

# Färdplan – En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch



Färdplanen är en guide för entreprenörer och beställare i byggbranschen. Ett antal nyckelfaktorer och problem presenteras med förslag på aktiva åtgärder, inklusive inspirationsexempel och handlingsplan, för att arbeta mer jämställt inom företaget och på byggarbetsplatsen.

Färdplanen är framtagen som ett resultat av utvecklingsprojektet "En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch" (2021), finansierat av SBUF (Projekt 13784).

Författare: Hanna Johansson (ByggDialog), William Stensönes (Lokalförvaltningen, Göteborg Stad) och Viktoria Sundquist (Chalmers).

# Nulägesanalys

## Vad är problemet?

För att få en bra bild av nuläget behövs en inventering av jämställdheten i organisationen. Nuläget är viktigt för att upplysa om det faktiska utgångsläget och identifiera vart man kan hitta potentiella förbättringar i jämställdhetsarbetet.

## Tips

- Som hjälp finns checklistor och information på <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/>
- Om det behövs hjälp för att göra en opartisk bedömning ta gärna in en jämställdhetskonsult att analysera resultatet och/eller utföra en medarbetarenkät

## Vad kan vi göra?

- Ta fram statistik och information för att svara på följande frågor
  - Hur många män och kvinnor arbetar i företaget?
  - Vad arbetar de med?
  - Finns annan könsuppdelad statistik?
  - Finns det skillnader i den känslomässiga belastningen i olika arbeten? (ex. arbetsplatsens "hushållsarbete", relationsbyggande, omsorg, styra event m.m.)
  - Finns det skillnader mellan kvinnor och män hur arbetsplatsen är fysiskt utformad och fysisk belastning? (ex. tillgång till omklädningsrum, verktyg)
  - Finns det skillnader mellan kvinnor och män i hur arbetet är organiserat eller i arbetsvillkoren? (ex. föräldraledighet)
- Medarbetarundersökning som berör trivsel och psykosocialt arbetsklimat
- Vässa er medarbetarundersökning /medarbetardialog: Ställ frågor som berör beteende och jargong, jämlik behandling och jämställdhet

# Ledning och styrning

## Vad är problemet?

Ibland sker inget jämställdhetsarbete alls, i vissa fall blir jämställdhetsarbetet en skrivbordsprodukt utan nytta och i de allra flesta fall saknas det tydliga direktiv och styrning hos ledningen för att driva jämställdhetsarbete. Det saknas mål och handlingsplaner för att implementera jämställdhet i organisationen trots alla positiva effekter av jämställdhet: bättre arbetsklimat, ökad trivsel bland anställda, bättre prestation, ökad innovation och ökad lönsamhet. Jämställdhetsarbete med tillhörande förändringsarbete möts dessutom ofta av ett motstånd. Förändringen kan upplevas obekväm och engagemanget varierar där personliga uppfattningar får ta stort utrymme på bekostnad av fakta och kunskap. Ledningen behöver därför ta ett tydligt ställningstagande och tydligt kommunicera varför jämställdhetsarbetet genomförs.

## Vad kan vi göra?

- Formulera en målsättning för jämställdhet
  - Exempel: Mångfald i alla positioner eller rekryteringsmål på en viss procent på en position till ett visst år. Se exempelvis [Regeringens mål för byggindustrin](#) eller [Byggnads mål](#)
- Tillsätt resurser för att utforma en jämställdhetsplan med aktiva åtgärder, implementering och uppföljning i enighet med lagkravet om dokumentation [3 kap. 13 § \(2008:567\)](#)
- Utvidga jämställdhetsplanen med aktiva åtgärder och en jämställdhetspolicy. Involvera alla i organisationen i detta!
- Kompetensutveckla genom utbildning i jämställdhetsfrågor, särskilt viktigt hos ledning och anställda i chefspositioner om kunskapen brister

## Tips

- Som hjälp finns checklistor och information på <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljon/jamstalldhet-i-arbetsmiljon/>
- Om det behövs hjälp för att göra en opartisk bedömning ta gärna in en jämställdhetskonsult för att utbilda, analysera resultat och/eller utföra en medarbetarenkät
- Kunskap är makt: se till att alla förstår varför det är viktigt med jämställdhet och arbeta succesivt med jämställdhetsfrågor!



# Kunskap och kompetens

## *Vad är problemet?*

Jämställdhet handlar ofta om att tycka och tro. Brister i jämställdhet är ofta det osynliga problemet för en stor massa och ett allvarligt problem för andra. Dvs, många kanske inte upplever att det finns ett jämställdhetsproblem eller ser att normer styr beteenden. Det saknas alltså kunskap om vad jämställdhet innebär. För att identifiera problem kopplade till jämställdhet så behövs ökat medvetande kring problematiken. Organisationen, grupper och individer på alla nivåer behöver kunskap om genus, jämställdhet och normkritik för att kunna reflektera över sitt beteende. Kunskap om vinsterna med jämställdhet och konsekvenserna av ojämställdhet ökar motivationen för att skapa förändring. Det är viktigt att föra en dialog baserad på fakta och inte endast en känsla eller individuell uppfattning: "så tror inte jag" eller "det har jag aldrig upplevt, så det kan inte stämma".

## Vad kan vi göra?

- Skaffa kunskap. Läs på om jämställdhet. Inspireras av olika initiativ som tas i branschen
- Diskutera jämställdhet och machobeteenden vid ex. mötestillfällen och utbildningsdagar
- Använd workshoptillfällen där deltagare aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor, ex. övningar i normkritik
- Ta in extern kompetens, ex. en jämställdhetskonsult för utbildning och nya perspektiv
- Integrera jämställdhet i introduktionsutbildning, ledarskapsutbildning m.m

### **Tips**

- [Jämställ.nu](http://Jämställ.nu)
- <https://stoppamachokulturen.nu/>
- En handbok i sexuella trakasserier: <https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2018/handbok-mot-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf>

# Förebilder och information

## *Vad är problemet?*

När det saknas förebilder är det svårt att identifiera sig i ett yrkesval eller en yrkesroll. Förutfattade meningar påverkar dessutom hur information utformas, hur den sprids och vilken målgrupp informationen riktar sig mot. Exempelvis upplever kvinnliga gymnasieelever på byggprogrammet att de inte får information utifrån att personer i deras omgivning inte förväntar sig att de ska vara intresserade av praktiskt arbete. På så vis presenteras inte en möjlighet eller rekommendationen kan till och med vara att som kvinna inte arbeta inom bygg. Representation i form av förebilder för att kunna identifiera sig med yrket är viktigt för att fler kvinnor ska välja att arbeta i byggbranschen, i alla roller.

## **Tips**

- <https://snickarpodden.libsyn.com/>
- <https://ikanobostad.se/om-oss/hentverkarna/>

## Vad kan vi göra?

- Se över de informationskanaler som används: Hur presenteras organisationen och yrkesrollen? Vem eller vilka är representanter, hur framställs de?
- Vem är målgruppen? Signalerar informationen öppenhet och inkludering?
- Delta i samarbete med yrkesprogram och andra forum för att skapa intresse
- Mentorskapsprogram för platschefer: trygg start för alla personer som har intresse av produktion
- Avsätt tid och resurser för att ta hand om och stötta lärlingar

# Rekrytering och befordran

## *Vad är problemet?*

Alla har fördomar och förväntningar om hur en bra snickare, platschef eller annan yrkesroll ska vara. Detta baseras till stor del på tidigare erfarenheter och igenkänningsfaktorer. Vid rekrytering finns det en risk att magkänslan får styra, en känsla som baseras på igenkänningsfaktorer, likheter hos sig själv eller andra personer. Vi tenderar alltså att sätta likhetstecken mellan en bra magkänsla och en bra kandidat, när det som i själva verket sker är att vi ger företräde till det som vi känner igen och är trygga med. Den så kallade likhetsfällan slår igen och vi upprätthåller den homogena sammansättningen. Risken är vi går miste om kompetens och egenskaper som kompletterar oss själva, och därmed missar de positiva effekterna av ökad heterogenitet. Vi behöver alltså bli medvetna om dessa undermedvetna sorteringar baserade på fördomar, stereotyper, förväntningar och igenkänning. Både vid rekrytering och vid befordran, det vill säga tillämpa samma arbetssätt vid tillsättning av olika roller i organisationen.

## Vad kan vi göra?

- ❑ Hur kan en mer inkluderande rekrytering genomföras?
  - Var normkritisk i rollbeskrivningen, vilka egenskaper är önskvärda?
  - Arbeta aktivt för att urvalet av kandidater ska spegla mångfald
  - Var minst två personer som utvärderar och bedömer ansökningar, gärna en kvinna och en man
  
- ❑ Var normkritisk och objektiv i bedömningen
  - På vilken grund är kandidaten intressant?
  - Bli medveten om egna igenkänningsfaktorer: Vad påverkar att jag är mer intresserad/mindre intresserad av en person under intervju?
  - Granska bedömningen: har fördomar, förväntningar, stereotyper och/eller igenkänningsfaktorer påverkat?

## **Tips**

- Ta inspiration från [Göteborg Stads Guide: Att Rekrytera](#)
- Det finns utrymme att frånga diskrimineringslagstiftningen och rekrytera med positiv särbehandling, vilket ger utrymme att förfördela underrepresenterat kön om meriterna är likvärdiga eller nästan likvärdiga <https://www.do.se/om-diskriminering/diskrimineringsforbud-inom-olika-omraden/diskriminering-missgynnande-arbetslivet/#3>

# En jämställd och inkluderande arbetsplats

## Vad är problemet?

En ojämlik arbetsplats präglad av homogenitet och machokultur är en oattraktiv arbetsplats för den som inte tillhör normen. Med den nya generationen arbetskraft följer en högre medvetenhet kring jämlikhetsfrågor och andra förväntningar på arbetsgivaren. Personer tillhörande Millenials värderar till exempel balans mellan arbete och fritid, jämställt familjeliv och hållbarhet i högre utsträckning än tidigare generationer. De är också mer benägna att byta arbete om arbetsgivaren inte lever upp till dessa förväntningar. Här har byggbranschen en stor utmaning i att kunna skapa dessa förutsättningar för att kunna attrahera arbetskraft. Att enskilda företag och byggbranschen som helhet blir mer attraktiv är därmed kritiskt för att kunna rekrytera och också behålla kompetens i branschen. Nöjda medarbetare presterar dessutom bättre! Arbetsplatserna måste därmed utvecklas i takt med övriga samhället.

**Tips** För att få effekt på byggarbetsplatsen, inkludera underentreprenörerna i jämställdhetsarbetet. Exempel:

- Samtal om beteende vid arbetsplatsintroduktion
- Tillbudsansökan på uppmärksammade trakasserier, kränkande jargong etc.

## Vad kan vi göra?

- Se över den fysiska arbetsmiljön: vad kan förbättras för att öka trivseln?
  - Inkluderande kontor/bodetablering för alla, ex. möblering, väggbilder, omklädningsrum för kvinnor eller omklädningsbås
  - Toaletter: Se över sanitetspåsar, hur städning fungerar etc
  - Inventera och förbättra den fysiska arbetsmiljön för alla, ex. verktygsinventering, arbetsberedningar och hantering vid eventuell graviditet
- Se över den psykosociala arbetsmiljön
  - Diskutera beteende gruppvis: Hur skapar vi inkludering? Vilket ansvar har var och en för att bidra till ett inkluderande arbetsklimat?
  - *Hur vi presterade blir oviktigt om vi inte mår bra efteråt:* Hur kan vi skapa en öppenhet kring att prata om mående, hur arbetet är upplagt och hur det påverkar den psykiska hälsan, ex. stress?
  - Mentorskap och ledarskap: trygg start för nyanställda
- Se över arbetsvillkor
  - Möjliggör praktiskt för jämlikt föräldraansvar: ex. flexibla arbetstider
  - Uppmuntra föräldraansvar: ex. VAB, föräldraledighet mm
- Arbeta för en vinnande och attraktiv företagskultur:
  - *Alla ska få vara sig själva men inte på bekostnad av andra:* Stå upp mot intolerans, nedlåtande språkbruk, härskartekniker, sexism och rasism (se tipsrutan)



# Upphandling för jämställdhet

## Vad är problemet?

Byggbranschen är en bransch som kännetecknas av ojämställdhet. Kravställning har stor betydelse då det påverkar leverantörens prioriteringar och utformning av en attraktiv lösning utifrån kraven. Detta gäller även inom området jämställdhet. Det finns goda förutsättningar för både statliga och privata aktörer att kravställa jämställdhet. Jämställdhetsarbete och aktiva åtgärder mot diskriminering är dessutom ett lagkrav kap. 3-10 §§ (2016:828).

Byggbranschen har mycket att vinna på jämställdhetsarbete, inte minst var det gäller kvalitativa bidrag så som innovation, utveckling och kompetensförsörjning. En kravställning av jämställdhet i upphandlingsskedet kommer att påverka utvecklingen mot en mer jämställd byggbransch då entreprenörer och underentreprenörer måste svara upp mot dess krav. Kravställning driver också på en utveckling av kompetens kring jämställdhetsfrågor, eftersom det är en förutsättning för att kunna möta kraven.

## Vad kan vi göra?

- Använd befintlig lagstiftning som grundkrav
  - Diskrimineringslag med krav på aktiva åtgärder (gäller alla) [kap. 3-10 §§ \(2016:828\)](#)
  - Krav på dokumentation (gäller företag med fler än 25 anställda) [3 kap. 13 § \(2016:828\)](#)
- Begär in och utvärdera dokumentation på aktiva åtgärder
- Ställ frågor i förfrågan om entreprenörens jämställdhetsarbete för en utökad subjektiv bedömning om värderingar och kultur
- Följ upp med en kontroll, exempelvis:
  - Att dokumentation finns
  - Att dokumentation finns med aktuellt datum
  - Att det finns ett planmässigt arbete mot diskriminering
  - Att arbetet har skett i samverkan med representanter för arbetstagarna
  - Att arbetet innehåller några åtgärder under respektive område, det vill säga lön, arbetsförhållanden, trakasserier och rekrytering

**Tips** ■ Om entreprenörer uppvisar bristfällig grundkunskap i jämställdhet kan kundträffar och informationsträffar vara ett bra tillfälle att informera och sprida kunskap om jämställdhet, samt vilka förväntningar beställaren har så att rätt kompetens kan utvecklas för att leva upp till kravställningen

