självstyrande grupper för att stärka medarbetarens kompetens och motverka genusmärkta uppgifter och inläsningseffekter samt 4) Bygga vidare på projektet Hentverkarna som metod.

Byggkulturen är fortfarande macho

I Byggchefsbarometern konstateras att medvetenheten om behovet av ökad jämställdhet har ökat dramatiskt i branschen men att machokulturen trots det består (Byggcheferna, 2020). Machokultur anses dessutom särskilt svår att bryta eftersom det kostar för mycket att utmana maskulinitetsnormer. Byggcheferna har lanserat ett mätverktyg, Machoindex, för att redogöra för förekomsten av machokultur och hur den ökar eller minskar (Byggcheferna, 2020). Frågor ställs inom områdena: ”att inte visa svaghet”, ”styrka och uthållighet” samt ”jobbet kommer i första hand”. I byggchefernas undersökning framkommer bl.a. att 70% av byggcheferna menar att diskriminerande skämt förekommer på byggarbetsplatser. En tredjedel av cheferna menar att man aldrig eller sällan säger ifrån om oacceptabla beteenden. 90% av respondenterna är män.

En homogen kultur på byggarbetsplatsen hjälper till att reproducera en maskulinitetsnorm som många delar av samhället försöker att frångå (Byggcheferna, 2020). Kulturen som ofta benämns som ”machokultur”, upprätthålls enligt Byggcheferna genom fyra beteendetryck: 1) Känslomässig begränsning: att inte våga öppna upp sig och visa känslor för andra, inte heller vara mottaglig för andra människors känslor, 2) Heterosexism: att den heterosexuella mannen är norm, det motsatta, det vill säga femininitet och till exempel homosexualitet, blir något som kategoriskt undviks. Beteenden och attityder som uppfattas som ”tjejiga” eller ”böjiga” blir enligt forskarna viktiga att ta avstånd ifrån, 3) Social retsamhet: att män måste kunna reta andra män samt kunna bli retade av andra män. Detta kan innebära att behöva tåla att höra skämt som inte känns okej. Eller den generellt hårda jargongen och de tuffa skämten som så många vittnar om finns i branschen, samt 4) ständig ansträngning: Att alltid behöva anstränga sig för att visa sig tuff och stark inför andra, agera ”macho” helt enkelt.

3.3 Jämställdhet utifrån olika perspektiv och erfarenheter

I denna del presenteras fem olika perspektiv på jämställdhet. Fem olika individers kompetens och egna erfarenheter presenteras, alla dessa individer har jämställdhet som arbetsområde och/eller arbetar i byggbranschen i olika roller.

3.3.1 Jämställdhetskonsultens perspektiv och erfarenheter (kvinna)

Det finns generellt en låg kunskap kring jämlikhet, jämställdhet och genus. Det behövs mer utbildning och ökat kunskapsspridande för att tydliggöra vad jämställdhet är och vad det innebär samt varför det är viktigt och hur jämställdhetsarbete kan bedrivas för att nå uppsatta mål. Även där medvetenheten finns har många svårt att definiera vad jämställdhet innebär. Men det händer mycket inom området, jämställdhet uppmärksammas allt mer och debatten pågår i många forum. Det är stor skillnad kring hur det idag rapporteras kring jämställdhetsfrågor och frågan uppmärksammas mer och mer, exempelvis i tidskriften Dagens Industri uppmärksammas ämnet i princip varje vecka. Många företag och organisationer vill arbeta med jämställdhetsfrågor och vet att de ska arbeta med frågorna utifrån att det är viktigt och att det krävs, men den stora utmaningen är hur detta arbete ska ske. Den låga kunskaps- och kompetensnivån blir ett hinder.

En viktig aspekt är att inte göra detta med jämställdhet så krångligt. Inom jämlikhet ingår fler diskrimineringsgrunder än bara kön och det är så klart viktigt att adressera alla dessa. Men det

finns en poäng med att börja med att adressera jämställdhet för kön är en av de tydligaste skillnaderna som människor medvetet och/eller omedvetet sorterar efter. Kön är därmed den första sorteringsordningen. I arbete med jämställdhet är några aspekter ytterst centrala att ha med sig. Jämlikhet (där jämställdhet ingår) handlar om likvärdiga förutsättningar för alla individer. Det är viktigt att förstå makt och maktperspektivet, att detta länge har varit en icke-fråga för de som suttit på makten. Dessutom så finns det en oförståelse kring problemen då ”jag har inte förstått för jag är norm”, dvs utan normkritiska glasögon kan inte problemen identifieras, de syns inte. Under arbete med jämlikhetsarbete uppstår ofta frågor kring skillnad på kvinnor och män, betydelse av kön. Detta är viktigt att bemöta med fakta. Genus är därmed ett mycket viktigt verktyg i jämställdhetsarbete. Motstånd mot sådant arbete finns även hos kvinnor. Studier visar gång på gång att kvinnor har mindre makt generellt, men många kvinnor upplever det inte så. Fenomenet som uppstår är så kallat ”att kompensera makt”, det vill säga att individer hittar copyingstrategier för att uppväga den skeva maktfördelning som finns. En tydlig copyingstrategi är att överarbeta eller att anpassa sitt beteende till gruppens norm. Naturligtvis finns inte bara detta beteende hos det kön som är mindre representerat utan även individer inom normen (majoriteten) använder copyingstrategier.

Det gäller också att förstå att jämlikhetsarbete inte endast handlar om att uppnå jämlikhet för att skapa mer rättvisa utan det finns tydliga effekter som kopplar till flera parametrar. Ur organisationsperspektiv är jämställdhet viktigt för att säkerhetsställa tillgång till rätt kompetens, möjliggöra innovation samt höja kvalitet och öka lönsamheten. Om företag inom exempelvis teknikbranschen inte kan driva utveckling och tänka innovativt så kommer dessa företag inte att vara lönsamma och klara sig. Jämlikhet är således en överlevnadsfråga. Gäller att kunna rekrytera på rätt sätt för att motverka homogenitet men också att behålla individer som inte representerar normen och därmed skapa en mer heterogen bas. Flera studier visar att varje olikhet vi ”plussar på” ger mer korrekta beslut. Om en homogen grupp fattar alla beslut visar det sig över tid att endast 50 % av dessa beslut vara korrekta, man har alltså missat för många aspekter genom likriktning. Dvs delad makt bidrar till att skapa förutsättningar för lönsamhet och tillväxt.

Att använda kravställning som omfattar jämställdhet i upphandling är effektivt. Politiken har tagit beslut om detta, det vill säga att ha och uppnå jämställdhet är både riktlinjer med också direktiv. Exakt samma gäller för organisationer: det gäller att bestämma sig, att högsta ledningen bestämmer sig och driver ett aktivt arbete i frågorna. Krav kan alltid formuleras på olika sätt. Så kallade skall-krav handlar om att inkludera dessa krav i förfrågningar, exempelvis ställa krav på inkluderande kompetens. Skall-krav är mycket viktiga eftersom de tydligt visar att det gäller att ha den kompetensen inom organisationen, annars måste den köpas in för att uppnå kraven. Det går då att i upphandlingen identifiera vilken kunskap som finns i organisationen och om finns det grundläggande kunskap, ett exempel är om det används ett normkritiskt språk. Byggbranschen karaktäriseras ofta som en bransch med mycket yrkeskunskap men det är i övrigt inte en kunskapsstätt bransch. Det gäller att få in kunskap från de som inte har professionen, vilket har visat sig vara en stor utmaning. Detta möjliggör också andra idéer. Därför så viktigt med krav på kompetens inom jämställdhetsfrågorna, för att också kunna rekrytera rätt.

Jämställdhetsarbete ska vara ett huvuduppdrag. Det pratas mycket kring om vad som ska göras, men hur detta ska göras arbetas det inte lika aktivt med. Men det finns ju trots allt lagkrav, det har bestämts på politisk nivå att jämställdhet ska beaktas och detta innebär ju också att ett företag inte kan drivas om det inte förhåller sig till dessa lagkrav. Skallkrav innebär att en riktning bort från *om* till att istället handla om *hur*. I detta arbete är det viktigt med

uppföljningsverktyg: hur ska arbetet mätas? Att mäta framsteg är mycket svårt. En möjlighet är att använda så kallade genusglasögon och att studera texter och bilder: hur beskrivs de som arbetar här? Även ta fram fakta, exempelvis statistik över sjukskrivningar och omsättning av personal. Räkna ord är ett annat alternativ, detta är något som jämställdhetsmyndigheten arbetat med och följt upp. Enkäter är effektivt verktyg, att följa upp genom före- och eftermätningar. Det går då att visa på och följa upp jämställdhet på organisation, grupp och individnivå. Med dessa verktyg gäller det också att anpassa vad som mäts. Om har en låg nivå på ledningsnivå, exempelvis enkönad ledningsgrupp, gäller att mäta makt, vem sitter på vilken makt, vem äger dagordningen, vem har mandat att ändra osv.

När det gäller organisationsutveckling är det första steget att få ledningen med sig. Skall kommer alltid före hur, utifrån att det måste finnas ett ledningsbeslut kring att jämställdhet ska uppnås/förbättras, sedan kan arbete mot ett sådant mål utformas olika (det vill säga hur). I arbetet med jämställdhet möts förändringen ofta av ett motstånd. Första steget är därför att skapa medvetenhet och motivera varför förändringen genomförs. Vanliga invändningar i implementering av åtgärder för jämställdhet är att "vi arbetar redan med detta/har redan uppnått" eller att "detta är inte relevant". Andra steget är sedan att börja med chefer, inte verksamheten i stort. Här handlar det om att medvetandegöra och utveckla kompetens hos ledning och chefer, vilket ofta kräver kompetensutbildning. Om ledningen är trygg sipprar det sedan ner i organisationen. Eftersom det handlar om att förändra beteenden är kunskap och rätt kompetens mycket viktig för att kunna gå ifrån från "att tycka och tro" till "att kunna och veta". Forskning och tidigare studier är mycket viktiga som argument. Med fördel kan detta arbete ske i workshopformer. Det går att likna denna utveckling vid en pedagogisk kunskapstrappa som startar med omedveten inkompetent stegvis till att vara omedveten kompetent (se bild 2).

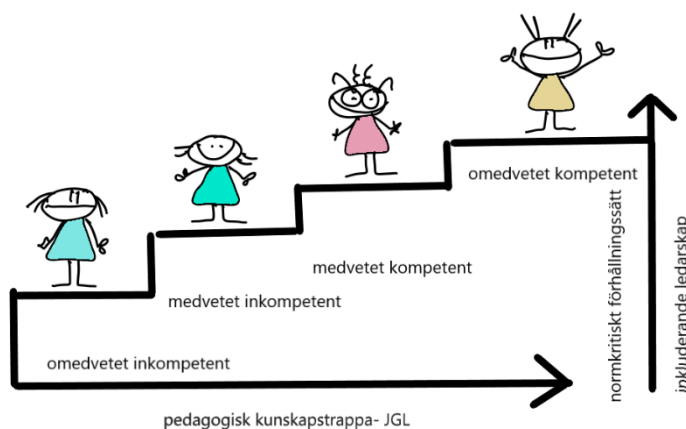


Bild 2. Pedagogisk kunskapstrappa (LEDA20 AB).

Jämställdhet omfattar flera nivåer: individ, grupp, organisation och en övergripande "regnbågsnivå" (som omfattar våra strukturer, kulturer i samhället etc.). När det gäller att adressera jämställdhet är det viktigt att veta om arbetet drivs utifrån organisation, grupp eller individnivå för att driva utvecklingen och rikta insatserna rätt. Den pedagogiska kunskapstrappan (se bild 2) går att använda för att kartlägga var individer, grupper och organisationen befinner sig utifrån kunskap om jämställdhet och förmåga att använda ett normkritiskt förhållningssätt och inkluderande ledarskap. Utifrån exempelvis kravställning innebär det att lägsta nivån (omedvetet inkompetent) innebär att alla nivåer bidrar till att upprätthålla det nuvarande läget, med en omedvetenhet kring att jämställdhet är relevant och invanda mönster och beteenden förstärks. Kravställning fortsätter som det "alltid" har sett ut.

På nästa nivå (medveten inkompetent) finns istället medvetenhet om att jämställdhet måste finnas med, det vill säga att kravställning med avseende på jämställdhet ska användas. Tredje nivån (medveten kompetent) i sin tur innebär ökad kunskap och en kompetens kring hur jämlik kravställning kan se ut. Om man når högsta nivån (omedvetet kompetent) så sitter detta med jämställdhet i ryggmärgen och kravställning omfattar alltid jämställdhet som en naturlig del. Detta sker med andra omedvetet. Det finns ofta en stor diskrepans mellan individ-, grupp och organisationsnivå. Studier visar att det är mycket svårt att driva jämställdhetsarbete om organisationen är omogen, även om individer eller grupper kan ha stor kunskap och mognad. Därför är den pedagogiska kunskapstrappan ett hjälpmedel vid kartläggning och för att skapa normmedvetenhet.

Jämställdhetsarbete ska inte mynna ut i en pappersprodukt. Det är mer konstruktivt att ge sig ut i verksamheten och att utgå från verkliga problem för att konkretisera och ta fram konkreta exempel. Konkreta problemställningar är viktigt för att sedan kunna adressera hur arbetet med förbättringar ska ske. Viktigt är då att de olika nivåerna individ, grupp och organisation hänger ihop och att det finns en tydlighet. Vaga uttryck bör undvikas, exempelvis "vi tror inte att...", utan istället använda tydlighet: "vi vill ha fler kvinnor i vår organisation". Det måste finnas en koppling hela vägen från det att en VD uttalar sig och vill anställa fler kvinnor till att det också sker. Viktigt att ha med sig i arbetet med jämställdhet är att det handlar om myrsteget, det vill säga, att alla små steg tillsammans leder till stora förändringar, snarare än att det på kort tid och med elefantsteg går att åstadkomma förändringar. Att sätta bollen i rullning, sätta igång tankar, skapa medvetenhet innebär att förflyttning nås på sikt. En idé är att se på jämställdhet som en amöba: satsa på de individer som är engagerade och som intresserar sig. På så sätt skapas möjligheter, andra initiativ kommer att knoppas av eller andra individer hänger med. Lagg kraft på de som vill. Motstånd när det gäller jämlikhetsarbete omfattar både aktivt och passivt motstånd. Ett slags passivt motstånd är just att ta fram en pappersprodukt. Det går då att bocka av jämställdhetsarbete på listan, men egentligen får det inga effekter, inga förändringar avses. Ett annat vanligt alternativt som också är ett passivt motstånd är att frågan läggs inom HR-funktionen, utan resurser eller mandat att skapa förändring. Sådant motstånd är svårare att komma åt för frågan adresseras och synliggörs, men det driver inte förändring. Det kan således finnas goda avsikter men blir inget resultat av arbetet. Passivt motstånd kan innefatta att beslut har tagits om något, det har kommunicerats om jämställdhetsarbete som viktigt, men det blir ett sidouppdrag. Det är lättare på ett sätt att se det aktiva motståndet och det är enklare att förstå. Det är också enklare att skapa motargument. Det är viktigt att ha stor respekt för att dessa frågor möter motstånd.

Intressant är att nästan alla som deltagit i utbildning inom jämställdhet upptäcker att de är sämre än vad de trodde att de var innan de gick igenom utbildningen. Det vill säga att när medvetenheten och kunskapen ökar, då syns också problemen: ökad kunskap innebär att se verkligheten med andra glasögon och de strukturer som råder synliggörs. Därmed kan också makt adresseras. I arbete med jämlikhet, det vill säga att börja med kvinnor och män utifrån jämställdhet skapar möjlighet att få med alla aspekter av jämlikhet, är en väg framåt för att få med alla diskrimineringsgrunderna. Om arbetet istället inleds med andra diskrimineringsgrunder, såsom etnicitet eller ålder, är det större risk att någon individ är i absolut minoritet. Med det sagt är det också av största vikt att komma ihåg att jämställdhetsarbetet ofta utgår från en tvåkönsnorm (kvinna och man), vilket i sig diskriminerar individer som ej identifierar sig med något av dessa kön.

Det finns så klart ett värde i att jämställdhetssatsningar uppmärksammas, exempelvis genom prisutdelningar. Men riktig förändring sker när det tas ett beslut om ett konkret mål, en riktning

och att det finns en strategi som går att hänvisa till. Att lyfta förebilder är viktigt och att fira framgångar är alltid bra. Men enskilda åtgärder/aktiviteter i sig får sällan stora effekter. Implementering är istället det viktigaste. Forskning visar att det viktigaste är att förändringsarbete för ökad jämställdhet sker på strukturell nivå, och att i detta arbete inte fastna i funderingar kring om detta ska göras eller inte.

3.3.2 Förmannens perspektiv och erfarenheter (man)

I arbetet som förman ingår att stötta i mycket av det praktiska arbetet och att möta många olika individer. Rollen kräver en god förmåga av problemlösning och en vilja att stötta och hjälpa folk utifrån egen erfarenhet som snickare i branschen. Centralt inom hantverksyrket är att arbeta som ett lag och att lösa eventuella problem och bekymmer gemensamt.

Jämställdhet är när alla är lika mycket värda, att alla ska ha lika rättigheter. Under ett startmöte på Skytteskolan adresserades jämlikhet och det slogs fast att alla har ett ansvar att sköta sig och tänka på språket och att nedlåtande skämt etc. inte accepteras. Utifrån detta har det inte uppmärksammats något sådant beteende på Skytteskolans arbetsplats. Ibland leder tidsbrist på byggarbetsplatser till att det kan bli dålig stämning när det blir stressigt och det leder ofta till en hård mentalitet.

Det finns inga problem i att kvinnor kan attraheras av hantverksyrket och komma att arbeta som snickare likt män på arbetsplatsen. Det finns så mycket hjälpmedel och alla arbetar idag två och två och hjälps åt. Förr var det mycket enmansjobb. Förutsättningarna finns för kvinnliga snickare och det finns hjälpmedel till allt. Men ByggDialog måste arbeta för att få in kvinnliga hantverkare och det finns inte någon kvinnlig snickare på firman för tillfället, utan bara kvinnliga hantverkare hos underentreprenörer. Det gäller att få in några kvinnor, då är det också lättare att attrahera ännu fler. Det gäller att dessa blir mottagna på ett bra sätt också. Har aldrig hört att de kvinnor som arbetat för ByggDialog har varit utstötta. Det är viktigt att alla i gruppen trivs, vi är alla lika mycket värda. Viktigt för arbetsklimatet och för att alla ska vara trivas är att vara öppen, ärlig, trevlig, använda ett trevligt bemötande och hälsa, vara hjälpsam och familjär. Folk ska trivas på jobbet. Det enda som är svårt är utländsk arbetskraft, för eftersom vi inte kan prata med varandra är det svårt att få dem att känna sig inkluderade.

Under sin tid i branschen finns det exempel på jargon och där skämt går för långt. Ofta ser man när någon går för långt, du ser det på personen som tar illa vid sig som blir tyst. Det är säkert inte illa menat, men jargongen kan bli lite tuff ibland. I dagsläget finns en väldigt bra gruppkänsla och att modet finns att säga ifrån om någon skulle gå över gränsen. Men alla underentreprenörer har inte alltid har samma inställning, men det går att bearbeta de också och påverka. Det centrala är att sätta riktlinjer: att så här ska det vara och det ska vara ordning och reda. Det finns ju folk som är lite tråga och bara kör sitt eget race, men det måste vi försöka påverka eller i annat fall inte längre ha kvar på arbetsplatsen.

Inför de som ska välja byggprogram så måste det visas upp hur vänligt och bra det också kan vara på många byggarbetsplatser, att det finns goda exempel. Med avseende på om byggarbetsplatsen uppmanar och ger möjlighet att ta föräldransvar (vab, föräldradighet), så har det förändrats och idag är det många som börjar ta ut föräldradighet. Som lagbas är det viktigt att uppmuntra sin arbetsgrupp när det behövs, barnen måste få gå först. Det är viktigt att chefer har förståelse för detta. Arbetsplanering under lärlingstiden är mycket viktig, oavsett om en är kvinna eller man, att alla får göra allt och testa på alla uppgifter. Även på egen hand så att lärlingar lär sig ordentligt. Väldigt viktigt att man får en bra start och har en handledare som tar hand om en. Man ska trivas på jobbet, är mer här än en är hemma.

Eftersom hantverkare arbetar på traktamente och har långa kvällar så skulle det fungera att arbeta anpassade tider. Så länge det finns folk i arbete, då man inte får arbeta själv, så går det bra att ha anpassade tider. På arbetsplatsen Skyttesskolan arbetar några längre pass måndag - torsdag och andra arbetar 06:45-16:00 måndag - fredag.

3.3.3 Snickarens perspektiv och erfarenheter (kvinna)

Snickaryrket var det av gymnasie-alternativen som lockade. Jargongen på byggena har snarare lockat än avskräckt "jag har alltid umgåtts mest med killar". Jämställdhet är när en inte gör skillnad på kvinnor och män, och alla däremellan. Dock är det också viktigt att inte göra kvinnor till några svarta får, att kvinnor ska såklart uppmuntras men det ska inte göras skillnad på kvinnor och män i arbetet. Det får inte bli att alla trippar på tår, det blir ju också fel.

Ingen upplevelse av några problem kopplat till jämställdhet men att det troligtvis beror på hur personligheten. Inte upplevt något jobbigt eller negativt, utan snarare mer åt det positiva att personer varit än mer hjälpsamma och glada att det kommit in en kvinna. Alltid varit välkomnad med öppna armar. Ibland har det upplevts att personer hellre ställer frågor till manliga kollegor men tillägger att det även kan bero på att ålder, att de är äldre. Det kan även bero på hur man är som person och vad man utstrålar. Det är nog lätt att bli överkörd i den här branschen, men det är det även för killar. När du kommer ut som lärling och praktikant, oavsett om du är man eller kvinna, så är känslan att en måste bevisa något. Är du då kvinna så har du två saker du måste bevisa, både att du kan som lärling och att du kan fast du är kvinna.

Machokulturen ska absolut slopas, men samtidigt är det så det ser ut i branschen och svårt att göra något åt. I branschen måste man ha lite skinn på näsan och kunna munhuggas lite. Såklart vore det bra om det kom fler kvinnor till bygget: en blandning är bäst, det tycker männen på bygget också.

Har fått frågan om att representera som kvinnlig snickare på gymnasieutbildningen men är kluven till att delta, eftersom det inte känns rätt att stå och säga att den här branschen passar alla kvinnor, för den gör inte det. Men det går framåt i branschen. Förr fanns tex nakenbilder i fikarummet, det finns inte längre på arbetsplatsen. Tycker inte att det dras sexistiska skämt men nämner också att kan själv absolut dra sådana skämt. På vissa byggen är det lite mycket "vi och de" mellan tjänstemän och yrkesarbetare och det genomsyrar och bygger på en tråkig kultur. Det är platsledningens ansvar att vara inkluderande och sprida en bra arbetsplatskultur och att vara ett gott exempel.

Om någon skulle bli behandlad illa på byggarbetsplatsen så ska laget gemensamt, oavsett tjej och kille, stötta varandra och gå och prata med platschefen. Om inte den enskilda individen vågar, så kanske en kollega kan gå och berätta vad som eventuellt sagts och inträffat. När en platschef väl är informerad är det viktigt att det tas krafttag och att det ska finnas en mall för hur det tas om hand. Det ska vara en tydlig varning, att beteendet är oacceptabelt.

För att göra byggarbetsplatsen mer välkomnande är det viktigt att det alltid ska finnas omklädningsrum för kvinnor. Det är en enkel sak, behöver inte vara hjärnkirurg för att förstå att kvinnor vill ha det. Då det fortfarande är få kvinnor i branschen, är nog kunskapen om vad som händer vid eventuell graviditet bristfällig. Har aldrig fått någon information om vad som händer vid en graviditet, det är inget man pratar om, exempelvis vad en gravid får göra och hur arbetsuppgifterna iså fall skulle ändras. Både för arbetsgivare och för kvinnan så är det ju bra om det finns en sådan mall. Det är onödigt att det skulle bli en stor grej när en kvinna väl blir

det, att det då handlar om hur ska det här hanteras. Allt detta kan vara en förklaring till varför kvinnor istället väljer att sätta sig på kontoret eller arbeta med annat istället.

Machokulturen begränsar personer att prata om psykisk ohälsa. Exempel kan vara varför någon alltid är sjuk på måndagar eller ofta har problem med bilen. Vid sådana mönster är det ingen som tar i diskussionen och det pratas inte om depression eller ångest. Självklart mår folk dåligt även i byggbranschen, trots att alla verkar ge sken av att de inte mår dåligt. Alla hade mått bra av att prata öppnare om detta på byggarbetsplatsen.

Gällande föräldraansvar så borde det kanske bli lite öppnare kring att hämta och lämna på förskola, att anpassa arbetstider därefter så att det fungerar. Det är fullt möjligt på Skytteskolan där många är på traktamente och arbetsplatsen därför är öppen senare på kvällarna. Men på de flesta byggena ligger de som hantverkare ute på jobb, dvs på traktamente, och då blir det ju svårt”. Generellt så är de flesta män nog rätt dåliga på att ta ut VAB och föräldraledighet och det faller sig naturligt för att få hushållsekonomi att gå ihop då snickarlönen ofta är högre än deras partners löner. Sen är det vanligt att föräldraledighet tas ut då det råkar vara fotbolls-VM eller två veckor extra semester. Det är viktigt att platschef och lagbas pratar om möjligheter och rättigheter till att exempelvis VAB.

Det blir mer hjälpmedel generellt på arbetsplatsen och det är viktigt att lyssna på vad yrkesarbetarna vill ha och inte snåla in på det. Yrkesarbetarna vill inte hjälpmedel för skojs skull utan har ett behov av dem när de efterfrågar dem.

Kommentarer relaterad till styrka som kvinnlig snickare började redan på gymnasiet. En mentor menade att det var bra att vi kvinnor kom in i branschen eftersom kvinnor tänker mycket smartare. Exempelvis om något är för tungt, då tar en kvinna en fyrhjulsvagn istället för att bära, vilket sliter på kroppen. Ibland var det tröttsamt att bli utpekad som kvinna då många manliga klasskamrater var både tunnare och orkade mindre, att det finns förutfattade meningar om vad kvinnor klarar av. Många killar är dock sämre på att be om hjälp. Skulle något arbetsmoment skulle vara för tungt så ber man någon om hjälp, exempelvis hänga upp ett dörrblad, så det är aldrig några problem.

Det är ibland ovant för alla att kvinnor arbetar inom bygg. I byggklassen på gymnasiet så placerades alla tjejer i en klass och när de sedan skulle arbeta med de killarna i den andra klassen så uppstod problem: killarna hade svårt att arbeta med tjejerna. Det är helt fel att dela upp helt, det är alltid bättre att blanda grupper lite iallafall. Finns det få kvinnor på företaget så kan man såklart fråga om man skulle trivas bättre av att vara i projekt där man slipper vara ensam kvinna. Men det är inte säkert att det blir bättre. Det är generellt lättare att arbeta med äldre män, de som är plus 45 år. I arbetet med killar i den egen åldern blir tendensen att du hade kunnat vara ”en kvinna på krogen” och det blir mer macho i ett yngre killgäng. Det som blir bäst är en mix av ålder, kön osv. Ibland tassas det lite på tårna, det finns en osäkerhet kring vad är för typ av kvinna, exempelvis inte få ta del av videos de visade sinsemellan på exempelvis Facebook. De fanns en rädsla hos männen att bli ”metoo-ade”.

3.3.4 Utvecklingsledarens perspektiv och erfarenheter (kvinna)

Utvecklingsledarens arbete omfattar många olika delar. Mycket av arbetet handlar om den lagstiftning, planer och program som Göteborg Stad ska följa och inkludera dessa i styrning och ledning, samt omsätta alla de aktiviteterna och åtgärderna i praktiken. Att hålla utbildningar, göra kartläggningar, föra samtal och möten kring vad som ska göras och uppföljning. Utbildning av ledningen utifrån de jämställdhetsfrågor och målsättningar som

staden har är en viktig del. Att arbeta mot en jämlik stad innebär att minska skillnader i livsvillkor och hälsa. Det är ett samverkansarbete med andra förvaltningar och bolag i Göteborgs Stad och kan exempelvis vara att upprusta utemiljöer som är eftersatta i vissa områden. Det innebär även att integrera jämlikhetsperspektivet i TKA (tekniska krav och anvisningar). Även arbete med frågor om jämlik arbetsmiljö för serviceavdelning och att inskaffa kunskap om vad det innebär att skapa en mer inkluderande och jämlik arbetsmiljö.

Att jämlikhetsarbetet kring utformning av byggnader blivit effektivt beror på att det integreras en målsättning kring arbete med jämlik byggnation och det påverkar projektledare att arbeta aktivt med frågan. TKA är ett viktigt verktyg, men sen måste man utbilda och få alla att förstå varför det är viktigt. Den förståelsen har inte alla idag.

När det gäller jämlikhetsarbete relaterat till arbetsmiljö så har enkäter för att fånga upp trakasserier varit återkommande. Exempelvis har det gjorts insatser på en avdelning utifrån enkätresultat. Dock har det arbetet än inte visat sig som en förbättring i medarbetarenkäten, men ledningen har förmedlat tydligt vart de står i frågan och tar ett mycket större ansvar och försöker skapa en bättre arbetsmiljö. Arbetsmiljömässigt är det viktigt att arbeta med jargong och varför vissa skämt inte är ok, genom att förklara att man upprätthåller maktordningar.

Hos Lokalförvaltningen är det chefens ansvar att signalera utifrån Göteborgs Stads plan för jämställdhet och likabehandling. Men ofta behöver cheferna ett stöd, de kan inte hålla i den typen av utbildningar själva. Det är en utmaning, för jämställdhet och likabehandling är ett kunskapsområde. Det är inget man lär sig på en vecka, men det ses kanske inte alltid så. Att genus är ett kunskapsområde erkänns nog på förvaltnings ledningsnivå, men inte i alla delar i organisationen och det finns såklart vissa enheter som inte ser att man ska arbeta med detta överhuvudtaget. Det motståndet finns. Även om inte alla underkänner jämställdhet som kunskapsområde i allmänhet så kanske de inte ser hur det har relevans för den egna verksamheten. Utmaningen är att få en förståelse för varför det är viktigt. Ett vanligt argument är att ”vi har inte de här problemen hos oss”, men då gäller det att se hur det står sig i relation till samhället och hur maktordning fungerar. Det handlar om att processa det, och få en förståelse för vad har det för betydelse i den egna verksamheten. Jämställdhetsperspektiv är ju även en fråga om att vara en attraktiv arbetsgivare.

Olika forum används: föreläsningar, workshops, i arbetsgrupper under projekt och utvecklingsarbeten. Beror lite på frågorna, men för att det ska sätta sig är det viktigt att arbeta vidare med frågan i den egna verksamheten. Det är lite som jämställdhetsintegrering, att integrera detta i arbetet man gör. Ett exempel är att nu när barnkonventionen är lag så integreras det i varje beslut och instans som tar den typen av beslut. På samma sätt skulle det kunna vara med jämställdhet.

I jämställdhetsarbetet internt har Lokalförvaltningen tagit in en extern utbildare. Nu sker en kartläggning med avseende på var och i vilka situationer diskriminering kan inträffa samt vart det finns risker för att det inträffar och vilka arbetsmiljöriskåtgärder som ska göras. I utvecklingsprojekt, exempelvis i jämlikhet, behövs alltid mer tid för processhandledning, det är den insats som har mest effekt. Utbildningsinsatser har inte lika stor effekt som när man sitter i en arbetsgrupp och aktivt resonerar kring hur man kan påverka sin vardag.

Lokalförvaltningen har en utvecklingsavdelning efter ett identifierat behov av utveckling och förändringsarbete i stort. Utvecklingsavdelningen skapar metoder för ständig förbättring och utveckling. I rollen som beställare kan Lokalförvaltningen påverka jättemycket. Det handlar ju om att ställa krav hos de leverantörer som Lokalförvaltningen beställer från och att de arbetar

med jämställdhet och jämlikhetsfrågor. Men även kompetensen dem har i frågan är begränsad. Hittills så är jämställdhetsfrågorna för kommunen dessutom varit en fråga om mänskliga rättigheter snarare än lönsamhetaspekter.

3.3.5 Tekniska konsultens perspektiv och erfarenheter (man)

Rollen som mättekniker är intressant med fokus på problemlösning. Arbete är ofta ensamt som ensam representant för företaget i rollen som konsult ute i byggprojekt. Samverkar med alla olika entreprenörer på byggena är centralt.

Under yrkesutbildningen till mättekniker var det cirka 50/50 mellan könen. Men på företaget är idag fördelningen 3 kvinnor och 25 män. Det finns en förhoppning om att alla blir behandlade på samma sätt, har inte hört något annat. Det är ju väldigt mansdominerat ute i projekten, och där pratas det inte mycket om normer eller beteenden. Det kommer inte upp på agendan, det hade nog blivit annorlunda om det var fler kvinnor. Män kan nog ändra beteende om det blir fler kvinnor. Vad som är vanligare är att det är mycket utländsk arbetskraft vilket ibland kan bli svårt med avseende på kommunikation, som är superviktig för att det inte ska bli fel.

Arbetsuppgifterna lät attraktiva men hade inte så bra koll på branschen. Så tänker att det är samma sak för kvinnor, att om de tycker arbetet är kul så kan de attraheras. Bygg är väl speciellt överlag. Kommunikationen ute är ofta det som brister, att folk upptäcker fel men tänker att det kan någon annan ta eller att rätt uppgifter aldrig kommer fram i tid. För att få personer att stanna i branschen gäller det att ha bra företag och bra kollegor, för det är ett väldigt roligt jobb. Arbetar som ett lag. Sammanhållningen är jätte viktig. I tidigare projekt uppkommer ett dåligt beteende i bodarna och ute på byggarbetsplatsen. I vissa projekt blir konsulten ignorerad och sitter själv vid lunch. Det är inte jätteroligt.

Det känns som att när någon betar sig illa så är det vanligt att personer hanterar det genom att "gå undan och muttra för sig själva". Det är såklart bättre att ta det direkt med personen, eller prata med en chef, men de flesta låter det vara. Viktigt att det tas på allvar om det väl kommer upp. Tillbud är väl ett bra sätt att rapportera exempelvis trakasserier på, varje gång någon rapporterar ett tillbud så hajjar alla till. Bra sätt att få ut information.

Känner ingen homosexuell i byggbranschen. Det är väl sen gammalt en jargong i byggbranschen där man skämtar om homosexuella, men det är mest äldre personer. Mer accepterat bland de som är under 30 år. Jargongen måste dö ut med de äldre som pensionerar sig, tror det är svårt att ändra på eftersom de äldre anser att det är ok att göra så eftersom de alltid har gjort så. Det är väl bara att ta in kvinnor och folk med olika bakgrund så kommer det nog ändras.

4. Resultat workshops

I detta avsnitt presenteras resultaten från de workshops som genomförts. De tre första delarna redogör för workshops hos ByggDialog utifrån yrkesarbetare på Skyttesskolan, platsledning samt projektchefer. De två avslutande delarna presenterar resultatet från de två workshops som genomförts hos Lokalförvaltningen Upphandlingsavdelning/Projektutveckling.

4.1 Workshop 1 ByggDialog Yrkesarbetare Skyttesskolan

Utifrån en presentation av hur byggbranschen ser ut medavseende på jämställdhet, vad normer och likhetseffekter är och varför arbete med jämställdhet och mångfald är viktigt sker en diskussion kring varför det är så få kvinnor som arbetar som hantverkare.

Gruppen anser att det är så få kvinnor i byggbranschen beror nog delvis på machokultur och att eftersom det är fysiskt tungt avskräcker kvinnor. Det upplevs att det är skillnad på att arbeta hos ByggDialog, att andra arbetsplatser har mer machokultur. Där det är mycket av ett kön (män) och "blir en viss jargong". Det behövs "fler tjejer för att det inte ska bli så killigt". Om det är en kvinna som ska arbeta på byggplatsen så är det lättare med tjejer som har "manliga intressen". Då är det enklare att prata och då trivs nog också tjejen bättre. En deltagare nämner att killarna på arbetsplatsen Skyttesskolan har mycket gemensamt och pratar om samtalsämnen som bilar, skogsmaskiner, idrott etc. En annan deltagare klargör att: "Jag hade blivit less på att sitta och höra någon prata om en hundvalp hela dagen" när det konstateras att var och en vill ju prata om det en är intresserad av. Som en potentiell förklaring till att så få tjejer väljer yrkesprogrammen så anges att tjejer kanske är mer rädda att göra fel. Och utifrån de olika inritningarna upplevs det att tjejerna drar sig mot måleri, mur och plåt.

När diskussionen handlar om hantverksyrket och om det stämmer att det är ett tungt fysiskt yrke så konstaterar gruppen att det kanske var så förr, men idag är det inte så tungt för det finns så mycket hjälpmedel. "Alla ber varandra om hjälp, jobbar två och två och hjälper varandra". Men på mindre företag och projekt är det nog så generellt att det är mer att bära och mindre hjälpmedel då det inte tillsätts resurser. På stora projekt, som Skytteskolan, är det inga problem.

Efter att några typiska situationer med kränkningar och machokultur utifrån vittnesmål har presenterats reagerar gruppen och säger att "de inte känner igen det på ByggDialog, om någon hade sagt så hade den fått en smäll". Hantverkarna har erfarenheter från andra byggarbetsplatser och från tidigare jobb och har flera exempel på att de sett sådant beteende. De har sett hakkors som ritats upp och ritats diverse otrevligt i hissen, men det har man inte heller reagerat så mycket över om det inte har varit så att beställaren dyker upp. Annars har man inte tänkt så mycket på klottret då man varit van. Vid något tillfälle har platschefen fått nog av allt klotter i hiss och stängt av hissen så att samtliga var tvungna till trapporna, en form av kollektiv bestraffning. Gruppen upplever att de kvinnor som arbetar på byggplatsen känner press att visa att de duger. Ett exempel: "En rörläggare var kvinna, hon jobbade till två veckor innan förlossning, sedan sa arbetsgivaren stopp",

Deltagare nämner om vissa firmor i branschen där "Kvinnor inte anställs då de förväntas skaffa barn om de inte redan har producerat färdigt. Män som väljer att vara föräldralediga ifrågasätts." I diskussion om föräldraledighet så nämndes även att pengar styr och att i en deltagares fall så tjänar partnern mindre och får stanna hemma. Han nämner att han gärna stannat hemma om de tjänat lika mycket.

Normövning: En vanlig man

Resultatet av normövningen "En vanlig man" redovisas i bilderna 3 och 4 nedan. I workshopen med yrkesarbetare på Skyttestskolan användes fyra kategorier i övningen. Övningen inleds med att beskriva en vanlig man, sedan en manlig man, en övermanlig man och en omanlig man. Sista kategorin jämfördes därefter med kategori kvinna. Som avslutning på övningen ringas de attribut in som har med makt respektive att vara en bra kollega/vän in.

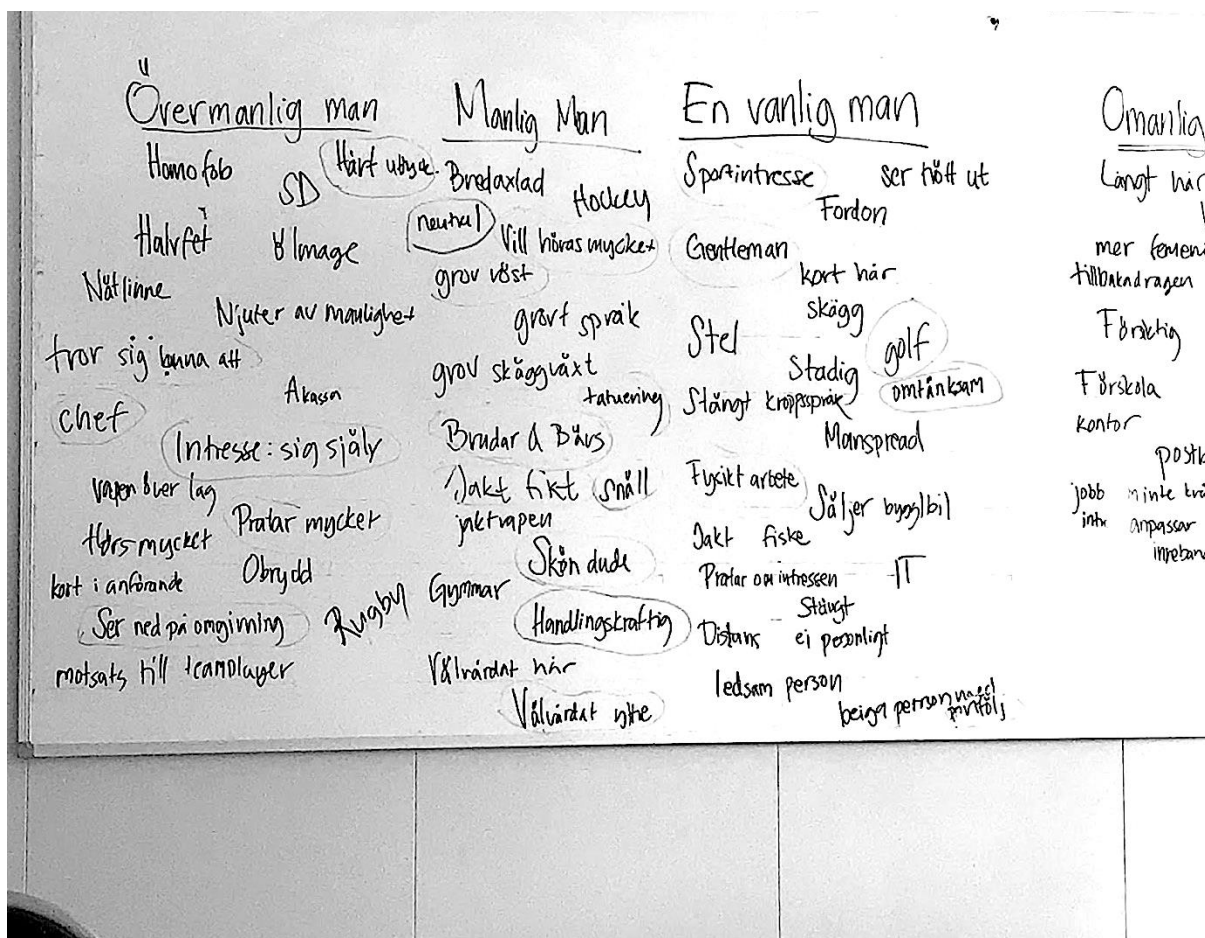


Bild 3. Workshop 1: En vanlig man, manlig man och övermanlig man

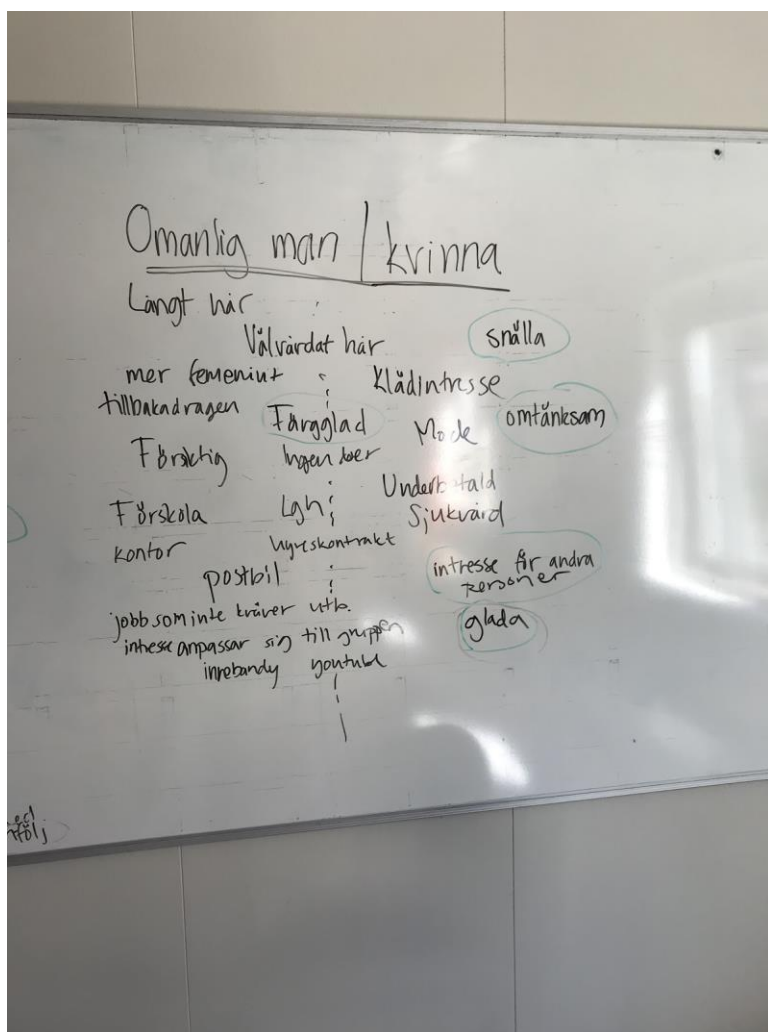


Bild 4. Workshop 1: En omanlig man/kvinna

Under arbete med normövningen reagerar någon i gruppen över att det är "fel att gruppera ihop omanlig man och kvinna", men gruppen generellt tycker att dessa två stereotyper är lika varandra i egenskaper. Det blir också reaktioner på var en själva passar in, "vilken kategori som stämmer bäst in på en själv". När typiska egenskaper som förknippas med makt diskuteras identifieras de flesta av dem under kategorin övermanlig man. Det konstateras att det övermanliga egenskaperna passar in på några chefer de har haft tidigare. När konsekvenserna av ett övermanligt ideal diskuteras utifrån fördelar och nackdelar framkommer att "det har fördelar, är chefs attribut, då kommer man långt karriärmässigt". "Handlingskraftig är en bra egenskap", "självgod är en nackdel". Någon uttrycker att: "Om haft en övermanlig man som chef, hade jag bytt arbetsplats". Det konstateras att det alltid finns någon på en arbetsplats som är en typisk övermanlig man och "om man hade delats upp för att jobba två och två och hamnat med en sådan man, så hade jag inte gjort det". En typisk övermanlig man "blir ensam, utanför". Men med avseende på makt: "makt, någon som styr och ställer är något positivt: om alla haft, makt skulle det bli kaos". Det ges också exempel på personer som har makt men som inte är den typiska övermanliga mannen: "XX har makt men ser inte ner på omgivningen, ser inte ner på andra, har inget hårt uttryck. XX har fått makt för att han har de bra egenskaperna (bra egenskaper är de attribut som tillhör en bra kollega/vän). "På större byggfirmor, slår sig fram för att få makt, annan kultur, på ByggDialog får man makt för att man förtjänar makt". Utifrån om en kan vara sig själva på arbetsplatsen eller måste anpassa sig så anges att "vi träffas varje dag, får sin roll, kan skilja sig från hur är hemma, och här jobbat ihop länge, vet var vi

har varandra”. Om annat bygge, tex 40 snickare, måste hävda sig”. I diskussionen kring stereotyper och att anpassa sig konstaterar gruppen att det är skillnad på hur en är på jobbet och hemma. En deltagare ger ett exempel: ”Här är jag mig själv, och även hemma, den jag är, det som är mer jag. Men när tränar tjejer då måste jag tänka mig för, måste anpassa mig, hade kunnat nästan kasta vattenflaskor på dem men kan inte skrika på tjejlaget.

Handlingsplan

I arbetet med att ta fram en handlingsplan för vad som kan göras på organisations-, grupp och individnivå för att öka jämställdhet och skapa ett bättre arbetsklimat identifierar hantverkarna följande:

Organisationsnivå:

- Synliggör tjejer/Representation
- Bättre förutsättningar för att hinna lära upp lärlingar: tid och utbildning
- Låta lärling vara med på hela processen, från början
- Sommarjobbare
- Ska finnas att göra för lärlingar, ingen ska bara vara på bygget för att få upp statistik
- När genomgång/studiebesök med gäster: låt de få träffa hantverkare och inte bara tjänstemän
- Informera om byggbranschen innan gymnasiet
- Mer reklam där tjejer deltar inom bygg/el osv
- Utbilda personal att ta hand om lärlingar bättre
- Visa upp de olika rollerna som finns på ett bygge

Gruppnivå:

- Fördelning av uppgifter under graviditet
- Visa på det roliga, inga sura miner
- Inkludering, familjär stämning
- Lära-känna-aktiviteter
- Våga-fråga-kultur
- Öppet och ärligt
- Bra bemötande

Individnivå:

- Vara ett gott exempel
- Prata om hur vi har det
- Uppmuntra
- Konstruktiv kritik
- Våga fråga själv: förebild
- Feedback
- Trevligt bemötande
- Vara mer mottaglig för olikheter

Reflektioner som gjordes var att mycket ligger på företagen/organisationerna att pusha för att kvinnor ska rekryteras. Ett bra exempel är från en underentreprenör med kvinnlig chef som värnat om detta och lyckats rekrytera fler kvinnor.

4.2 Workshop 2 ByggDialog Platsledning

Workshop 2 med platsledning hos ByggDialog inleds med övningen ”Homogenitesstick”. I mindre grupper ska deltagarna hitta så många lika stick som möjligt mellan sig.

Övning Homogenitesstick

Grupperna hade lätt att komma på mängder med likheter/privilegier som de hade gemensamt. Saker som nämndes var sexuell läggning, kristen uppväxt, gemensam syn på jämställdhet och inkludering, utbildningsbakgrund, intressen, samma modersmål m.m. De konstaterar att de utifrån detta är en mycket homogen grupp. I diskussionen reflekterar en grupp över att de höll sig till de positiva gemensamma nämnarna. En grupp konstaterar att de har vardagsmakt och att de inte möts av att bli ifrågasatta/diskriminering. En grupp tycker att de har en bra kvinnoösyn, att det är jämlikt. Men de hade i olika sammanhang tillhört ett gruppklimat som inte haft så jämlik syn och då deltagit passivt eller aktivt i dessa grupperingar. De konstaterar att de tillhör en privilegierad grupp, ej stött på exkludering.

I diskussionen kring för- och nackdelar med att vara en homogen grupp konstaterar en grupp att det är mestadels negativt för den personliga utveckling när en bara umgås med de som liknar en själv och inte träffar någon som får en att tänka nytt och reflektera. Ledarskapet blir begränsat, det finns flera sätt att leda på som kanske fungerar, exempelvis att peppa mycket eller att inte peppa. Utifrån ett ledarskapsperspektiv hade det varit bra att lära sig mer om kulturellt betingade beteenden och lära sig mer om normer för att skapa förståelse för olikheter. En annan grupp reflekterar över att det kan vara positivt att vara i en homogen grupp: det är skönt och bekvämt, arbetet går fort, lätt att komma överens och processen går snabbt. Negativa aspekter är att det uppstår tunnelseende, en arbetar bara i sin komfort zone, det blir normstyrt innovationshämmande och en blir inte utmanad.

Presentation av hur byggbranschen ser ut med avseende på jämställdhet

Utifrån en presentation av hur byggbranschen ser ut med avseende på jämställdhet så kommenterar deltagare att: ”väldigt låga siffror”, ”känner igen sig” och ”skrämmande siffror om branschen”. En annan reflektion är att ”kanske upplevs målare som mindre tungt än betong (statistik: målare fler än betongarbetare)”. En deltagare ger som exempel att de haft totalt åtta eller nio praktikanter som varit tjejer, och att det är försvinnanden lite bland alla praktikanter de har tagit emot. En deltagare nämner att de i sitt projekt nu fått in fler kvinnor och även en kvinnlig håltagare, som till mångas häpnad, klarar arbetet bra trots fördomar om ett tungt yrke. Gruppen är överens om att problemet med jämställdhet inte handlar om att det är ett tungt arbete, utan det är andra faktorer som påverkar.

En annan deltagare reflekterar över att ”det måste vara supertufft att komma in i en grupp, som kvinna att bli accepterad, måste bevisa dig, pressen ökar. Vi kan bara hoppas att kvinnorna blir fler”. Utifrån mångfald är en reflektion att ”det är många utlandsfödda på arbetsplatsen, men är inte så blandat i yrkeskåren, ex ställningsbyggare många utländska, men inte hos entreprenören”. Apropå machokultur säger en deltagare: ”Jag har arbetat hos underentreprenör, upplevt machokultur. Upplever att det är bättre hos ByggDialog, men annars pratas det generellt mycket illa om kön, religion etc. på byggplatserna”. En annan deltagare anser att ”Många i machokulturen är egentligen goa gubbar, fina familjefäder. Men faller in i en kultur.” En av deltagarna hade pratat med sina sommarpraktikanter (kvinnlige hantverkare) om hur de upplevt det som kvinnor på en byggarbetsplats. De sa att de generellt haft det bra men att de upplevt att folk stod och tittade på dem, vilket de upplevde som obehagligt.

En deltagare reflekterade kring att det kan vara tufft för en i platsledningsfunktion som driver ett mer "kvinnligt" ledarskap och måste hantera machokultur, att förändringen "kostar lite" och att det tar tid. En kvinnlig deltagare nämner att det varit svårt i ett projekt där hon var ensam tjej. Killarna la inte märke till saker så som hon gjorde: "Det är svårt att vara ensam kvinna och säga något om männen inte upplever det, blir bara jobbigt att ta upp det. Jag kanske uppfattar små signaler som inte killarna märker. Då släpper jag det och tänker att det inte kommer att förändra något ändå om jag säger något". En annan reflektion är att det är annorlunda när en man börjar i ett kvinnodominerat yrke: "När jag som man började jobba på förskola, så gjorde de vågen".

I reflektionerna kring de initiativ som tas i byggbranschen konstateras att "det ofta i reklam för kvinnliga hantverkare, har rosa byxor". En kvinnlig deltagare tycker att "det är supertöntigt, bara för att är tjejgrejor ska vara rosa. Det förstärker en stereotyp istället för att göra jämställt". En annan deltagare anser att "detta med blått och rosa som typiskt kille och tjej är utdaterat...". Flera i gruppen anser att det är fel väg att gå idag att använda rosa som färg för att locka kvinnor och vill komma ifrån det.

I ett exempel i presentationen togs det upp att ett problem i studien om Hentverkarna var arbetstider och ett behov av flexibla tider då några av de kvinnliga snickarna var tvungna att hämta och lämna på förskolan. En deltagare konstaterade att "de flesta kvinnor har en man som kan lämna". En annan deltagare har observerat att "många män ursäktar sig om måste hämta ex. om barn blivit sjukt: min fru/tjej kunde inte...". Det görs också jämförelser med andra branscher: "när jag jobbade inom omsorg, många börjar jättetidigt, måste också lämna." Gruppen konstaterar att det är en stark norm i byggbranschen: alla börjar samtidigt, slutar samtidigt, har samma lön".

Övning En vanlig man

Resultatet av normövningen "En vanlig man" redovisas i bilderna 5, 6 och 7 nedan. I workshopen med plastledning användes tre kategorier i övningen. Övningen inleds med att beskriva en vanlig man, en övermanlig man och en omanlig man. Som avslutning på övningen ringas de attribut in som har med makt respektive att vara en bra kollega/vän in. När egenskaper som ger makt ringas in hamnar de flesta egenskaper under kategorin övermanlig man och en deltagare gör iakttagelsen: "Det känns som riddar- och vikingattribut".

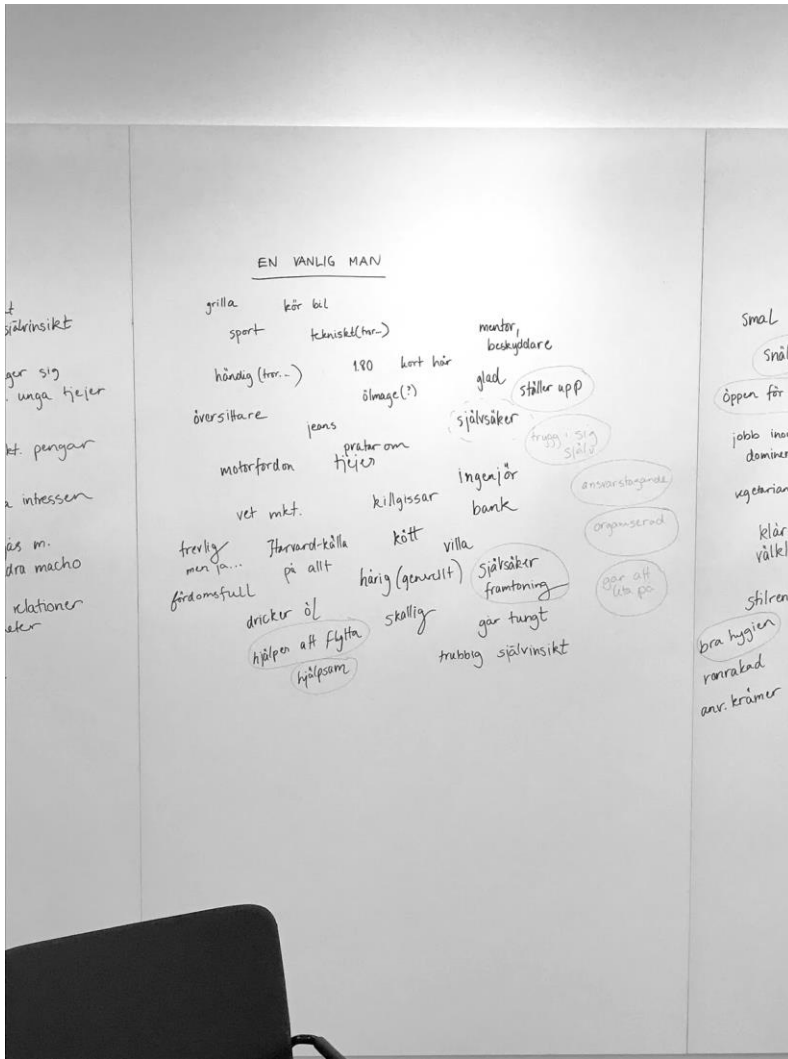


Bild 5. Workshop 2: En vanlig man

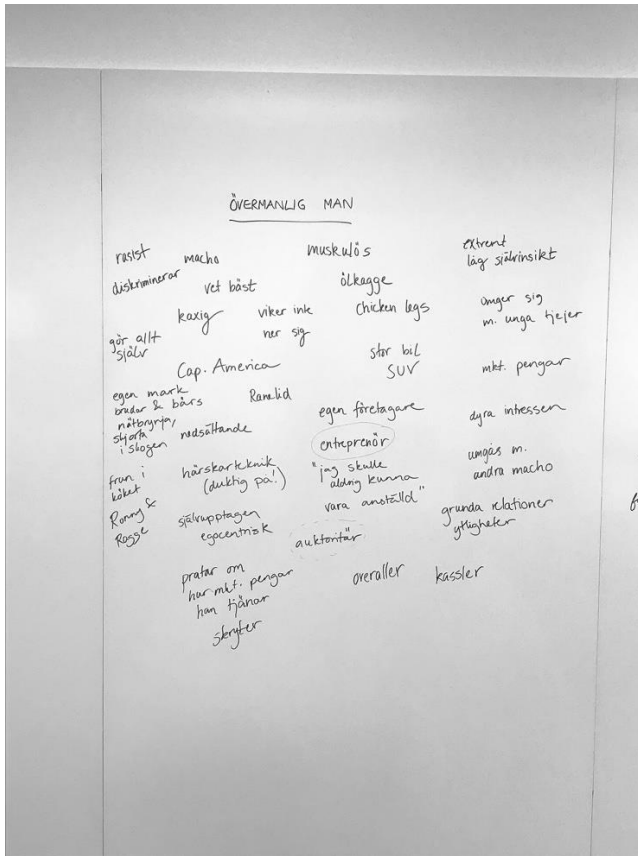


Bild 6. Workshop 2: En övermanlig man

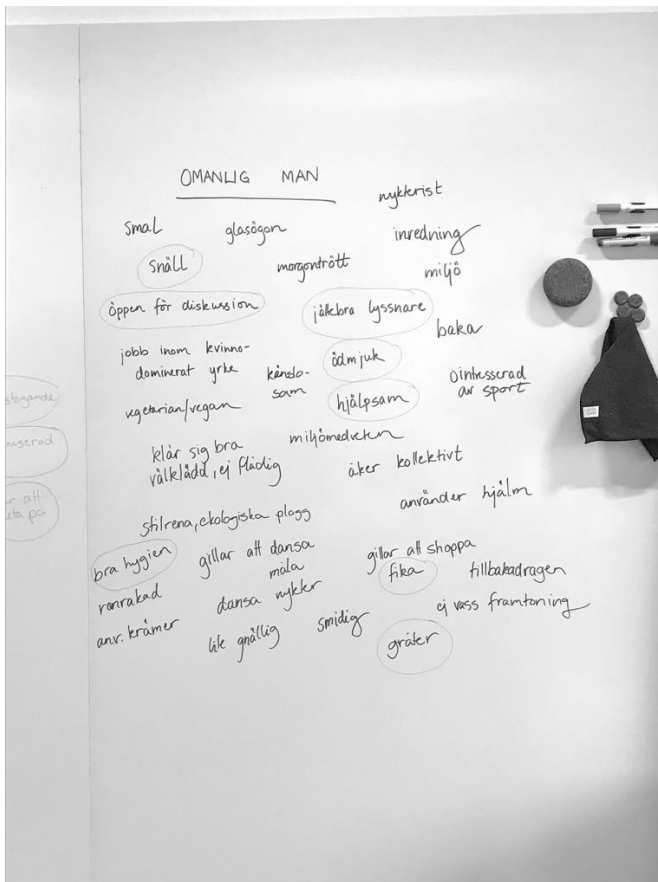


Bild 7. Workshop 2: En omanlig man

Handlingsplan

I arbetet med att ta fram en handlingsplan för vad som kan göras på organisations-, grupp och individnivå för att öka jämställdhet och skapa ett bättre arbetsklimat identifierar plastledningen följande:

Organisationsnivå:

- Det som vi gör idag: har workshop, lyfter de här frågorna.
- Akademimodul med jämställdhet
- Jobba mot kritisk massa (30%): finns många sätt.
- Rekrytering: ex. stryk namn, kön.
- Kvotering: ”men behöver ej vara så extremt, kanske inte kallad det kvotering, har en negativ klang. Men insatser för att rekrytera av en viss grupp.”
- Medvetenhet kring rekrytering: hur många har vi ex. som kommer från andra länder?
- Inse: Får andra värden genom mångfald. Många fördelar, som företag är det ett smart drag.
- Projektmedlemsfördelning: sprida ut, skapa variation i grupper (ålder, kön, m.m.).
- Roterat grupper och uppgifter: men svårt, om en grupp fungerar väldigt bra, svårt splittra, är bra på kortsiktigt perspektiv att ha arbetat tätt ihop i samma grupp, men på längre sikt fördelar med att rotera i grupperna. Dessutom, kommer hela tiden nya projekt, om i fyra projekt alltid arbetat ihop, då problem när splittras, gynnar att folk har lättare att jobba i många grupper.

Gruppnivå:

- Bryta upp grupper, eller i alla fall se till att folk jobbar med någon annan i någon dag.
- Rotationer är positivt på alla nivåer. Ex när tjänstemän och hantverkare bytte tjänster med varandra en dag, väldigt nyttigt, gav mkt perspektiv: vad fungerade bra, vad var svårt? Skapade större förståelse. Även på tjänstemannansidan, byta roller. Många YA frågat: ”vad gör ni (tjänstemännen) egentligen? Ni sitter ju bara hela tiden?”
- Medvetet prata om jämlikhet och jämställdhet. Vi här inne idag som grupp är ganska överens om att det här är viktiga saker, alla måste ta ansvar för att detta kommer upp till ytan.
- Kommunikation, i samband med möten, informellt, etc.
- Workshops: skapar medvetenhet, möjlighet att reflektera. ”Man hör mycket eller märker mycket på byggplatsen, men sorterar bort det, tar för mycket energi. Ser bort istället. Men om skapar medvetenhet, blir en vardaglighet. Behov av återkommande workshops: fortsätta vara medvetna. Workshops skapar en grund, har detta att falla tillbaka på. Det möjliggör att på kafferasten kan ta upp och adressera.
- Ej beteendekod som bara står i ett dokument”.

Individnivå:

- Uppmuntra positivt beteende, smyga in något på ett smidigt sätt istället för att kritisera.
- Markera: ”våga sätta ner foten, när ex kommentarer som absolut inte är ok, alla blir tysta, då måste markera och säga ifrån.
- Reflektera: Vad pratade vi om på lunchen? Vilka har jag pratat med?
- Reflektera över sitt beteende, rannsaka sig själv. Medvetenhet om hur man beter sig och är mot andra.
- Sprida till andra, andra kanske börjar reflektera.
- Inkludera och lyfta fram varandra. Sprida positiv energi.
- ”Vi som har räkmacka som stereotyp, ge plats, skapa förutsättningar för att inte alltid fortsätta som alltid har gjort.”

En reflektion som gjordes var att det har påbörjats en: tre principer som har med miljö att göra, fem som har sociala aspekter – detta går väldigt mycket in i det, blir en bra boost!. Svåra faktorer att hantera, miljö är enklare: CO2-utsläpp, etc enkelt att mäta osv. men sociala aspekter är svårare. ”

En reflektion som gjordes av deltagarna var att sociala aspekter är svårare än miljömässiga aspekter (CO2 utsläpp går exempelvis att mäta) kopplat till den hållbarhetsresa som sker inom ByggDialog. Branschen i stort har väldigt mycket att vinna på jämställdhetsarbete, finns mycket utvecklingspotential. “Vi kan gå i bränschen för detta med vår arbetsmodell”.

4.3 Workshop 3 ByggDialog Projektchefer

Workshop 3 med projektchefer hos ByggDialog inleds med några reflektioner kring utvecklingsprojektet och vad kravställningen i upphandlingen av på Skyttesskolan innehöll. Lokalförvaltningen bekräftar att kraven som adresserar jämställdhet handlar om byggnaden och den omgivande miljön, men det finns inga övergripande krav som omfattar själva byggprocessen. Det som finns är att i partneringöverenskommelsen ingår jämställdhetsmål för själva byggprocessen: ”Alla delar av byggprocessen och den byggda miljön ska vara jämlik utifrån kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Var och en ska genom ett normkritiskt förhållningssätt aktivt söka och dela den kunskap som krävs för att uppfylla projektmålet.”

Gruppen upplever att byggbranschen har förändrats de senaste 5-10 åren och att det är fler kvinnor som arbetar i branschen. Några deltagare bekräftar att det har kommit in fler tjejer, exempelvis finns det nu två lärlingar på ett projekt. Men elsidan upplever inte att det förändrats. Men även om det generellt upplevs att andel kvinnor har ökat, så är annan reflektion att på en anbudspresentation nyligen var elva personer med, endast en var kvinna, så det är tydligt att kvinnor är i minoritet.

ByggDialogs engagemang i utvecklingsprojektet diskuteras också, hur det kommer sig att ByggDialog väljer att arbeta aktivt med jämställdhet i ett sådant här projekt. Projektdeltagaren från ByggDialog berättar att det är på eget initiativ. De tre projektdeltagaren som finns hos ByggDialog, Lokalförvaltningen och Chalmers har initierat projektet och att eftersom syftet med projektet uppfattades relevant av de tre organisationerna blev det klartecken till att driva projektet.

Övning Homogenitetsstick

I samband med övning homogenitetsstickan diskuteras för- och nackdelar med att vara i en homogen grupp. Det framkommer att en homogen grupp tenderar att ha samma syn på saker och ting i en grupp. Detta identifieras som en nackdel: utmanar inte, blir en bekvämlighet, håller tillbaka utveckling och man fortsätter ta in lika människor som upprätthåller homogeniteten. Men samtidigt upplevs det tryggt att välja det som är bekant: man vet vad man får och omger sig med likasinnade. En reflektion är att det kanske är mer produktivt i början med en heterogen grupp, men fortsättningsvis kan en mer homogen grupp utföra arbetet effektivare. Det är viktigt att våga låta första fasen ta tid när en grupp sammanställs, så att en heterogen grupp hittar ett arbetssätt som fungerar.

Diskussionen omfattar också reflektioner på manligt och kvinnligt beteende och vad som är orsaken. En uppfattning är att som tjej triggas du av att du måste bevisa att du är bättre, det vill säga att tjejer själva driver på och arbetar hårdare. Men det är inte heller tydligt att problemet

med ojämställdhet faktiskt existerar. En deltagare konstaterar: ”Jag upplever inte att jag gör skillnad på kvinnor och män, jag bedömer inte någon efter kön”. En annan reflektion är att det handlar om anpassning, att det är en förutsättning för att hantera arbetet: ” Jag (som kvinna) faller in i mönster, anpassar mig”. Några deltagare upplever tydligt att det görs skillnad på kvinnor och män: ”Hör ofta från män: kvinnor är så ordentliga. Om jag som kvinna är slarvig, så upplevs det väldigt negativt, måste leva upp till rollen som ordentlig. Då anpassar jag mig, anstränger mig för att bli ordentlig för det förväntas av mig”. Några deltagare anser också att det är en grundläggande skillnad mellan könen biologiskt som påverkar beteende. Ett exempel som lyfts fram är: ”Om jag jämför mina barn: hon är fyra och bara klädd i rosa, han som är sex, det har han aldrig gjort, där är det mer hammare och spik. ”

Nuläget i branschen

I samband med presentationen av nuläget i branschen upplevs det väldigt viktigt att se tydliga fakta. En reflektion är att det är intressant att veta om siffrorna förändras över tid, hur fördelningen mellan kön ser ut över tid och om branschen anpassar sig till att exempelvis fler kvinnor arbetar i branschen. Projektdeltagarna visar då statistik som visar att skillnaderna över tid utifrån yrkeskategorier inom bygg inte är särskilt stora, inte om man jämför med andra yrken som också är tydligt mansdominerade och där det har skett en betydande utveckling under samma tidsperiod.

En annan reflektion är att om det är skillnad mellan de olika entreprenadkategorierna. En förklaring som tas upp till varför det ser olika ut i de olika yrkeskategorierna är att det kan handla om hur verktyg utformas, betongarbete är ju exempelvis tungt. En deltagare påpekar att det är viktigt att förstå att bara för att du är kvinna så innebär det inte automatiskt att du vill ha rosa verktyg, den typen av ”anpassning” är egentligen inte en anpassning utan en fördom. Det påpekas också att det inom varje entreprenad finns skillnader: exempelvis inom el kan vara mycket fiber- och datainstallatörer som är kvinnor, men inte många kvinnor är elmontörer. En deltagare berättar att i ett projekt har de nu två kvinnliga snickarlärningar. En annan deltagare drar en parallell med Räddningstjänsten. Där har kvinnor samma fysiska krav, samma krav på sina moment etc. som män eftersom de anställda är helt beroende av varandra när arbetet utförs och dessa krav måste kunna uppfyllas för att utföra ett säkert arbete. Gruppen konstaterar att det är intressant att veta hur de som lyckas få in många tjejer, som exemplet i Linköping med 25 % tjejer på byggprogrammet, har gjort. Att det är viktigt att lära av varandra och lära av goda exempel. Diskussionen handlar också om att en mycket viktig fråga är att följa upp hos de som lämnar branschen, varför de lämnar.

Några reflektioner handlar om varför andra branscher har lyckats men inte byggbranschen. Som orsak lyfts bland annat att: ”Bygg är mer ett hantverk, kommer från gymnasiet”. En annan orsak kan vara: ”Kanske hård nivå till och med på gymnasiet inom byggutbildningarna, skräms bort, vill inte fortsätta inom bygg”. En deltagare reflekterar att det kan också ha att göra med egna erfarenheter som inte är kopplade till just bygg: ”Om man har hållit på med en idrott, då är man van att vara i ett lag, då kanske det upplevs som positivt och kan söka sig till bygg som är ett lagarbete”. En annan deltagare konstaterar då att: ”Kanske är det enklare som kvinna i minoritet att arbeta inom yrkeskategorier där du jobbar själv, som lastbilschaufför jobbar du ju mycket själv. Det kan förklara varför andelen kvinnliga lastbilschaufförer ökar, som statistiken visar”.

Några reflektioner handlar om utrikesfödda, att i statistiken för det som köps in finns utrikesfödda i vissa kategorier, exempelvis ställningsmontage, men att byggföretagen är dåliga på att integrera utrikesfödda i de egna entreprenadbolagen. En viss utveckling upplevs: ”Tycker

ser en skillnad hos hantverkarna, nu inte lika rasistiska, accepterar mer.” En deltagare tror att en förklaring till varför det är så få utrikesfödda har med krav att göra. På ByggDialog är det ett krav att kunna prata svenska. Ett exempel finns på en kille från Thailand som höll på att inte kunna bli provanställd för att han inte kunde tillräckligt bra svenska. En deltagare konstaterar då att: ”Vi kan behöva tänka på att kanske bli bättre på engelska, vi kan inte bara säga att vi utesluter en för att den inte kan svenska, utan vad kan vi göra för att se till att personen lär sig svenska?” En annan deltagare säger: ”Man borde kunna hitta vägar, para ihop folk som är duktiga på engelska med någon som inte kan svenska, det löser problemet med språk”.

Diskussionen avslutas med att konstatera att det är nog inte helt enkelt att uppnå de 5 % som Byggnads har satt upp som mål. Till exempel hos ByggDialog, har idag tre kvinnliga lärlingar men ingen fast anställd kvinnlig hantverkare.

Hinder i byggbranschen

I diskussionen kring hinder för jämställdhet i byggbranschen och hur detta kan förbättras, diskuteras information och hur man kan nå ut till tjejer. Tillgången till information är ju den samma för alla och en deltagare konstaterar att tjejer har samma möjlighet att söka information som killar. En annan deltagare lyfter då frågan att det kanske har att göra med hur informationen är utformad, om den attraherar kvinnor eller att söka sig till byggbranschen eller inte.

Diskussion handlar också om ”magkänsla”. Vikten av att tänka normkritiskt vid rekrytering lyfts fram av en deltagare. Att inte gå på magkänsla: ”för din magkänsla säger bara att du ska välja det som du känner igen.” Gruppen ger flera exempel på att det finns mycket tyckande kring detta med rekrytering och också risker med att rekrytera på fel grunder: samt att det kan ifrågasättas varför en viss rekrytering har gjorts ”Varför anställer du inte den personen? För att den är för lik? Den kanske är kvoterad in”. Ett exempel ges från mentorprogram på Volvo Lastvagnar där det specifikt hade poängterats att det är skillnad på män och kvinnor och att det kan påverka möjligheten att utföra ett bra arbete: ”Ni tjejer har svårt: ni är inte män och ni har inte gjort lumpen”. En deltagare ger ett exempel utifrån att det finns en risk för kritik om en rekrytering inte blir bra: ”anställde en tjej för jag trodde på henne, det blev bra, men tänk om rekryteringen inte hade blivit bra?”

Övning homogenitetsstick

I reflektionerna efter övningen Homogenitetsstick diskuteras upplevelser av att inte ha tillhört en majoritet, och hur det har påverkat en. Generellt upplevs det att det är obekvämt att vara i situationer där man inte har tillhört majoriteten. Gruppen ger många exempel på sådana tillfällen. ”I vardagen känner jag inte det. Men vid ett tillfälle, var med på en tillställning i Stockholm, mingel med riskkapitalister. De pratar ett annat språk, var bara Östermalmsfolk och så vi två från Värmland. Blir svårt när de pratar om sådant man inte greppar själv. Då blev jag tyst och pratade istället bara om fyrhjulingar med min värmländska kollega. Kände att de ifrågasatte oss hårt, jag kände att det är ingen idé att jag säger något”. Så det är ju definitivt att ha ett minskat inflytande. ”Ett annat exempel från en deltagare: ”Jag har upplevt hur det är att vara i minoritet när jag pluggade utomlands. Hela klassen hade gått ihop ett halvår, och så språket...Då fick man anpassa sig.” Ett tredje exempel kommer från en annan deltagare: ”När jag har rest, åkte till ett land som är en gammal slavnation. Alla är två meter långa, alla är svarta, kvinnorna väger 150 kilo. Man blir utstirrad. Jag hade noll inflytande.” Ett annat exempel: ”Utstirrad som kvinna när jobbade på golfbanan, gick med en padda, blev utstirrad.”

Ett annat exempel handlar om byggbranschen: ”På mitt förra ställe, yrkesarbetarna blev så stressade när det kom ut en kvinnlig arbetsledare, som att det var den första tjejen de skulle prata med någonsin.”

En deltagare anser att: ”Om man börjar fokusera på olikheter, då blir det en grej. Jag tänker inte så mycket på det, jag låter det bara flyta på.” En deltagare reflekterar över homogen miljö: ”Jag uppväxt i hockeymiljö... extremt homogent! Men nu tjejer som spelar hockey, blir också en homogen grupp, betar sig extremt homogent! Jmf med friidrott, är tillsammans, åker till samma ställen, har kvinnlig och manlig förbundskapten, tränar på samma banor etc. De har kommit längre”. En annan deltagare lyfter att anpassning är ett sätt att hantera en homogen grupp: ”I en homogen grupp, då har gemensamt jargong, etc. Det är en trygghet. Om kommer in i en sådan grupp, börjar anpassa sig för att passa in. Men då missar man det unika, vad den personen skulle kunna bidra med.” Anpassning är svårt konstaterar en deltagare: ”Om jag som kvinna går in på samma sätt, om jag försöker vara tydlig, då är jag manhaftig, det upplevs inte som något positivt. Om jag är snäll, då upplevs jag som mesig. Är hela tiden en balansgång. Jag måste tänka på det, annars klampar man i klaveret”. En deltagare återkommer också till om orsaken verkligen är att det är skillnad i normer och förväntningar på kvinnor och män, eller om det faktiskt handlar om att individen tolkar någonting: ”Är det så att du som kvinna tror att du måste bete dig så, att det är kvinnorna som tror att de måste vara på ett visst sätt, fast det inte är så?” Men andra deltagare ger exempel på att vi bedöms olika utifrån kön, enligt egna erfarenheter: Ett exempel där en kvinna fått feedback av andra: ”du är för hård, för arg. Men fick då en ny chef som sa: detta hade inte varit ett problem om du var man”. De flesta deltagarna i gruppen anser att vi som individer bedöms olika, utifrån normer och när vi frångår normen blir det ett problem. Det konstateras också att det inte bara handlar om negativa konsekvenser för kvinnor: ”Problemet är att varken unga killar eller tjejer kommer vilja jobb i bygg, även killar vill ha jämlikhet, få vara sig själva”.

Övning En vanlig man

Resultatet av övningen ”En vanlig man” som genomfördes på workshop 3 hos ByggDialog med projektchefer redovisas i bilderna 8, 9 och 10 nedan. I workshop 3 användes tre kategorier i övningen: en vanlig man, en övermanlig man och en omanlig man.

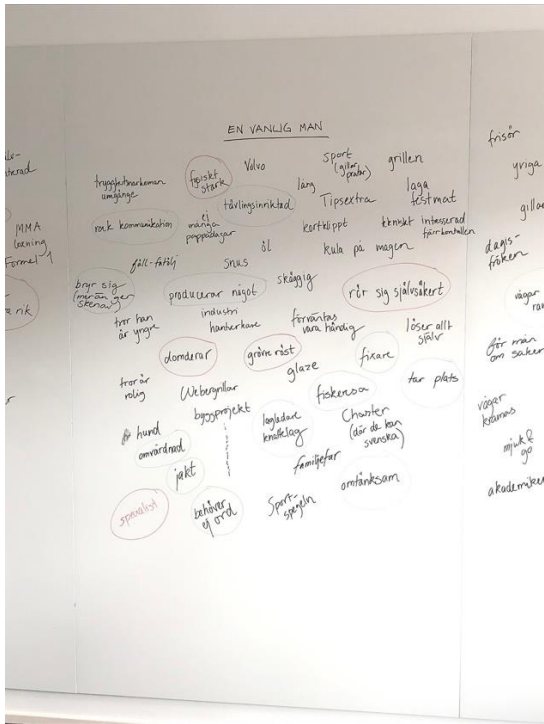


Bild 8. Workshop 3: En vanlig man

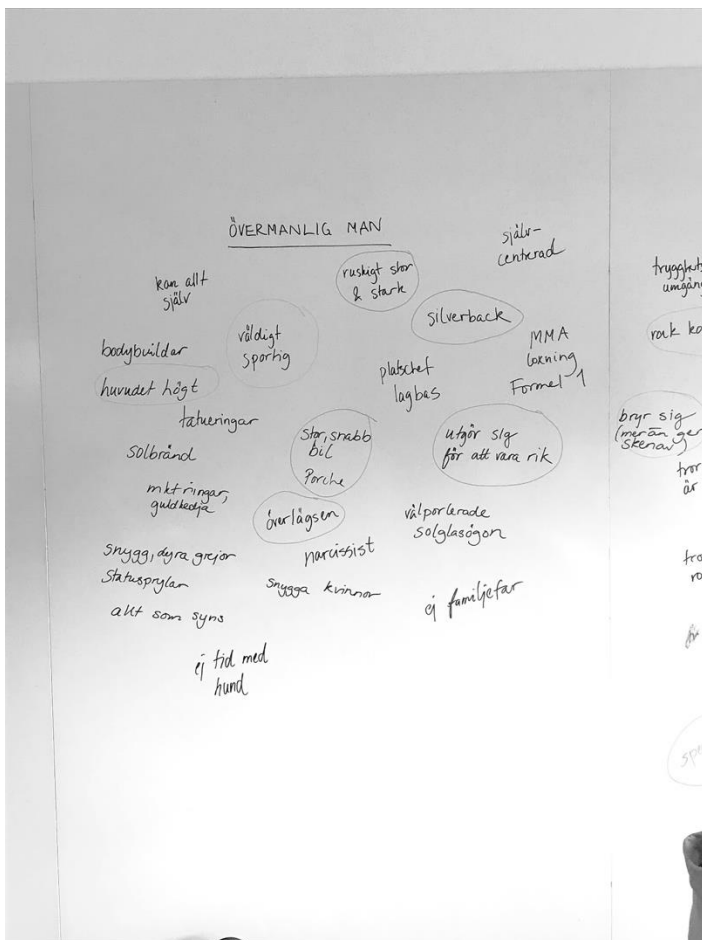


Bild 9. Workshop 3: En övermanlig man

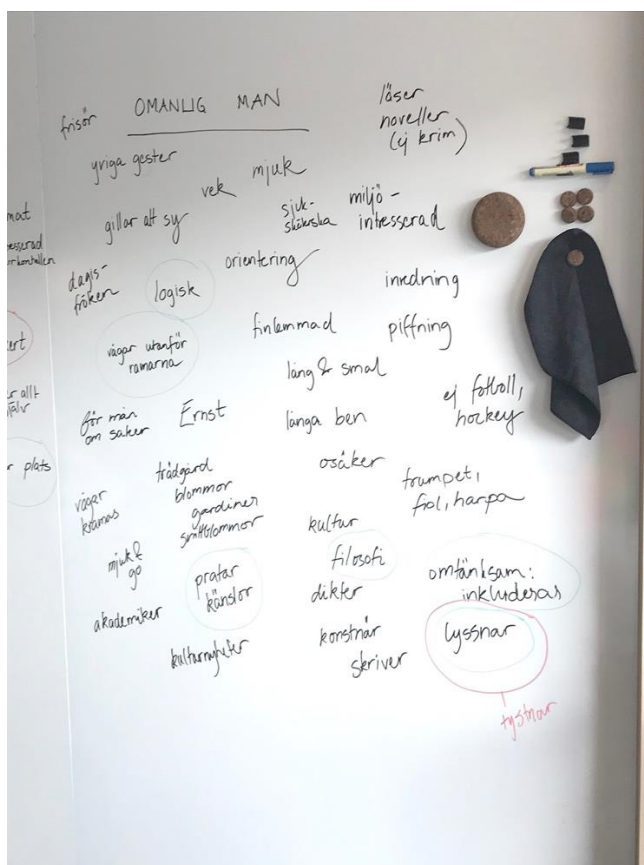


Bild 10. Workshop 3: En omanlig man

I diskussioner efter övningen "En vanlig man" reflekterar en deltagare att egenskaperna som tillhör en vanlig man inte är så positiva och "En vanlig man kanske vi stereotyperar, det sker ju ett skifte, jag vill tro att det blir bättre." En annan deltagare instämmer: "En vanlig man tenderar till att bli en negativ bild och en gammaldags bild". Deltagarna konstaterar att av det som gruppen identifierat som maktattribut hamnar de hos den övermanliga mannen och att det attribut som positiva egenskaper hos en som har makt hamnar inom kategorin en omanlig man. En deltagare konstaterar: "Det innebär att vi ger makt åt de vi inte vill ha i maktpositioner". Positiva egenskaper hos en bra kollega/vän omfattar: lyssnar bra, omtänksam, bryr sig om (ibland mer än vad vill ge sken av), vågar utanför ramarna och rak kommunikation.

Handlingsplan

När diskussioner kommer in på att ta fram en handlingsplan presenteras resultaten från workshop1 och 2. En deltagare bekräftar att många av punkterna verkligen behöver adresseras utifrån att det är illa att det ska behöva vara så, exempelvis hur ser ut i branschen: "Några killar lämnar på dagis, gör det i smyg och kommer lite sent, sniker in. Skäms lite, lyfter inte frågan, man är inte öppen med att det har att göra med att lämna barn på dagis" Gruppen tycker generellt att situationen är värre på hantverkarsidan än tjänstemannansidan: "Måste möjliggöra för hantverkarna att vara föräldrar". En deltagare lyfter att som ledare har man ett ansvar och att det också är viktigt att vara en förebild. "Ledaren måste ändra på sig i de fall"

I arbetet med att ta fram en handlingsplan för vad som kan göras på organisations-, grupp och individnivå för att öka jämställdhet och skapa ett bättre arbetsklimat identifierar projektcheferna följande:

Organisationsnivå:

- Viktigt med en övertygelse som genomsyrar: vi måste tro på arbete med jämställdhet
- Bli duktiga på att värdesätta olikheter
- Vikten av tydligt ledarskap
- Viktigt att lyfta frågorna: hur hanterar vi detta?
- Insatser i ett tidigare skede, yngre personer (långsiktigt samhällsansvar)
- Marknadsföring som är inkluderande, visa på goda exempel
- Att en kravställning har stor påverkan: ”Om beställaren värdesätter en jämställd organisation, ”då presenterar vi det”. Kan handla om bonuspoäng, subjektiv bedömning eller vara konkret i vad man efterfrågar. Ju tydligare frågan är ställd i en upphandling desto tydligare svar, men samtidigt är det viktigt med subjektivitet och att en siffra inte är enda bedömningen utan jämställdhet som en helhet”
- I samverkansprojekten kan man påverka mer (ej välja endast pris)
- Det är centralt att svara upp mot krav för att få projekt. Beställare kan använda mot entreprenör, men också när huvudentreprenör upphandlar underentreprenörer. På projektnivå.
- Krav hjälper oss att utvecklas, vi som entreprenörer måste tänka efter och möta krav
- Ju tydligare frågan är ställd i en upphandling desto tydligare svar.
- Ex. social upphandling: viktigt med uppföljning. Ska ge resultat.
- Intern resa för organisationerna att arbeta med en jämställdhetsplan
- Viktigt att låta dessa frågor kring jämställdhet och mångfald få kosta. Organisationen måste inse det. Men om det är en lågkonjunktur blir det svårare.
- Förändring kostar alltid pengar, oavsett område. Men är investeringar, leder till förbättring.
- Kan få budgetera förändringsarbete, som en bonus till anbudet

Gruppenivå

- Vara inkluderande och ta ansvar
- Utbildning på produktionsnivå
- Jobba mycket med språket
- Anpassa sig för att landa i ett sätt att vara gemensamt
- Sätta mål i projekt som handlar om jämställdhet, kan som ledare göra detta även om det inte krävs

Individnivå

- Vara inkluderande och ta ansvar
- Att bjuda in, öppna upp
- Stå upp för att varandra och markera att vissa beteenden inte är ok
- Jättestort ansvar som chef

Det betonas i diskussionen kring handlingsplan att bara ha kravställning som pappersprodukt är värdelöst. Det är inte önskvärt, får ingen effekt.

4.4 Workshop 4 Lokalförvaltningen Upphandlingsavdelning/Projektavdelning

Workshop 4 med upphandlingsavdelning/projektavdelning hos Lokalförvaltningen inleds med en presentation av nuläget i byggbranschen. Första diskussionspunkten handlar om varför det är så få kvinnor som arbetar i byggproduktion. En deltagare anser att förklaringen är att: “Branschen har ju varit stenkonservativ och haft en tråkig jargong som inte är så önskvärd”.

En annan deltagare tror att många har uppfattningen av att det är ett tungt arbete som enklast utförs av män. Då lyfts aspekten att jämförelse med tunga arbeten inom vården som domineras av kvinnliga arbetstagare. Idag finns verktyg som gör att många yrkesarbeten inte är särskilt tunga och i de fall som en snickare utför arbetsuppgifter som är för tung för vad som bör anses vara lämpligt utifrån arbetsmiljöhänsyn så ska arbetsuppgiften varken utföras av män eller kvinnor. Deltagarna konstaterar att en fördel med att få in fler kvinnor i byggbranschen är att arbetsmiljön förändras och förbättras för både kvinnor och män. En lösning som diskuteras är att kommunicera ut till kvinnor och unga tjejer att yrken i produktion inte är så tunga som omvårdnadsyrken. Genom SYO-konsulenter i skolor bör det gå att bättre nå ut till tjejer för att dela en annan bild av byggbranschen, dock behöver även SYO-konsulenter ökad kunskap och inblick i vilka delar av yrken i produktion som kan vara tunga och vilka som inte är det. Framst då eftersom också SYO-konsulenter kan ha en fördom kring att hantverksarbetet inom bygg är för tungt för kvinnor och därmed undviker att rekommendera tjejer att söka sig till sådana yrken. Sett till utbildningslängden erbjuder yrken i byggproduktion både bättre arbetsvillkor och bättre lön i jämförelse med kvinnodominerade yrken.

En deltagare har genom sin erfarenhet ute i byggproduktion uppfattningen att varje områdesgrupp har sin egen kultur men att det finns en osund arbetsmiljö för samtliga områdesgrupper, delvis som en konsekvens av att entreprenader är prispressade.

Gruppen diskuterar även att identitetsaspekten påverkar: "Kulturen på byggarbetsplatser handlar mycket om ens identitet så man kopierar andra snickare för att man vill vara snickare." Det vill säga, en konsekvens av stereotyper är att det skapas tydliga förväntningar på hur en snickare ska bete sig, se ut, tänka, med mera. Det leder till att de personer som blir snickare undermedvetet försöker efterlikna den stereotypa bild de har av en snickare vilket resulterar i att en homogen grupp skapas. En deltagare anser att det är särskilt problematiskt för unga lärlingar som söker sig till yrken i byggproduktion då de till exempel bär tyngre än vad de klarar av eftersom de tror att det förväntas av dem. Här nämner en deltagare att ett stort ansvar ligger på seniora snickare så att unga lärlingar får en realistisk uppfattning av vilka uppgifter som är för tunga för den enskilda individen. Det är viktigt att identifiera den personer som påverkar kulturen starkt och medvetandegöra personen på vilket ansvar som följer för att på så sätt påverkar kulturen på byggarbetsplatser.

Den andra diskussionspunkten handlar om varför och hur Lokalförvaltningen ska arbeta för att påverka externa aktörers jämställdhetsarbete. En aspekt som lyfts är att för att kunna påverka den kvalitativa jämställdheten i byggproduktion är det viktigt att tidigt i ett projekt lyfta ett jämställdhetsfokus. Det är också ett problem om det endast är beställaren som ska vara ansvarig kostnadsbärare i jämställdhetsutvecklingen. De fördelar som jämställdhet medför gynnar samtliga aktörer byggbranschen och deltagarna menade således att kostnaden ska bäras av samtliga aktörer gemensamt. Det är viktigt att byggbranschen inser att för att öka jämställdheten, kvalitativt och kvantitativt, så måste alla aktörer samarbeta. Det inkluderar även facken, gymnasieskolor, universitet, entreprenörer, beställare, konsultbolag, med flera.

Det projektbaserade arbetssättet lyfts fram som något som försvårar kulturförändring i byggbranschen. En deltagare reflekterar kring att: "Antingen måste projekten vara starkare och bidra mer i företaget, till exempel att många som jobbar ute i projekt också är delägare. Annars är det bara projekten som blir fokus." En annan deltagare tycker att det projektbaserade tankesättet leder till att individens fokus blir kortsiktigt och att fokus landar på att klara kraven på tid, ekonomi och kvalitet för det enskilda byggnadsverket. Den strategiska och långsiktiga utvecklingen uteblir. Flera deltagare lyfter också upp att styrelsen väljer utifrån sin sammansättning vad som ska lyftas så för att nå ökad utveckling är det viktigt att styrelsen är heterogen i sin sammansättning så att fler perspektiv beaktas vid beslutsfattning.

Gruppen anser att det är viktigt att hitta en lämplig kravformulering av jämställdhet och hur kravet kan följas. För en beställare grundar sig svårigheten i att förändringar är svåra att hålla vid liv över tid, det kräver resurser och en genomförandeplan. Organisationer behöver lägga budget för ett långsiktigt förändringsarbete så att det finns resurser att följa upp, utvärdera och förbättra över tid. En deltagare jämför med den utvecklings som har skett med miljöarbete: ”Branschen har lyckats nå förändring vad gäller miljön där stora framgångar har uppnåtts.” En annan deltagare poängterar att det är viktigt att jämställdhetskraven inte bara blir en pappersprodukt. Men en annan deltagare håller inte med: miljöarbetet var initialt också en pappersprodukt men har kommit att utvecklas över tid till att bli mer än så.

Övning homogenitetsstick

I diskussionen kring övningen homogenitetsstick lyfter deltagarna att de är mer lika än vad initialt utgick från, trots att de för att vara en beställarorganisation i byggbranschen upplever att de har en större mångfald utifrån kön, etnicitet och liknande i jämförelse med andra jämförbara organisationer och andra aktörer i byggbranschen. Flera deltagare anser att organisationer har många styrkor och kompetenser först då anställdas olikheter är välintegrerade och omhändertagna. Det är på så sätt en organisation kan nå en bra utveckling. En organisation som inte tillvaratar anställdas styrkor och kompetenser går miste om förmågan att fungera effektivt och kvalitetssäkert. Det är genom individers olikheter som utveckling uppnås och det är en förutsättning för en välfungerande organisation. En fördel med homogena grupper kan och andra sidan vara ökad gemenskap och trygghet då ens identitet speglas i kollegor och på så sätt förstärks. Men samtidigt är det till en organisations nackdel utifrån utvecklingsförmåga.

Kravställ jämställdhet i upphandling: begära lagstadgad dokumentation avseende aktiviteter kopplade till diskrimineringsgrunderna

Utifrån presentation kring hur kravställning med avseende på jämställdhet kan används, vad lagen säger och ett inspirationsexempel från Växjö kommun diskuteras för- och nackdelar med att begära lagstadgad dokumentation aktiviteter kopplade till diskrimineringsgrunderna. En deltagare poängterar att små, medelstora och stora företag har olika förutsättningar för att arbeta med aktiva åtgärder. Det är viktigt att säkerställa att konkurrensen sker på rättvis grund vid anbudslämning. En projektdeltagare förtydligar då att förslaget för Lokalförvaltningen som omfattar att begära in lagstadgad dokumentation berör dokumentationen av aktiva åtgärder från de företag som har 25 anställda eller fler, då det är vad lag (2016:828) kräver idag. Dokumentationen ska varken utvärderas eller bedömas till en början. En deltagare lyfter att det för en beställare är viktigt att inte riskera att anbud uteblir på grund av att det ställs för höga krav men att det lagstadgade kravet på dokumentation av aktiva åtgärder bör vara ett rimligt första steg för en offentlig beställare att begära in vid anbudslämning.

4.5 Workshop 5 Lokalförvaltningen Upphandlingsavdelning/Projektavdelning

Under workshop 5 med Lokalförvaltningen Upphandlingsavdelning/Projektavdelning diskuteras hur Lokalförvaltningen utifrån en handlingsplan för kan arbeta med kravställning på jämställdhet. Handlingsplanen omfattar fyra steg.

Steg 1: Aktiva åtgärder: begära lagstadgad dokumentation

Diskussion pågår inom Lokalförvaltningen kring processen att kravställa med avseende på jämställdhet och begära lagstadgad dokumentation. Detta är ett första steg bland aktiva åtgärder. Hos gruppen finns en viss osäkerhet kring hur detta kan genomföras och några

aspekter som måste beaktas identifieras. Centralt är att om Lokalförvaltningen ska ställa krav med avseende på jämställdhet måste det också säkerhetsställas att Lokalförvaltningen kan följa upp dessa, både på rätt sätt och att resurserna för detta finns. Redan idag krävs det in väldigt mycket i upphandlingarna. Gruppen konstaterar att om Lokalförvaltningen ska kunna ta in anbud med krav på att jämställdhet adresseras så måste Administrativa föreskrifter (AF) göras om. Dessutom, detta går inte att genomföra utan förankring i förvaltningsledningen, vilket är en process i sig att få till den förankringen.

Gruppen har som ett förslag att staden kan göra detta i sina upphandlingar. Det skulle nog få god effekt. Man kan även tänka sig att även om staden begär in så finns det en poäng i att Lokalförvaltningen också begär in dokumentation. Men kräver noggrant övervägande så att det inte blir ett dokument för mycket. Att kräva in lagstadgad dokumentation är inga problem, bara att skriva in i AF-delar. Det kommer ju ständigt nya lagkrav som måste tas hänsyn till. Men det måste tas om hand när har begärts in.

Gruppen anser entydigt att om Lokalförvaltningen kräver in dokumentation så får det effekt hos entreprenörerna. Att kräva in dokumentation av jämställdhet visar att Lokalförvaltningen lyfter frågan, det skapar medvetenhet hos entreprenörerna. Finns mycket lagstadgat som krävs in och det skapar mer incitament hos leverantörerna att leverera det. Gruppen bedömer att kräva in dokumentation är vägen framåt för att driva förändring och uppnå ökad jämställdhet. En viktig aspekt är om detta ska gälla alla entreprenader, kanske ska det inte omfatta alla från den allra minsta entreprenad till den största. Dessutom, en viktig del att reflektera över är om anbud ska förkastas om de inte uppfyller exempelvis kraven på dokumentation. Det blir snarigare för entreprenörerna att lägga anbud om kravet på dokumentation införs, och Lokalförvaltningen vill ha in många anbud. En väg framåt kan vara att satsa på större entreprenader, paket, där det finns mer utrymme och också är mer omfattande utvärdering av anbuden.

Lokalförvaltningen har flera pågående program, kan i dessa forum ställa frågor till entreprenörerna om hur de arbetar med jämställdhet. Det kan ge kunskap som kan användas i upphandling av nya projekt. Men inget arbete kring detta är planerat i dagsläget, men kommer så klart fler projekt och projekt av större storlek. Där kan arbetet påbörjas att lära sig mer om hur entreprenörerna arbetar med jämställdhet.

Finns en likhet med processen när Lokalförvaltningen skulle börja kräva in social hänsyn. En viktig lärdom från den processen är att det krävs oerhört mycket information för att entreprenörer ska förstå vad Lokalförvaltningen menar och vad som efterfrågas i förfrågningarna.

Om detta ska testas och köras på några projekt, då bör det vara med på den informationsträff som Lokalförvaltningen har för leverantörerna. Generellt behöver Lokalförvaltningen bli bättre på att informera om vad som kommer att krävas i anbuden. Exempelvis hur arbeta med avfallet, även ny lagstiftning med avseende på dokumentation av det vi bygger in i byggnaderna. Kommer hela tiden nya saker för leverantörerna att hantera. Ju mer stöd Lokalförvaltningen kan ge, desto bättre. Anbuden blir då också bättre och i förlängningen uppnås de mål, exempelvis miljömål, som eftersträvas.

Gruppen enas om att bra uppföljning och bra stöd är centralt. Finns bra exempel att lära av inom kravställning kopplat till miljö som har kommit långt. De som arbeta med området miljö är till exempel ute hos entreprenörerna och visar och utbildar.

Gruppen tycker också att det är en bra idé att ”benchmarka” Växjö kommun som kravställer med avseende på jämställdhet. Att lära av Växjö kommun och vad de har haft för utmaningar och vilken framgång som har uppnåtts. Lära av deras process, hur påbörjades arbetet exempelvis. Lokalförvaltningen träffar gärna Växjö kommun för att lära sig av dem. LOU innehåller ju redan mycket krav. Växjö kommun har även arbetat hårt med träbyggandsstrategi, måste ha mycket tankar om vad det får effekter på marknaden, hur det påverkar när man inför så tydliga mål. Lära av det!

Finns absolut ett intresse hos Lokalförvaltningen att kravställa jämställdhet, men hur det ska göras är den stora frågan. En viktig del är att Lokalförvaltningen behöver veta hur exempelvis Växjö kommun har gjort för att lära sig och ta del av deras erfarenheter. Växjö kommun har ju också höjt kraven och kravställer inte längre utifrån att begära in en jämställdhetsplan utan kräver nu redovisning av aktiva åtgärder.

Gruppen tycker att det är viktigt att Lokalförvaltningen har ett möte med Göteborgs Stads inköp och upphandling (INK) kring jämställdhet för att diskutera hur de ser på frågan och hur (om) de arbetar med frågan. INK har exempelvis ramavtal på bodar. När upphandlar bodar, behöver lösningar där har separerade duschtrymmen för män och kvinnor. Intressant att veta hur leverantören Cramo ser på detta, om de har någon tanke kring detta när de bygger nya bodar och om de därmed arbetar med att ta fram mer flexibla och inkluderande lösningar. Cramo levererar det kunderna vill ha. Om tillräckligt många efterfrågar något, då blir det också enklare att hitta sådana lösningar för de utvecklas, erbjuds och blir tillgängliga. Men gruppen påpekar också att Cramo som är en stor leverantör borde också vara mer progressiva själva.

INK har också alla hantverksavtalen. Om de får direktiv kring jämställdhet från Göteborgs stad, då kommer frågan om jämställdhet från flera håll och gruppen tror att INK säkert ställer sig positiva till detta. Kontakt skulle kunna tas med någon i gruppen som arbetar med social hänsyn, alternativt att hållbarhetschef kan vara en bra ingång. Vid kontakt med INK kan man också fråga om Göteborgs Stads plan. Hur den har arbetats in hittills, exempelvis vilka aktiviteter som har utförts. INK är ju ansvariga för stadens inköpsarbete och inköpsstrategi, ska ta ansvar för detta. De har också övergripande koll. Lokalförvaltningen kan ju informera dem om vad som skulle kunna göras med avseende på jämställdhet utifrån Lokalförvaltningens områden. INK utbildar också leverantörerna, kan vara ett sätt att sprida informationen. De träffar också leverantörerna mer än vad Lokalförvaltningen gör, de har till exempel fler entreprenörträffar. INK sköter alla ramavtal plus ramavtal för kranskommuner och alla bolag (ex. Framtiden) så är en stor och viktig del.

I en process att kravställa jämställdhet finns likheter med hur det gick till när påbörjade kravställning med avseende på kvalitet. I början skickades detta inte med i anbudet utan fick redovisas när Lokalförvaltningen hade träffar med entreprenörerna för att de inte skulle missa att skicka med och för att stötta om de skapade problem med anbudet. Ett sådant förfarande innebär fortfarande att kvalitet bara är en pappersprodukt. Om gör som miljögänget, det vill säga är ute och kollar på plats, då får det nog större effekt. Erfarenheten i gruppen är att i granskning av anbudet har Lokalförvaltningen läst många kvalitetsplaner som har kokats ihop på plats och inte innehåller särskilt mycket substans.

Sammantaget konstaterar gruppen att Lokalförvaltningen behöver mer input innan man går vidare i processen och tar beslut om/hur kravställning med avseende på jämställdhet ska implementeras. Behöver lära av andra, exempelvis Växjö kommun och föra en dialog med INK för att kartlägga möjligheter. Är en resa att göra om ska kravställa jämställdhet.

Steg 2 Uppföljning av aktiva åtgärder: dokumentation

Med avseende på när kravställning jämställdhet kan implementeras konstaterar gruppen att det inte krävs så mycket av Lokalförvaltningen om det handlar om att kräva in information. Men arbetet är avhängt hur Lokalförvaltningens ledning agerar, om de pekar med hela handen. Exempelvis hur detta med miljö har accelererat, där tydligt att ledningen har pekat med hela handen. Att det kommer uppifrån från ledningen är helt avgörande. Dessutom måste det skapas utrymme för kompetensutveckling och avsättas resurser. Detta är inget som medarbetare kan göra själva. Handlar om att kompetensutveckla personalen. Det bedöms att hela processen kan handla om en resa på 2-5 år. Till viss del adresseras jämställdhet redan idag, normkritik används, exempel är utformning av lokaler. Möjligtvis går det att länka ihop detta, att insatser inom utformning kan kopplas ihop med jämlik byggproduktion.

Gruppen enas om att jämställd byggproduktion ska vara en strategisk fråga, då finns möjligheten att skapa utrymme i organisationen för frågan. Ska lyftas upp i målarbetet. Inte alls omöjligt att uppnå, men jättesvårt att bedöma hur långt tid en process för införande av kravställning jämställdhet uppnås. Kompetensutveckling är en budgetfråga. Kompetensutveckling är nödvändigt för att göra något vettigt av detta.

Steg 3: Begära en jämställdhetspolicy

Att begära en jämställdhetspolicy är fullt möjligt enligt direktiv för LOU-upphandling utfärdade av SKR. Även här är en tänkbar möjlighet att INK provar detta. Lokalförvaltningen kan också begära att entreprenörerna ska ha en jämställdhetspolicy. Göteborgs stad har ju en "Plan för jämställdhet 2019-2023", som är en övergripande jämställdhetsplan antagen av kommunfullmäktige den 31 januari 2019. Planen omfattar ett service-, medborgar- och arbetsgivarperspektiv. Men Lokalförvaltningen har ingen policy. Gruppen påpekar att det inte känns rätt att Lokalförvaltningen ska begära in jämställdhetspolicy hos leverantörerna om de inte själva har det. Men och andra sidan är inte Lokalförvaltningen ISO-certifierade men det begärs in hos leverantörerna, så Lokalförvaltningen kräver mycket av sina leverantörer. Kanske är det också så att en plan är mer intressant än en policy utifrån att det centrala är hur målen och policyn ska uppnås.

Även här finns aspekten av ett stort spektrum av leverantörer. De större bolagen har en organisation som kan arbeta med frågor kopplade till jämställdhet. Men den lilla entreprenören (som mindre räknas under 25 anställda) och även de som räknas som medelstora har många yrkesmän (exempelvis snickare), Dessa drivs i princip som ett litet företag, har ju kanske inte ens uttalade strategier överhuvudtaget. De arbetar efter projekt in, projekt ut. Men kanske höjs kompetensen hela tiden, att de idag som driver mindre bolag har mer kompetens. Gruppen är eniga i att det viktiga här är att de små bolagen inte diskrimineras. De behöver mera stöd. Viktigt att inte lägga för höga krav överlag och extra viktigt att kartlägga vad de är för typ av krav som de mindre bolagen överhuvudtaget kan hantera. Kan vara bra att börja med några krav för att skapa tillväxning.

Steg 4: Könsuppdelad statistik med jämställdhetsanalys

Gruppen upplever att könsbaserad statistik är relevant. Frågan är hur Lokalförvaltningen ska göra detta. Statistiken måste knyta an till det som görs inom företaget. Viktigt att Lokalförvaltningen börjar föra dialog med leverantörer och entreprenörer där fokus ligger på byggledare. Idag begärs det in olika statistik, används olika kravställning i olika projekt. Har bland annat att göra med storleken på projekt. När det gäller miljö kravställs dokumentation

med avseende på vad som byggs in i byggnader, ekonomiska värden, även avfall (men inte så utbrett), men måste visa statistik, kopplar till miljöfrågan.

Diskussion uppstår också kring målarbete och policy. En deltagare reflekterar över att det också är viktigt att fundera på om en avsikt är att följa en trend. Om Lokalförvaltningen sätter mål inom områden de vill bli bättre på behövs indikatorer. Vad är egentligen en bra indikator för jämställdhetsarbete? Är det exempelvis könsuppdelning? Då möjligt att följa utveckling över tid. Även, om utbildar leverantörer inom detta, får det någon effekt över tid? Hur ska informationen samlas in, hur ska det mätas? Samla statistik är också en resursfråga. Om uppdelningen till exempel handlar om kön, då måste vi fokusera på de som arbetar ute i bygget, inte ha med alla i projektet för då arbetar ju fler kvinnor eftersom de är överrepresenterade på beställarsidan. Det är också svårt att analysera på enskilt företag, analysen bör täcka mer på branschnivå. Kanske går det att koppla till psykosocial arbetsmiljö. Lokalförvaltningen är långt ifrån att mäta i projekten om de inte har ett specifikt mål de vill fylla. Exempelvis så mäter Lokalförvaltningen avfallsstatistik för att de har ställt ett krav på det. Vilka krav som ställt är också kopplat till om Lokalförvaltningen har krav på sig från nämnden och krav på att rapportera tillbaka med avseende på hur väl Lokalförvaltningen når målen. Så att mäta i projekten kopplar till hur Lokalförvaltning är styrda utifrån uppsatta mål hos nämnden.

Gruppen anser att mål från Göteborgs stad oftast inte är tillräckligt starka. Handlar mer om frågan om det finns policy eller inte. Finns generellt många planer som tas fram av staden som alla ska följa, men är mycket politiskt. Verksamheterna väljer att fokusera olika mycket på olika frågor, då upp till varje nämnd vad fokusera på. Beror av vilka politiker som sitter i den nämnden, exempelvis med miljönämnden. Där är en miljöpartist ordförande, påverkat starkt att arbeta med miljö. Om en förvaltning kommer tillbaka och säger de inte har nått så långt med avseende på målen, blir responsen att antingen får de göra om och göra bättre eller så får det inte konsekvenser om nämnden bedömer att det inte är så viktigt.

Utifrån att det sätts väldigt många mål är det varje år en kamp att ta alla dessa mål från nämnd och andra aktörer och ta hänsyn till vad Lokalförvaltningen själva bedömer att de vill utveckla, för att sedan konkretisera det till något Lokalförvaltningen kan arbeta med. Hittills sett blir detta alldeles för mycket, hade fått 15 mål från nämnden och 5 egna, innebär att skriva många planer och alla får plocka därifrån utifrån vad som verkar rimligt eller genomförbart. Nästa år kommer kanske frågan om fossilfritt Göteborg, det är också en plan. Men hur ska Lokalförvaltningen utifrån sin roll uppnå detta?

Viktigt också att hålla ett arbete med en fråga, exempelvis jämställdhet, vid liv. Via engagemang går det att påverka som en helt vanlig medarbetare. Alla kan vara delaktiga i målarbete och också ställa krav uppåt, ställa frågan till ledningen hur Lokalförvaltningen arbetar med detta. Lobbyverksamhet med kollegor ska inte underskattas, möjligheten att hjälpas åt. Om allt hanteras utifrån toppstyrt uppifrån och ner, då har en sällning skett utifrån vad ledningen tycker är viktigt. Även medarbetare kan påverka nerifrån och upp med olika initiativ och att ställa krav. Frågorna kan drivas från olika håll, skapar utveckling och förändring.

Diskussion om förslag på åtgärder, reflektioner utifrån vad som kommit fram i workshops hos ByggDialog

Gruppen konstaterar att när Lokalförvaltningen representeras är det i princip bara kvinnor. Detta påverkar statistiken i projekten med avseende på kön. Med avseende på ByggDialog (om projektering tas bort) är siffran snarare ca 3 procent kvinnor i byggproduktion, och då har ändå

ByggDialog mer än 20 procent kvinnor som tjänstemän, men det vill säga, få kvinnor arbetar i i produktionen. Här bör man sträva mot en kritisk massa, bör kanske vara 30 procent, i alla led i kedjan. Viktigt att nå hela kedjan.

Utifrån riskbedömning är det lika naturligt att hantera detta som andra risker.

ByggDialogs erfarenheter är att när det har informerats i projekten (i produktionsfas) med avseende på jämställdhet så har ämnet medvetandegjorts. Effekten blir att det pratas om frågan, blir reflektioner och medvetenheten om eget beteenden ökar.

Gruppen identifierar att arbetsmiljöansvar psykosocialt är nog ett smart sätt och en väg framåt är att försöka integrera jämställdhet i det. Men stort behov av kompetensutveckling. Utifrån workshops på ByggDialog kom förslaget att Lokalförvaltningen kan mäta som ett verktyg, inte bara ha krav men också mäta, ha ett index att följa. Arbetsmiljöverket mäter på företagsnivå. På ByggDialog idag mäts "mjuka värden" endast i samverkansprojekten, eftersom det som mäts är samarbetet, går hand i hand med trivsel etc.. Är varje arbetsgivarens ansvar att arbeta med detta, Lokalförvaltningen följer inte upp detta. Men gruppen ställer sig frågan om man kan gå via arbetsmiljöplanen, kan man jobba in det psykosociala i det, att måste göra en riskbedömning med avseende på det. Om involverar i arbetsmiljöplanen, kan man kravställa det?

Utifrån föräldraskap är responsen från Lokalförvaltningen att det är till stor del kulturfråga. Om kan förbättra detta blir föräldraskapet en icke-fråga, så upplevs detta på Lokalförvaltningen. Lokalförvaltningen är en bra arbetsgivare på det sättet, utgår från att alla ska vara bra föräldrar. Gruppens upplevelse är att det stora problemet är för mycket machokultur. Rollen som platschef var äldigt ansvarsfull, förväntan att vara med från dag 1 till slutbesiktning. Samma med avseende på projektledare, den äldre varianten, startar sitt projekt, arbetar med det i åtta år. Rimmar inte med vår tid, många byter arbete, roller, tar föräldraledigt etc.

Gruppen uppfattar att det är stora problem på bygggymnasiumutbildningarna. Många tjejer hoppar av och trakasseras. Finns ett stort behov av att synliggöra normer och beteenden, går inte att förändra om inte utgår från att vi förstår att vi gör skillnad på tjejer och killar. Normkritik är ett bra verktyg som ska genomsyra organisationens alla aktiviteter.

Gruppen anser att Lokalförvaltningen absolut kan påverka leverantörer och finns olika sätt att göra detta. Man måste börja någonstans. Om tar in policy, det är en plan, då adresseras detta och utvärderas. Att ha med jämställdhet och "uppförandekod" på arbetsplatsintroduktionen som ByggDialog provat är en bra idé. Måste ha rätt kompetens för att göra detta, krävs att någon driver det arbetet och faktiskt också gör det.

Måste försöka arbeta med mer kompetensutveckling, samverkan mellan olika organisationer. Lokalförvaltningen ska definitivt arbeta med detta. Men det anses viktigt att exempelvis Byggföretagen tar ett ansvar, de borde ha en hands-on utbildning som de kan dra för sina medlemmar.

Om en beställare börjar ställa krav upptäcker entreprenörerna kanske att de inte får några uppdrag och då måste de hantera frågorna, är en pådrivare eftersom det handlar om kontrakt och pengar. Frågan är var ribban ska sättas. Tröskeln behöver inte vara så hög ibland för att få effekt. Exempelvis med Bisfenol, när förbudet kom slog det ut hela marknaden, slog ut alla

företag utan ett, men efter ett halvår hade alla produktutvecklat något annat. Så krav och regleringar skapar stora drivkrafter.

Gruppen tycker det är bra att ha en handbok. Då kan man ha med den i handlingarna, kan ha med i handlingsförteckning som bilaga när annonserar. Men måste finnas stöd till hur entreprenörerna ska klara kravet. Lokalförvaltningen kan utforma ett sådant underlag. Detta kan användas och presenteras vid olika forum. Men måste utbilda projektledare hos Lokalförvaltningen så att de kan stötta leverantörerna. Viktigt också att Lokalförvaltningen fortsätter påminna sig om att jämställdhet faktiskt är lagkrav, att Lokalförvaltningen ska uppfylla lagen. Eftersom det finns som lagkrav finns det ju också alltid en orsak till varför det är ett lagkrav. Att få in ny medarbetare är också viktigt, måste förändra sitt sätt att vara och agera som organisation, det gäller alla organisationer.

Om har med ett dokument som adresserar jämställdhet i upphandling så måste det också motiveras varför detta finns och varför det ska ingå. Gruppen tycker att det är centralt att motivera och skapa intresse för jämställdhetsfrågan, lyfta fördelarna med att öka jämställdheten om inte organisationerna begriper det själva. Erfarenheterna är att entreprenadföretagen helst bara vill bygga, de hanterar inte dessa frågor i sina organisationer i någon större utsträckning.

Alla parter, beställare, entreprenör, fackförbund etc. borde gå samman och synliggöra. Finns goda exempel, exempelvis Brixly körde en riktad rekryteringskampanj när behövde anställa folk. Måste finnas en tydlig vilja, hjälpas åt. En debatt och ett arbete kring hur man ska komma framåt. På Lokalförvaltningen har det endast gjorts lite i dessa frågor, hade hjälpt om hade samverkat mer.

Sammanfattningsvis anser Lokalförvaltningen att första steget är att göra en omvärldsbevakning genom att kontakta Växjö Kommun och INK för att skapa ett bra underlag. Sedan måste detta nå ledningsgruppen, ta upp frågan med dem. Projekten får inte ta beslut längre, måste ha med ledningen. Finns möjligheten att göra pilotprojekt, men det måste förankras i ledningen. Viktigt att presentera något konkret till ledningen: Lokalförvaltningen har sett detta, vill uppnå detta, presentera ett förslag och klargöra att de vill testa i ett pilotprojekt för att sedan utvärdera.

5. Analys workshops

Detta avsnitt innehåller en analys av resultaten från de workshops som hållits hos ByggDialog och Lokalförvaltningen. Inledningsvis analyseras materialet från ByggDialog utifrån homogenitet, strukturer och kultur, efterföljt av normer och stereotyper. Handlingsplaner hos ByggDialog behandlas därefter. Avsnittets sista analysdel fokuserar på Lokalförvaltningen.

5.1 Analys ByggDialog: homogenitet, strukturer och kultur

Analysen av homogenitet, strukturer och kulturer inleds med yrkesarbetarnas perspektiv och erfarenheter. Därefter behandlas plastledningens erfarenheter och perspektiv och avslutningsvis är det erfarenheter och perspektiv från projektchefer som är i fokus.

Analys utifrån yrkesarbetarnas erfarenheter och perspektiv

Gruppen yrkesarbetare bekräftade att en anledning till att byggproduktion avskräcker kvinnor från att söka sig hit kan vara delvis machokultur. Med avseende på att byggproduktion är ett tungt arbete så anges det först att det är den orsaken till att tjejer inte söker sig till hantverksyrket inom byggproduktion, men efter närmare reflektion och diskussion så konstateras det att arbetet inte behöver vara tungt, att det finns mycket hjälpmedel och att man ber varandra om hjälp om det behövs. Speciellt i större projekt finns det mycket hjälpmedel och det är sällan något problem att få ta in hjälpmedel i projektet om det behövs. Detta bekräftar att det finns en oriktig bild och kunskapsglapp mellan allmänhetens bild av hantverksyrket och den verkliga förutsättningar, samt om kvinnors styrkemässiga förmåga.

Yrkesarbetarna konstaterade att det krävs fler kvinnor ute i produktion för att det inte ska bli så "killigt" och för att undvika att en viss jargong skapas. I nuläget känner yrkesarbetarna en trygghet i att arbetsgruppen är homogen och de är medvetna om att de förstärker varandras "killiga" beteenden och intressen. De nämnde att vanliga samtalsämnen i arbetsgruppen var skogsmaskiner, bilar, idrott och liknande. Enligt deltagarna så behöver flera kvinnor börja arbeta på ett bygge samtidigt för att det ska bli en förändring i beteende och kultur bland de manliga yrkesarbetarna. Men det finns också en motvillighet till att anpassa det egna beteendet, kvinnor fick gärna komma till byggbranschen, men då gärna om de hade har "manliga intressen" vilket de tyckte var lättare. Det nämndes exempelvis "jag hade blivit less på att sitta och prata om hundvalpar hela dagen", vilket tyder på en stereotypisering: att kvinnor är på ett visst sätt, annorlunda från män, och en fördom om att det är typiskt kvinnligt att exempelvis prata om hundvalpar. Exempel med hundvalpar visar på att det sker en sortering av kvinnligt och manligt och i det här fallet är intresset för hundvalpar inte förenligt med "byggarbetarens identitet". Fördelen med fler kvinnor och en mindre homogen arbetsgrupp ansågs vara en lugnare kultur och förbättrad jargong. För att få kvinnor att känna sig som en i arbetsgruppen i tidigt skede föreslog deltagarna gemensam aktivitet, såsom en grillkväll med teambuilding, det vill säga en sådan aktivitet som de tillsammans bekräftar att de gillar.

Yrkesarbetarna visar på en bred förståelse för att kvinnor möter motstånd, exempelvis att de hört om arbetsgivare som inte anställer kvinnor i barnafödande ålder. De upplever också att många kvinnor känner ökad press, inte minst de kvinnor de mött som arbetade gravida. Ansvar för att förbättra detta anser sågs inte hos yrkesarbetarna ligga hos dem själva, utan hos någon annan, exempelvis ledningen. Yrkesarbetarna anger också att många av dem hade varit öppna för att stanna hemma på föräldraledighet om det vore så att deras partner tjänade lika bra som dem. Det finns alltså ekonomiska hinder som härrör från jämställda löner på en samhällsnivå.

Analys utifrån plastledningens erfarenheter och perspektiv

Gruppen plastledning blir medvetna om att de har mycket gemensamt och att de är en mycket homogen grupp genom övningen homogenitetsstick. Övningen bidrar på så sätt till att medvetandegöra något som annars inte reflekteras över. En homogen arbetsgrupp ansågs vara negativt för den personliga utvecklingen hos anställda då en inte träffar personer som får en att tänka och reflektera utanför sitt perspektiv. Men samtidigt upplever representanter för gruppen plastledning att om en tillhör en homogen grupp så medför det vardagsmakt, det vill säga, för dem själva finns det positiva aspekter. De kunde se sin roll i att diskriminera ex. när en homogen grupp i sig kan vara exkluderande för personer som skiljer sig från gruppen, vilket tyder på medvetenhet hos gruppen. Ledarskap i en homogen arbetsgrupp ansågs också bli begränsat då det blir ett smalt ledarskap som är anpassat efter en liten grupp individer. Deltagarna reflekterade över att en ledare som är heterogen i sin arbetsgrupp utifrån kön möter ett visst motstånd initialt och måste hantera arbetsplatskulturen för att nå förändring, vilket är tidskrävande och försvårar ledarskapet. Att vara kvinnlig chef på ett bygge eller att ha ett mer "kvinnligt ledarskap" ansågs kunna vara en större utmaning jämfört med en traditionell manlig chef. Fördelen med homogen arbetsgrupp ansågs vara att det är bekvämt och det är enkelt att komma överens, vilket bland annat kan leda till snabbare processer.

Enligt representanterna för plastledning så är machobeteenden hos män ute i byggproduktion ofta en konsekvens av att männen faller in i den homogena arbetskultur som råder, trots att de har ett annat beteende och andra värderingar som är mindre macho utanför sin arbetsplats. Detta bekräftar att machokulturen är ett påklätt beteende som inte finns hos individer utan anpassas efter grupp i att uppfylla en "byggarbetar-identitet/norm". En kvinnlig deltagare lyfter att hon undviker att ta upp och problematisera situationer/kommentarer som är diskriminerande kopplat till kön då hon är ensam kvinna. Detta eftersom hon inte kan dela erfarenheten med någon av de manliga kollegorna och de saknar förståelse för upplevelsen då de befinner sig i en gynnsam situation och miljö. Copyingstrategin i detta avseende blir att inte säga något, likt de andra som inte upplever detta, och anpassa sig. Att de (i detta fall männen) inte reagerar kan delvis förklaras med att en normativ person som inte har egen erfarenhet av ett beteende i samma utsträckning därmed inte heller uppmärksammar detta. Man är alltså otränad i att vara uppmärksam på att andra kan ha en skild upplevelse från en själv, av samma situation. När ett agerande uteblir, till exempel en markering mot ett olämpligt beteende kan en förklaring vara kunskapsbrist om hur man kan bemöta "situationer" och "kommentarer" på ett effektivt sätt. Det kan också bero på kunskapsbrist i vad som är olämpliga "situationer" och "kommentarer" kopplade till exempelvis diskrimineringsgrunder eller psykosocial arbetsmiljö. Att inte bli bemött och få respons kan upplevas som en typ av tystnadskultur och är ett exempel på hur isolerad en person kan bli när man inte kan dela erfarenheterna i gruppen.

Det finns en god förståelse för att det finns brister med avseende på jämlikhet och flera exempel ges. Uppfattningar som att "män blir chefer direkt i kvinnodominerade yrken", "att det pratas illa om kön, religion etc" och att "måste vara supertufft att komma in i en manlig grupp som kvinna och bli accepterad" signalerar tydligt att gruppens gemensamma uppfattning är att det finns problem med jämlikhet och jämställdhet och att vi verkar i strukturer som inte är jämlika utifrån kön och övriga diskrimineringsgrunder.

Analys utifrån projektchefers erfarenheter och perspektiv

Projektcheferna reflekterade kring att en homogen grupp har ett likvärdigt perspektiv på saker och ting och blir bekväma, utmanar inte sig själva och varandra, håller tillbaka utveckling och rekryterar individer som passar in i den homogena sammansättningen. Det är till en organisations nackdel. Fördelen för individerna i den homogena sammansättningen är att det

uppnås en trygghet när en omger sig med individer som är likasinnade. Deltagargruppen lyfte att en annan fördel med homogenitet kan vara att en homogen arbetsgrupp arbetar mer effektivt då det är initialt lätt att komma överens i en homogen arbetsgrupp. Men genom att låta en heterogen arbetsgrupp hitta ett arbetssätt som fungerar så kan den heterogena gruppen bli likvärdigt eller mer effektiv jämför med en homogen arbetsgrupp. Det är således tydligt att det finns en medvetenhet kring för- och nackdelar med heterogena respektive homogena grupper.

Utifrån diskussionen med projektchefer framkommer fler exempel på att det är skillnad på förutsättningarna för kvinnor och män på arbetsplatsen. Exempelvis hur kvinnor känner att de måste bevisa att de är bättre, att kvinnor blir bedömda utifrån en roll som då förväntas anta. De nämndes också att de ofta förväntas vara på "ett särskilt vis", dvs ett det finns outtalade förväntningar på hur en kvinna ska vara exempelvis: ordentlig, trevlig men inte manhaftig. Detta bekräftar det många studier visar, att vi kodar efter kön, att förväntade beteenden inte är något som bara subjektivt upplevs. Men under diskussionen möts detta också med oförstående: "jag upplever inte att jag gör skillnad på kvinnor och män" och "är det inte bara något ni (kvinnor) upplever?" Det vill säga, personens egen upplevelse av att det inte görs skillnad på kvinnor och män får företrädare framför kunskap som påvisar att en sortering är inbäddad i strukturer och kultur. Samma person upplever samtidigt att det är skillnad på kön, i en reflektion över hur de egna barnen (pojke och flicka) är olika.

Detta styrker att ojämlik behandling är undermedveten. Alla upplever inte att det är skillnad eller förstår skillnaderna, inte ens när någon i omgivningen förklarar med flera exempel utifrån erfarenheter av särbehandling. Om man själv är norm och inte upplevt skillnaderna i bemötande, så är det så pass svårt att ha förståelse i den grad att en till och med motsäger huruvida en sortering efter kön görs. Jämställdhet kan således upplevas provocerande eftersom det kan rucka på en persons världsbild där det ingår att personen inte gör skillnad på kön och att sådant mönster och beteenden då inte heller existerar. Detta är en ekvation som inte går ihop: om det är givet att man inte behandlar personer olika på grund av kön går inte ihop med att samtidigt förvänta sig olika utav könen, det borde ju inte existera någon skillnad? På samma sätt går inte heller ekvationen ihop att utgå från att det är skillnad på egenskaper och intressen mellan könen men samtidigt hävda att kvinnor och män behandlas lika.

Exemplet ovan illustrerar väl varför det blir problematiskt att nå förändring med avseende på jämställdhet när instinkt eller känsla kring "hur saker är", får företrädare framför kunskap baserad på vetenskap. Det är alltså centralt att öka kompetensen kring jämställdhet, för enda sättet att bemöta "tycka och tro" är att "kunna och veta". Studien bekräftar på så sätt tidigare forskning: att maktstrukturer och könsdiskriminering inte alltid och för alla är uppenbart synliga utan är socialt inlindat och kräver kunskap för att synliggöras.

5.2 Analys ByggDialog: normer och stereotyper

Övningen En vanlig man påvisar skillnader mellan grupperna yrkesarbetare, platsledning och projektchefer då utfallet skiljer sig mellan de olika grupperna. Representanter av yrkeskategorin platsledning och projektchefer var utmärkande med att de egenskaper som de gemensamt listat för att beskriva en omanlig man sorteras som positivt kodade egenskaper så som: snäll, öppen för diskussion, jättebra lyssnare, ödmjuk, hjälpsam, miljömedveten, ej vass framtoning, klär sig bra, bra hygien, vågar gå utanför ramarna, lyssnar, logisk, mjuk och go, omtänksam, inkluderande. Yrkesarbetarna reflekterar i jämförelse med att när de formulerat det typiska egenskaperna hos den omanlige mannen som upplevs en sådan person som "trist och tråkig" och "en ganska sorglig person som inte har ett roligt liv". De egenskaper som yrkesarbetarna ringade in som egenskaper de förknippade med att vara en bra kollega och vän

fanns i större uträkning hos en vanlig man än hos den ovanliga mannen till skillnad från plastlednings- och projektchefsgrupperna.

Flera av yrkesarbetarna uttryckte också att de sorterade in sig själva under kategorin en vanlig man baserat på de egenskaper de listat, och att de egenskaper som de kodade som typiska för en bra kollega och vän stämde med den vanlige mannens egenskaper: snäll, omtänksam, intresse för andra personer, och glad. På ett omedvetet eller undermedvetet plan bekräftar de därmed att den stereotyp av person som de föredrar faktiskt är en som liknar dem själva, utifrån egna subjektiva bedömningar.

Platsledningsgruppen var totalt sett den grupp som förknippade ovanlig man med mest positiva egenskaper. De var också den grupp som hade högst medvetenhet och kunskap kring jämställdhetsfrågorna på grupp- och individnivå och visade mest engagemang att bedriva aktivt arbete för jämställdhet. Det bör påpekas att utifrån denna analys kan inga slutsatser dras kring yrkesrollerna i bygg generellt. Studien är kvalitativt utförd med små deltagargrupper, så generalisering är inte möjlig.

Det fanns en bred samsyn bland yrkesarbetare, platsledning och projektchefer om den övermanliga mannens egenskaper och att många av de egenskaper som var förknippade med makt och inflytande exempelvis: att höras, inte lyssna, auktoritet och självförtroende, ligger under stereotypen en övermanlig man. Dock fanns det en övergripande förskjutning där en del av de egenskaper yrkesarbetarna listar under stereotypen en vanlig man istället hos plastledningen och projektcheferna hamnar under stereotypen en övermanlig man. En annan skillnad är just att egenskaper som plastledning och projektchefer identifierar som en bra kollega och vän återfinns i stereotypen en ovanlig man, medan hos yrkesarbetarna är egenskaperna för en bra kollega/vän kopplade till stereotypen en vanlig man. Exempelvis så ansågs en person som gillar "brudar och bärs" tillhöra en vanlig man och vara en egenskap hos en bra kollega/vän för yrkesarbetarna. I sammanhanget kan noteras att gruppen yrkesarbetare endast innehöll män medan kvinnor fanns representerade, om än i minoritet, i grupperna platsledning och projektchef. Även här bör det påpekas att det inte utifrån studien går att generalisera kring de mönster vi ser i stereotyper utifrån hur studien har utförts med få deltagare och val av kvalitativa data och tillhörande analys.

Det var utmärkande att yrkesarbetarna tidigare erfarit chefer under kategorin "övermanlig man" som tror sig kunna allt, hörs mycket och är motsatsen till en teamplayer. De ringade in fler attribut och egenskaper som de såg hos en övermanlig man som de förknippar med makt, medan platsledning och projektchefer har fler maktattribut både under kategorin övermanlig man och manlig man. Sammantaget bekräftar reflektionerna kring makt att det kan gynna vissa att utnyttja maskulina attribut för att få makt.

Platsledning och projektchefer identifierar också att de positivt uppleda attributen hos en ovanlig man lika gärna kan vara en kvinna. Vad som utmärkte yrkesarbetarna var att de ansåg att en ovanlig man och kvinna inte hade samma egenskaper utan att en ovanlig man hade sämre kodade egenskaper än vad de uppfattade att en kvinna hade. En förklaring kring reaktionen kan vara att feminina egenskaper anses passa en kvinna och att femininitet inte anses passa en man. Det vill säga en tydlig stereotypisering och generalisering av kvinnliga och manliga egenskaper och attribut.

5.3 Analys ByggDialog: handlingsplaner

På organisationsnivå lyfter yrkesarbetarna främst fram arbetet med lärlingar, att kunna ta emot lärlingar på ett bra sätt och ha tid till det. Intressant här är att handlingsplanen för detta inte kom att handla om jämställdhet, hur attrahera kvinnor, utan om lärlingar, som i diskussionen omedvetet hela tiden refereras till som "han". Gruppen gör omedvetet en likställning mellan lärling och man. Yrkesarbetarna styrkte också vikten av en våga-fråga kultur och öppet och ärligt klimat. Att själv våga vara ett gott exempel, ge feedback, trevligt bemötande och konstruktiv kritik. Det vill säga faktorer som utifrån både individ- och gruppnivå kan beskrivas som en öppen företagskultur. Många av dessa faktorer omnämns hos Arbetsmiljöverket som viktiga faktorer för en bra företagskultur och för ökad jämställdhet. Men det är tydligt att utöver beteende på grupp- och individnivå upplever inte yrkesarbetare någon större stor möjlighet att påverka själva med avseende på jämställdhet, inkludering och arbetsklimat, utan att detta är avhängt att ledningsfunktioner på olika nivåer bidrar till att skapa bättre förutsättningar. Detta bekräftar att jämställdhetsarbete till stor del måste omfatta en möjlighet att påverka genom inflytande utifrån sin position och makt. Att jämställdhet på grupp- och individnivå är avhängt jämställdhetsarbete på organisationsnivå utifrån styrning och ledning. Ett exempel är att utifrån att yrkesarbetarna hört om arbetsgivare som inte anställer kvinnor i barnafödande ålder och att många kvinnor kände ökad press, inte minst de kvinnor de mött som arbetade gravida så tillskriver yrkesarbetarna ledningen ansvaret för att förbättra detta.

Plastledningen såg stora möjligheter att arbeta för jämställdhet i organisationen med flertalet föreslagna aktiviteter utifrån sina roller och möjligheter att styra och påverka. Även projektcheferna identifierade tydligt sitt ansvar i ledarskapet, men riktade också stort fokus mot beställare som genom sin roll som kravställare kan kräva förändring och på så sätt påverka utvecklingen. Mot ökad jämställdhet.

Plastledningen framhöll konkreta aktiva åtgärder på samtliga nivåer (organisation-, grupp- och individnivå), med fokus på utbildning och utrymme för diskussioner och reflektion. Att lyfta frågorna i akademimoduler, medveten rekrytering mot kritisk massa, rotation i grupper och arbetsuppgifter, workshops om jämställdhet för att medvetandegöra och utveckla kompetens är alla konkreta förslag på aktiva åtgärder i jämställdhetsarbete. De drar slutsatsen att incitamenten att arbeta för detta redan är starkt i och med hållbarhetsarbete och är väl förenligt med samverkan som arbetssätt och ByggDialog som företag. De lyfter också fram att ansvaret för jämställdhet ligger hos alla, på samtliga nivåer, det vill säga organisationen, i grupper och som individ.

Projektcheferna fokuserade utifrån sin roll på ledarskap, språk och ett tydligt ansvar utifrån att det är en ledningsfråga att värdera jämställdhet och lägga tid och resurser på jämställdhetsarbete. Kravställning som är tydlig efterfrågades. På individnivå konstaterades att chefer har ett jätteansvar att visa på beteende och att alla behöver stå upp för varandra och bjuda till. Vikten av ett ställningstagande hos ledning som tydliggör önskat ledarskap med tydliga incitament för att bedriva jämställdhetsarbete och kravställning från beställare framhålls som viktiga åtgärder för att driva utvecklingen framåt med avseende på jämställdhet.

5.4 Analys workshops Lokalförvaltningen

Analysen av Lokalförvaltningen utifrån resultatet från workshops omfattar två delar. Inledningsvis analyseras aspekter av homogenitet hos Lokalförvaltningen. Detta följs av en analys av hur Lokalförvaltningen kan arbeta med jämställdhetskrav i upphandling.

Analys Lokalförvaltningen: Homogenitet

Deltagarna från Lokalförvaltningen konstaterade att de var mer homogena än vad de utgick från initialt innan de gjort övningen homogenitetsticken. Det vill säga, övningen fungerar som en ”ögonöppnare” och möjliggör reflektion kring homogenitet. Deltagarna lyfter fram att det i deras fall så klart är tydligt, och att de är medvetna om att de är en homogen grupp med avseende på kön (kvinnor i majoritet) men att det finns många aspekter av homogenitet som man inte reflekterar över och att hur homogen en arbetsplats är inte alltid är något man är medveten om. Att kön upplevdes som en självklar parameter av heterogenitet/homogenitet (även innan övningen) bekräftar att kön är typiskt den första sorteringsordning vi medvetet eller omedvetet använder oss av. Lokalförvaltningens reflektioner kring positiva och negativa aspekter av heterogena/homogena grupper samstämmer väl med reflektionerna hos ByggDialog. Till exempel att heterogena arbetslag är en organisations styrka då anställda får utrymme att lyfta sina olikheter, olika perspektiv och kompetenser. Heterogenitet i en arbetsgrupp hjälper organisationer att utvecklas samtidigt som en fördel med homogena arbetslag är att det kan finnas en ökad trygghet och gemenskap som en följd av att kollegor är likasinnade, delar värderingar och intressen.

Analys Lokalförvaltningen: Jämställdhetskrav i upphandling

Sammantaget konstateras att Lokalförvaltningen och andra beställa kan påverka entreprenörers jämställdhetsarbete i byggindustrin genom att börja ställa jämställdhetskrav i upphandling då krav i upphandlingar är en stor drivkraft till förändring. En entreprenör tvingas då utvecklas till att börja arbeta med jämställdhetsfrågor. Svårigheten för en beställare är bland annat att kravställa på en nivå som ger önskad effekt bland anbudsgivare utan att hämma konkurrens.

Då Göteborgs Stads inköp och upphandling (INK) är ansvariga för Göteborg stad alla hantverksavtal och ramavtal så ser deltagarna från Lokalförvaltningen är att det är viktigt att initialt ha ett möte med dem för att se hur de integrerar och arbetar med jämställdhet i sina upphandlingar. INK är ansvariga för kommunens inköpsarbete, inköpsstrategi och utbildar leverantörer kontinuerligt. Utifrån det har de en övergripande koll på stadens upphandlingar. Lokalförvaltningen bör därför inkludera dem i sitt arbete mot att inkludera jämställdhetskrav i sina upphandlingar. På så sätt belyser detta att om förändring ska ske med avseende på jämställdhet så kan inte arbetet bedrivas som en enskild funktion, utan det genomsyrar alla delar i en organisation, där olika funktioner/roller utifrån sitt uppdrag kan adressera jämställdhet.

Även i fallet med Lokalförvaltningen är det tydligt att jämställdhetsarbete har en viktig förankring i ledning och styrning där uppsatta mål påverkar verksamheterna. En förutsättning för jämställdhetskrav i upphandling är engagemang från ledningen, detta då administrativa krav och förändring av dessa kräver ett tydligt agerande från ledningen. Genom att ledningsgruppen är tydliga med vilka områden som ska prioriteras i sitt målarbete får upphandlingsenheten utrymme att kompetensutveckla sin personal och avsätta resurser till dessa områden. Det är enklast att nå förändring genom att jämställdhetsaktiviteter hanteras toppstyrt, uppifrån och ner, där ledningen initialt sällar fram vilka aktiviteter som ska prioriteras. Medarbetare har dock utrymme att driva frågor och initiativ som kan komma att leda till utveckling och förändring på sikt. Ett förslag är att medarbetare presenterar ett färdigt förslag för hur jämställdhetskrav kan inkluderas i en upphandling och får utrymme att genomföra ett pilotprojekt som noggrant utvärderas. Det vill säga, jämställdhetsarbete kan bedrivas på olika sätt, med det måste finnas utrymme och mandat i organisationen.

Kravställning av jämställdhet kräver långsiktighet och det kommer ta flera år innan jämställdhetskrav är väl integrerat i Lokalförvaltningens upphandlingsarbete. En utmaning för ledningen anses dock vara att inte sätta upp för många egna mål och prioritera mellan de mål som kommer från andra håll, till exempel mål från politiker. Genomförbarhet är en viktig faktor för att lyckas med målarbete, vilka förutsättningar kräver målen och hur ska resurser prioriteras för att möjliggöra goda förutsättningar? Jämställdhet är ett område som kräver engagemang och behöver hållas vid liv över tid, trots att det är ett tydligt lagkrav på att jämställdhetsarbete ska utföras och att kommuner ska säkerställa att jämställdhet beaktas även av externa aktörer i ens verksamhet.

Administrativa krav under upphandling förändras ständigt. Kravställning av jämställdhet går att jämföra med hur Lokalförvaltningen började kravställa med avseende på kvalitet. På så sätt är jämställdhet inget ”specialfall” när det gäller kravställning. Med avseende på kvalitet, initialt krävdes ingen redovisning vid anbudsinslämning, istället behövde anbudsgivarna redovisa sitt kvalitetsarbete först när anbudsgivare träffade Lokalförvaltningen. Detta möjliggjorde för Lokalförvaltningen att erbjuda stöd i övergången mot ett ökat administrativt krav, samt minimera risken för att minska konkurrensen. Lokalförvaltningen tror att samma förfarande kan vara lämpligt om processen med att kravställa jämställdhet påbörjas. Kravställning av kvalitet var initialt bara en ”pappersprodukt”, men har kommit att utvecklas. Lokalförvaltningen uppger dock att det finns ett behov av omvärldsbevakning och erfarenhet- och kunskapsåterföring från kommuner som redan kravställer eller har kravställt jämställdhet innan Lokalförvaltningen kan tas beslut om och hur de ska kravställa jämställdhet i sina egna upphandlingar. På så sätt har goda exempel och möjligheten att lära av andra stor betydelse. De ser att det finns ett behov av att erbjuda anbudsgivare stöd, informera dem om varför jämställdhetsarbete ska bli ett administrativt krav och informera dem om de fördelar som jämställdhet medför för att motivera och skapa ett genuint intresse hos leverantörerna. Lokalförvaltningen har årligen en informationsträff för sina leverantörer och bör på nästa informationsträff lyfta kravställning av jämställdhet. Det är genom att erbjuda stöd och uppföljning på till exempel informationsträffar som Lokalförvaltningen kan förvänta sig att leverantörer kan uppfylla de krav som ställs.

Analys Lokalförvaltningen: Begära in dokumentation om aktiva åtgärder

Lokalförvaltningen vill på sikt begära in dokumentation om aktiva jämställdhetsåtgärder från de företag som har 25 eller fler anställda då de tror att det kommer ha effekt hos entreprenörer. Genom att ställa ett sådant jämställdhetskrav lyfter Lokalförvaltningen frågan och skapar en medvetenhet hos de entreprenörer som väljer att lämna anbud, på så sätt skapas en drivkraft hos entreprenörer att förändras och uppnå ökad jämställdhet.

Lokalförvaltningen har dock identifierat flera aspekter som de behöver arbeta med innan de kan begära in dokumentation om aktiva åtgärder, såsom hur uppföljning av dokumenten ska ske och att säkerställa tillräckliga resurser för uppföljning och kontroll. Då dokumentation om aktiva åtgärder är ett lagkrav finns inga hinder för att begära in det, däremot behöver Lokalförvaltningen ha tillräckligt med kunskap för att hantera de dokument som lämnas in vid anbud. Ledningsgruppen behöver dessutom ge sitt godkännande innan Lokalförvaltningen kan begära in dokumentation om aktiva åtgärder i administrativa föreskrifter.

En lärdom från tidigare process då Lokalförvaltningen kravställde social hänsyn var att det krävs tydlig information och stöd till entreprenörer för att de ska förstå och lära sig hantera nyttillkomna administrativa krav som Lokalförvaltningen ställer. Detta visar på behovet i byggbranschen av mer kunskap och bättre kompetens kring ”mjuka värden”.

Analys Lokalförvaltningen: Begära in en jämställdhetspolicy

Lokalförvaltningen anser att begäran av jämställdhetspolicy bör ske av Göteborgs Stads inköp- och upphandlingscentral (INK) och ser det som en möjlighet för staden att positivt påverka leverantörers jämställdhetsarbete. Lokalförvaltningen kommer inte i nuläget att arbeta med frågan att begära in jämställdhetspolicy då de ser en risk i att försätta mindre entreprenörer i en ogynnsam konkurrerande position. Större entreprenörer har resurser att arbeta med frågor likt dessa och får på så sätt större konkurrensfördelar vid begäran av jämställdhetspolicy. På sikt bör byggindustrins kompetens kring jämställdhetsarbete öka och att begära in jämställdhetspolicy kan vara en fråga Lokalförvaltningen får ta upp i framtiden.

Analys Lokalförvaltningen: Begära in könsuppdelad statistik

Lokalförvaltningen begär idag in statistik som berör miljö, exempelvis avfallsstatistik, och liknande men ingen statistik som är könsuppdelad då statistiken inte är kopplad till individer. Könsuppdelad statistik är relevant utifrån syftet att följa jämställdhetsutveckling i branschen över tid men att samla statistik på projektnivå är en resursfråga. Könsuppdelad statistik kan vara relevant att begära in kopplat till frågor kring entreprenörers psykosocial arbetsmiljö men kräver kompetensutveckling.

6. Diskussion

I detta avsnitt diskuteras ett antal teman som studien har visat är centrala i att uppnå en ökad jämställdhet och en omställning till en mer jämställd byggprocess. Diskussionen grundas på den kunskapsinvestering och omvärldsanalys som sammanställts och resultatet av de workshops som har genomförts. Avsnittet inleds med aspekter av jämställdhet utifrån en ledningsfråga. Därefter diskuteras behovet av mångfald och jämställdhetskompetens. Tredje delen omfattar behovet av att bryta ett mönster och skapa en ny byggnorm och fjärde delen antidiskrimineringsarbete. Därefter behandlas kravställning som ett verktyg för förändring. Avsnittet avslutas med en diskussion av jämställdhetsarbete som en förändringsprocess.

6.1 Jämställdhet är en ledningsfråga

För att kravställning ska få effekt behöver både beställare och entreprenör ha kunskap om hur förändringsarbete bedrivs. Oavsett om drivkraften att bedriva jämställdhetsarbete är på eget initiativ eller på grund av kravställning från beställare, så behöver ledningen ta ett beslut att styra målinriktat mot ökad jämställdhet. Ledningen måste initiera förändringsarbetet och ge direktiven som skapar en riktning. Allt förändringsarbete behöver ha förankring i ledningen för att få ordentlig slagkraft och inte minst förändringsarbete inom jämställdhet som ofta motarbetas då personer i organisationen har olika personliga uppfattningar och också kan känna sig hotade i förändringen, exempelvis när maktfördelningen förändras. I många fall bedrivs jämställdhet av eldsjälarna eller HR-funktionen utan tillräckligt mandat att få ut arbetet brett med genomslagskraft. Jämställdhet är ett ämne som rör upp känslor hos såväl män och kvinnor som har personliga uppfattningar om varför och hur arbetet ska bedrivas och är kanske ett av de svåraste förändringsarbetena att bedriva då det är djupt inlindat i normer och strukturer. Därför är det också centralt att ledningen är tydliga med de vinster som organisationen kan göra genom jämställdhetsarbete, såsom bättre arbetsmiljö, högre trivsel, effektivare arbetsplats, innovativare arbetsgrupper, ökad lönsamhet och säkrad kompetensförsörjning. Det gör att jämställdhetsarbete är affärskritiskt för den enskilda organisationen och branschkritiskt i att rekrytera talanger i hög konkurrens med andra branscher och yrken där jämställdhetsarbetet kommit längre.

Ledningen behöver utifrån ett ställningstagande ge utrymme för organisationen att arbeta för ökad jämställdhet. Ställningstagande ger utrymme för de anställda grupperna och individerna att arbeta och bete sig i enighet med direktivet. Att få prestationsmässiga resultat av jämställdhet har visat sig bero på företagets förmåga att vara inkluderande och ta vara på mångfalden. Detta beror på vilka som sitter i ledningen, strukturer i form av självbestämmande och tillgång till lärande, förekommande av jämställda lagar och villkor i arbetslivet. För att jämställdhetsarbetet ska ha verkan behöver därmed ledningen ha kompetens och kunskap om hur man ska arbeta för att dra nytta av mångfald.

6.2 Behov av mångfald och jämställdhetskompetens

Precis som att se en utveckling historiskt, där byggbranschen har blivit mer välkommande (om än i blygsamma mätetal), kommer det att om 10 år skett framsteg inom jämställdhet. De diskriminerande strukturer och ojämställdheten som finns i byggbranschen är osynlig för en stor massa innan de blottas och synliggörs. För att synliggöra problemen och också hantera dem behövs utbildning och ökat medvetande kring genus och normer samt vinster med jämställdhet och de negativa konsekvenserna av ojämställdhet. Denna kunskap handlar om hur organisation, grupp och individ kan arbeta för att kunna adressera jämställdheten utifrån fakta och inte en känsla eller individuell uppfattning om ”hur det ligger till” eller ”hur viktigt/oviktigt

det är”. På så sätt är det också svårare att avfärda de mål som sätts upp eller de direktiv som ges av ledningen. För att en organisation ska kunna säkerställa att värderingar och beteendekoder om jämställdhet når ut behöver utbildning ske brett på alla nivåer. Effektivast integreras det i introduktionsutbildning, ledarskapsutbildning, medarbetarsamtal och inte minst det vardagliga samtalet. Kunskap om jämlikhetsfrågor lärs inte ut på en dag, utan det handlar om små förändringar över tid.

Det behövs en höjd kompetens om den faktiska nyttan, vad som utgör hinder för jämställdhet och hur förändringsarbete bedrivs. Workshopsresultaten är entydiga i att utifrån presentationer av fakta och statistik om nuläget i branschen konstateras att det finns en stark enighet om att det fanns mycket att arbeta på i branschen och att förbättring krävs. Det finns en konsensus kring att homogenitet och machokultur inte är önskvärt och att det blivit mycket trevligare sedan kvinnor gjort entré i branschen. Men en brist i att branschen varit homogen är att arbetsgrupper delar ett tunnelseende som är både innovation- och utvecklingshämmande. Det skapas ett motstånd att inkludera de individer som inte passar in i den homogena sammansättningen, vilket i studien inte är ett motstånd gentemot kvinnliga arbetstagare per se, men mot ”typiskt kvinnligt beteende”. En konsekvens av att yrkesarbetarna var så homogena i sin sammansättning utifrån kön, intressen, värderingar med mera, är att det finns en viss rädsla för förändring mot en mer heterogen arbetsgrupp.

Det är svårt för minoriteter att påverka en grupp eller arbetsplats. För att faktiskt ha inverkan på en kultur och förändra en grupp behövs det uppnå en kritisk massa, av exempelvis kvinnor eller personer som frångår övrig norm i gruppen. För att arbetskulturer på byggarbetsplatser ska förändras behöver en grupp som driver förändringen vara ca 30%, exempelvis 30% kvinnor på byggarbetsplatsen eller 30% män och kvinnor som arbetar aktivt för jämställdhet och därmed frångår normen.

6.3 Att bryta mönster och skapa en ny byggnorm

Den byggnorm som reproducerar en bild av hur en byggarbetare eller byggchef är i branschen, är enligt tidigare studier hämmande både för branschen och individen. Den individuella ohälsan reproduceras i normer på arbetsplatsen och vice versa. Det går därför inte som arbetsgivare att ignorera sitt ansvar eller möjlighet att påverka både utfallet av den anställdas hälsa och därigenom företagets övergripande arbetsklimat och företagskultur.

Homogeniteten i branschen blir självförsörjande när samma personlighetstyp, kvinna som man, finns och reproduceras i branschen. Först när alla går till arbetet och är sig själva, och möter olika typer av människor som inte behöver klä på sig ett beteende eller attityd för att undkomma ignorans eller trakasserier är byggbranschen öppen för alla. Det finns ett behov att definiera och arbeta mot en ny byggarbetarnorm. Denna norm är den raka motsatsen till machonormen och omfattar följande:

Känslomässig öppenhet istället för känslomässig begränsning. Det finns en öppenhet och finkänslighet kring att människor är och mår olika, vilket skapar hållbara arbetsplatser och arbetstillfällen där personer väljer att arbeta och stanna i branschen.

Acceptans mot olikheter och HBTQI-vänlig och icke-sexistisk istället för heterosexism. Alla blir behandlade med respekt för den de är för att öka bredden på målgruppen av potentiella branschkollegor.

Socialt vänlig istället för socialt retsam. Personer får inte få status genom att trycka ned andra och vara på andras bekostnad, utan istället lyfta andra.

En mer stöttande och ärlig kultur istället för ständigt ansträngd. Ny kultur för att maximera trivsel, utveckling och produktiv nytta samt minimera fel och brister på grund av stolthet. I flertalet debattforum har det efterfrågats en ny och vinnande kultur i byggbranschen (Chef, 2019; Byggvärlden, 2019; Byggvärlden 2018; NyTeknik, 2020; Boverket, 2020).

För det första finns stor potential i att nå en bättre byggkultur genom att aktivt rekrytera mot den målsättningen. Andelen av personer som bidrar med mångfald i gruppen bidrar direkt till att flytta normen och öppnar upp för nya perspektiv. Detta behöver kompletteras med normkritiska övningar som öppnar upp för vad normer är och hur de påverkar samt identifiera hur personer som tillhör normen kan vara. Kombinationen av bred rekrytering och normkritiska övningar kommer inte bara skapa medvetenhet kring jämställdhet och öka jämställdheten i sig utan är en stor möjlighet att förbättra och förnya byggkulturen. När arbetsgrupper och företag breddar sina perspektiv och ny kompetens genom rekrytering av kvinnor, mångfald och fler typer av män kan vi skapa en ny byggarbetarnorm. Det är nödvändigt för en ny byggkultur och utveckling av branschen.

Genom normkritiska övningar, där en lär sig ifrågasätta av vilken anledning vi exempelvis alltid lyssnar på den som talar högst istället för den som säger det bästa, ökar man sina kunskaper om vad som är norm och vilka maktstrukturer som styr och ofta förgiftar samtalet. Detta kan förklaras som att granska genom normkritiska glasögon. En normkritisk pedagogik gör det möjligt för individer att förstå hur de undermedvetet kategoriserar olika individer och utesluter vissa individer. Individer lär sig att förstå andras perspektiv. Ett viktigt poäng kring att använda en normkritisk pedagogik som metod är att det inte handlar om att öka toleransen gentemot dem som avviker från normerna utan snarare ifrågasätta varför dessa normer finns och för vilka de utvecklades. Att göra andra medvetna om normer är huvudsyftet, det är det första steget mot att ifrågasätta normer och ändra normer som skapar hinder för många individer och grupper.

Kompetens kring jämställdhet bör ses som en trappa där kunskapen ökar successivt med varje steg, det som till en början är information blir senare en djupare förståelse och kunskap. Svårigheten med privilegier och ojämlikhet är att de personer som har privilegier tenderar att vilja bevara ordningen. De kan också förbise dem och kan förneka att de har dem genom att uttrycka inkompetens kring ämnet. Risken för att jämställdhetsarbete uteblir blir således större där ledningen saknar en jämn fördelning av kvinnor och män då de män som styr har de största privilegierna. Maktstrukturer har därmed en enorm påverkan och bristen på kvinnor i ledningsgrupper förklarar till viss del den långsamma jämställdhetsutvecklingen som syns i byggbranschen. Jämställdhetsarbete kräver även en ständigt pågående individuell reflektion. Det är genom en öppen kultur som individer vågar vara mer självreflekterande. Självreflektion och ifrågasättande av privilegier måste omsättas i handling, på individnivå och brett i byggbranschen. Det är genom att bli mer öppna och skapa en mer öppen arbetsplatskultur som individer får förutsättningar att våga utforska sina egna svagheter, fördomar och privilegier. Varje individ behöver se över sina egna värderingar och beteenden och hur en bidrar till den arbetsplatskultur som råder idag. Ingen individ är fördomsfri och en konsekvens av det är att arbetet mot ojämlikhet och diskriminering måste vara ständigt pågående. Risken är annars att en långsiktig förändring uteblir av de jämställdhetsåtgärder och aktiviteter som sker i närtid.

6.4 Antidiskrimineringsarbete

Genom normkritisk och medveten rekrytering, och bättre information till unga inför gymnasievalet så kan antalet kvinnor och mångfald öka. Det finns även stor potential i att erbjuda lärlingsplatser till kvinnor som har gått ut gymnasiet men inte läst byggprogrammet, liksom lärlingsprogrammet Hentverkarna, då yrkesvalet kan vara lättare att ta och bryta mark i äldre åldrar. Det är även viktigt att ta ansvar för de lärlingar och kvinnor man tar emot så att första tiden på arbetsplatsen blir välkomnande. Jämställdhet har i syfte att verka för jämlikhet mellan man och kvinna. I miljöer som är väldigt ojämställda går det inte bortse från kön. Kön är en stor och viktig fråga på homogena arbetsplatser och i dagens byggbransch påverkar det förutsättningarna för kvinnor att trivas och möjlighet att prestera påtagligt.

Det är nästintill omöjligt för den som är minoritet på en arbetsplats att kritisera och dekonstruera det normativa i en arbetsplatskultur. Antidiskrimineringsarbetet i byggbranschen kommer kräva att de män som är del av arbetsplatskulturen får en insikt i vad de behöver ändra med sig själva och vilka privilegier de behöver ge upp. Risken är annars att antidiskrimineringsarbetet blir temporärt och ytligt och de som tillhör minoritet på en byggarbetsplats (kvinnor) behöver hålla till godo med den tillfälliga godhet som drivs av att männen gör som de blir tillsagda helt utan förståelse för den egna rollen, snarare än att de förändrar sitt beteende utifrån en djupare förståelse för hur normerna påverkar. Genom att personer i byggbranschen tillåts stereotypisera utifrån en machokultur döljs den jämställdhetsinkompetens många bär på. Jämställdåtgärder riskerar att bli ytliga då arbetstagare lär sig att säga rätt och vilka attityder som är accepterade, utan en djupare insikt om varför. En byggarbetsplats kan hänga upp en skylt där det står att "alla kvinnor är välkomna" utan att lyckas förändra den värderingsgrund som är underliggande idag. Det gäller därmed att organisationer, grupp och individ lär sig om jämställdhet och tar sitt ansvar i att verka för en inkluderande byggbransch. Att ta initiativ för inkludering, våga prata jämställdhet och stå upp mot oönskat beteende.

6.5 Att kravställa som verktyg för förändring

Länge har övergripande arbete som inte ansetts direkt kritiska för byggproduktion bortprioriterats inom branschen. Det kan finnas många anledningar till detta, exempelvis en lågutbildad bransch, högkonjunktur och hög arbetsbelastning samt att branschen är starkt anknuten till traditionella normer. Det saknas grundkunskaper både i varför jämställdhetsarbete behöver bedrivas och mer specifikt varför även byggföretag borde arbeta med jämställdhet ur ett samhällsperspektiv, branshperspektiv och inte minst vilka vinster som finns för den enskilda organisationen. Glappet på kunskap gör att mindre och mellanstora byggbolag, som utgör den största delen av byggbranschens bolag, har ett stort behov av att införskaffa kunskap om jämställdhet och utföra de aktiva åtgärder som är ett lagkrav. Det är inte lätt för mindre aktörer att ha det utrymme, varken tids- eller resursmässigt. Ett starkt verktyg som identifierats och som är effektivt och önskvärt är att kravställa mot entreprenör. Kravställning utifrån jämställdhet är sällan använt i kommunala och regionala upphandlingar trots att det finns en tydlig lagstiftning och majoriteten av Sveriges kommuner har deklarerat för att kravställa för jämställdhet vid upphandlingar. Även privata aktörer har med ökad kunskap om kvalitets- och långsiktiga vinster med jämställdhetsarbete möjlighet att införa kravställningar i upphandling för detta.

Det finns goda förutsättningar för både statliga och privata aktörer att kravställa om jämställdhet. Jämställdhetsarbete och aktiva åtgärder mot diskriminering är ett lagkrav kap. 3-10 §§ (2016:828). För kommuner och statlig verksamhet finns dessutom CERM-deklarationen, den europeiska överenskommelsen där flera kommuner bl.a. Göteborg stad förbundit sig.

Enligt deklARATIONEN ska kommunerna ”Se till att huvudkontraktet innehåller krav på att även underleverantörer ska uppfylla skyldigheten att främja jämställdhet”. Det finns därmed i lagen en tydlighet om vad som förväntas av företagen och kan med enkelhet nyttjas i kravformulering vid upphandling.

Även i beställar- och kommunhierarkin ansågs det finnas en brist i kunskap om vad jämställdhetsarbete kan ge för kvalitetsmässiga effekter. Detta har påverkat i vilken utsträckning jämställdhet har integrerats vid upphandling. För upphandlingsenheten och lokalförvaltningen hos Göteborgs Stad önskades det ges utrymme och resurser för omvärldsbevakning och dialog med andra beställare som har erfarenhet av att kravställa jämställdhetsarbete i upphandling. Representanterna från Lokalförvaltningen föreslog att ledningen ger en grupp medarbetare utrymme att utreda och ta fram ett färdigt förslag för hur jämställdhetskrav kan inkluderas i en upphandling och därefter genomföra ett pilotprojekt som noggrant utvärderas. En svårighet med att ta fram standardiserade jämställdhetskrav är att kraven behöver anpassas efter enskild upphandlingssituation och de förutsättningar som är rådande så att kraven är proportionerliga, förutsägbara och icke-diskriminerande.

Förutom lagkrav och CERM-deklARATIONEN ska Göteborg Stad enligt Göteborgs Stads plan för Jämställdhet (2019) bedriva ett aktivt och målinriktat arbete för att möjliggöra en kvalitativ jämställdhet inom yrkesgrupper där ena könet är underrepresenterat. Givet att byggindustrin har konsekvenser av bristen på jämställdhet, t.ex. arbetsplatsolyckor på grund av en ohälsosam arbetskultur och strukturell diskriminering av kvinnor, borde angelägenheten att påskynda utvecklingen mot en jämnare könsfördelning vara stor.

Begära in dokumentation om aktiva åtgärder

En upphandling kan med enkelhet inkludera kontroll av att anbudsgivare med 25 anställda eller fler uppfyller kravet om dokumentation om aktiva åtgärder. Kravet är tydligt och en beställare ska kunna kräva att anbudsgivare kan visa att de tillämpar bestämmelser i diskrimineringslagen (2008:567) och lag (2016:828) i praktiken. Beställaren lyfter på så sätt problemområdet jämställdhet och kan skapa en drivkraft till förändring hos entreprenörer. En beställare bör dock säkerställa att det finns erforderliga resurser att följa upp och kontrollera samt tillräckligt med kunskap kring bestämmelserna i tredje kapitlet av diskrimineringslagen (2008:567).

Uppföljning kan ske genom att beställare kontrollerar att dokumentationen om aktiva åtgärder finns och är aktuell, att det finns ett planmässigt arbete mot diskriminering utifrån samtliga sju diskrimineringsgrunder, att arbetet har skett i samverkan med representanter för arbetstagare och att det finns dokumenterat åtgärder inom samtliga områden som i diskrimineringslagen (2008:567) belyser. Vad gäller konkurrenspåverkan så berör kravet på dokumentation av aktiva åtgärder endast anbudsgivare med 25 anställda eller fler och i praktiken ska dokumentationen på aktiva åtgärder finnas redo att bifogas vid anbudslämning. Beställarens roll blir således endast att objektivt kontrollera och inte subjektivt värdera. För ökad tydlighet gällande kravformulering av dokumentation av aktiva åtgärder kan beställaren överväga ett informationstillfälle i stöttande och informationssyfte innan kravet tillförs administrativa föreskrifter och tillämpas i praktiken.

Då beställaren har god jämställdhetskompetens bör det övervägas att ge mervärde utifrån de jämställdhetsåtgärder som anges i dokumentationen om aktiva åtgärder. Detta för att öka incitamenten till att företag kontinuerligt arbetar med och förbättrar sina åtgärder kring jämställdhet.

Begära in en jämställdhetspolicy

En jämställdhetspolicy kan fungera vägledande för värdegrundsarbete och fungera som ett stöd för verksamhetsutveckling. Vi begäran av en jämställdhetspolicy bör beställaren tydligt ange förväntat innehåll för att underlätta för anbudsgivare och inte hämma konkurrensen. I studien så önskade Lokalförvaltningen föra dialog med INK (Förvaltningen inköp och upphandling på Göteborgs Stad) gällande att de ska börja kräva in jämställdhetspolicy från leverantörer. Då INK hanterar de flesta av Göteborg Stads upphandlingar har de stor möjlighet att påverka externa aktörers jämställdhetsarbete. INK bör givetvis beakta vilken påverkan det kan komma att ha på konkurrensen mellan leverantörer. De bör oavsett ovanstående risk utveckla en långsiktig plan för hur de ska möjliggöra krav på jämställdhetspolicy utan att avsevärt påverka konkurrensen mellan leverantörer.

Könsuppdelad statistik

Som en steg i att främja jämställdhet så ger könsuppdelad statistik bättre möjlighet till uppföljning för det jämställdhetsarbete som utförts. Det kan vara ett mätverktyg för att upptäcka var förbättring sker och var fler jämställdhetsförebyggande åtgärder behövs.

En byggherre kan också överväga att begära in könsuppdelad statistik kopplat till frågor gällande den psykosociala arbetsmiljön på byggarbetsplatser. Enkäter är ett effektivt verktyg att följa upp den psykosociala arbetsmiljön, genom både före- och eftermätningar kan könsuppdelad statistik ge generell indikation på jämställdhet i en projektorganisation men även på individnivå. Könsuppdelad statistik kan ge en bättre möjlighet till kontroll, utvärdering och uppföljning av den dokumentation av aktiva åtgärder som anbudsgivare kan komma att lämna in.

6.6 Jämställdhetsarbete som förändringsprocess

Förändringsarbete sker inte över en natt, över ett ledningsbeslut eller efter en skriven jämställdhetspolicy. Det kräver många små steg i alla led, i alla beslutsprocesser och i alla nivåer i en organisation. Varje lärdom om jämställdhet är dessutom en process hos varje individ i att lära sig tänka på ett annat sätt. Dessutom är normer och strukturer ett diffust och för vissa svårbegripliga ämnen som tar tid att ta in. När det väl har satt sig har det stor påverkan och gör stor skillnad på grupper och människor.

Entreprenören som ämnar att bedriva jämställdhetsarbete, på eget initiativ eller på grund av beställarkrav, bör inleda med att skaffa sig kunskap om jämställdhet. Jämställdhetsarbete är en omfattande process som organisationer, grupper och individer måste utveckla stegvis. Arbetet innefattar både kring jämställdhetsintegrering och konkreta åtgärder samt mer subjektivt förändringsarbete med arbetsplatskultur.

För att skaffa sig nödvändig kunskap bör organisationen inventera hur jämställdheten ser ut på arbetsplatsen genom faktabaserad information om nuläget. Detta omfattar både könsbaserad statistik, totalt sett och med rollfördelning, samt medarbetares upplevda jämställdhet. För att kunna tolka resultatet krävs en jämställdhetsanalys baserad på baskunskap om normkritik, maktordning och genus. Organisationen behöver i de allra flesta fall då denna kompetens oftast saknas internt vara ödmjuk inför att införskaffa kunskap och eventuell konsultation externt.

Effektivt jämställdhetsarbete bygger på kunskap och förståelse. Kunskapen integreras i flera forum utifrån ett medvetet agerande: ledningsutbildning, ledarskapsutbildning, medarbetardialog i grupp, medarbetarsamtal och det dagliga språket på arbetsplatsen.

7. Slutsatser

I detta avsnitt presenteras ett antal slutsatser som fungerar som rekommendationer vad gäller att uppnå en mer jämlik byggprocess. En bidragande orsak till den bristande jämställdheten i byggbranschen är det glapp i kunskap om vad jämställdhetsarbete är och varför det är viktigt. Det saknas även praktiska jämställdhetsåtgärder förutom de initiativ som drivs av enskilda företag eller mycket brett av branschorganisationer. Det är dessvärre stor avsaknad av jämställdhetsarbete i branschen brett, hos den stora massan av små- och medelstora företag. De slutsatser som presenteras nedan pekar på åtgärder som tillsammans bidrar till att adressera jämställdhet i byggbranschen – för alla har allt att vinna på en mer jämlik byggbransch.

Styr mot jämställdhet

Effektivt jämställdhetsarbete är en ledningsfråga där ett målinriktat arbete och ett strategiskt beslut från ledningen är centralt för att uppnå förändring. I detta arbete måste det finnas en tydlighet utifrån vad målet med arbetet är och varför arbetet genomförs samt beslut om aktiva åtgärder. En jämställdhetsstrategi ska genomsyra allt, från affärsstrategi till rekryteringsstrategi. Grunden är att kartlägga nuläget med avseende på jämställdhet för att sedan ta ut riktningen framåt. Implementering är nyckeln. Genom ett tydligt agerande från ledningen och god kunskap kring jämställdhet och nyttan av mångfald skapas en riktning mot ökad jämställdhet!

Bygg kompetens

Effektivaste åtgärden för ökad jämställdhet är kunskap. Genom att medvetandegöra hur normer, maktstrukturer och machokultur verkar och har inflytande skapas möjligheter till att påverka och förändra. Grundläggande kunskaper är kritiskt för att kunna ifrågasätta rådande situationer. Men det räcker inte med enstaka informationstillfällen. Genus är ett kunskapsområde i sig och behöver successivt inhämtas över tid. Mest effektivt är också ett aktörsinvolverat arbetssätt där alla får arbeta med frågor kopplade till arbetssituationen. Med en bred kunskapsbas i en organisation ges förutsättningar för en genomsyrande jämställdhet och inkluderande företagskultur. Genom att gå från att tycka och tro till att kunna och veta bidrar ökad kompetens till att skapa förändring!

En ny byggnorm

Machokulturen upplevs närmast cementserad i byggbranschen. Men det finns ett brett stöd för att överge denna bakåtsträvande del av byggkulturen, vilket andra branscher har lyckats med. Bryt mönster genom att aktivt arbeta med en ny byggkultur och en ny byggnorm byggd på öppenhet, inkludering, vänlighet och lyhördhet. Här finns många verktyg och metoder att ta till: använd till exempel normkritisk rekrytering och inför en gemensam uppförandekod som signeras på arbetsplatsintroduktionen. Alla ska få vara sig själva – men inte på bekostnad av andra!

Agera - ta ansvar

Jämställdhetsarbete är inte det som sker någon annanstans. Det pågår hela tiden, på alla nivåer. Organisationer, grupper och individer behöver ta ansvar och ta aktiv del i att vara inkluderande och verka för jämlika förutsättning och arbetsklimat. Kunskap behöver integreras och alla måste ta sitt ansvar i att verka för en inkluderande byggbransch. Ingen individ är helt fördomsfri och varje individ behöver därför reflektera över egna värderingar och beteenden och hur det

bidrar till den arbetsplatskultur som råder idag. Ansvar innebär att våga se problemen, ta initiativ för inkludering och stå upp mot oönskat beteende - alltid!

Ställ krav

Att ställa krav är ett effektivt verktyg för att påverka och uppnå en mer jämställd byggprocess. Kontraktet är en central del i byggbranschen som styr och påverkar mycket. Genom kravställning i upphandlingen når beställaren hela projektorganisationen och entreprenörer har i sin tur möjlighet att genom krav på underentreprenörer påverka ytterligare. Beställaren kan genom kravställning också sprida kunskap och stötta leverantörerna för få ett effektivare gensvar och utveckla krav på aktiva åtgärder, dokumentation och uppföljning. Diskrimineringslagen är tydlig och konkret och att krävställa utifrån den är en möjlig åtgärd för att påverka. Att ställa krav utifrån jämställdhet är både en skyldighet utifrån lagkrav men också en möjlighet att uppnå stora fördelar!

Fem myror är fler än fyra elefanter

I arbetet med ökad jämställdhet är det viktigt att inse att förändringsarbete är en process som sker genom upprepade små framsteg över tid snarare än snabba gigantiska förändringar. Små insatser skapar ringar på vattnet, andra initiativ kan knoppas av eller andra individer hänger på i utvecklingen. Det gäller att ha respekt för att jämställdhetsarbete skapar motstånd. Men alla små steg tillsammans leder till stora förändringar. Trots allt är ju alltid fem myror fler än fyra elefanter!

Litteraturförteckning

- Arbetsmarknadsdepartementet. (den 19 november 2019). *Regeringen*. Hämtat från Regeringskansliet: <https://www.regeringen.se/debattartiklar/2019/11/det-finns-en-destruktiv-mansnorm-i-sverige/>
- Arbetsmiljöverket. (den 5 maj 2017). *AV*. Hämtat från Arbetsmiljöverket: <https://www.av.se/press/nio-av-tio-anstallda-som-dor-i-en-arbetsolycka-ar-man/>
- Bergdahl, A. C. (2007). *Killar*. Carlsson.
- Byggcheferna. (oktober 2018). *Byggcheferna*. Hämtat från Byggcheferna: https://byggcheferna.se/app/uploads/2018/10/skriva_historia.pdf
- Byggcheferna. (2019). *Stoppa machokulturen - en rapport från byggcheferna baserad på byggchefbarometern 2019*. Byggcheferna.
- Byggcheferna. (2020). *Så mycket macho - en rapport från byggcheferna baserad på byggchefbarometern 2020*. Byggcheferna.
- Byggföretagen. (den 10 oktober 2020). *Sveriges Byggindustrier*. Hämtat från <https://byggforetagen.se/jamstalldhetsbygget/>
- Byggföretagen. (den 10 december 2020a). *Byggföretagen*. Hämtat från Byggföretagen: <https://byggforetagen.se/2020/11/rekordokning-av-kvinnliga-sokande-till-bygg-och-anlaggningsprogrammet/>
- Byggföretagen. (den 1 november 2020b). *Byggföretagen*. Hämtat från Byggföretagen: <https://byggforetagen.se/jamstalldhetsbygget/>
- Byggföretagen. (den 20 december 2020c). *Byggföretagen*. Hämtat från Byggföretagen: <https://byggforetagen.se/statistik/branschens-struktur/>
- Byggindustrin. (den 6 mars 2019). *Byggindustrin*. Hämtat från Byggindustrin: <https://www.byggindustrin.se/arbetsliv/jamstalldhet/allbrights-vd-byggbranschen-ar-pa-hugget/>
- Byggindustrin. (den 12 Maj 2020). *Byggindustrin*. Hämtat från Byggindustrin: <https://www.byggindustrin.se/affarer-och-samhalle/affarer-i-byggsektorn/ny-rapport-machokulturen-bestar/>
- Byggnads. (den 8 mars 2010). *Byggnads*. Hämtat från Byggnads: <https://www.byggnads.se/aktuellt/2010/grattis-alla-kvinnor/>
- Byggnads. (2018). *Mål och vision 2022 - Beslutad av byggnads kongress 2018*. Stockholm: Byggnads. Hämtat från Byggnads: <https://www.byggnads.se/siteassets/kongress/2018/kongresshandlingar/mal-och-vision-2022.pdf>
- Byggnads. (2019). *En värld för män och inga andra - om värderingar och machokultur på gymnasieskolans yrkesprogram*. Byggnads.
- DO. (den 15 oktober 2020). *Diskrimineringsombudsmannen*. Hämtat från DO: <https://www.do.se/om-diskriminering/diskrimineringsforbud-inom-olika-omraden/diskriminering-missgynnande-arbetslivet/>
- Eige. (2019). *Jämställdhetsindex 2019: Sverige*. Vilnius, Litauen: Europeiska jämställdhetsinstitutet.
- Eriksson, P. E., & Hane, J. (2014). *Entreprenadupphandlingar - Hur kan bygherrar främja effektivitet och innovation genom lämpliga upphandlingsstrategier?* Konkurrensverket.
- Fägerlind, G. (2019). Effekten av mångfald - för arbetsgruppen och företaget. i M. Johnsson, *Skapa universellt utformade arbetsplatser – En kunskapsöversikt om arbetsmiljö, rekrytering och ledarskap* (ss. 50-64). UUA.
- Försvarsmakten. (den 12 2020). *Försvarsmakten*. Hämtat från Försvarsmakten: <https://www.forsvarsmakten.se/sv/information-och-fakta/var-historia/artiklar/kvinnan-i-forsvaret/>

- Försvarsmakten. (den 10 januari 2021). *Försvarsmakten*. Hämtat från Swedish armed forces: <https://www.forsvarsmakten.se/en/swedint/nordic-centre-for-gender-in-military-operations/>
- Gaustad, T., & Raknes, K. (2015). *Menn som ikke liker karrierekvinner*. Oslo: Høyskolelektorer ved Marknedshøyskolen.
- Göteborgs Stad. (2019). *Göteborgs stad plan för Jämställdhet 2019-2023*. Göteborgs Stad.
- Göteborgs Stad. (den 27 01 2021). *Göteborg*. Hämtat från Göteborgs Stad: [https://www5.goteborg.se/prod/Stadsledningskontoret/LIS/Verksamhetshandbok/Forf%20attn.nsf/89BBDE6C63F63FA2C12583D2002F6D50/\\$File/WEBVBHE38A.pdf?OpenElement](https://www5.goteborg.se/prod/Stadsledningskontoret/LIS/Verksamhetshandbok/Forf%20attn.nsf/89BBDE6C63F63FA2C12583D2002F6D50/$File/WEBVBHE38A.pdf?OpenElement)
- Hyde, J. S. (September 2005). The Gender Similarities Hypothesis. *American Psychologist Journal*.
- Hyllander, K., & Jacobsson, M. (2018). *Maskulinitet och jämställdhet - En introduktion till att förändra mansnormer*. Sveriges kommuner och Landsting.
- Ikanobostad. (den 10 oktober 2020). *Ikanobostad*. Hämtat från Ikanobostad: <https://ikanobostad.se/om-oss/hentverkarna/>
- JM. (2019). *JM Snickarpodden*. Hämtat från JM: <https://om.jm.se/jobba-karriar/att-jobba-hos-oss/snickarpodden/>
- Jämställ. (den 13 juni 2013). *Jämställ*. Hämtat från Jämställ nu: <https://www.jamstall.nu/sverige-toppar-index-trots-ojamstalld-arbetsmarknad-3441/>
- Jämställ. (den 20 november 2020). *Jämställ*. Hämtat från Jämställ NU: <https://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/>
- Jämställ. (den 20 augusti 2020a). *Jämställ*. Hämtat från Jämställ: <https://www.jamstall.nu/verktygslada/homogenitetsstick>
- Jämställ. (den 3 oktober 2020b). *Jämställ*. Hämtat från Jämställ Nu: <https://www.jamstall.nu/verktygslada/en-vanlig-man/>
- LEDA 20. (2020). *LEDA 20*. Hämtat från LEDA 20: <https://www.leda20.se>
- MSB. (2018). *En räddningstjänst för alla - Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten*. Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB).
- NCC. (den 3 mars 2018). *NCC*. Hämtat från NCC: <https://www.ncc.se/media/nyheter/ncc-driver-mangfald-och-jamstalldhet-for-battre-konkurrenskraft/>
- Näringsdepartementet. (den 8 mars 2018a). *Regeringen*. Hämtat från Regeringskansliet: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringen-satter-upp-mal-for-fler-kvinnor-i-byggbranschen/>
- Näringsdepartementet. (den 08 mars 2018b). *Regeringen*. Hämtat från Regeringskansliet: <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringen-satter-upp-mal-for-fler-kvinnor-i-byggbranschen/>
- SCB. (2018). *Byggföretagen*. Hämtat från Byggföretagen: https://byggforetagen.se/app/uploads/2020/09/Byggindustrin_Riket.pdf
- SFS 2017:1128. (u.d.). *Diskrimineringslag (2008:567)*. Hämtat från https://riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
- Skanska. (den 10 10 2020). *Skanska*. Hämtat från Skanska: <https://www.skanska.se/om-skanska/jobba-hos-oss/bygg-din-framtid/>
- SKR. (2009). *Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Sveriges kommuner och regioner.
- SKR. (2012). *Upphandling för jämställdhet - Jämställdhet som kvalitetskrav i LOU och LOV*. Sveriges Kommuner och Regioner.

- SKR. (den 8 Januari 2020). SKR. Hämtat från Sveriges Kommuner och Regioner: <https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamlikhet/jamstallldhet/ce mrdeklarationen.5809.html>
- Socialstyrelsen. (den 15 december 2020). *Statistik om legitimerad hälsooch sjukvårdspersonal 2019*. Socialstyrelsen. Hämtat från Socialstyrelsen: <https://www.socialstyrelsen.se/statistik-och-data/statistik/statistikammen/halso-och-sjukvardspersonal/>
- SOU. (2004:43). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Statens offentliga utredningar.
- Stensönes, W., & Johansson, H. (2019). *How to increase the attractiveness- by tackling imbalance in gender*. Gothenburg: Chalmers University of Technology.
- Stoppamachokulturen. (den 10 december 2020). *Stoppa machokulturen*. Hämtat från Stoppamachokulturen: <https://stoppamachokulturen.nu/machokulturen/>
- Vänje, A. (2013). *Under luppen - genusperspektiv på arbetsmiljö och arbetsorganisation*. Arbetsmiljöverket.
- Vänje, A. (2019). *"Vi får star treatment" Om jämställdhet, arbetsmiljö och säkerhet vid Ikano Bostad*. Kungliga tekniska högskolan.