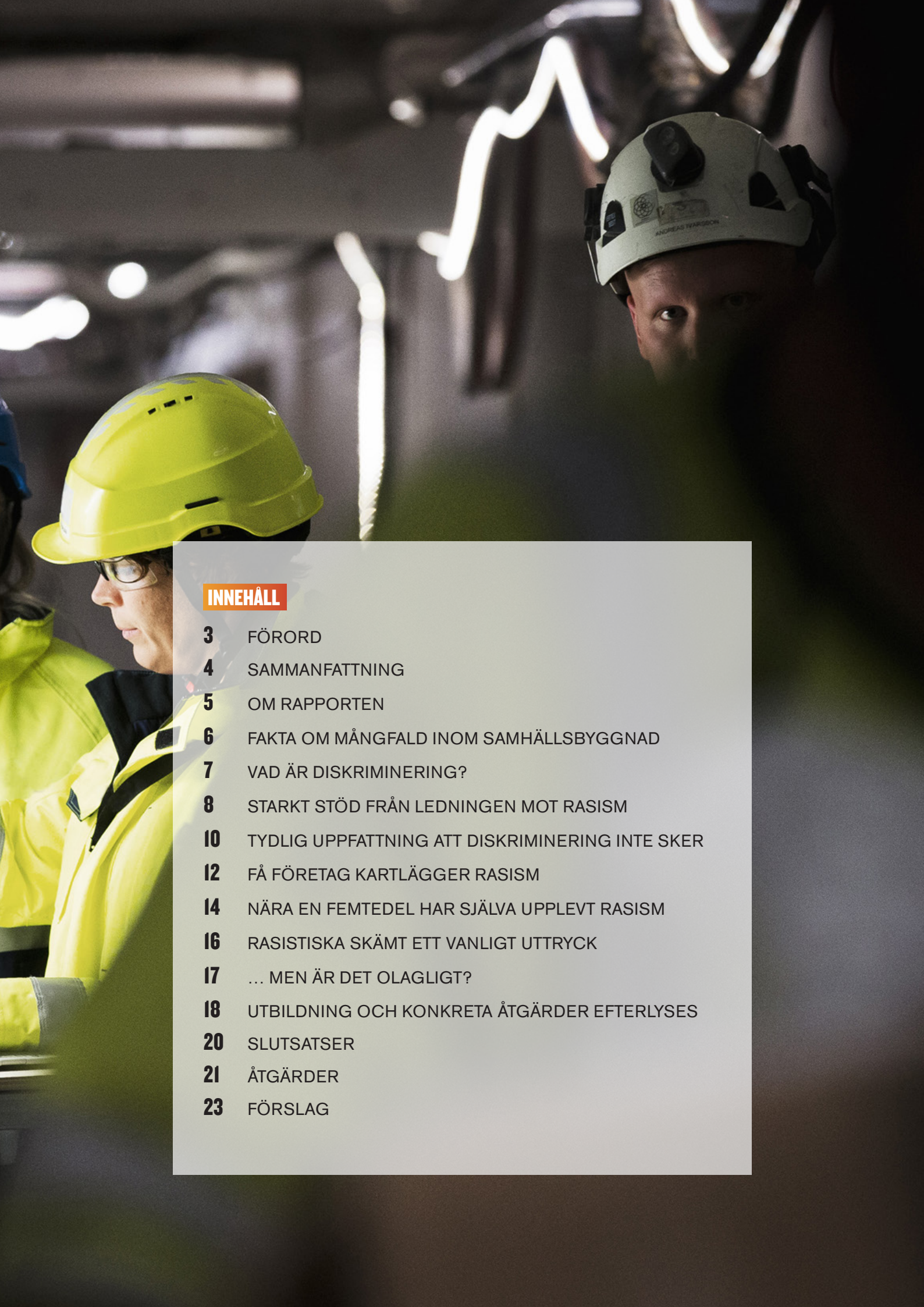


SVART PÅ VITT

OM RASISM INOM SAMHÄLLSBYGGNAD

EN RAPPORT FRÅN BYGGCHEFERNA BASERAD PÅ BYGGCHEFSBAROMETERN 2021



INNEHÅLL

- 3** FÖRORD
- 4** SAMMANFATTNING
- 5** OM RAPPORTEN
- 6** FAKTA OM MÅNGFALD INOM SAMHÄLLSBYGGNAD
- 7** VAD ÄR DISKRIMINERING?
- 8** STARKT STÖD FRÅN LEDNINGEN MOT RASISM
- 10** TYDLIG UPPFATTNING ATT DISKRIMINERING INTE SKER
- 12** FÅ FÖRETAG KARTLÄGGER RASISM
- 14** NÄRA EN FEMTEDEL HAR SJÄLVA UPPLEVT RASISM
- 16** RASISTISKA SKÄMT ETT VANLIGT UTTRYCK
- 17** ... MEN ÄR DET OLAGLIGT?
- 18** UTBILDNING OCH KONKRETA ÅTGÄRDER EFTERLYSES
- 20** SLUTSATSER
- 21** ÅTGÄRDER
- 23** FÖRSLAG

SAMMA RÄTT FÖR ALLA ATT BYGGA SAMHÄLLET

Medarbetare och chefer i samhällsbyggnad har i de allra flesta fall goda intentioner. De flesta av oss vill inte och tror inte att vi diskriminerar eller beter oss rasistiskt.

DET ÄR TILL OCH MED SÅ att de flesta chefer tycker att det finns ett starkt engagemang från chefer och ledning mot rasism. Även om minoritetsgrupper inte håller med är det positivt. För det visar att det finns en vilja att bekämpa den rasism och exkluderande arbetsplatskultur som cheferna samtidigt vittnar om finns.

RASISM ÄR ETT AV SAMHÄLLETs mest laddade ämnen. Det kan verka utmanande att ta tag i men jag vet att vi kan. Vår bransch har exempelvis gått från en låg medvetenhet om könsdiskriminering till en dramatiskt ökad medvetenhet bland chefer om vikten av att arbeta för ökad jämställdhet.

Och det är just där det måste börja – i en ökad medvetenhet om diskriminering.

Dessutom har vi inget val. Vi kan inte jobba aktivt mot en diskrimineringsgrund och samtidigt blunda för en annan. Det är kontraproduktivt. Alla de som inte tillhör normen och som branschen sedan länge arbetar hårt för att attrahera påverkas. När de ser att det är svårare att göra karriär för den som inte tillhör normen och att människor exkluderas på grund av hudfärg eller utländskt klingande namn, riskerar de att välja bort vår bransch.

BYGGCHEFERNA ÄR EN ORGANISATION som väljer att inte väja för de obekväma och svåra frågorna. Precis som alla bra ledare vi företräder vill vi vara en organisation som är modig och säger ifrån när läget är allvarligt. När ingen annan tar tag i de uppenbara problemen gör vi det.

Vi är många som länge anat att läget är allvarligt



NU TAR VI BLADET FRÅN MUNNEN OCH SÄGER SOM DET ÄR: DET FINNS RASISM PÅ VÅRA ARBETSPLATSER OCH VI BEHÖVER FÅ BORT DEN.

när det gäller rasism i vår bransch. Nu tar vi bladet från munnen och säger som det är: det finns rasism på våra arbetsplatser och vi behöver få bort den.

Det är ett arbete som måste initieras av branschens företagsledningar och involvera alla chefer på alla nivåer. I den här rapporten finns allt du som chef behöver för att ta ett steg mot en mer inkluderande bransch.

Kajsa Hessel,
ordförande i Byggcheferna



SAMMANFATTNING

STORA SKILLNADER I HUR VERKLIGHETEN UPPLEVS



STARKT



MÅNGA CHEFER upplever att engagemanget för att stävja och förebygga rasism på deras arbetsplatser är starkt. Drygt sju av tio chefer anser att detta engagemang är ganska eller mycket starkt.



SVAGT



KVINNORNA, SOM I BRANSCHEN inte tillhör normen, är inte lika positiva som männen. Drygt sex av tio kvinnor anser att engagemanget är ganska eller mycket starkt. Knappt tre av tio kvinnor, 26 procent, anser att det är ganska eller mycket svagt.

FÅ FÖRETAG MÄTER DISKRIMINERING

Många företag kartlägger eller mäter inte förekomsten av etnisk diskriminering. Bara fyra av tio chefer svarar att det sker hos dem. Frågan är därför befogad; hur vet vi att etnisk diskriminering inte förekommer?

FÅ CHEFER, sex procent, upplever att etnisk diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

VAR FJÄRDE CHEF har upplevt någon form av rasism eller diskriminering under sin tid i branschen. Av dessa har 18 procent upplevt diskriminering kopplat till etnicitet eller liknande.

DET ÄR TYDLIGT ATT KVINNOR i högre grad uppfattar och upplever diskriminering. 38 procent av kvinnorna har upplevt någon form av diskriminering under sin tid i branschen.



BYGGCHEFSBAROMETERN 2021, DELRAPPORT 8

BYGGCHEFSBAROMETERN 2021 är en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna, branschföreningen för chefer och ledare inom samhällsbyggnad med 17 000 medlemmar.

Syftet med undersökningen är att få kunskap om chefernas uppfattning om hur samhällsbyggnad som bransch utvecklas inom områdena jämställdhet, mångfald, etik, ledarskap och säkerhet. Målet är att få en bild av var branschen står i dessa områden, alla viktiga för att öka branschens förtroende.

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i mars 2021. Utskick gjordes till hela Byggchefernas medlemsregister som uppgår till 15 750 medlemmar med fungerande e-postadresser.

Antal svar i undersökningen är 2 048 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 13 procent. Profilen på de som har besvarat undersökningen stämmer

väl överens med profilen för branschen och medlemmarna totalt sett.

Svaren i undersökningen presenteras i ett antal delrapporter varav denna är en.

STIFTELSEN ALLBRIGHT. Frågorna knutna till denna delrapport om etnisk diskriminering är framtagna i samarbete med stiftelsen Allbright som även medverkar som experter inom mångfald i tolkning och analys i denna rapport.

Allbright är en partipolitiskt obunden och icke-vinstdrivande stiftelse som arbetar för jämställdhet och mångfald på ledande positioner. Stiftelsen kartlägger kontinuerligt näringslivets ledningsgrupper och styrelser för att belysa frågan om representation. Allbright utbildar och stöttar företagsledare och medarbetare med verktyg för att själva driva förändringen. De arbetar för att företag ska rekrytera på meritokratiska grunder och se potentialen i hela befolkningen.

DE SVARANDES BAKGRUND. 75 procent av de svarande har personalansvar antingen permanent i sin chefstjänst eller i projekt.

KÖN

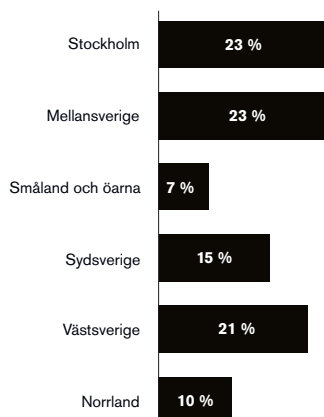


MÄN 90 %

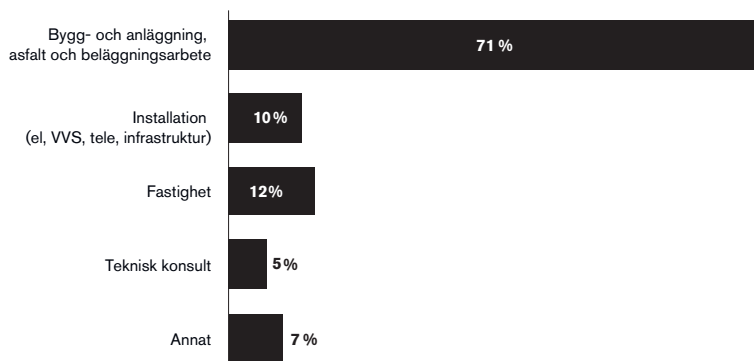


KVINNOR 10 %

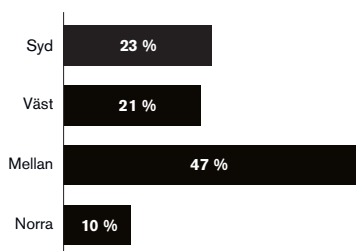
REGION



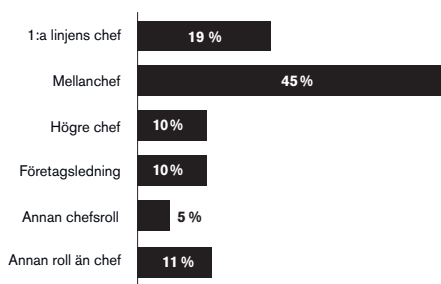
DELBRANSCH



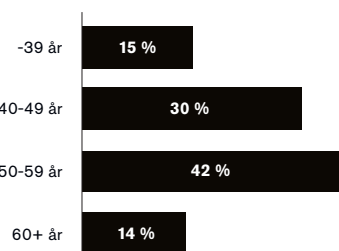
REGIONSINDELNING



ROLL



ÅLDER



FAKTA OM MÅNGFALD INOM SAMHÄLLSBYGGNAD

INOM SAMHÄLLSBYGGNAD finns cirka 500 000 anställda varav byggverksamhet har i särklass flest anställda. Branschen räknas till en av de mest mansdominerade. Av yrkesarbetare inom byggsektorn utgör kvinnor bara 1,7 procent enligt fackförbundet Byggnads statistik. Totalt sett är andelen kvinnor inom samhällsbyggnad strax under 20 procent visar statistik från organisationen Byggföretagen. Bland cheferna inom samhällsbyggnad är enligt Byggföretagen tio procent kvinnor.

Enligt SCB¹ är andelen utrikes födda i yrken inom byggverksamhet och tillverkning cirka 18 procent.

¹ SCB, <https://bit.ly/3cew8Mc>



KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

Majoriteten av de som besvarat enkäten tillhör normen; 90 procent är män och 42 procent i åldrarna 50–59 år. Oftast sker diskriminering inte medvetet, det sker omedvetet på grund av processer som homosocialitet och omedvetna fördomar.

Enkelt förklarar innebär homosocialitet att personer identifierar sig med personer som påminner om dem själva. Den där instinktiva känslan av förtroende som igenkänning skapar är svår att konkurrera med. En person med lika bra eller bättre meriter riskerar därför att väljas bort på grund av sådant hen inte själv kan påverka.

Homosocialitet¹ påverkar inte bara vem som blir rekryterad och befördrad, det påverkar även arbetsplatskulturen. Majoritetsgruppen blir till norm, som föredrar och stärker varandra. Grupper som avviker från normen tvingas anpassa sig för att passa in och bli accepterade, ofta på bekostnad av sitt eget välmående och förmåga att prestera – och allt som oftast accepteras de inte ändå. På det här sättet blir homogena arbetsplatser

¹ Läs mer om homosocialitet här: <https://bit.ly/34JxNW8>



OFTAST SKER DISKRIMINERING INTE MEDVETET, DET SKER OMEDVETET PÅ GRUND AV PROCESSER SOM HOMOSOCIALITET OCH OMEDVETNA FÖRDOMAR.

även exkluderande arbetsplatser, som motar minoritetsgrupper i dörren.

Oftast väljer vi inte medvetet att exkludera personer som bryter mot normen. Dessa föreställningar, strukturer och normativa beteenden brukar kallas unconscious bias, eller omedvetna fördomar. Det handlar alltså om saker vi tänker och sätt vi agerar på utan att vi själva är medvetna om det. Oftast handlar det om inlärda beteenden som får effekten att vi diskriminerar, trots att det inte alls var vad vi önskade att göra.



VAD ÄR DISKRIMINERING?

ORDET DISKRIMINERING¹ innebär förenklat att en person blir missgynnad eller kränkt och det finns ett samband med en av de sju diskrimineringsgrunderna:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Om en händelse är diskriminering beror på den enskilda situationen. Här följer några exempel på sådant som kan vara diskriminering:

- En arbetsgivare avbryter en provanställning när den anställda berättar att hen är gravid.
- En arbetsgivare uppfattar att en arbetsökande har ett utländskt klingande namn och väljer därför att inte kalla hen till intervju.
- En fabrik kräver att alla anställda måste ha en viss kroppslängd.

¹ Källa: DO, <https://bit.ly/3peY5J4>



ATT EN ARBETSSÖKANDE HAR ETT UTLÄNDSKT KLINGANDE NAMN OCH DÄRFÖR INTE KALLAS TILL INTERVJU ÄR EXEMPEL PÅ SÅNT SOM KAN VARA DISKRIMINERING.

STARKT STÖD FRÅN LEDNINGEN MOT RASISM

SAMHÄLLSBYGGNADSSEKTORN ARBETAR sedan länge med att förändra den skeva könsbalans som råder och öka jämställdheten. Tidigare undersökningar visar att det finns ett stort engagemang och en stark medvetenhet om betydelsen av att arbeta för att fler kvinnor ska arbeta på alla olika positioner i sektorn. Men hur starkt är engagemanget när det kommer till att öka mångfalden bland medarbetarna på andra sätt än kopplat till kön?

Vi frågade därför cheferna hur de i praktiken upplever engagemanget från ledningen där de arbetar när det gäller att förebygga och stävja rasism och etnisk diskriminering.

Drygt sju av tio chefer anser att detta engagemang är ganska eller mycket starkt. 40 procent

svarar att det är ganska starkt och 32 procent att det är mycket starkt.

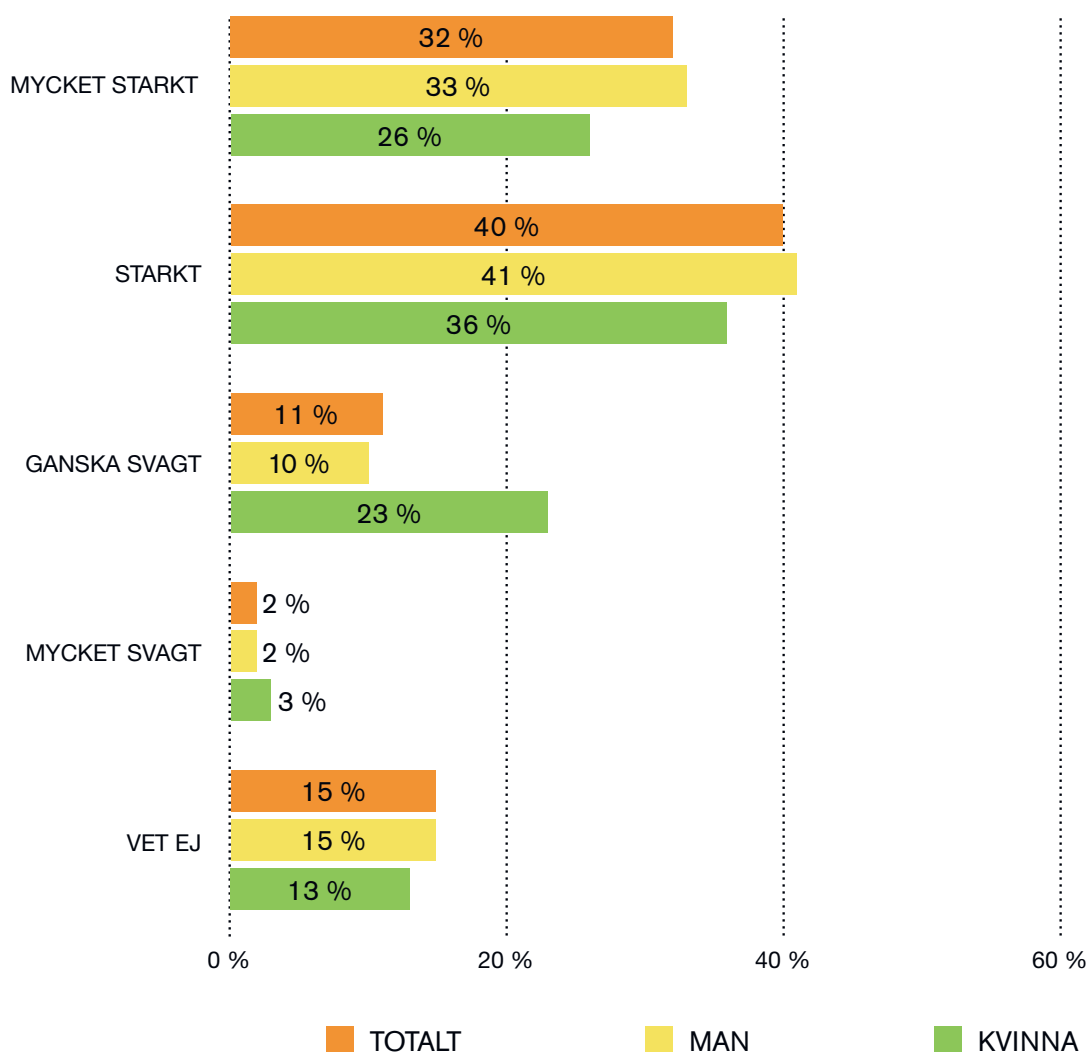
Ytterst få svarar att engagemang är mycket svagt medan elva procent bedömer att det är ganska svagt. Femton procent har ingen uppfattning.

På denna fråga svarar de chefer som är kvinnor något annorlunda och är inte fullt så positiva som männen. Drygt sex av tio kvinnor anser att engagemanget är ganska eller mycket starkt. Drygt var fjärde kvinna, 26 procent, anser att det är ganska eller mycket svagt.

Bland delbranscherna är bygg och anläggning mest positiva till engagemanget medan tekniska konsulter är minst positiva.



DIAGRAM I. Hur upplever du i praktiken engagemanget från ledning och chefer när det gäller att förebygga och stävja rasism och etnisk diskriminering? Är engagemanget ...



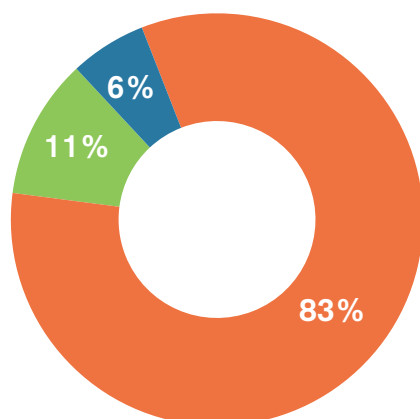
KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

Det är tydligt att kvinnor, en grupp som själva riskerar att drabbas av diskriminering, inte har samma förtroende för ledningens arbete med att förebygga och stävja rasism och etnisk diskriminering. Att grupper som möter mer diskriminering än normen inte i samma utsträckning tror på det förebyggande arbetet är oroande.



DET ÄR TYDLIGT ATT KVINNOR, EN GRUPP SOM SJÄLVA RISKERAR ATT DRABBAS AV DISKRIMINERING, INTE HAR SAMMA FÖRTROENDE FÖR LEDNINGENS ARBETE MED ATT STÄVJA RASISM.

TYDLIG UPPFATTNING ATT DISKRIMINERING INTE SKER



● JA ● NEJ ● VET EJ

DISKRIMINERAS MÄNNISKOR i branschen på grund av en från normen avvikande kulturell eller etnisk bakgrund som hudfärg, namn, språk, religion eller liknande?

Mot bakgrund av att engagemanget mot rasistiska uttryck upplevs starkt är det inte så förvånande att många chefer svarar att de inte upplever att människor diskrimineras på sådana grunder.

83 procent av cheferna svarar att rasism eller etnisk diskriminering inte förekommer i deras organisation. Elva procent vet inte och sex procent svarar ja. Svaren fördelar sig relativt lika mellan delbranscherna.

DIAGRAM 2. Har det enligt din uppfattning under de senaste 12 månaderna förekommit rasism och/eller diskriminering baserat på etnisk och/eller kulturell bakgrund (etnicitet, bakgrund, religion, hudfärg, språk, namn och så vidare) i er organisation?

SAMMA MÖNSTER SER VI när vi ber de svarande bedöma några olika uttryck för diskriminering på deras arbetsplatser. Sex av tio chefer anser att faktorer som hudfärg, namn, språk, religion och liknande, i praktiken inte spelar någon roll på deras arbetsplatser. Fjorton procent anser att det visst spelar roll.

Knappt en fjärdedel av cheferna menar att andelen personer med annan etnisk eller kulturell bakgrund än den rådande normen är ungefär samma på alla nivåer i bolaget. Fler, 36 procent, menar tvärtom att fördelningen inte är densamma. Femton procent av cheferna kan inte svara.

Drygt hälften, 53 procent, svarar att det inte är svårare att komma in i gemenskapen i arbetsgruppen för de som befinner sig utanför den rådande normen. En femtedel menar att det är svårare.

Drygt hälften, 54 procent, menar att det inte är svårare att bli rekryterad om man inte tillhör normen

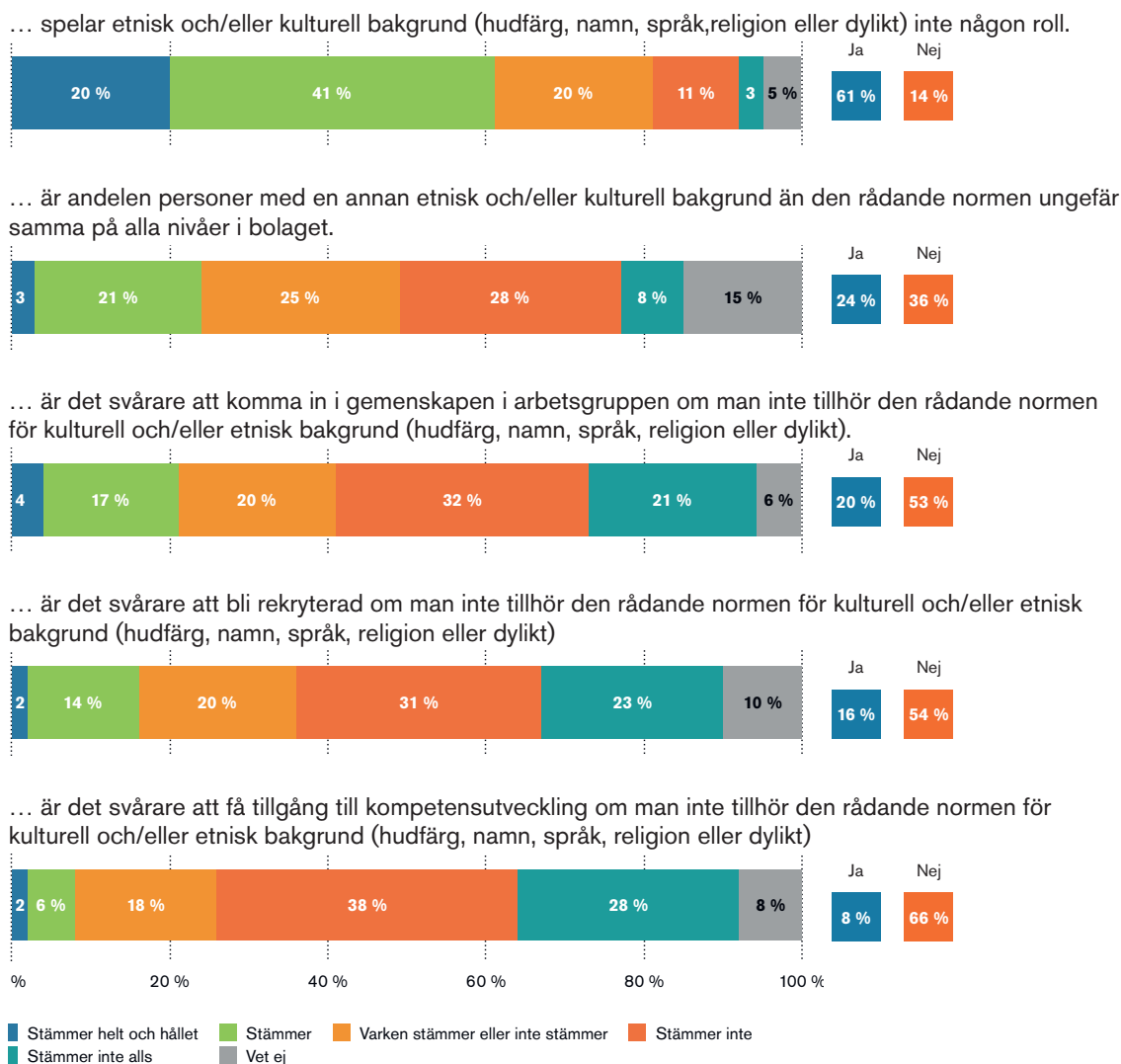
medan 16 procent anser att det stämmer att det då är svårare.

66 procent håller inte med om att det är svårare att få tillgång till kompetensutveckling om man inte tillhör normen medan åtta procent tror att det är svårare.

Svaren skiljer sig väsentligt i den grupp chefer som angivit att det har förekommit etnisk/rasistisk diskriminering på arbetsplatsen. Bland dem svarar hälften att det är svårare att komma in i gemenskapen om man har en annan kulturell eller etnisk bakgrund. 37 procent av dem svarar att det är svårare att bli rekryterad om man inte tillhör normen och 19 procent att det då är svårare att få tillgång till kompetensutveckling.

På två delfrågor svarar de högsta cheferna väsentligt annorlunda. Fler av dem anser att etnisk eller kulturell bakgrund inte spelar någon roll och att andelen personer med annan etnisk eller kulturell bakgrund än normen är ungefär samma på alla nivåer i bolaget.

DIAGRAM 3 I vilken utsträckning anser du att följande beskrivningar stämmer med hur det är på din arbetsplats? Vi frågar inte efter dina värderingar utan hur det är i praktiken på din arbetsplats. På min arbetsplats ...



KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

Att 14 procent av cheferna menar att etnisk eller kulturell bakgrund spelar roll innebär att diskriminering sannolikt förekommer inom deras organisation idag.

Att 20 procent anser att det är svårare att komma in i gemenskapen och 16 procent att det är svårare att bli rekryterad om man inte tillhör normen är exempel på diskriminering enligt diskrimineringslagstiftningen i Sverige. Dessa uppgifter ställda mot att enbart sex procent uppger att det förekommit diskriminering tyder på att det finns en okunskap om vad diskriminering innebär.

29 procent av kvinnorna som besvarat enkäten och 28 procent av svarande under 39 år anser att det har förekommit etnisk eller rasistisk diskriminering på arbetsplatsen. I den grupp som i lägst grad menar att diskriminering förekommer är motsvarande siffra 19 procent. Det gäller personer äldre än 60 år i bolag med relativt låg omsättning, en svarsgrupp som utgör en av fem svarande. Oavsett respondentgrupp är siffrorna klart oroväckande och betydligt högre än vad som kan accepteras för en inkluderande arbetsplatskultur.

FÅ FÖRETAG KARTLÄGGER RASISM

UPPFATTNINGEN OM ATT etnisk diskriminering inte förekommer i någon större utsträckning är tydlig. Samtidigt uppger bara fyra av tio chefer att förekomsten av rasism och etnisk diskriminering kartläggs genom enkäter, statistik eller liknande.

35 procent av cheferna svarar att sådan kartläggning inte görs och 25 procent vet inte.

I undersökningen sticker fastighetsbranschen ut som den delbransch där kartläggningar oftare görs; 46 procent svarar så. Installation sticker tvärtom ut som den delbransch där kartläggningar görs minst ofta; bara 28 procent svarar ja på frågan.

46%
JA, DISKRIMINERING
KARTLÄGGS.
(FASTIGHETS-
BRANSCHEN)

28%
JA, DISKRIMINERING
KARTLÄGGS.
(INSTALLATION)

DIAGRAM 4. Kartläggs förekomsten av rasism och etnisk diskriminering på något sätt på din arbetsplats (enkäter, intervjuer, fokusgruppssamtal, statistik baserad på etnisk bakgrund)?

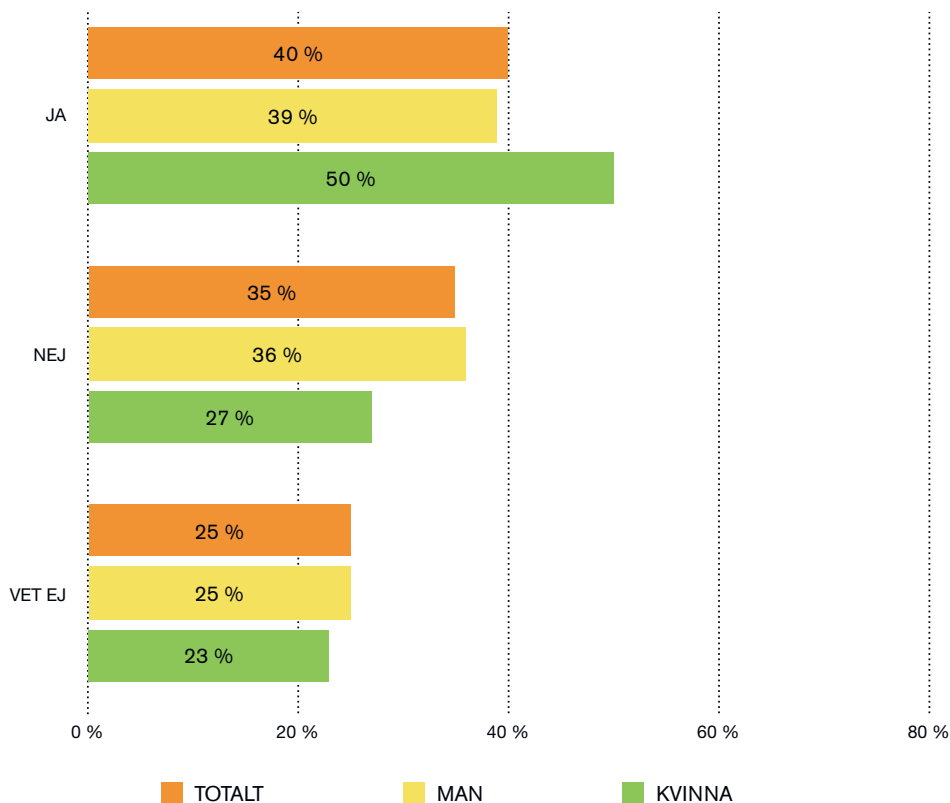


DIAGRAM 4B DELBRANSCHER

JA, förekomsten av rasism och etnisk diskriminering (enkäter, intervjuer, fokusgruppssamtal, statistik baserad på etnisk bakgrund) kartläggs på något sätt på min arbetsplats?

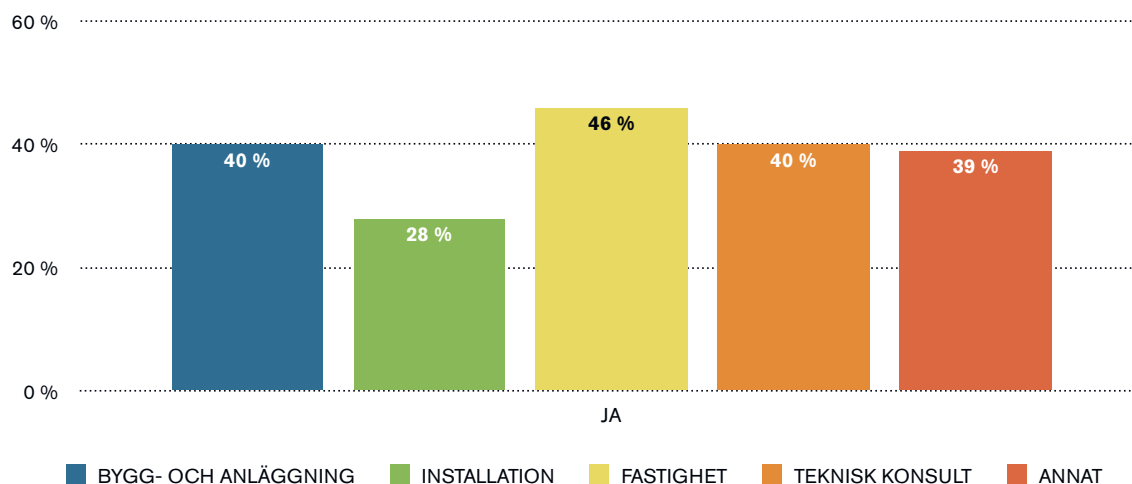
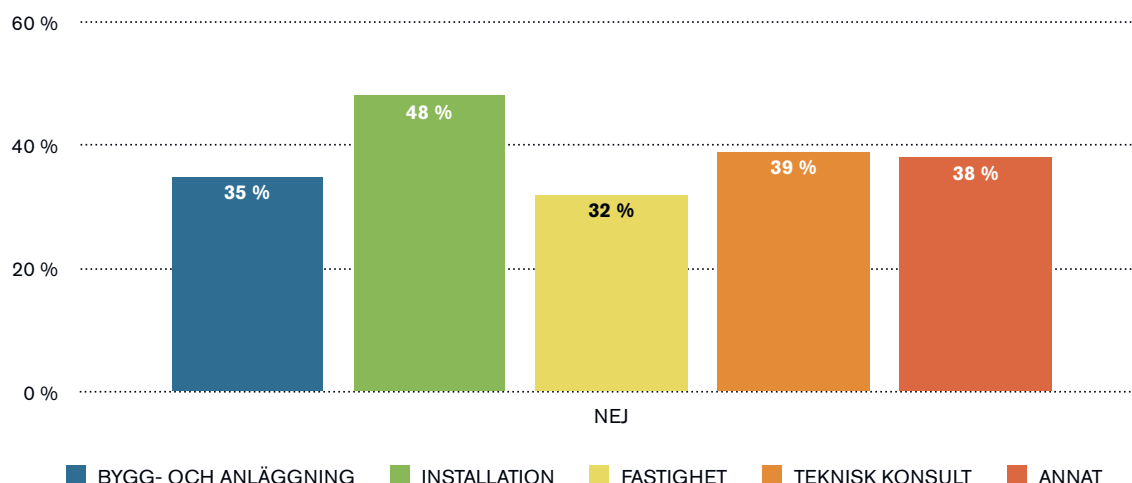


DIAGRAM 4C DELBRANSCHER

NEJ, förekomsten av rasism och etnisk diskriminering (enkäter, intervjuer, fokusgruppssamtal, statistik baserad på etnisk bakgrund) kartläggs inte på något sätt på min arbetsplats?



KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

Mer än var tredje chef menar att arbetsplatsen inte kartlägger förekomsten av rasism och diskriminering. Utan kartläggning går det inte att med säkerhet säga att diskriminering inte sker. Siffrorna talar sitt tydliga språk – alltför många företag saknar rutiner för att fånga upp förekomsten av rasism och diskriminering.



SIFFRORNA TALAR SITT TYDLIGA SPRÅK – ALLTFÖR MÅNGA FÖRETAG SAKNAR RUTINER FÖR ATT FÅNGA UPP FÖREKOMSTEN AV RASISM OCH DISKRIMINERING.



74%
AV MÄNNEN
SVARAR ATT DE
INTE UPPLEVT
DISKRIMINERING.

57%
AV KVINNORNA
SVARAR ATT DE
INTE UPPLEVT
DISKRIMINERING.

NÄRA EN FEMTEDEL HAR SJÄLVA UPPLEVT RASISM

MOT BAKGRUND AV att de svarande inte upplever att etnisk diskriminering förekommer i branschen i särskilt stor utsträckning, är det förvånansvärt många av cheferna, 18 procent, som själva upplevt rasism eller etnisk diskriminering. De har visserligen fått ta ställning till om det skett någon gång under hela deras tid i branschen (inte de senaste 12 månaderna som i andra frågor) men det är ändå en relativt hög siffra.

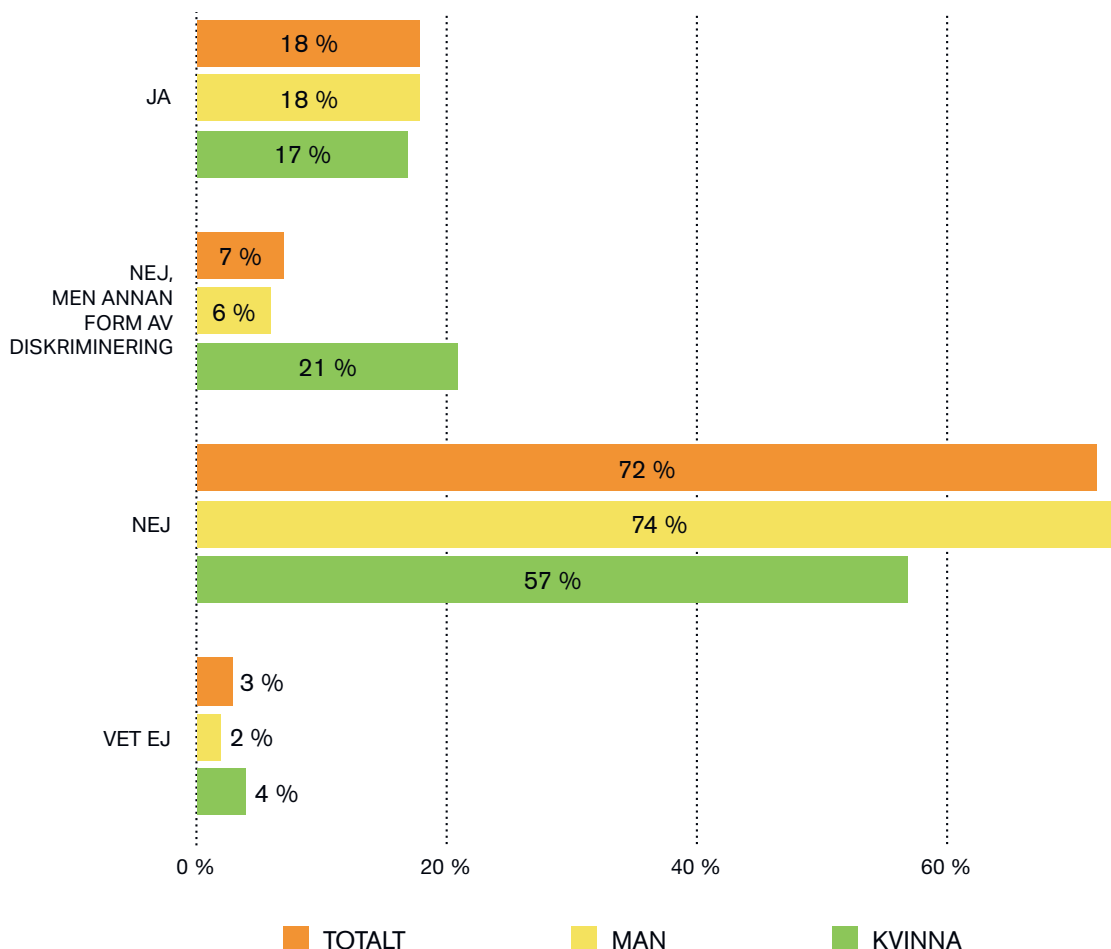
Kvinnor svarar i väsentligt högre grad att de själva upplevt annan diskriminering; 21 procent

svarar så vilket kan jämföras med sex procent av männen. Det gör att sammantaget 38 procent av kvinnorna har upplevt någon form av diskriminering under sin tid i branschen.

74 procent av männen svarar att de inte upplevt diskriminering av något slag. Motsvarande siffra för kvinnorna är 57 procent.

Att chefer själva upplevt etnisk diskriminering är vanligast i bygg och anläggning där 19 procent svarar så. Siffran är lägst inom fastighetsbranschen där 13 procent svarar ja.

DIAGRAM 4. Har du själv upplevt rasism och/eller etnisk diskriminering baserat på exempelvis etnicitet, ursprung, kultur, namn, hudfärg, språk etcetera under din tid i branschen?



”

ATT KVINNOR I HÖGRE GRAD UPPLEVT DISKRIMINERING INDIKERAR ATT DET ÄR SVÅRARE FÖR DEM SOM BRYTER MOT NORMEN ATT TRIVAS OCH GÖRA KARRIÄR INOM BRANSCHEN.

KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

Var fjärde chef har upplevt någon form av rasism eller diskriminering under sin tid i branschen. Av dessa har 18 procent upplevt diskriminering kopplat till etnicitet eller ursprung. Bland de kvinnor som besvarat enkäten säger hela 38 procent att de upplevt rasism eller diskriminering. Att kvinnor i högre grad upplevt diskriminering indikerar att det är svårare för dem som bryter mot normen att trivas och göra karriär inom branschen.



N-ORDET ELLER LIKNANDE ORD ÄR INTE OVANLIGT FÖREKOMMANDE I BRANSCHEN, KANSKE FRÄMST BLAND DE ÄLDRE.



BEHÖVT LYSSNA PÅ KOMMENTARER OM KVINNOR OCH INVANDRARE. BLIVIT ÅSIDOSATT NÄR JAG SAGT IFRÅN.



KUNDER SOM AGERAR RASISTISKT OCH INTE VILL HA MED MEDARBETARE ATT GÖRA SOM HAR UTLÄNDSKT URSPRUNG.

RASISTISKA SKÄMT ETT VANLIGT UTTRYCK

CHEFERNA HAR I UNDERSÖKNINGEN givit exempel på rasistiska uttryck och etnisk diskriminering som de har stött på. Bland svaren finns exempelvis:

"Behövt lyssna på kommentarer om kvinnor och invandrare. Blivit åsidosatt när jag sagt ifrån."

"Generaliserande skämt om utländsk arbetskraft. Förutfattade meningar om utländsk arbetskraft."

"Har haft medarbetare som protesterat när avvikande namn kommit upp på jobbsökande."

"Kunder som agerar rasistiskt och inte vill ha med medarbetare att göra som har utländskt ursprung."

"N-ordet eller liknande ord är inte ovanligt förekommande i branschen, kanske främst bland de äldre."

"Personer med utländsk bakgrund talas det illa om, dom anses inte lika duktiga."

"Om man berättar att man anställt en ny person och denna person inte har ett svenskklingande namn så blir det diskriminerande kommentarer."

KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

Kommentarerna vittnar om rasistiska uttryck, regelrätt diskriminering och att personer blivit åsidosatta när de sagt ifrån. Sådana uttryck skapar en kultur där färre vågar säga ifrån och flagga för oegentligheter. En dålig kultur leder till försämrat rykte vilket i sin tur leder till att kompetent arbetskraft väljer bort branschen. Studier visar att för att skapa en inkluderande arbetsplatskultur är det av stor vikt att det råder nolltolerans mot trakasserier och diskriminerande beteenden.



... MEN ÄR DET OLAGLIGT?

FRÅN BYGGCHEFERNAS GENOMFÖRDA KARTLÄGGNING av graden av machokultur, Machoindex¹, vet vi att diskriminerande skämt är vanligt i alla delar av samhällsbyggnadssektorn.

Enligt sju av tio chefer förekommer diskriminerande skämt på arbetsplatsen. Skämt om kvinnor är allra vanligast. Drygt sju av tio chefer svarar att skämt om kvinnor förekommer på arbetsplatsen. Skämt om etniskt ursprung är nästan lika vanligt tätt följt av skämt om sexuell läggning.

Åtta procent av cheferna uppger att skämt om etniskt ursprung förekommer ofta eller mycket ofta. I gruppen yngre än 40 år är det dubbelt så vanligt att man anser att sådana skämt förekommer ofta eller mycket ofta.

Enligt samma kartläggning är det inte särskilt vanligt att man säger ifrån vid beteenden som inte är acceptabla. En tredjedel av cheferna i samhällsbyggnad svarar att kollegor och chefer sällan eller aldrig säger ifrån.

¹ Byggchefernas Machoindex 2020, Så mycket macho

ÄR SKÄMT OCH JARGONG VERKLIGEN OLAGLIGT? Hur allvarligt är det att skämta diskriminerande, exempelvis om etniskt ursprung?

I Sverige har vi en diskrimineringslagstiftning som innebär att arbetsgivare dvs chefer ska se till att arbetsförhållandena passar alla anställda utifrån sju olika diskrimineringsgrunder. De är kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Myndigheten, DO, är tydlig med att ansvaret bland annat omfattar hur jargongen på arbetsplatsen är och att rasistiska, sexistiska eller på annat sätt nedsättande skämt inte är tillåtna.

Det som kan verka oskyldigt kan vara första steget i en trappa av allt grövre uttryck. Begränsande normer kring kön, etnicitet och annat kan leda till att skämt, skällsord och en tystnadskultur uppfattas som det normala. Den kan i sin tur leda till kränkningar och trakasserier. I värsta fall till våld.

För att få stopp på det här måste vi ta tag i tidiga tecken på dålig jargong. Alla kan vara med och bryta invanda mönster. Uttrycket "Det börjar med mig" handlar om att se sina egna vanor och beteenden och handla annorlunda, till exempel att säga ifrån vid ett rasistiskt skämt.

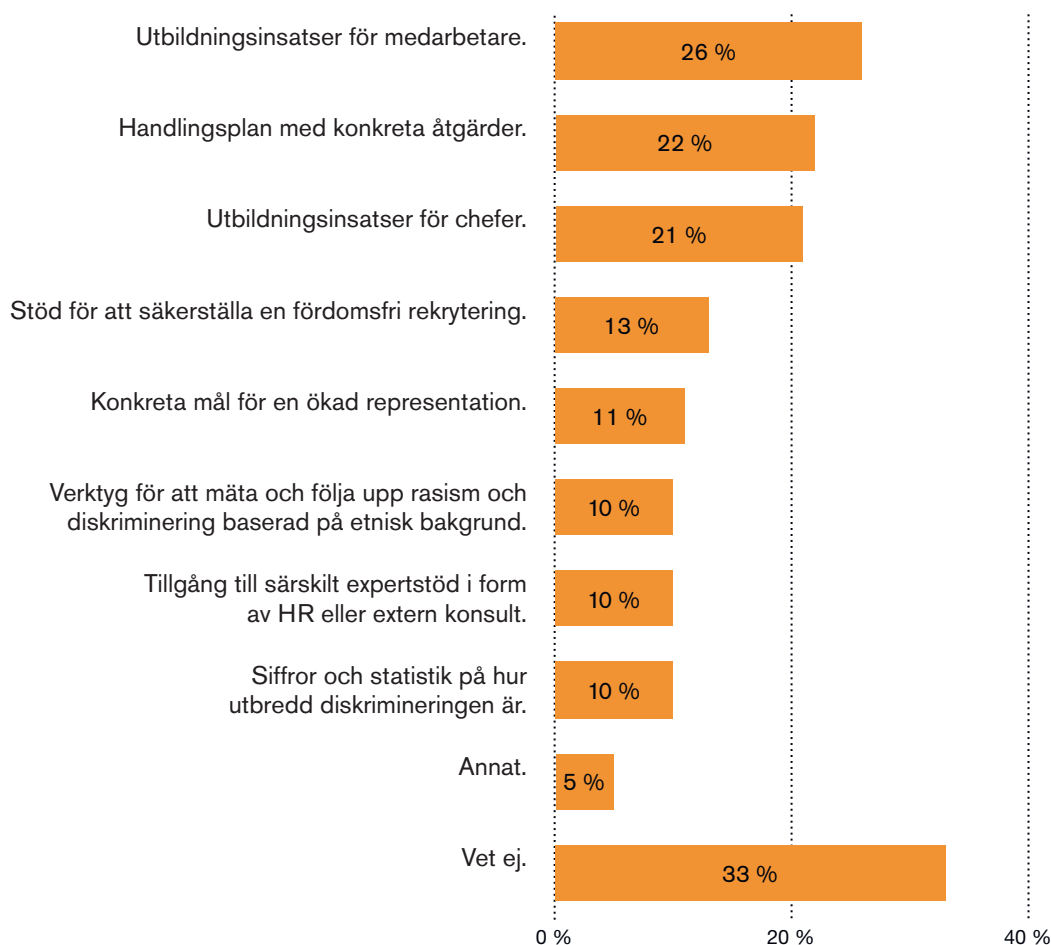
UTBILDNING OCH KONKRETA ÅTGÄRDER EFTERLYSES

FÖR ATT CHEFERN lättare ska kunna motverka och förebygga rasism och etnisk diskriminering finns det tre åtgärder som cheferna önskar sig mest: utbildningsinsatser för medarbetare och chefer samt en handlingsplan med konkreta åtgärder. Det vanligaste svaret på frågan om vad som skulle underlätta för cheferna är dock att de inte vet; 33 procent svarar så.

26%
EFTERLYSER
UTBILDNINGINSATSER
FÖR ATT MOTVERKA
RASISM

22%
VILL SE EN
HANDLINGSPLAN
MED KONKRETA
ÅTGÄRDER

DIAGRAM 6. Vad skulle göra det lättare för dig i din chefsroll att motverka och förebygga rasism och diskriminering baserad på etnisk bakgrund i din organisation?





ENLIGT DISKRIMINERINGSLAGEN SKA ALLA FÖRETAG ARBETA MED AKTIVA ÅTGÄRDER FÖR ATT FÖREBYGGA DISKRIMINERING PÅ ARBETSPLATSEN. HAR FÖRETAGET FLER ÄN 25 ANSTÄLLDA SKA VARJE STEG OCKSÅ DOKUMENTERAS.

KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

Cheferna menar att utbildningsinsatser och konkreta handlingsplaner skulle underlätta i arbetet mot rasism och etnisk diskriminering. Men enligt diskrimineringslagen¹ ska alla företag arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på arbetsplatsen. Har företaget fler än 25 anställda ska varje steg också dokumenteras.

¹ Om diskrimineringslagen: <https://bit.ly/3cg1thx>

Kortfattat innebär aktiva åtgärder att arbetsgivare måste:

1. Undersöka risk för diskriminering och trakasserier.
2. Analysera orsakerna till de risker och hinder som upptäcks.
3. Genomföra konkreta åtgärder för att förebygga diskriminering och trakasserier.
4. Följa upp och utvärdera arbetet kontinuerligt.

SLUTSATSER

BARA EN ÅSIKT ATT RASISM INTE PÅGÅR

Byggchefsbarometern 2021 visar att kunskapen är låg bland chefer i samhällsbyggnadssektorn om vad etnisk diskriminering är och vilket ansvar arbetsgivare har. Trots att få företag kartlägger eller mäter förekomsten av etnisk diskriminering anser de flesta chefer att etnisk diskriminering inte förekommer på arbetsplatsen.

DE BASERAR ALLTSÅ SVARET på den egna upplevelsen vilket tyder på en låg grad av medvetenhet. Diskriminering sker ofta omedvetet på grund av processer som homosocialitet och omedvetna fördomar.

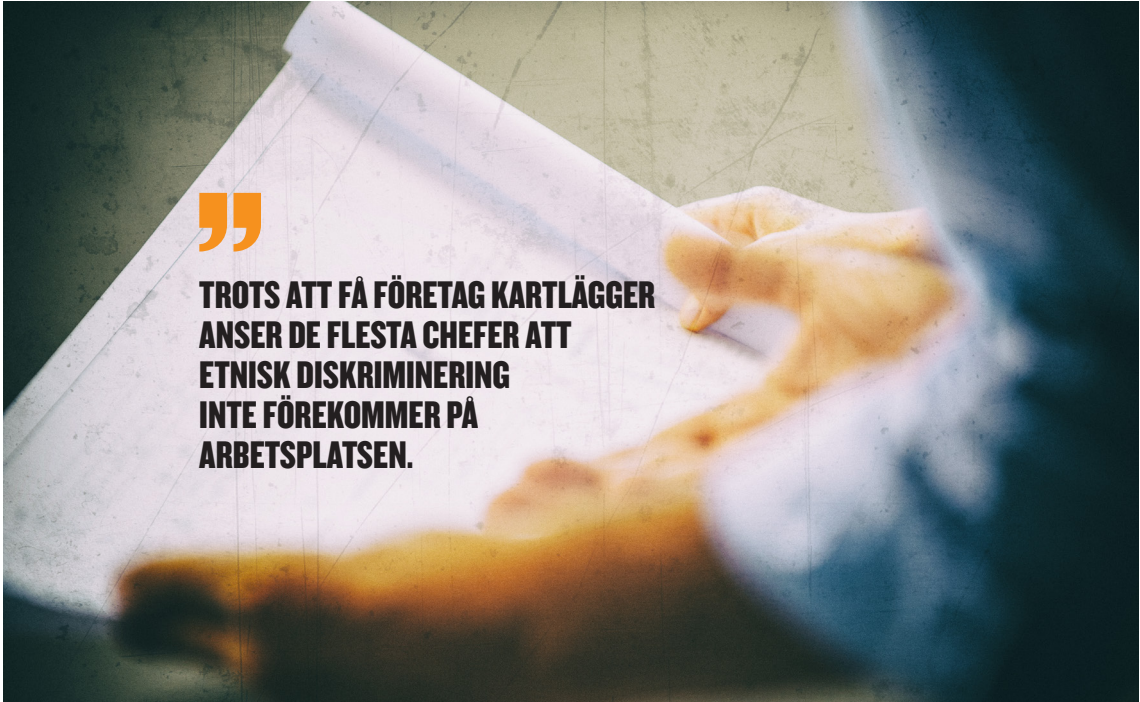
Undersökningen indikerar att det finns oroväckande mycket diskriminering av etnisk och rasistisk karaktär i branschen. Nolltolerans mot alla former av diskriminering måste vara målet och det har branschen långt kvar till.

Här är mörkertalet sannolikt mycket stort. Det vittnar bland annat kvinnorna och de yngre i undersökningen om; de utgör inte normen och

uppfattar därför i högre utsträckning den diskriminering som omger dem.

Även det faktum att den grupp chefer som angivit att det har förekommit etnisk/rasistisk diskriminering på arbetsplatsen betydligt oftare svarar att människor diskrimineras på grund av etnisk bakgrund vittnar om det.

Det är också oroväckande att kvinnorna upplever en så hög grad av diskriminering i någon form. Även diskriminering som inte drabbar dem som individer riskerar att skrämja bort dem från branschen.



”

**TROTS ATT FÅ FÖRETAG KARTLÄGGER
ANSER DE FLESTA CHEFER ATT
ETNISK DISKRIMINERING
INTE FÖREKOMMER PÅ
ARBETSPLATSEN.**



ÅTGÄRDER

ÖKA KUNSKAPEN OCH JOBBA LÅNGSIKTIGT

Samhällsbyggnadssektorn har ett strukturellt problem som behöver lösas med kulturförändringar och ledarskap. Det är ett långsiktigt arbete som måste initieras och ledas av företagens högsta ledningar och involvera alla chefer.

FÖRETAGSLEDNINGAR MÅSTE ARBETA med att öka kunskapen om vad diskriminering innebär. Att arbeta kunskapshöjande är en första viktig grundsten för att sedan kunna arbeta med riktade insatser. Vet inte gruppen om vad som utgör diskriminering är det svårt att skapa aktiva åtgärder för att motverka det.

DET HÄR BEHÖVER FÖRETAGSLEDNINGEN GÖRA:

KARTLÄGG OCH UNDERSÖK ETNISK DISKRIMINERING. Sverige har några av världens mest långtgående lagar mot diskriminering. Vi har dock flertalet gånger kritiserats av stora, internationella aktörer som FN och

Europeiska rådet för att inte göra tillräckligt för att synliggöra villkoren för olika grupper som riskerar att drabbas av diskriminering. I Sverige har vi en vana att kartlägga diskriminering baserat på framför allt kön. Tack vare könsuppdelad statistik har vi i Sverige kunnat synliggöra orättvisor och ta stora kliv i arbetet för ökad jämställdhet.

GÖR EN HANDLINGSPLAN med konkreta åtgärder. Företag ska enligt lag arbeta med att eliminera diskriminering. Utan data är det svårt att påvisa att diskriminering faktiskt sker och att veta var företag

och ledare ska rikta sina insatser. Ett första steg för att jobba med insatser och åtgärder är därför att kartlägga förekomsten av etnisk diskriminering. Nästa steg är att skapa handlingsplaner som är konkreta och tydliga. För att skapa förändring behöver ledningsgrupp och vd vara ansvariga för åtgärderna i handlingsplanen samt avsätta budget och resurser.

FÖLJ UPP OCH UTVÄRDERA KONTINUERLIGT. Forskning visar att för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö för alla måste företagsledningen hållas ansvarig. För att göra det behöver handlingsplan och initiativ följas upp och utvärderas kontinuerligt. Det vill säga: fortsatt att kartlägga och undersöka etnisk diskriminering löpande för att mäta framsteg och ha möjlighet att styra era insatser där de ger mest effekt. Kommunicera allt arbete ni gör i organisationen.

ENGAGERA CHEFERNA och äg kulturförändringen i toppen. För dig som är chef på den högsta nivån i företaget, tänk på att kulturförändringar är ett långsiktigt arbete som måste initieras och ledas av företagets högsta ledning. Utbilda chefer och medarbetare i ett antirasistiskt arbetssätt. Att involvera och hålla samtliga chefer ansvariga är en framgångsfaktor för att skapa en mer inkluderande arbetsmiljö. Alla ledare behöver arbeta med frågorna för att skapa förändring – inte bara personalavdelningen/HR.

Om du som företagsledare menar allvar med arbetet för att skapa en antirasistisk arbetsplats



behöver du ge röst åt synliga minoriteter. Men förlita dig inte på dem att driva arbetet för inkluderande arbetsplatser – ansvaret ligger på alla medarbetare.

SÄKERSTÄLL EN ANONYM VISSLBLÅSFUNKTION. Om det inte redan finns ett sätt för alla medarbetare och chefer att utan rädsla för repressalier rapportera misstankar och oegentligheter behöver en sådan införas.

RUSTA CHEFERNA MED ETT MODERNT LEDARSKAP. Chefer i samhällsbyggnad har komplexa uppdrag men många gånger saknar de kunskap och utbildning i att leda mänskliga resurser. Åtgärda det! Gör det möjligt för chefer på alla nivåer i företaget att arbeta förebyggande och bygga sunda företagskulturer där alla kan trivas och samarbeta, och där individer kan prestera efter bästa förmåga.

KOMMENTAR FRÅN ALLBRIGHT

En effektiv metod för att belysa orättvisor kan vara att samla in jämlikhetsdata. Jämlikhetsdata är en metod som förespråkas och rekommenderas av samtliga internationella, regionala och europeiska organisationer inom strukturerna för FN-, EU- och Europarådet. De är data som bygger på självidentifikation, frivillighet, samtycke och anonymitet. Det är en metod för att på ett rättssäkert, etiskt och vetenskapligt sätt ta fram kunskap om levnadsvillkoren för olika grupper, baserat på de sju grunderna för diskriminering. I praktiken innebär detta att personer med hjälp av självskattning besvarar frågor om sig själva med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna. Allbrights definition av jämlikhetsdata utgår från internationella re-



EN EFFEKTIV METOD FÖR ATT BELYSA ORÄTTVISOR KAN VARA ATT SAMLA IN JÄMLIKHETSDATA SOM ALDRIG KAN KOPPLAS TILL ENSKILDA PERSONER.

kommendationer kring att samla in data baserat på självidentifikation, frivillighet, samtycke och anonymitet. Det betyder att data aldrig kan kopplas till enskilda personer, utan endast kan presenteras aggregerad och anonymiserad.

DET HÄR KAN DU SOM ENSKILD CHEF TA TAG I

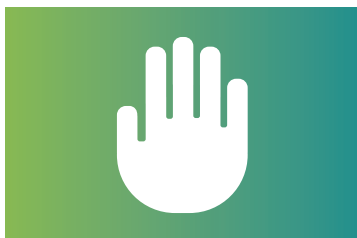
BESTÄM SPELREGLERNA TILLSAMMANS

Vad är ok och hur vill vi ha det?
Vilken chefsroll du än har kan du samla dina medarbetare och prata igenom vilka beteenden som är ok och vilka som inte är det. Förebygg problemen genom att göra det innan något hänt.
Vill du ha ett verktyg till din hjälp, beställ samtalslådan på <https://stoppamachokulturen.nu>



STÄRK DEN TYSTA MAJORITETEN

Stärk den tysta majoriteten så att fler vågar resa sig upp och säga ifrån när någon beter sig illa eller säger något kränkande. Om du som chef vågar, vågar många andra också resa sig upp. Kom ihåg att de flesta är på din sida. Vill du ha tips på hur du säger ifrån, se tio sätt här: <http://alltviinteparatorm.se/filmer/>



STOPPA JARGONG DIREKT!

Ta de första tecknen på dålig jargong och beteende på allvar. Hörde du precis någon dra ett rasistiskt skämt eller bete sig illa? Säg ifrån och markera vänligt men bestämt att det inte är ok.



SKÄMTA SÅ ALLA KAN SKRATTA

Lär er skämta så alla kan skratta. Roliga skämt är skämt som inte kränker och som alla kan skratta hjärtligt åt. När någon drar ett diskriminerande skämt låt bli att skratta själv och säg ifrån. Vill du ha tips, se här: <https://youtu.be/N3iQuhQes8E>



DRIV PROJEKT LOKALT

Det räcker inte att ni har en värdegrund och policyer som fastställts långt ifrån dem de berör. Som chef kan du använda sådant som verktyg men du behöver göra dem relevanta för just de situationer och de beteenden som gäller dina medarbetare.

För den som vill bli medveten om de omedvetna fördomar hen bär på har Harvard tagit fram test:

<https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>



Byggcheferna är en branschförening inom Ledarna med 17 000 medlemmar – chefer inom alla delar av samhällsbyggnad och på alla nivåer. Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att samhällsbyggnad ska ha världens bästa chefer.



byggcheferna.se

Byggcheferna c/o Ledarna, box 120 69, 102 22 Stockholm, 08-598 99 000, byggcheferna@ledarna.se