

2022 BYGGCHEFERNAS MACHOINDEX I SAMHÄLLSBYGGNAD

MER ELLER MINDRE MACHO?



EN RAPPORT FRÅN BYGGCHEFERNA BASERAD PÅ BYGGCHEFSBAROMETERN 2022

bygg
cheferna **b**
EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

INNEHÅLL

- 3** FÖRORD
- 4** SAMMANFATTNING
- 6** OM BYGGGCHFSBAROMETERN
- 7** RESULTAT – 2022 ÅRS MACHOINDEX
- 9** MACHOKULTURENS UTTRYCK I SAMHÄLLSBYGGNAD
- 11** KAN VI VISA SVAGHET?
- 12** HUR VIKTIGT ÄR STYRKA OCH UTHÅLLIGHET?
- 13** KRÄVS DET ATT VI SÄTTER JOBBET I FÖRSTA HAND?
- 14** DISKRIMINERANDE SKÄMT STÖRSTA PROBLEMET
- 17** VITTNESMÅL
- 19** KVINNOR OCH YNGRE MÄN UPPFATTAR MER MACHOKULTUR
- 21** MACHOKULTUREN I SVENSKT ARBETSLIV
- 22** SLUTSATSER
- 23** ÅTGÄRDER
- 24** BYGGGCHEFERNAS MACHOINDEX – SÅ GJORDE VI
- 27** FAKTA OM MACHOKULTUR

HÅLLER BRANSCHEN MÅTTET?

Samhällsbyggnad är en ingenjörskyrka. Vi mäter, analyserar och agerar. Vi projekterar, konstruerar och bygger.

VI ARBETAR MED STORA och påtagliga projekt som gör en konkret skillnad för många. Hus som människor vistas i, vägar som vi färdas på. Det som mäts blir synligt och därigenom möjligt att förändra. Därför behöver vi mäta också det abstrakta vi vill förändra.

Och även om det är svårt kan vi inte väja för det när det handlar om sådant som påverkar något så viktigt som vår branschs utveckling, framtid och attraktionskraft.

MACHOKULTUR ÄR EN SÅDAN svår men nödvändig angelägenhet att mäta.

I en machokultur trivs inte modet att tänka fritt och vara den man är. Här blir människor räddare, osäkrare, mer kontrollerade och mindre innovativa. Och samarbetsförmågan sjunker. Machokulturen maximerar varken arbetsglädje eller produktivitet. Den hindrar oss från att arbeta på ett hållbart och säkert sätt. Den hindrar oss från att attrahera de skarpaste hjärnorna och de yrkesskickligaste händerna.

I BYGGCHEFERNÄ HAR VI BESTÄMT OSS: vi tänker inte låta det svåra och obekväma stå i vägen för det vi menar behöver förändras. Och vi tänker mäta också det som andra säger inte går att mäta. I din hand håller du därför resultatet av branschens andra machokulturmätning någonsin. Den första genomförde vi 2020.

Vad är machokultur? Hur har den utvecklats sedan första mätningen? Gör vi framsteg eller går



MACHOKULTUREN MAXIMERAR VARKEN ARBETSGLÄDJE ELLER PRODUKTIVITET. DEN HINDRAR OSS FRÅN ATT ARBETA PÅ ETT HÅLLBART OCH SÄKERT SÄTT. DEN HINDRAR OSS FRÅN ATT ATTRAHERA DE SKARPASTE HJÄRNORNA OCH DE YRKESKICKLIGASTE HÄNDERNA.

vi bakåt? Vad kan vi chefer konkret göra? På vilka områden bör ledningen rikta sina insatser om vi ska minska machokulturen på mest effektiva sätt?

I den här rapporten får du svar.

Jeanet Corvinus,
ordförande i Byggcheferna



SAMMANFATTNING

MACHOINDEX 2022

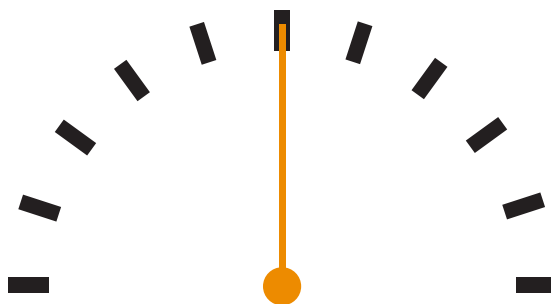
Samhällsbyggnadssektorns machoindex 2022 är enligt cheferna 50 procent. Det innebär att hälften av branschens chefer uppfattar att det finns machokultur på deras arbetsplatser och att hälften inte gör det.

Jämfört med 2020 års mätning innebär den senaste mätningens resultat en försämring med fyra procentenheter.

I samtliga elva påståenden om machokultur som utgör indexet svarar fler chefer jämfört med 2020 att de instämmer. Det betyder att fler chefer än vid den första mätningen 2020 anser att det finns machokultur på deras arbetsplatser.

De elva påståenden som bildar indexet delas in i fyra kategorier:

- Diskriminerande skämt
- Jobbet i första hand
- Styrka och uthållighet
- Inte visa svaghet



46%

**MACHOINDEX
SAMHÄLLSBYGGNAD
2020**

50%

**MACHOINDEX
SAMHÄLLSBYGGNAD
2022**



ENLIGT SJU AV TIO CHEFER I SAMHÄLLSBYGGNAD DRAS DISKRIMINERANDE SKÄMT PÅ ARBETSPLATSEN



DISKRIMINERANDE SKÄMT

DISKRIMINERANDE SKÄMT. Den typ av machokultur som förekommer allra mest är att människor skämtar på ett diskriminerande sätt om "hur kvinnor är", om sexuell läggning och om etniskt ursprung. Det är samma mönster som vi såg i mätningen 2020.

Enligt drygt sju av tio chefer i samhällsbyggnad dras diskriminerande skämt på arbetsplatsen. Bara drygt en fjärdedel av cheferna anser att det går att utesluta att diskriminerande skämt förekommer. Det kan jämföras med andra uttryck för machokultur för vilka runt 50 och 60 procent av cheferna svarar att de uttrycken aldrig förekommer.

**JOBDET I FÖRSTA
HAND**

**STYRKA OCH
UTHÅLLIGHET**

**INTE VISA
SVAGHET**

JOBDET I FÖRSTA HAND ÖKAR. Jämfört med 2020 är det framför allt påståenden som handlar om att sätta jobbet i första hand som ökat. Signifikant fler instämmer i den senaste mätningen att det är viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet. Fler svarar också att det ogillas att någon tar några dagar ledigt. Fyra procent fler chefer uppger i den senaste mätningen att det är viktigt att inte låta familjelivet komma i vägen för arbetet.

MACHOKULTUREN INTE SÅ SYNLIG FÖR ÄLDRE MÄN?

ÄVEN DENNA GÅNG instämmer kvinnor och yngre i högre utsträckning i att det finns machokultur. Även chefer i första linjen upplever en något högre grad av machokultur än hela svarsgruppen.

Chefer som är män och yngre än 40 år skiljer sig mest från övriga i undersökningen på så sätt att de i högre grad uppfattar att det förekommer rasistiska skämt och krav om att sätta jobbet i första hand.

Chefer som är kvinnor skiljer sig mest från övriga i undersökningen i att de uppfattar mer machokultur kopplat till att man inte ska visa svaghet och att personer som är kortare får kämpa hårdare för att få respekt.

MACHOINDEX 2022 I OLIKA GRUPPER:

Alla chefer i samhällsbyggnad **50 %**

Chefer i samhällsbyggnad som arbetar som första linjens chefer **54 %**

Chefer i samhällsbyggnad som är kvinnor **57 %**

Chefer i samhällsbyggnad som är män och yngre än 40 år **57 %**

BAKGRUND BYGGCHEFSBAROMETERN

BYGGCHEFSBAROMETERN 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.

Den senaste undersökningen genomfördes via webbintervjuer i september–oktober 2021. Utskick gjordes till hela Byggchefernas medlemsregister som uppgår till 16 142 medlemmar med fungerande e-postadresser.

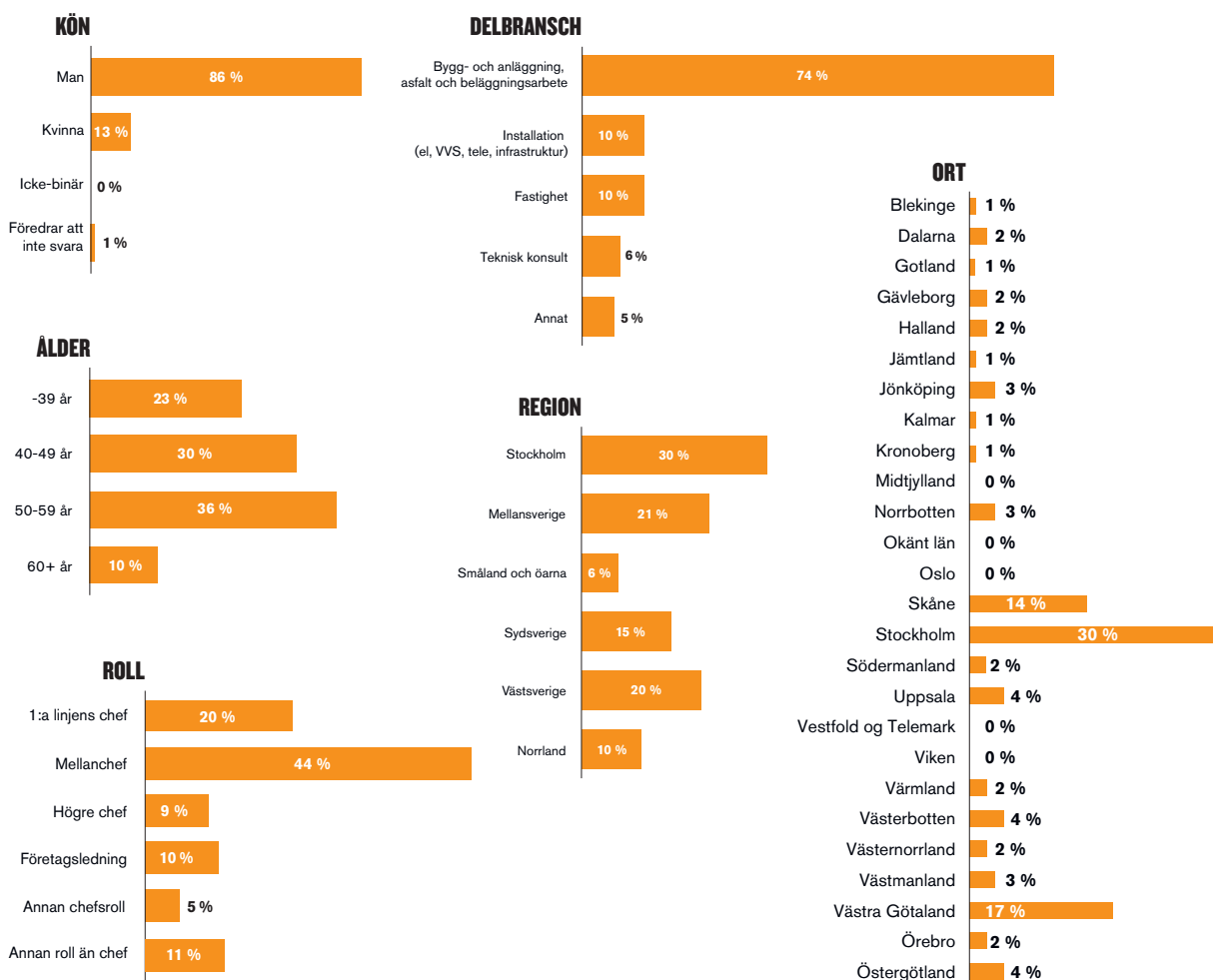
Antal svar i undersökningen är 1 800 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 12 procent. Profilen på de som har besvarat undersökningen stämmer väl överens med profilen för branschen och medlemmarna totalt sett. De svarande arbetar som chefer på alla olika nivåer från första linjen till högsta ledningen.

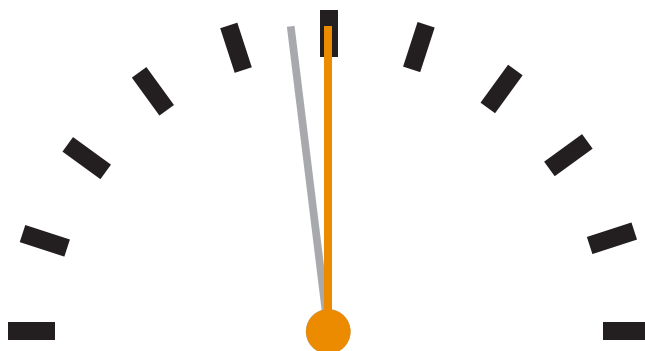
Svaren i undersökningen kommer att presenteras i ett antal delrapporter varav denna är en.

Byggcheferna har arbetat länge för att få bort machokulturen inom samhällsbyggnad eftersom den är roten till många av de utmaningar branschen står inför som kompetensförsörjning, affärsrisker och säkerhet. I tidigare undersökningar har vi konstaterat att medvetenheten om behovet av ökad jämställdhet har ökat dramatiskt i branschen men att machokulturen trots det består. För att få kunskap om i vilken grad det finns machokultur och om den ökar eller minskar utvecklade och presenterade Byggcheferna under 2020 ett machoindex. Machoindex är ett helt nytt mått för att mäta förekomsten av machokultur utvecklat i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson vid Oslo Metropolitan University. Det är tillgängligt för alla som önskar använda det.

I denna rapport presenterar Byggcheferna den andra mätningen av machokultur.

DE SVARANDES BAKGRUND. 72 procent av de svarande har personalansvar antingen permanent i sin chefstjänst eller i projekt.





RESULTAT

2022 ÅRS MACHOINDEX

2022 ÅRS MACHOINDEX är enligt cheferna i samhällsbyggnad 50 procent, en försämring med fyra procentenheter från första årets index på 46 procent. Indexet motsvarar ett genomsnitt för de som i undersökningen svarat att påståendena om arbetsplatsen i någon utsträckning stämmer och anger andelen chefer i samhällsbyggnad som uppskattar att det råder machokultur i någon grad.

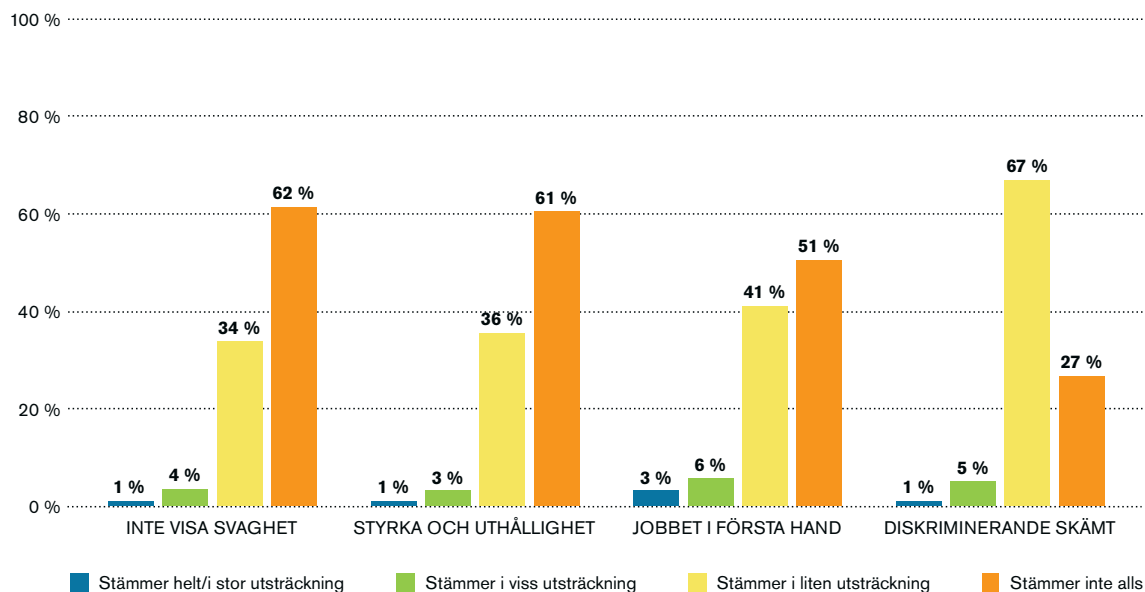
Det kan tolkas som att hälften av branschens chefer uppfattar att det finns machokultur i någon grad medan hälften inte gör det.

De elva påståenden som bildar indexet delas in i fyra kategorier:

- Visa inte svaghet
- Styrka och uthållighet
- Jobbet kommer i första hand
- Diskriminerande skämt

I diagram 1 på nästa sida redovisar vi hur svaren fördelar sig mellan dessa fyra kategorier och fördelat på de olika svarsalternativen.

DIAGRAM 1: Machoindex 2022 per de fyra frågeområdena enligt cheferna i samhällsbyggnadssektorn.

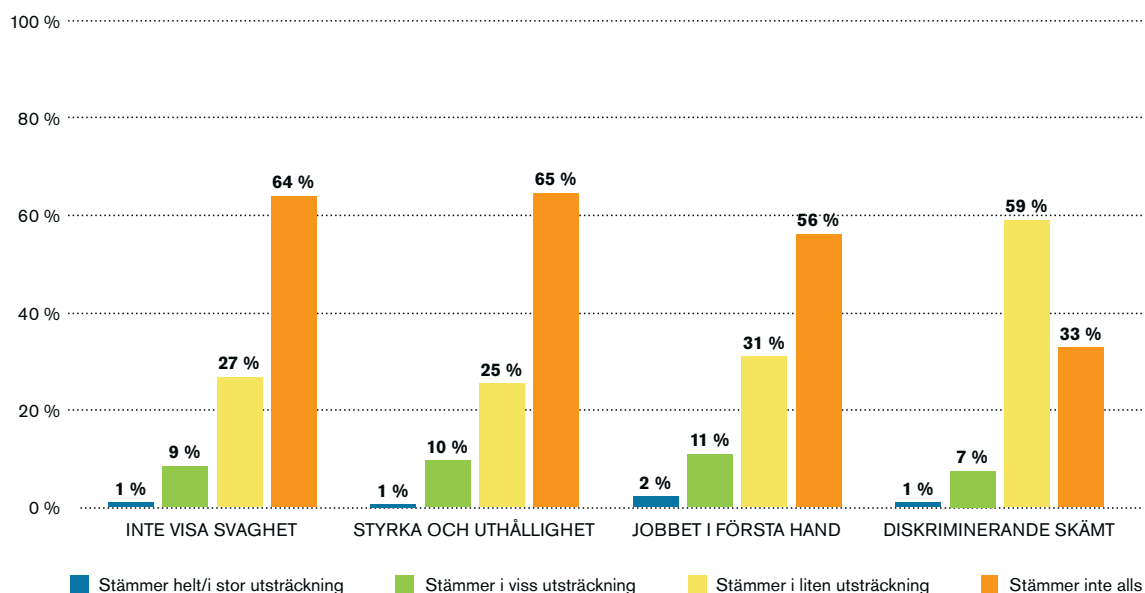


SOM FRAMGÅR AV DIAGRAMMET är diskriminerande skämt betydligt vanligare än de andra tre kategorierna. Bara drygt en fjärdedel (27 procent) av cheferna anser att det går att utesluta (svarar "stämmer aldrig") att diskriminerande skämt förekommer. Det kan jämföras med de andra kategorierna för vilka

runt 50 respektive 60 procent av cheferna svarar att de uttrycken aldrig stämmer med arbetsplatsens kultur.

I diagram 2 nedan ser vi även 2020 års resultat presenterat på samma sätt.

DIAGRAM 2: Machoindex 2020 per de fyra frågeområdena enligt cheferna i samhällsbyggnadssektorn.



MACHOINDEX FÖR 2020 var enligt cheferna 46 procent det vill säga en något lägre grad av machokultur än 2022 års index visar. I jämförelse med första årets index tar färre chefer nu avstånd från påståendena

om machokultur (svarar "stämmer aldrig") i samtliga fyra kategorier. På motsvarande sätt svarar fler chefer än 2020 att påståendena stämmer med kulturen på deras arbetsplats.

MACHOKULTURENS UTTRYCK I SAMHÄLLSBYGGNAD

I de fyra kategorierna har cheferna fått ta ställning till följande elva påståenden:

KATEGORI

PÅSTÄENDE

VISA INTE SVAGHET

- Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.
- Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.
- De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.
- Om man ber andra om råd verkar man svag.

STYRKA OCH UTHÅLLIGHET

- Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.
- Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.

JOBDET I FÖRSTA HAND

- För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.
- Att ta några dagar ledigt ogillas.

DISKRIMINERANDE SKÄMT

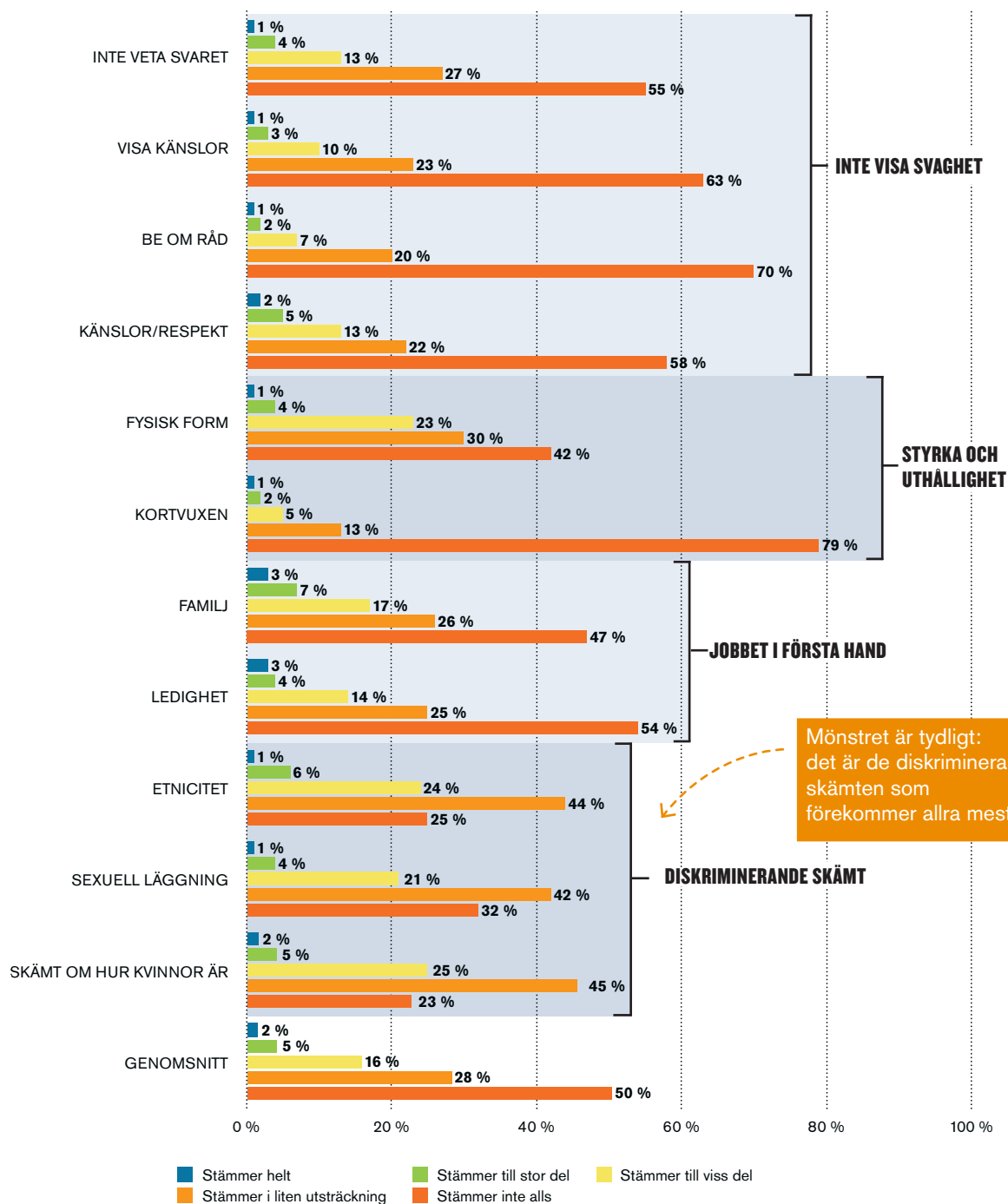
- Det förekommer skämt om etnicitet.
- Det förekommer skämt om sexuell läggning.
- Det förekommer skämt om hur kvinnor är.

För en mer exakt redogörelse för hur enkäten som cheferna besvarade såg ut, se avsnittet Byggchefernas machoindex – så gjorde vi.

OM VI TITTAR LITE DJUPARE och granskar de elva påståenden som tillsammans bildar indexet ser vi i diagram 3 nedan att de tre typerna av diskriminerande skämt alla sticker ut mycket tydligt. Skämt om kvinnor är allra vanligast. Nära åtta av tio chefer (77 procent) svarar att skämt om kvinnor förekommer på arbetsplatsen.

Skämt om etniskt ursprung är i den senaste mätningen nästan lika vanligt som skämt om kvinnor; det förekommer enligt tre fjärdedelar av cheferna medan skämt om sexuell läggning förekommer enligt 68 procent. Mönstret är detsamma som vid första årets mätning med enda skillnaden att färre tar avstånd och fler håller med.

DIAGRAM 3: Machoindex 2021 per de elva frågorna, totalt chefer i samhällsbyggnadssektorn



KAN VI VISA SVAGHET?

FYRA PÅSTÄENDEN i undersökningen handlar om att inte visa svaghet, se diagrammet nedan.

En majoritet av cheferna anser att påståendena inte överensstämmer med kulturen på arbets-

platsen. Men drygt fyra av tio chefer eller fler känner igen sig i någon utsträckning. Sju av tio chefer tar avstånd från påståendet att om man ber andra om råd verkar man svag.

DIAGRAM 4 Alla chefers svar i de fyra frågor som tillhör kategorin "Inte visa svaghet"

De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.



Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.



Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.



Om man ber andra om råd verkar man svag.



■ Stämmer helt ■ Stämmer i stor utsträckning ■ Stämmer i viss utsträckning ■ Stämmer i liten utsträckning
■ Stämmer inte alls

HUR VIKTIG ÄR STYRKA OCH UTHÅLLIGHET?

DET BRANSCHEN TYCKS HA minst problem med i sammanhanget är enligt cheferna hur kortväxta personer blir bemötta. Påståendet gällde om personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt. Nära 80 procent av cheferna anser att det påståendet aldrig överensstämmer med arbetsplatsens kultur.

Att vara i god fysisk form kan i vår bransch vara viktigt för att förebygga skador och är givetvis generellt sett hälsosamt. Men det ska inte krävas för att bli respekterad vilket är vad påståendet om fysisk form gäller i undersökningen. Fler än hälften av cheferna anser att god fysisk form krävs för att få andras respekt.



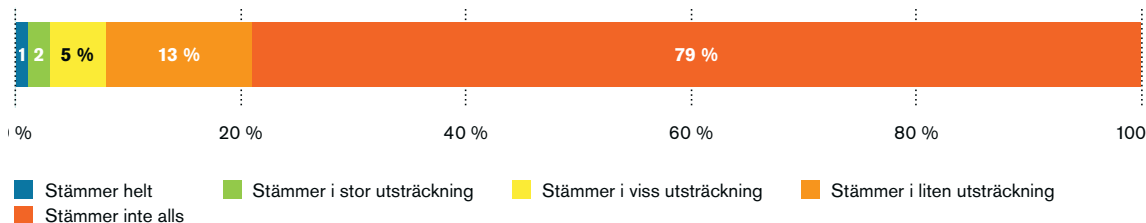
**FLER ÄN HÄLFTEN AV CHEFERNA
ANSER ATT GOD FYSISK FORM KRÄVS
FÖR ATT FÅ ANDRAS RESPEKT.**

DIAGRAM 5 Alla chefers svar i frågorna som tillhör kategorin "Styrka och uthållighet"

Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.



Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.



KRÄVS DET ATT VI SÄTTER JOBDET I FÖRSTA HAND?



KATEGORIN "JOBDET KOMMER I FÖRSTA HAND" ÄR DEN SOM FÖRÄNDRATS MEST JÄMFÖRT MED FÖRRA MÄTNINGEN. DUBBELT SÅ MÅNGA INSTÄMMER I ATT DET OGILLAS ATT NÅGON TAR NÅGRA DAGAR LEDIGT.

DE TVÅ PÅSTÄENDENA i kategorin "Jobbet kommer i första hand" är de som förändrats mest jämfört med förra mätningen. 2020 instämde bara sex procent helt eller i stor utsträckning i att det är viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet. I den senaste mätningen har den siffran växt till tio procent. Jämfört med förra året instämmer dubbelt så många i att det stämmer helt eller i stor utsträckning att det ogillas att någon tar några dagar ledigt. Siffran har gått från fyra procent förra året till åtta procent i år.

DIAGRAM 6 Alla chefers svar i de två frågor som tillhör kategorin "Jobbet i första hand"

För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.



Att ta några dagar ledigt ogillas.



■ Stämmer helt ■ Stämmer i stor utsträckning ■ Stämmer i viss utsträckning ■ Stämmer i liten utsträckning
■ Stämmer inte alls

DISKRIMINERANDE SKÄMT STÖRSTA PROBLEMET

DET GENOMGÅENDE MÖNSTRET är att i kvinnor och män liksom alla åldersgrupper uppfattar att det förekommer diskriminerande skämt i högre grad än 2020. Färre har i den senaste mätningen svarat att skämten aldrig förekommer.

Ett annat genomgående mönster är att chefer som är kvinnor och chefer yngre än 40 år uppfattar att det skämtas diskriminerande mer än andra grupper i undersökningen.

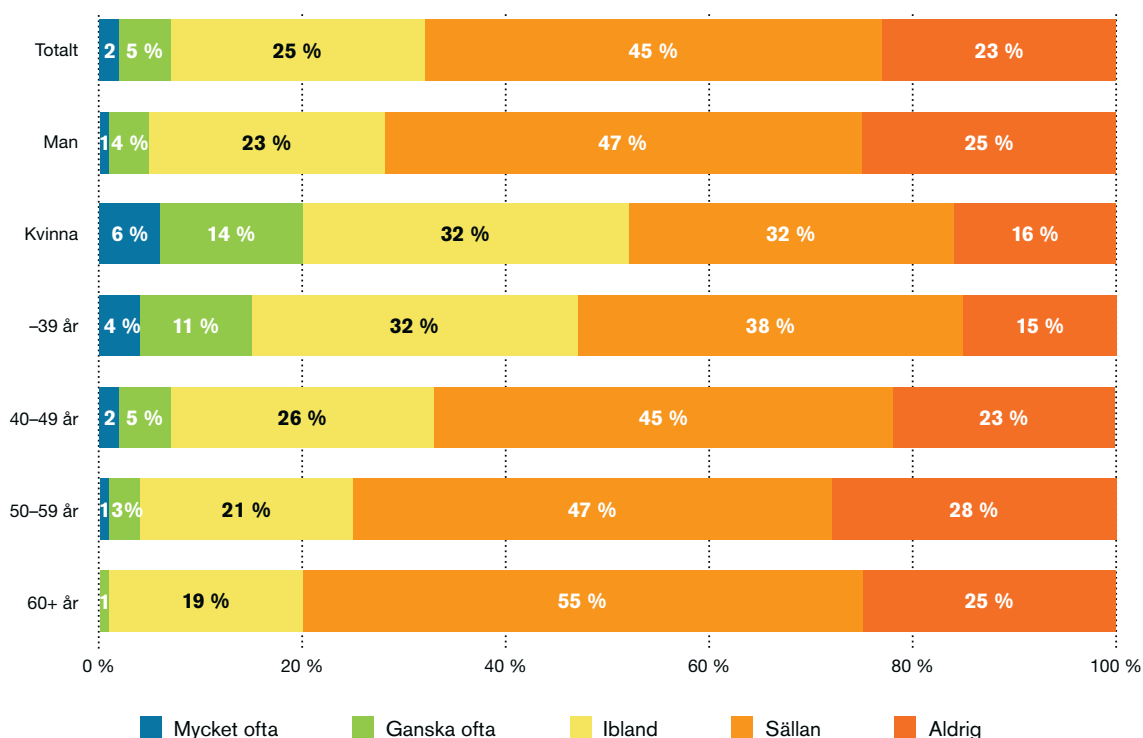
Skämt om "hur kvinnor är" förekommer betydligt oftare enligt yngre och enligt kvinnor. Chefer yngre än 40 år svarar signifikant oftare att sådana skämt förekommer. 85 procent av dem anger att de förekommer i någon utsträckning – att jämföra med 77 procent för samtliga svarande. Även kvinnorna svarar signifikant annorlunda. Bland dem uppger 84 procent att det förekommer och hela 20 pro-

cent att dessa skämt förekommer ganska ofta eller mycket ofta.

Ju äldre cheferna är desto högre andel som anser att denna typ av skämt aldrig förekommer på arbetsplatsen.

ÄVEN NÄR DET GÄLLER rasistiska skämt finns liknande skillnader bland de svarande. 75 procent av cheferna uppger att skämt om etniskt ursprung förekommer i någon utsträckning. I gruppen yngre än 40 år och i gruppen kvinnor är det nästan dubbelt så vanligt att man anser att sådana skämt förekommer ganska ofta eller mycket ofta. Bland de yngre och kvinnorna svarar 86 respektive 77 procent att sådana skämt förekommer. Ju äldre chef desto mindre vanligt anses dessa skämt vara.

DIAGRAM 7: Chefer som är kvinnor och yngre än 40 år instämmer i signifikant högre grad att det förekommer skämt om "hur kvinnor är" på arbetsplatsen.





”

**JU ÄLDRE CHEF DESTO
MINDRE VANLIGT ANSES
DISKRIMNERANDE
SKÄMT VARA.**

DIAGRAM 8: Chefer som är kvinnor och yngre än 40 år instämmer i signifikant högre grad att det förekommer skämt om etniskt ursprung på arbetsplatsen.

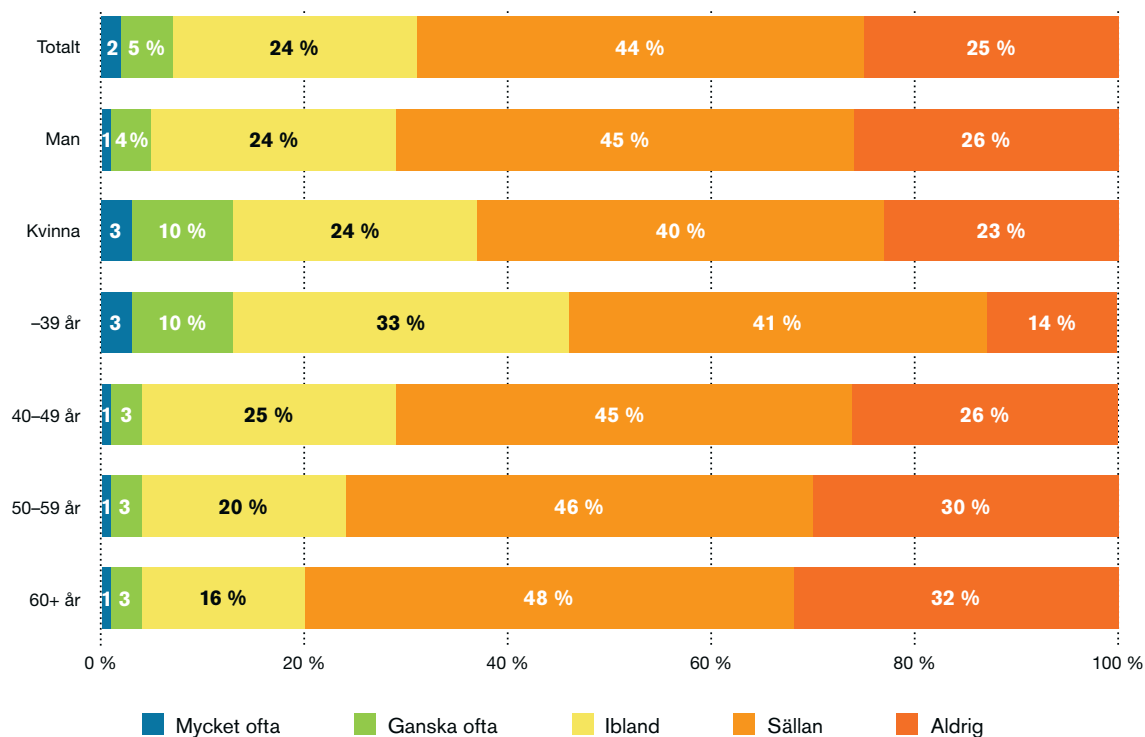
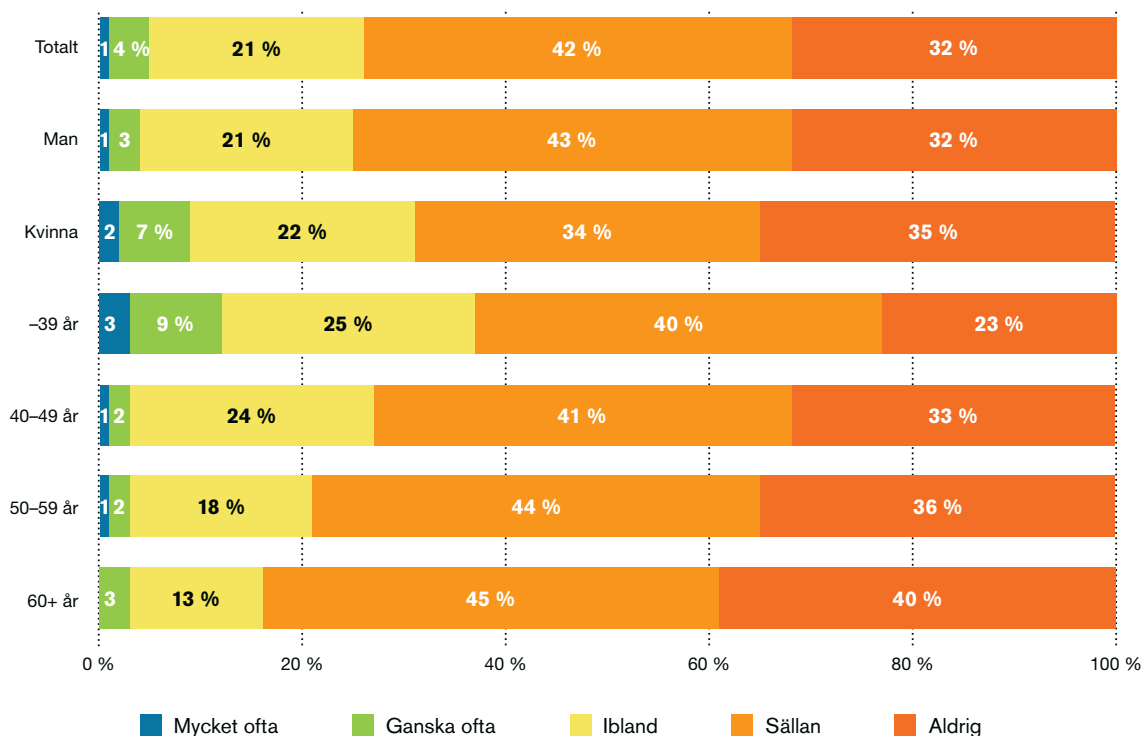


DIAGRAM 9: Chefer som är kvinnor och yngre än 40 år instämmer i signifikant högre grad att det förekommer skämt om sexuell läggning på arbetsplatsen.



ÅTERIGEN ÄR DET KVINNOR OCH DE YNGRE CHEFERNA SOM OFTARE UPPFATTAR ATT DISKRIMINERANDE SKÄMT OM SEXUELL LÄGGNING FÖREKOMMER

DE DISKRIMINERANDE SKÄMTEN på arbetsplatsen kan också handla om sexuell läggning. 68 procent anger att det förekommer i någon utsträckning.

Återigen är det kvinnor och de yngre cheferna som oftare uppfattar att diskriminerande skämt om sexuell läggning förekommer. Tolv procent av de under 40 år och nio procent av kvinnorna anger att det förekommer ganska ofta eller mycket ofta. Att jämföra med fem procent för hela svarsgruppen.



”

CHEFEN VILLE BARA BEHÅLLA MIG DEN PERIODEN SOM VAR GRATIS, FAST JAG JOBBADE MINST LIKA MYCKET SOM ÖVRIGA KOLLEGOR OCH VAR OMTYCKT. HAN UTTRYCKTE ATT DET VAR SVÅRT ATT HA KVAR MIG FÖR HAN VISSTE INTE 'VAD KUNDERNA SKULLE TYCKA' NÄR JAG SKULLE UT PÅ OLIKA UPPDRAG.”

Borna Goharian (kontorschef)



”

JARGONGEN SOM ÄR PÅ BYGGARBETSPLATSER DÄR BARA MÄN ARBETAR ÄR OFTA VÄLDIGT TUFF OCH HADE INTE ACCEPTERATS INOM ANDRA BRANSCHER. ÄR MAN BARA MEDVETEN OM DEN OCH FÖRSTÅR ATT MAN INTE SKA TA ÅT SIG ÄR DET INGA PROBLEM.

Man inom bygg och anläggning

VITTNESMÅL

NÄR VI HAR FRÅGAT Byggchefernas medlemmar hur diskriminerande skämt och andra uttryck för machokultur kan låta i verkligheten har vi fått en rad exempel. De flesta är anonyma vittnesmål men några har valt att kliva fram med namn och bild.

” Chefen sätter en jargong som är nedvärderande om kvinnor, fysiskt nedsatta och utlandsfödda. Massan skrattar. Jag säger ifrån men ingen backar trots att personerna senare kommer och säger till mig att det är bra att jag säger ifrån och att dom håller med mig.”

Kvinna inom bygg och anläggning

” Det kan förekomma lite omklädningsrumsmentalitet, tuffa kommentarer utan att man riktigt bryr sig om hur dom landar. Dom nya och lite blyga måste snabbt tuffa till sig lite annars får dom ta lite ojusta skämt.”

Kvinna inom installation

”

EN ANSTÄLLD SA TILL MIG I UTVECKLINGSSAMTAL ATT 'DET VÄRSTA SOM HAR SKETT I MITT LIV ÄR ATT EN INVANDRARE BLEV MIN CHEF OCH JAG VET INTE HUR VI KOMMER KLARA OSS FRAMÅT'. HR VILLE INTE HANTERA ÄRENDET PÅ GRUND AV INGET BEVIS.

Ghassan Kadhim (arbetschef/projektchef)



” Maktpositionering av äldre herrar i hög position som ser sig själva som bättre än andra och vill inte lyssna och släppa fram kvinnliga kollegor som kanske ifrågasätter deras arbets-sätt och val. Dold mobbing. De vill inte dela lika.”

Man inom bygg och anläggning

” Vissa i ledningen har slutat prata/fika med mig för att jag påtalat och lyft fram problemen med att yrkesarbetare får utstå kränkningar från platsledningen. Har även fått mindre och mindre insyn i vad som händer i företaget. Inte inbjuden på vissa möten.”

Kvinna inom bygg och anläggning

” Vi har en driftchef som spelar ut alla härskartekniker, men framför allt sexistiska skämt och nedvärderande kommentar om kvinnor. Jag har lyft det till ledningen och sagt att det inte är acceptabelt. Men ledningen väljer att blunda för problemet.”

Man inom fastighet



”

JAG ÄR EN ETNISK MINORITET OCH DET DRAS SKÄMTKRING DETTA.

Man inom bygg och anläggning



”

SKÄMT OM FINLÄNDARE, TAR EJ ILLA UPP. HANTERAR DET BRA.

Man inom bygg och anläggning

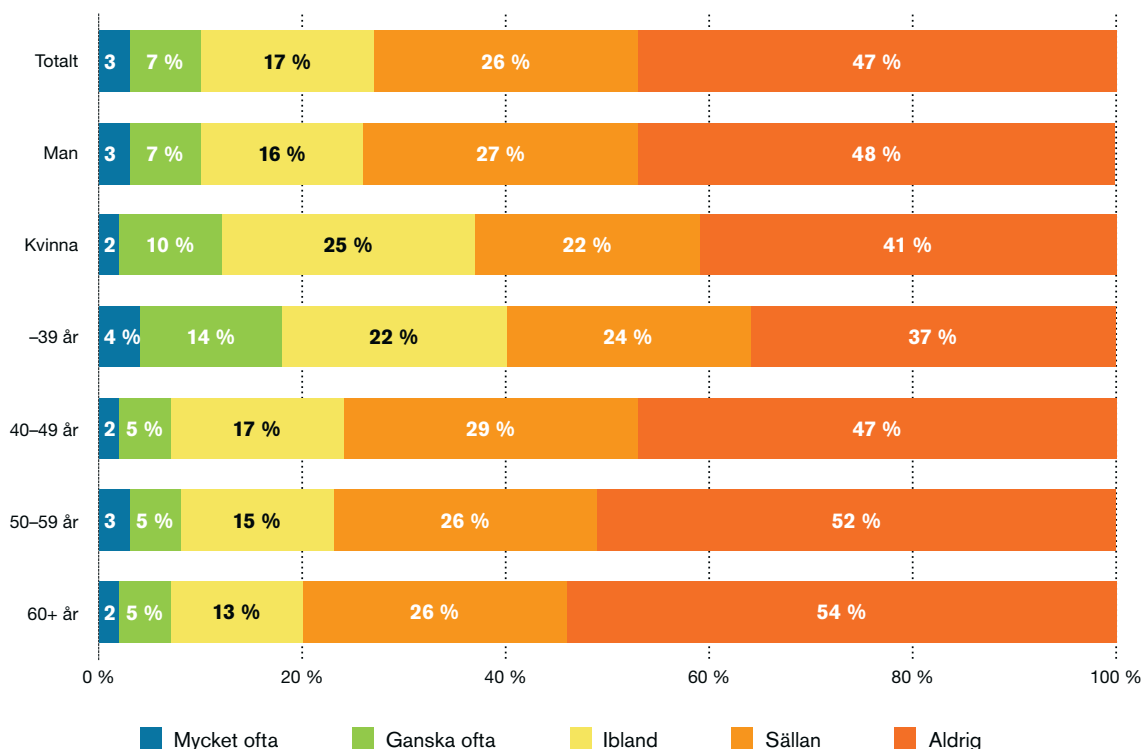
KVINNOR OCH YNGRE MÄN UPPFATTAR MER MACHOKULTUR

DET GENOMGÅENDE MÖNSTRET är precis som första året att kvinnor och yngre uppfattar mer machokultur än andra grupper av svarande i undersökningen. Nästan dubbelt så många chefer under 40 år och chefer som är kvinnor anser att påståendena i de elva påståendena överensstämmer helt eller i stort med deras arbetsplatsers kultur.

Machoindeks för chefer som är män och yngre än 40 år är 57 procent det vill säga sju procentenheter högre än för hela svarsgruppen. Yngre

män uppfattar i högre utsträckning än kvinnorna i undersökningen att det skämmas diskriminerande om sexuell läggning och etnicitet. De yngre männen står längst ifrån den totala svarsgruppen när det gäller rasistiska skämt och de två frågorna i kategorin Jobbet kommer i första hand. Här uppfattar de yngre männen att påståendena stämmer med deras arbetsplatsers kultur i högre grad än de andra grupperna i undersökningen.

DIAGRAM 10: Särskilt chefer som är yngre än 40 år instämmer i signifikant högre grad att det är viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.



”

**YNGRE MÄN UPPFATTAR
I HÖGRE UTSTRÄCKNING
ÄN KVINNORNA I
UNDERSÖKNINGEN
ATT DET SKÄMTAS
DISKRIMINERANDE OM
SEXUELL LÄGGNING OCH
ETNICITET.**



ÄVEN GRUPPEN KVINNOR, alltså chefer i alla åldrar som är kvinnor, har machoindex 57 procent. Kvinnorna står längst ifrån den totala svarsgruppen i påståendena som tillhör kategorin Inte visa svaghet och i påståendet om att personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt. Här uppfattar de att dessa påståenden stämmer med deras arbetsplatsers kultur i högre grad än de andra grupperna.

Kvinnorna står inte lika långt ifrån den totala gruppen vad gäller förekomsten av diskriminerande skämt förutom när det gäller skämt om hur kvinnor är. Diskriminerande skämt om kvinnor uppfattar de förekommer i högre grad. Inte heller i påståenden som tillhör kategorin Jobbet i första hand skiljer sig deras svar nämnvärt från hela gruppen vilket de yngre chefernas svar gör.

Tyvärr är antalet chefer i undersökningen som

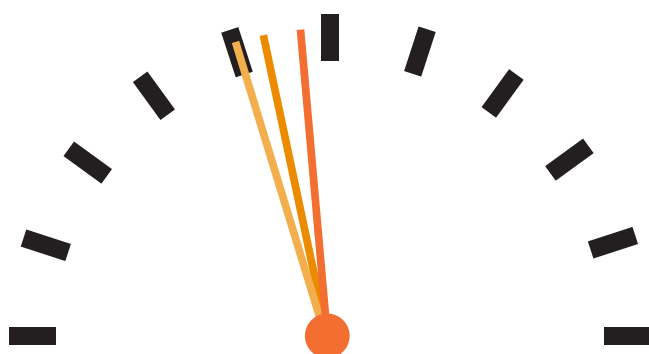
är kvinnor och yngre än 40 år bara 50 individer vilket är för få för att dra tillförlitliga slutsatser. Det är ändå intressant att notera att bland dessa 50 chefer skiljer sig svaren väsentligt på tre områden:

- Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.
- Om man ber andra om råd verkar man svag.
- Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.

Dessa 50 kvinnor anser i väsentligt högre grad att dessa påståenden stämmer.

Även gruppen första linjens chefer ser i något högre grad än alla chefer att det finns machokultur. Gruppens machoindex är 54 procent. De största skillnaderna finns i påståendena om fysisk form och att be om råd.

MACHOKULTUREN I SVENSKT ARBETSLIV

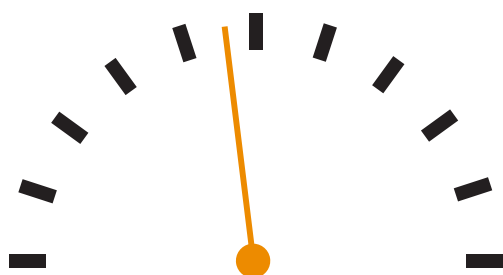


MACHOINDEX 2020

- Yrkesarbetare i alla branscher (279 individer) 47 procent
- Tjänstemän i alla branscher (264 individer) 40 procent
- Chefer i alla branscher (125 individer) 43 procent

ÄR MACHOKULTUREN mer utbredd i samhällsbyggnadssektorn än i andra delar av den svenska arbetsmarknaden? För att få svar på den frågan fick under 2020 ett representativt utsnitt av chefer, tjänstemän och yrkesarbetare i alla branscher svara på samma frågor som cheferna i vår bransch.

När vi 2020 jämförde samhällsbyggnad med arbetslivet i stort såg vi att svarsmönstret var mycket lika men att machokulturen var mer utbredd i vår bransch. Machoindex var 2020 något lägre i arbetslivet i stort: 43 procent jämfört med 46 procent vilket alltså är till samhällsbyggnads nackdel. Ett högre index motsvarar högre förekomst av machokultur. Huruvida denna skillnad är märkbar i praktiken går det dock inte att uttala sig om.



MACHOINDEX 2020

Chefer i samhällsbyggnad 46 procent.

Precis som i samhällsbyggnad har svenskt arbetsliv störst problem med diskriminerande skämt medan kortväxta personer inte uppfattas som att de behöver kämpa hårdare för att bli respekterade. Att ha svårt att visa svaghet var något vanligare i samhällsbyggnad.

När vi beräknar machoindex för de olika yrkeskategorierna i svenskt arbetsliv 2020 får vi fram följande index:

- Yrkesarbetare i alla branscher (279 individer) 47 procent
- Tjänstemän i alla branscher (264 individer) 40 procent
- Chefer i alla branscher (125 individer) 43 procent

Det genomgående mönstret är att cheferna i samhällsbyggnad uppfattar mer machokultur på sina arbetsplatser än tjänstemän och andra chefer i svenskt arbetsliv. Det gäller dock inte i jämförelse med yrkesarbetare i svenskt arbetsliv.

Även om diskriminerande skämt utmärker sig som det sämsta området i hela det svenska arbetslivet är det i den kategorin som samhällsbyggnadscheferna i 2020 års mätning hade det största gapet till övriga tjänstemän och andra chefer i arbetslivet i stort.

MER MACHO ÄN VI HAR RÅD MED

Är ett machoindex på 50 procent bra eller dåligt? Det är lätt att se det som att branschen är halvfull med bra kultur. Många har ju svarat att de bara i liten utsträckning ser machokultur.

DET GÅR DOCK INTE att utesluta machokultur bland de 50 procent som tycks stå utanför de som uppfattar machokultur. Det finns ytterst få individer som genomgående på alla elva frågor svarat 'stämmer aldrig'. Det gör att det i uppskattningsvis minst hälften av även denna grupp sannolikt finns uttryck för machokultur.

Problemet är att det finns mer machokultur än vi som bransch har "råd med". En bransch som har stora behov av förändringar och att attrahera nya kategorier av människor behöver vara fri från machokultur. Och framför allt inte vara sämre än andra branscher.

ÄR DET MACHOKULTUREN ELLER MEDVETENHETEN som ökar? Machoindex 2022 visar på en försämring sedan den första mätningen. Men om machokulturen brett ut sig och ökat i styrka är svårare att veta.

Försämringen kan tolkas både positivt och negativt. Om fler håller med om att det finns machokultur för att det speglar verkligheten, så är det negativt. Men det skulle lika väl kunna handla om en ökad medvetenhet och då finns även en positiv effekt. Vi kan inte förändra det vi inte är medvetna om.

Sannolikt är den verkliga orsaken en blandning av dessa båda faktorer. Det som talar för att det åtminstone delvis handlar om ökad medvetenhet är de stora skillnaderna mellan olika grupper av svarande. Människor på samma arbetsplats kan uppleva verkligheten helt olika. Det är särskilt män upp till 40 år och kvinnorna i undersökningen som skiljer sig från massan genom att de uppfattar betydligt mer machokultur.

Det är inte så konstigt. Normer förändras över tid. En yngre generation kan vara uppmärksam på sådant som en äldre generation aldrig tränats i att uppmärksamma.

Dessutom anser forskare att kvinnor generellt sett är bättre än män på att se andras perspektiv och uppmärksamma sociala interaktioner. Det i sin tur gör förmodligen att de blir bättre på att se mönster, som dessutom förmodligen drabbar dem själva oftare och på ett annat sätt än så som män upplever dessa mönster. Det är svårare att uppfatta normen när man själv är en del av den.

FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR JÄMSTÄLLDHET har halkat bakåt. Att fler människor i den senaste mätningen känner sig tvingade att sätta jobbet i första hand, det vill säga före privatlivet, är ett stort problem. Inte minst för jämställdheten och ambitionen att få bort den extrema obalansen mellan könen. Samtidigt är det intressant att det är de yngre männen i undersökningen som mest av alla, även mer än kvinnorna, uppfattar att det finns ett krav på att sätta jobbet i första hand. Det speglar sannolikt de yngre generationernas modernare värderingar om att dela lika med sin partner.

SATSA PÅ DE UNGA MÄNNEN som murbräcka mot machokulturen. Kan de unga männen vara en nyckelgrupp för förändring? Genom att aktivt stötta dem så att de orkar stå emot den machokultur de möter i vardagen och som med tiden annars kanske förändrar deras värderingar. Det är en bättre metod än att låta kvinnorna lösa jämställdhetsproblemet.

SÄTTET VI SKÄMTAR ÄR EN NYCKEL. Diskriminerande skämt är precis som vid första mätningen det i särklass största problemet. Det gör behovet av åtgärder tydligt och konkret: om vi kan lära oss skämta så alla kan skratta och ingen förnedras så skulle machokulturen ge kraftigt vika. Det handlar om att inse att även om majoriteten skrattar åt ett skämt, men det sker på bekostnad av någon eller några, så hör det inte hemma på jobbet. Det är inte humor.

UPPTÄCK DEN SNYGGT FÖRPACKADE MACHOKULTUREN! Första linjens chefer är också en grupp som uppfattar något mer machokultur än andra chefer i undersökningen. Många av dem arbetar i byggproduktionen där machokulturen ofta tar sig mer uppenbara och tydliga uttryck. Det betyder dock inte att machokulturen inte finns i tjänstemannaleden. Men den kan vara svårare att upptäcka eftersom man högre upp i hierarkierna har en tendens att klä machoattityder i ett mer välpolerat språk. Det gör den både svårare att upptäcka och svårare att bemöta. Det krävs ett äkta engagemang från högsta ledningen om vi på allvar ska bryta med machokulturen.

ÅTGÄRDER

SÄTT SPELREGLER TILLSAMMANS

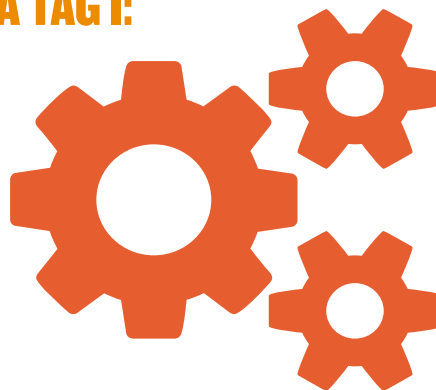
Samhällsbyggnadssektorn har ett strukturellt problem som behöver lösas med kulturförändringar och ledarskap. Det handlar om arbetsklimat, säkerhet, affärsetik och produktivitet. Det är ett långsiktigt arbete som måste initieras och ledas av företagets högsta ledningar och involvera alla chefer.

DET HÄR KAN DU SOM CHEF DIREKT 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, här hittar du en enkel samtalsövning: <https://bit.ly/3GwBxej>

Vill du börja på ett lättsamt och lekfullt sätt, be dina medarbetare ta machotempen på er arbetsmiljö med Machometern: <https://machometer.nu>



TA DE FÖRSTA TECKNEN PÅ DÅLIG JARGONG OCH BETEENDE PÅ ALLVAR. HÖRDE DU PRECIS NÅGON DRA ETT SEXISTISKT SKÄMT ELLER BETE SIG ILLA? SÄG IFRÅN OCH MARKERA VÄNLIGT MEN BESTÄMT ATT DET INTE ÄR OK.

- **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>

- **STÄRK DEN TYSTA MAJORITETEN** så att fler vågar resa sig upp och säga ifrån när någon betar 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: <https://bit.ly/3EMxzO8>

- **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.



DET HÄR ANSER BYGGCHEFERNA ATT FÖRETAGSLEDNINGEN BEHÖVER GÖRA:

- **MÄT MACHOKULTUREN KONTINUERLIGT.** Använd gärna Byggchefernas machoindex som verktyg. Det är enkelt och tillgängligt för alla som vill använda det. Bara genom att mäta och följa upp åtgärder får vi svar om vi är på väg mot den önskvärda förändringen – mindre machokultur på våra arbetsplatser. Här hittar du en guide för att ta fram ert machoindex: <https://byggcheferna.se/aktuellt/sa-har-mater-du-machoindex/>
- **SÄKERSTÄLL EN ANONYM VISELBLÅSARFUNKTION.** Om det inte redan finns ett sätt för alla medarbetare och chefer att utan rädsla för repressalier rapportera misstankar och oegentligheter inför en sådan.
- **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 och involvera alla chefer på alla nivåer.
- **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 att arbeta förebyggande och bygga sunda företagskulturer där alla kan trivas och samarbeta, och där individer kan prestera efter bästa förmåga.

BYGGCHEFERNAS MACHOINDEX – SÅ GJORDE VI

FÖR ATT ÅTERKOMMANDE MÄTA graden av machokultur såsom cheferna i branschen ser det, utvecklade Byggcheferna i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson under 2020 ett machoindex. Tanken med ett index är också att kunna prata om vad machokultur i praktisk handling är, hur den tar sig uttryck. Målet är även en fördjupad förståelse för vilka områden som kan förbättras i syfte att minska machokulturen.

Indexet bygger på ett nordamerikanskt mätinstrument som kallas Masculinity Contest Culture (MCC, Glick et al. 2018) varifrån åtta frågor har översatts till svenska och ställts i

Byggchefsbarometern 2021. Frågorna gäller ett antal påståenden om hur det är på arbetsplatsen, indelade i tre kategorier:

- **ATT INTE VISA SVAGHET**
- **STYRKA OCH UTHÅLLIGHET**
- **JOBDET KOMMER I FÖRSTA HAND**

Dessutom har frågor om **DISKRIMINERANDE SKÄMT** ställts i samma undersökning. Dessa frågor rör förekomsten av skämt om etnicitet, sexuell läggning och om "hur kvinnor är", sådant som kan anses förknippat med machokultur.



**INTE VISA
SVAGHET**



**STYRKA OCH
UTHÅLLIGHET**



**JOBDET I FÖRSTA
HAND**



**DISKRIMINERANDE
SKÄMT**

DE TOTALT ELVA FRÅGOR SOM UTGÖR INDEXET ÄR:

1.

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)

- 1.1** Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.
- 1.2** Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.
- 1.3** Om man ber andra om råd verkar man svag.
- 1.4** De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.
- 1.5** Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.
- 1.6** Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.
- 1.7** För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.
- 1.8** Att ta några dagar ledigt ogillas.

Svarsalternativ: Stämmer inte alls, Stämmer i liten utsträckning, Stämmer ibland, Stämmer i stor utsträckning, Stämmer helt

2.

Enligt din uppfattning, hur ofta händer det på din arbetsplats att ...

- 2.1** ... det förekommer skämt om etniskt ursprung?
- 2.2** ... det förekommer skämt om sexuell läggning?
- 2.3** ... det förekommer skämt om "hur kvinnor är"?

Svarsalternativ: Aldrig, Sällan, Ganska ofta, Mycket ofta

ALLA DATA SOM INDEXET BYGGER PÅ analyserades av Magnus Johansson vid första mättillfället 2020. Psykometriska¹ analyser visade då att MCC som modell och de utvalda frågorna fungerar väl även i ett svenskt sammanhang. Av analysen framgår också att på frågan om skämt om "hur kvinnor är" svarar kvinnor signifikant annorlunda jämfört med män. För att korrigera för detta har ett genomsnitt för hur kvinnor respektive män svarar på denna fråga beräknats som om grupperna vore lika stora.

¹ Psykometri består av statistiska analyser av datamängder som är insamlade med det test som man utvärderar. De statistiska metoder som använts är faktoranalys, Rasch-analys, och korrelationsanalyser. Tester får en kvalitetsreferens genom de psykometriska analyserna som uttrycks framför allt i begreppen validitet och reliabilitet.

Ett genomsnitt av de svar som anger någon grad av överensstämmelse med påståendena i de elva frågorna bildar ett index. Indexet anger hur stor andel av cheferna som anser att det förekommer machokultur i någon utsträckning på deras arbetsplats. För att ge en tillräckligt nyanserad bild bör indexsiffran helst ses tillsammans med resultatet för de elva olika frågorna vilket vi redovisar i ett stapeldiagram.

Ett högt genomsnittligt värde, index, är alltså negativt och anger en hög grad av machokultur. Över tid önskar vi se att indexsiffran minskar det vill säga det skulle vi tolka som att machokulturen krymper och förbättringar sker.

Det går inte att utesluta machokultur bland de som inte ingår i indexsiffran. På vissa frågor

finns bland dessa även svar som indikerar förekomst av machokultur. Få enskilda individer har genomgående svarat 'stämmer aldrig' på samtliga elva frågor vilket gör att uppskattningsvis åtminstone hälften av även denna grupp sannolikt har delar som kan förbättras.

MASCULINITY CONTEST CULTURE. Ett antal nord-amerikanska forskare (Glick et al., 2018) menar att den huvudsakliga anledningen till att jämställdhetsutvecklingen i arbetslivet har stannat av är att arbete fortsätter att vara en tävling i manlighet. Den tanken ligger till grund för forskarnas arbete med att utveckla ett sätt att mäta i vilken utsträckning olika arbetsplatser omfamnar traditionella manliga normer. Resultatet är en mätmetod kallad Masculinity Contest Culture (MCC).

Vi valde att översätta och använda de delar av denna enkät som passade i en svensk kontext eftersom någon motsvarande svensk enkät inte kunde hittas i den granskade forskningslitteraturen.

Organisationer med MCC-normer värdesätter manliga normer och beteenden som att vara aggressiv, bestämd, oberoende, ambitiös, tävlingsinriktad och stark. Kulturen nedvärderar samtidigt femininitet som att vara känslig, godtrogen, svag, osäker och obeslutsam. Det skapar en outtalad oro för en svåruppnåelig status som kan förloras i ett enda slag. Minsta felsteg riskerar att punktera den "vinnar-image" individerna kämpar för.

Män som kvinnor tvingas spela detta spel för att passa in i den miljö som råder eller vinna status men rollerna är olika. Kvinnor och män som inte tillhör den inre kretsen kan bara spela stödjande roller.

Forskarna fann att normerna som undersöktes i MCC hade samband med en dålig organisationskultur, mobbning och trakasserier, negativa attityder till arbete samt att anställda hade ett lågt välbefinnande. De menar att organisationer där sådan tävling i manlighet pågår har dysfunktionella företagskulturer med negativ påverkan på både män och kvinnor som resultat. De menar också att sådan tävling förstärker hierarkier mellan kön, olika etniska bakgrunder, socialklasser och sexuell läggning.

Även samarbete blir lidande eftersom MCC-normer kräver tävling och prioritering av egenintressen för att vinna individuell status.

Andra studier visar att MCC kan vara särskilt svårt att utmana eftersom den som gör det ses som svag och gnällig – klagomål från förlorare som inte har vad som krävs. Det gör att machokultur kan bestå för att individerna tror att de flesta andra stödjer dess normer och beteenden mer än de i verkligheten gör.

AVGRÄNSNINGAR. Det är viktigt att notera att machoindexet är chefernas uppskattning av förekomsten av machokultur och inte en exakt mätning av verkligheten. Chefer finns på alla nivåer i en orga-

nisation, från första linjens chefer hela vägen till de högsta ledarna. Ett ansvar de alla tillsammans delar är ansvaret för arbetskulturen och att den är fri från diskriminering. Det gör chefer mer insatta i de problem som kan finnas på en arbetsplats. Samtidigt kan de kanske vara mer partiska i bedömningen av den eftersom de är ansvariga och ha en tendens att vilja se mer positivt på kulturen än andra.

Machoindexet gör inte anspråk på att vetenskapligt mäta förekomsten av machokultur i samhällsbyggnadssektorn. För detta skulle krävas svar från fler yrkesgrupper än chefer, och utförligare datainsamling med intervjuer och jämförelsemått. Byggcheferna menar att det även med denna begränsning finns ett värde med ett mätinstrument som kan ge en indikation på chefernas uppfattning, inte minst för att följa eventuell förändring över tid och som underlag för att diskutera vilka åtgärder som kan göra störst nytta.

Vi välkomnar också andra att använda mätmetoden för att komplettera och nyansera den bild av verkligheten cheferna beskriver genom indexet.

REFERENSVÄRDEN FRÅN SVENSKT ARBETSLIV. För att kunna säga något om graden av machokultur är hög eller låg i jämförelse med andra branscher fick Novus under 2020 i uppdrag att samla in referensvärden från arbetslivet i stort. Det gjordes genom en webbaserad undersökning bland yrkesverksamma i Sverige i augusti 2020. Undersökningen gav 543 svar och en svarsfrekvens på 65 procent. Bland de svarande var 279 arbetare och 264 tjänstemän varav 125 var chefer.

OM MAGNUS JOHANSSON

Magnus Johansson är legitimerad och disputerad psykolog med lång erfarenhet som konsult inom ledarskaps- och organisationsutveckling samt enkätkonstruktion och psykometri. Från september 2017 var Magnus doktorand vid Oslo Metropolitan University. Fokusområden för forskningen var att ta fram mätverktyg och insatser för att skapa välmående och välfungerande grupper och organisationer. Forskningsprojektet avslutades under 2020. Han har inte varit involverad i analysen av de data som använts för att beräkna machoindex 2022.

FAKTA

MED MACHOKULTUR MENAR VI den kultur som uppstår på mansdominerade arbetsplatser där maskulinitetsnormer sedan lång tid förts vidare till nya generationer av medarbetare och chefer.

Forskarna Matthew Oransky och Celia B Fischer har i en studie om maskulinitet definierat vilka effekter machokultur har på olika områden. Deras studie utgår ifrån unga pojkars attityder och ramar för beteende och är därför inte helt tillämplig på arbetslivet. Men studien ger intressanta rön om hur maskulinitetsnormer kan påverka mansdominerade arbetsplatser. Vi kan i Byggchefsbarometern 2019 åtminstone delvis ana dessa effekter i chefernas svar.

De fyra områden som forskarna menar påverkas av machokultur är:

- **KÄNSLOMÄSSIG BEGRÄNSNING:** Att inte våga öppna upp sig och visa känslor för andra. Inte heller vara mottaglig för andra människors känslor.
- **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 "bögiga" blir enligt forskarna viktiga att ta avstånd ifrån.
- **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.
- **STÄNDIG ANSTRÄNGNING:** Att alltid behöva anstränga sig för att visa sig tuff och stark inför andra. Agera "macho" helt enkelt.

OM INITIATIVET STOPPA MACHOKULTUREN

STOPPA MACHOKULTUREN heter ett initiativ från fackförbundet Byggnads och Byggcheferna. Det utgår från en kartläggning som visade att den viktigaste orsaken till att människor väljer bort eller lämnar branschen var machokulturen. Initiativet inleddes som en kampanj våren 2015 och sedan dess har drygt en halv miljon personer nåtts av dess budskap: att byggbranschen ska vara för alla, oavsett könstillhörighet, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionsnedsättning. Kampanjen har fått andra mansdominerade branscher att ta liknande initiativ.

Till kampanjen hörde hemsidan www.stoppamachokulturen.nu som under 2018 utvecklades till en kunskapsportal. En samlingsplats för personer som vill bidra till en schyst och jämställd byggbransch, genom att erbjuda konkreta tips och hjälpmedel som alla kan använda.

FAKTA OM JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD INOM SAMHÄLLSBYGGNAD

TROTS ATT SVERIGE räknas som ett av de mest jämställda länderna i världen är den svenska arbetsmarknaden i stora delar starkt könssegregerad. Fyra av fem yrkesgrupper i Sverige är antingen kvinnodominerade (över 60 procent kvinnor) eller mansdominerade (över 60 procent män).

Inom samhällsbyggnad finns cirka 500 000 anställda. Branschen räknas till en av de mest mansdominerade.

Totalt sett är andelen kvinnor inom samhällsbyggnad strax under 20 procent visar statistik från organisationen Byggföretagen. Delbranschen byggindustri har den lägsta andelen; 2018 var färre än var tionde anställd en kvinna. Skillnaden är stor mellan olika yrkesområden. Den lägsta andelen år 2018 fanns inom hantverksyrkena, där enbart 2,0 procent var kvinnor. Den högsta andelen kvinnor var inom kontors-/försäljnings-/servicearbete med mera, där var 44,0 procent kvinnor år 2018.

Arkitektkontor är den delbransch som har jämnast könsfördelning. Där var nästan 50 procent kvinnor 2016 medan fastighetsbranschen låg strax under 40 procent. Bland tekniska konsulter är drygt 20 procent av de anställda kvinnor.

Bland cheferna inom samhällsbyggnad är enligt Byggföretagen tio procent kvinnor. I byggindustrin är cirka 12 procent av cheferna kvinnor men i chefsjobb som arbetschef och produktchef är så få som fem procent av cheferna kvinnor.

Andelen utrikes födda bland förvärvsarbetarna är lägre i byggindustrin än inom övriga näringsgrenar. Skillnaderna har dock minskat över tid. 2004 var 5,4 procent utrikes födda i byggindustrin, jämfört med 11,4 procent för övriga näringsgrenar, det vill säga mindre än hälften så stor andel utrikes födda inom byggindustrin. Under 2018 var motsvarande siffror 14,7 procent respektive 19,2 procent, en skillnad på 4,5 procentenheter. Andelen utrikes födda har alltså ökat snabbare i byggindustrin än inom övriga näringsgrenar.



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