

BYGGCHEFERNAS JÄMLIKHETSDATA

EN BRANSCH FÖR VISSA

EN RAPPORT FRÅN BYGGCHEFERNA BASERAD PÅ BYGGCHEFSBAROMETERN 2022

bygg
cheferna **b**
EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

INNEHÅLL

- 3** FÖRORD
DU ÄR EN VIKTIG FÖREBILD
- 4** SAMMANFATTNING
HÄR ÄR DEN TYPISKE BYGGCHEFEN
- 5** VAD ÄR JÄMLIKHETSDATA
- 6** RESULTAT
HUR VÅL SPEGLAR VÅRA CHEFER BEFOLKNINGEN?
- 7** KÖN
- 8** KÖNSIDENTITET
- 9** SEXUELL LÄGGNING
- 10** HUDFÄRG OCH ETNICITET
- 13** RELIGION
- 14** FUNKTIONSNEDSÄTTNING
- 15** ÅLDER
- 16** SLUTSATSER
VI HAR INTE RÅD ATT VÄLJA BORT
- 18** OM BYGGCHEFSBAROMETERN
- 19** MER OM JÄMLIKHETSDATA



DU ÄR EN VIKTIG FÖREBILD

Som chef är du en viktig förebild. Man kan inte bli det man inte ser finns. Om exempelvis unga kvinnor inte ser kvinnor i chefsställning är det mindre sannolikt att de tror att de själva kan bli chefer en dag.

DET ÄR EN AV ANLEDNINGARNA till att representation spelar roll. Alltså att det spelar roll om cheferna speglar de olika befolkningsgrupper som samhället består av.

Utöver frågan om förebilder handlar det om att vi som bransch riskerar att missa kompetens, kreativitet, perspektiv och talang om vi bara inkluderar vissa ur befolkningen. Och därmed missar de bästa arbetsresultaten.

Representation handlar också om mänskliga rättigheter och att bidra till en bransch fri från diskriminering.



UTAN DATA GÅR DET INTE ATT SÄGA ATT VI ÄR EN BRANSCH SOM REPRESENTERAR SAMHÄLLET OCH TILLVARATAR KOMPETENSEN I HELA BEFOLKNINGEN.

BYGGCHEFERNA HAR EN LÅNG TRADITION av jämställdhetsarbete. I detta arbete har könsuppdelad statistik varit helt centralt för att synliggöra orättvisor och obalanser. Att vara en bransch för alla handlar inte enbart om kvinnor och män. För att kunna säga att vi arbetar aktivt för ökad inkludering och mot diskriminering och hindrade strukturer, kan vi inte enbart motverka en typ av diskriminering, medan andra former pågår i det dolda.

Men utan data går det inte att säga att vi är en bransch som representerar samhället och tillvaratar kompetensen i hela befolkningen. Det behövs alltså fakta och statistik bortom kön som exempelvis om etnicitet, hudfärg, funktion och religion.

Med hjälp av jämlikhetsdata är det möjligt. Jämlikhetsdata bygger på att individen själv identifierar sådana faktorer. Det är en metod som förespråkas av de mest inflytelserika instanserna både i Sverige och internationellt.

Med denna kartläggning av jämlikhetsdata, den första i sitt slag i samhällsbyggnadssektorn, vill Byggcheferna:

- Synliggöra hur väl cheferna i vår bransch speglar befolkningen i stort.
- Uppmana branschen att undersöka och analysera bakomliggande orsaker till att representationen bland de anställda ser ut som den gör.
- Gå i bränschen för jämlikhetsdata, en metod som företag bör använda sig av för ett målfokuserat och datadrivet mångfalds-, jämlikhets- och inkluderingsarbete.
- Krossa myten att vissa diskrimineringsgrunder, som etnicitet, religion, människors hudfärg och sexuella läggning, inte skulle vara lämpliga för arbetsgivare att skaffa sig kunskap om.
- Undersöka var vi har en underrepresentation av olika befolkningsgrupper så att vi kan synliggöra var gapen och riskerna för diskriminering finns.

Trevlig läsning!

Jeanet Corvinus,
ordförande i Byggcheferna



SAMMANFATTNING

HÄR ÄR DEN TYPISKE BYGGCHEFEN

Utifrån kartläggningen kan vi se att den typiska samhällsbyggnadschefen är en vit man på mellan 45 och 59 år, född i Sverige som antingen identifierar sig som kristen eller utan religion, som är heterosexuell och som inte har någon funktionsnedsättning.

13 PROCENT AV CHEFERNÄ i kartläggningen uppger sig vara kvinnor och 10 procent uppger sig vara från Nord- eller Västeuropa utom Sverige. Två procent beskriver sig själva som icke-vita och åtta procent att de har någon form av psykisk eller fysisk funktionsnedsättning.



I samhällsbyggnad är nära nio av tio chefer män.

KÖNSFÖRDELNINGEN bland chefer är fortfarande betydligt mer obalanserad i samhällsbyggnadssektorn än på arbetsmarknaden i stort. Hos oss är nära nio av tio chefer män medan motsvarande siffror i andra branscher sammantaget är sex av tio chefer.



I andra branscher är sex av tio chefer män.

När det gäller könsfördelning per chefsnivå sticker samhällsbyggnadssektorn ut på ett för kvinnorna fördelaktigt sätt. Männerna är fler på de lägre chefsnivåerna och kvinnorna fler på de högre.



MEN NÄR DET GÄLLER KÖNSFÖRDELNING PER CHEFSNIVÅ STICKER SAMHÄLLSBYGGNAD UT. MÄNNEN ÄR FLER PÅ DE LÄGRE CHEFSNIVÅERNA OCH KVINNORNA FLER PÅ DE HÖGRE.

AV KARTLÄGGNINGEN FRAMGÅR att det finns en viss underrepresentation inom området sexuell läggning bland männen. Bara mellan 0 och 17 individer (noll procent) av totalt 1 580 respondenter har svarat att de identifierar sig som homosexuella. Det är en förvånansvärt låg siffra i jämförelse med befolkningen i Sverige där man uppskattar att andelen homo- och bisexuella personer ligger på 2–3 procent.

DET FINNS EN STOR UNDERREPRESENTATION av annan etnisk identitet än svensk bland chefer i samhällsbyggnadssektorn. Elva procent av cheferna identifierar sitt etniska ursprung som annat än svenskt vilket kan jämföras med 25,5 procent av den svenska befolkningen enligt SCB. Av Byggchefernas kartläggning följer att det sannolikt finns en underrepresentation av muslimer och människor med annan hudfärg än vit.

Det är också troligt att det råder en underrepresentation bland chefer i samhällsbyggnad när det gäller människor med funktionsnedsättning.

Det gäller särskilt kvinnor där andelen med funktionsnedsättning är lägre än för andelen män.

NÄR DET GÄLLER ÅLDERSSTRUKTUREN bland chefer finns en betydligt större andel unga chefer jämfört med arbetsmarknaden i stort. I samhällsbyggnad är 12 procent av cheferna 35 år eller yngre vilket är fyra gånger så många som i alla branscher sammantaget. Samhällsbyggnad har även något fler chefer som är äldre än 60 år, men här är skillnaden inte lika markant.



0%

IDENTIFIERAR SIG SOM
HOMOSEXUELLA
BLAND
BYGGCHEFER

3%

IDENTIFIERAR SIG SOM
HOMOSEXUELLA I
SVERIGE GENERELLT

VAD ÄR JÄMLIKHETSDATA

JÄMLIKHETSDATA ÄR EN METOD för att på ett rättssäkert och etiskt sätt ta fram kunskap om levnadsvillkoren för olika grupper. Den bygger på självidentifikation, frivillighet, samtycke och anonymitet. I praktiken innebär det att personer med hjälp av självskattning besvarar frågor om sig själva med utgångspunkt i de sju diskrimineringsgrunderna. Data kopplas aldrig till enskilda personer, utan presenteras bara aggregerad och anonymiserad.

Det är både mer demokratiskt, mer etiskt och även mer vetenskapligt korrekt att låta individer och grupper definiera sig själva på anonym och frivillig basis än att utgå från existerande befolkningsregister, där invånarna är kategoriserade i förväg av stat och myndigheter utan att de någonsin tillfrågats om hur de identifierar sig själva.

Jämlikhetsdata är en metod som förespråkas och rekommenderas av samtliga internationella, regionala och europeiska organisationer inom strukturerna för FN-, EU- och Europarådet.

I Sverige har frågan om jämlikhetsdata i arbetet mot diskriminering utretts på regeringens uppdrag. Slutsatsen är att jämlikhetsdata både kan och bör

införas och praktiseras mer systematiskt även i Sverige.

Läs mer om jämlikhetsdata som metod sist i denna rapport.

DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA ÄR:



- 1 KÖN
- 2 KÖNSÖVERSKRIDANDE IDENTITET
- 3 ETNISK TILLHÖRIGHET
- 4 RELIGION ELLER ANNAN TROSUPPFATTNING
- 5 FUNKTIONSNEDSÄTTNING
- 6 SEXUELL LÄGGNING
- 7 ÅLDER

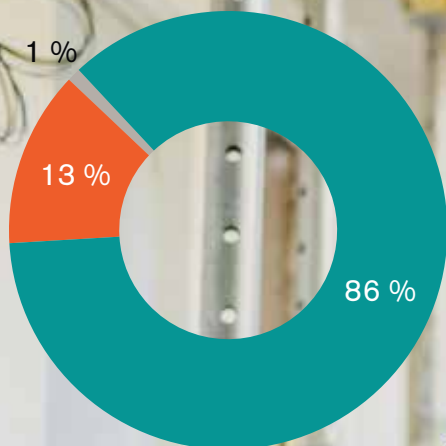
RESULTAT

HUR VÄL SPEGLAR VÅRA CHEFER BEFOLKNINGEN?

I detta avsnitt presenterar vi samhällsbyggnadssektorns chefers jämlikhetsdata sorterade efter de sju lagstiftade diskrimineringsgrunderna. För varje diskrimineringsgrund finns korta fakta om hur lagen är tänkt att skydda. Där så är möjligt har vi också tagit med fakta och ett resonemang om hur väl cheferna representerar befolkningen.

DIAGRAM I Vilket kön identifierar du dig med?

- Man
- Kvinna
- Icke-binär
- Vill ej svara



KÖN

KORT OM LAGENS SKYDD

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som planerar att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

ATT SAMHÄLLSBYGGNADSEKTORN tillhör en av de mest mansdominerade på arbetsmarknaden är väl känt och återspeglas också bland cheferna. Av kartläggningen framgår att 86 procent av cheferna identifierar sig som män och 13 procent som kvinnor. Färre än 18 individer (noll procent) identifierar sig som icke-binära. En procent av de svarande vill inte svara på frågan om könsidentitet.

Att identifiera sig som icke-binär kan innebära att man är en person som identifierar sig utanför könen: man eller kvinna. I flera länder, bland annat Tyskland, finns det möjlighet att ha en juridiskt obestämmd könsidentitet. I Sverige kan man i dag

inte ha något annat juridiskt kön än antingen kvinna eller man.

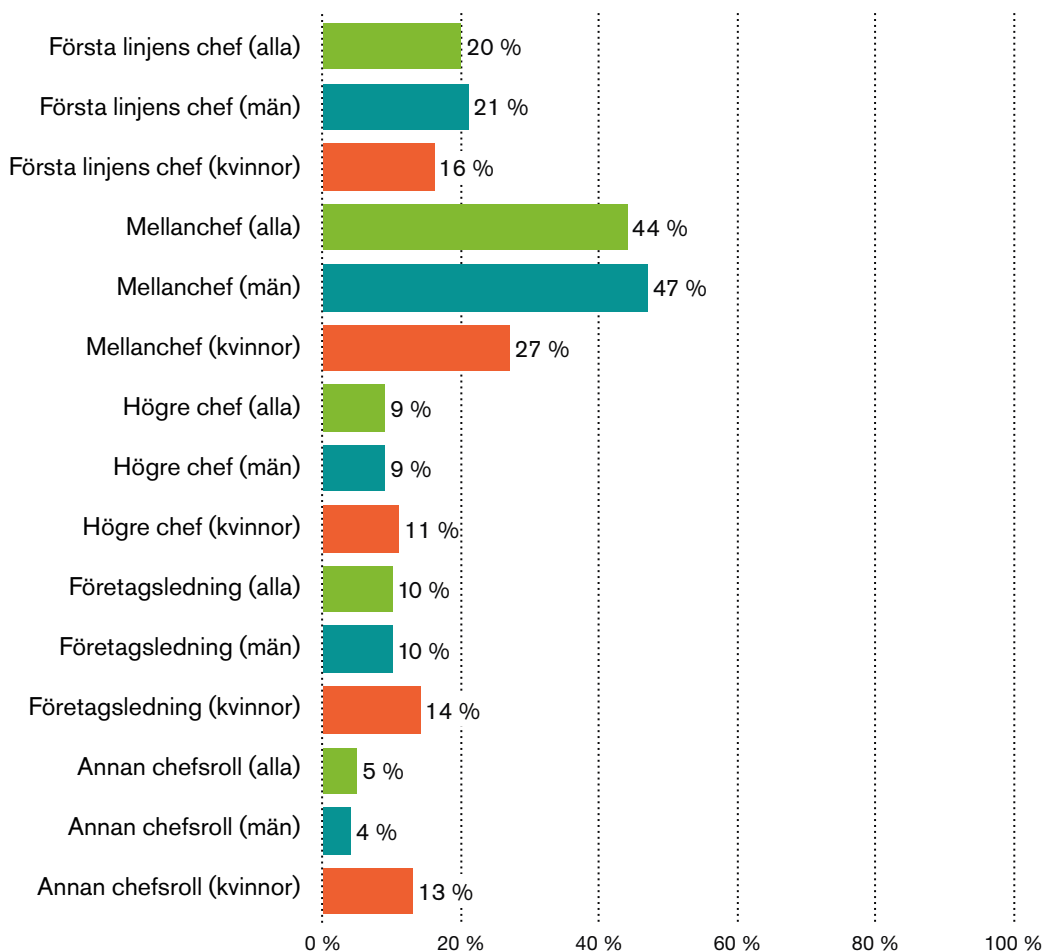
Viktigt att notera är att det råder stora skillnader mellan sektorns olika delbranscher. Fastighetsbranschen, tätt följd av tekniska konsulter, har kommit längst med att bryta den skeva könsbalansen.

Enligt uppgifter från Sveriges chefsorganisation Ledarna¹ är i dag endast fyra av tio chefer kvinnor. Detta trots att drygt halva Sveriges befolkning består av kvinnor. Men det är stor skillnad mellan olika chefskategorier och olika yrkesområden. Lägst andel kvinnor finns på de högsta chefsnivåerna. Av landets verkställande direktörer är endast 18 procent kvinnor.

När det gäller könsfördelning per chefsnivå sticker samhällsbyggnadssektorn ut på ett för kvinnorna fördelaktigt sätt. Enligt Byggchefernas kartläggning är andelen män större på de lägre chefsnivåerna och andelen kvinnor större på de högre. Se tabellen nedan.

¹ Ledarna, Jämställdhetsbarometern 2021

DIAGRAM 2 Fördelningen av kvinnor och män på olika chefsnivåer



”

AV KARTLÄGGNINGEN
FRAMGÅR ATT EN STOR
MAJORITET AV CHEFERNA
INTE IDENTIFIERAR SIG SOM
TRANSPERSON.



KÖNSIDENTITET

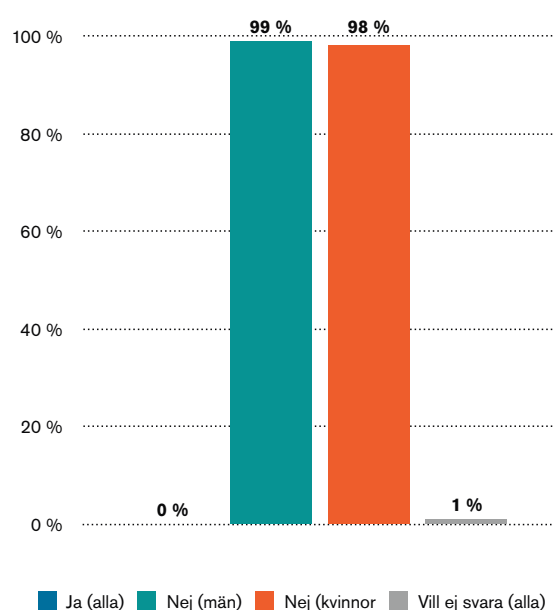
KORT OM LAGENS SKYDD

Med könsidentitet och könsuttryck menar lagen att någon inte definierar sig som kvinna eller man, eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det som registrerats för hen vid födelsen. Begreppen omfattar dels en persons mentala eller självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas personens sociala kön, till exempel genom kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.

DISKRIMINERINGSGRUNDEN avser vad som ofta brukar kallas transpersoner. Det är ett paraplybegrepp för människor vars könsidentitet eller könsuttryck tidvis eller alltid skiljer sig från normen för det kön som registrerats för dem när de föddes.

Av kartläggningen framgår att en stor majoritet av cheferna inte identifierar sig som transperson.

DIAGRAM 3 Identifierar du dig som transperson?



SEXUELL LÄGGNING

KORT OM LAGENS SKYDD

Diskrimineringslagstiftningen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

AV KARTLÄGGNINGEN FRAMGÅR att 95 procent av männen och 89 procent av kvinnorna identifierar sig som heterosexuella. Noll procent, det vill säga färre än 18 individer, av männen identifierar sig som homosexuella och en procent som bisexuella.

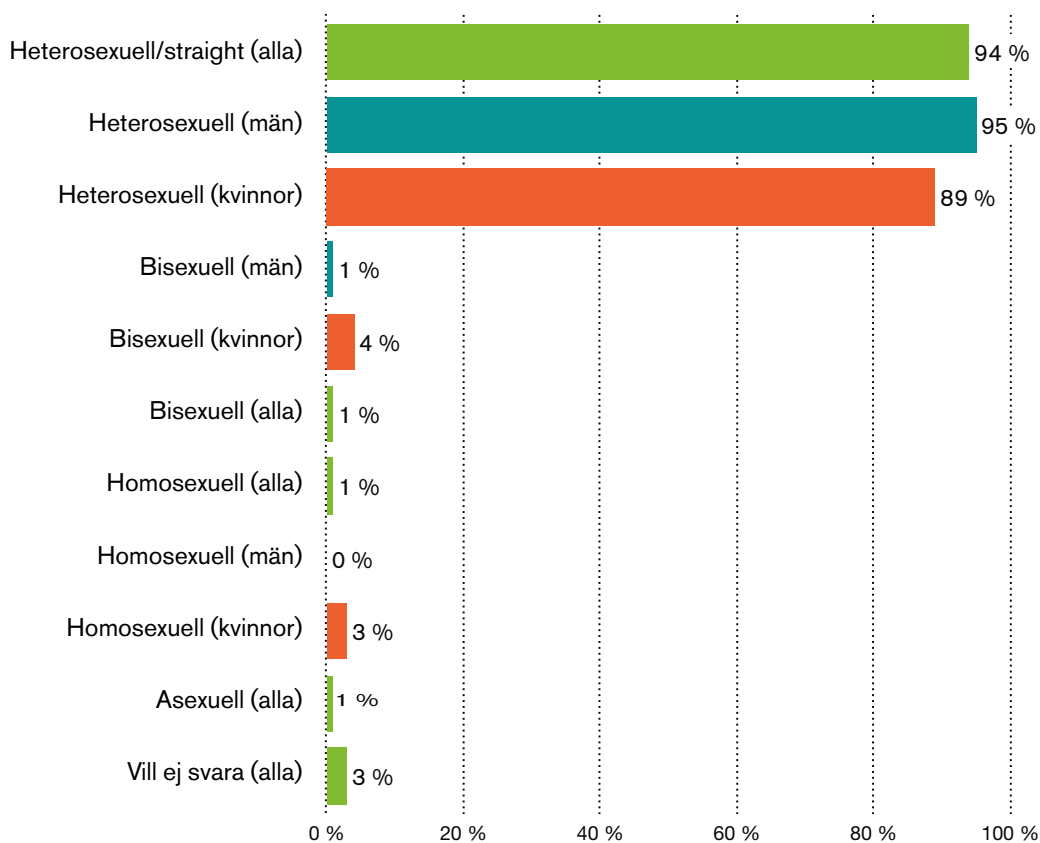
Enligt en rapport² från Folkhälsomyndigheten uppskattar svenska befolkningsundersökningar att

andelen homo- och bisexuella personer varierar och ligger på 2–3 procent. I yngre åldersgrupper är andelen högre och ligger på 4–6 procent.

Vi kan alltså konstatera att det tycks finnas en underrepresentation av homosexuella bland männen medan kvinnorna ligger mer i linje med uppskattningen om hela befolkningen. Hela tre procent av de svarande föredrar att inte svara på frågan om sexuell läggning vilket kan tolkas som att denna fråga är en av de känsligaste i kartläggningen att besvara.

² Folkhälsomyndigheten, Sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter bland homo- och bisexuella samt transpersoner, april 2020.

DIAGRAM 4 Hur skulle du definiera din sexuella läggning?



11%

HAR UTLÄNDSK
BAKGRUND BLAND
BYGGCHEFER
I SVERIGE

25,5%

HAR UTLÄNDSK
BAKGRUND I SVERIGE
GENERELLT



HUDFÄRG OCH ETNICITET

KORT OM LAGENS SKYDD

Etnisk tillhörighet avser enligt lag en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Nationellt ursprung betyder att personer har samma nationstillhörighet, som till exempel finländare, polacker eller svenskar. Etniskt ursprung innebär att personer har ett relativt enhetligt kulturmönster exempelvis samer och romer. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Med annat liknande förhållande avses bland annat nedsättande uppfattningar och föreställningar om vissa människors förmodade etniska ursprung.

AV VÅR UNDERSÖKNING FRAMGÅR att endast två procent av cheferna identifierar sig som icke-vita. Noll procent, det vill säga färre än 18 av respondenterna, identifierar sig som svarta. Över 90 procent uppger att

de identifierar sig som vita. Fem procent av männen och tre procent av kvinnorna svarar att de inte vet, att de föredrar att inte ange sin hudfärg eller identifierar sig med annan hudfärg än de listade.

Även i frågan om hudfärg kan vi uppfatta att den verkar känslig att besvara. Särskilt för männen; tre procent av dem föredrar att inte svara.

I VÅR UNDERSÖKNING kan vi se att endast elva procent av cheferna identifierar sitt etniska ursprung som annat än svenskt. En oproportionerligt låg siffra i jämförelse med uppgifter från SCB, som visar på att totalt 25,5 procent av befolkningen har utländsk bakgrund. Med utländsk bakgrund syftar SCB på personer som själva är utrikesfödda eller har två föräldrar som är det. I denna undersökning har vi valt att använda oss av jämlikhetsdata som bygger på självidentifiering vilket innebär att siffrorna eventuellt skiljer sig från de uppgifter som SCB redovisar. Men resultatet indikerar tydligt att det råder stor underrepresentation av byggchefer med annan etnisk bakgrund än svensk.

DIAGRAM 5 Hur skulle du beskriva din hudfärg?

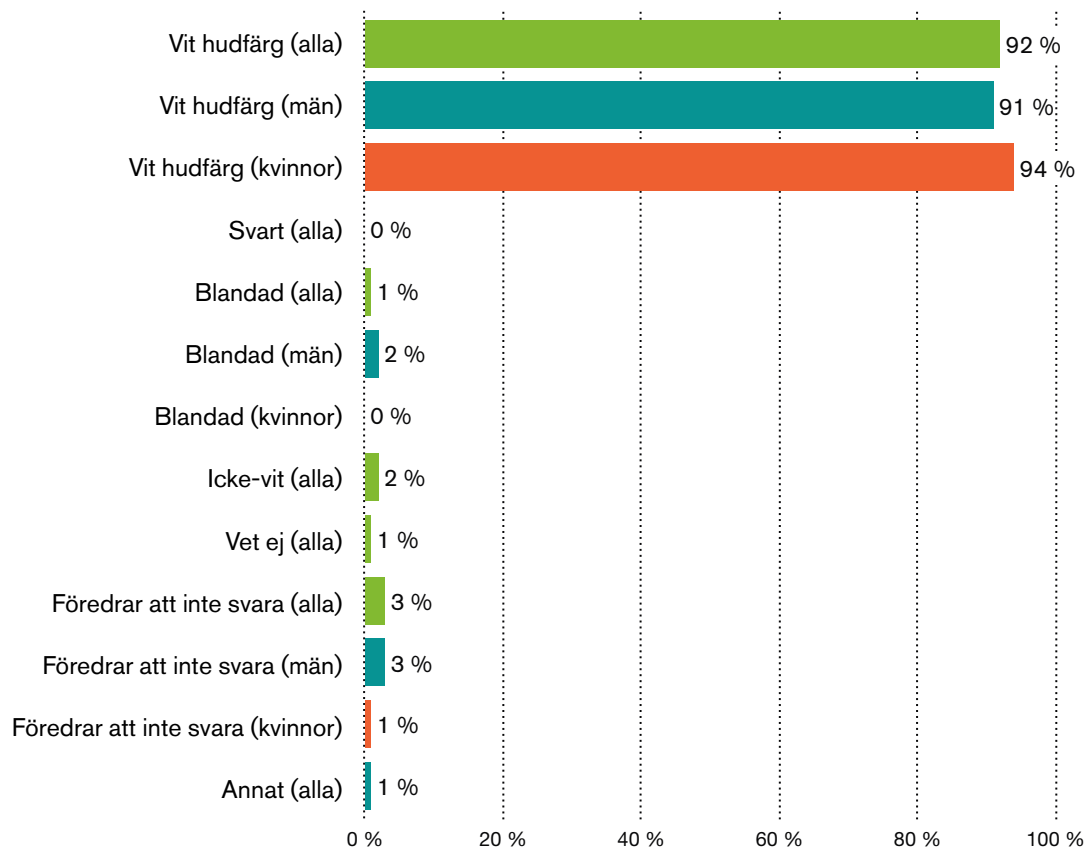
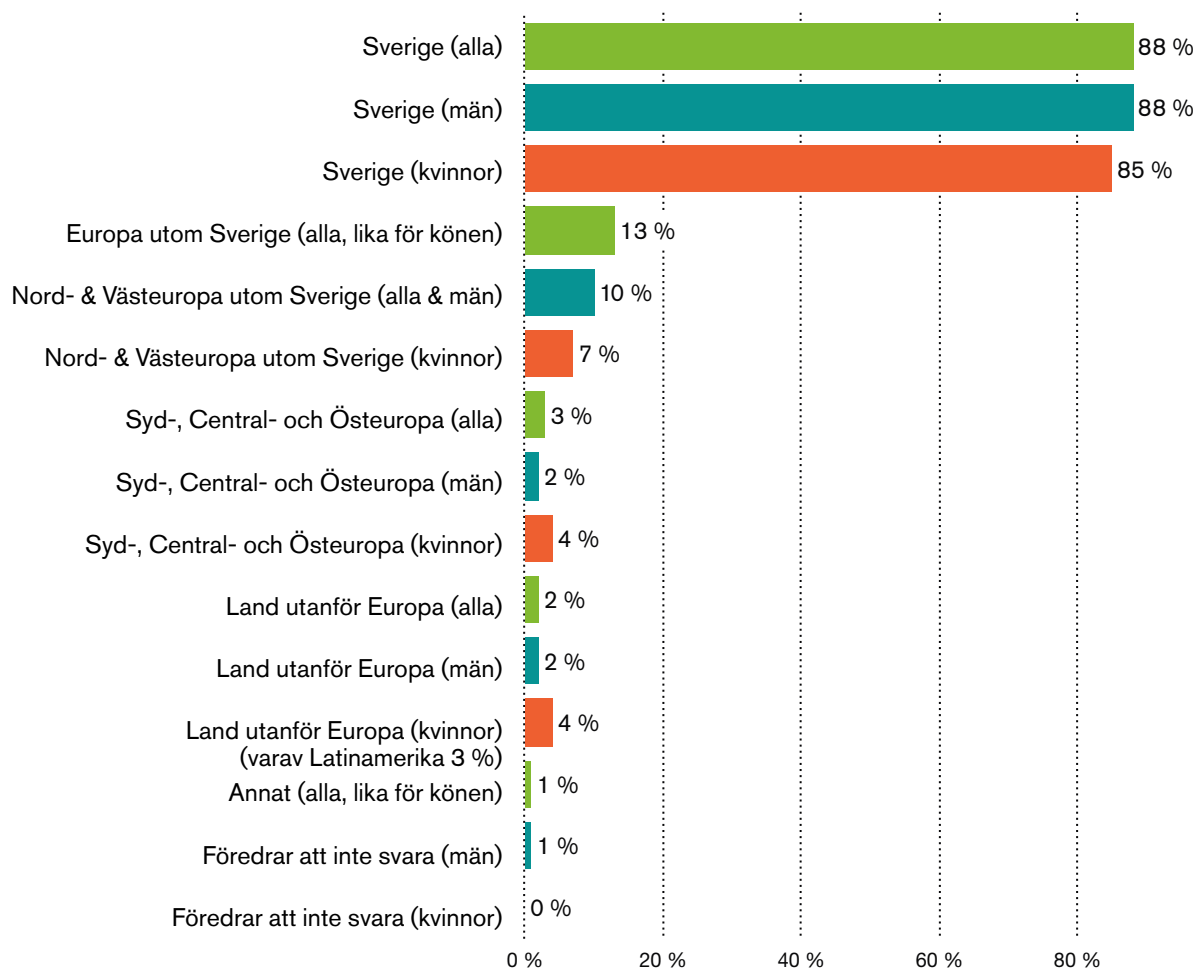


DIAGRAM 6 Hur skulle du definiera ditt etniska ursprung? Det vill säga att du själv eller någon/båda av dina föräldrar kommer därifrån.



UTÖVER DETTA visar vår studie att representationen är som lägst för personer med etnisk bakgrund bortom Europa. För gruppen kvinnor är det så få som fyra procent som uppger att de identifierar sitt ursprung med ett land utanför Europa. Lägst ligger männen; bara två procent kommer från ett utomeuropeiskt land.

Enligt organisationen Byggföretagen³ är andelen utrikes födda lägre bland förvärsarbetarna i byggindustrin än i 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. Under 2018 var motsvarande siffror 14,7 procent respektive 19,2 procent. Andelen utrikes födda har alltså ökat snabbare i byggindustrin än inom övriga näringsgrenar.

Siffrorna från SCB och Byggföretagen indikerar att det finns en stor underrepresentation av annan etnisk identitet än svensk bland chefer

i samhällsbyggnadssektorn. Det beror sannolikt delvis på att gruppen medborgare med utländsk bakgrund är underrepresenterad bland chefer. Det saknas uppgifter om olika etniska grupper men vi vet genom en rapport⁴ från Länsstyrelsen Stockholm att exempelvis afrosvenskar⁵ är underrepresenterade på chefspositioner. De är samtidigt överrepresenterade i lågstatusyrken. Det är nära tio gånger så vanligt att personer ur den övriga befolkningen uppnår chefspositioner än att afrosvenskar gör det.

³ Byggföretagen Utrikes födda inom byggindustrin, <https://bit.ly/3ESI0lp>

⁴ Länsstyrelsen Stockholm, Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

⁵ Med afrosvensk avses individer födda i Afrika söder om Sahara och individer med minst en förälder född i Afrika söder om Sahara.

RELIGION

KORT OM LAGENS SKYDD

Med religion avser lagstiftningen religiösa åskådningar som hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel ateism och agnosticism. Politiska åskådningar och etiska eller filosofiska värderingar som inte har samband med religion omfattas inte av diskrimineringslagens skydd.

EN KNAPP MAJORITET av cheferna i samhällsbyggnad identifierar sig inte med någon religion alls. Men om gör man det så är den i särklass vanligaste religionen kristendomen.

Islam är den näst största religionen i Sverige efter kristendomen⁶. I Sverige finns de flesta stora religioner brett representerade⁷. Sedan 1930-talet är det dock förbjudet att folkbokföra människor efter religiös tillhörighet så det saknas ett tydligt mått på hur många personer som ansluter sig till de olika världsreligionerna.

⁶ Myndigheten SST, Statistik om trossamfund, <https://bit.ly/3E1O5KN>

⁷ Migrationsinfo.se, Religionstillhörighet <https://bit.ly/3E557ro>

DIAGRAM 7 Identifierar du dig med någon eller några av följande religioner?

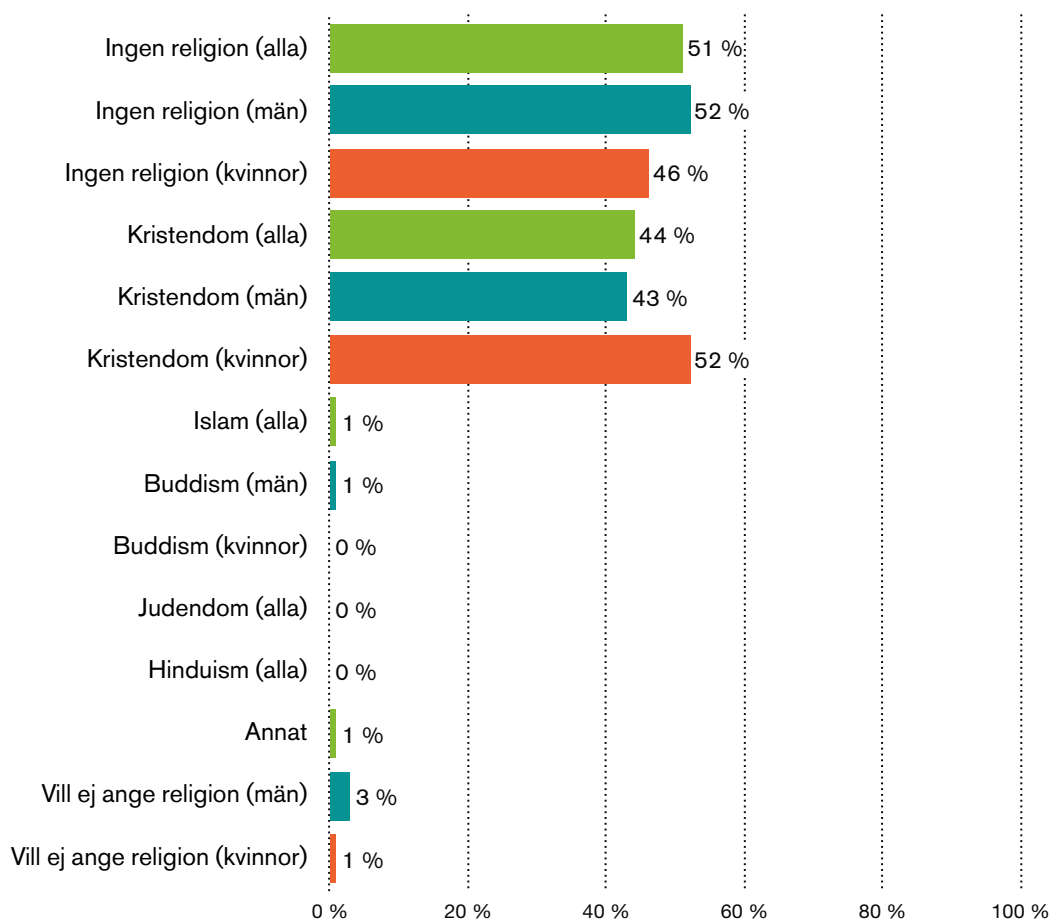
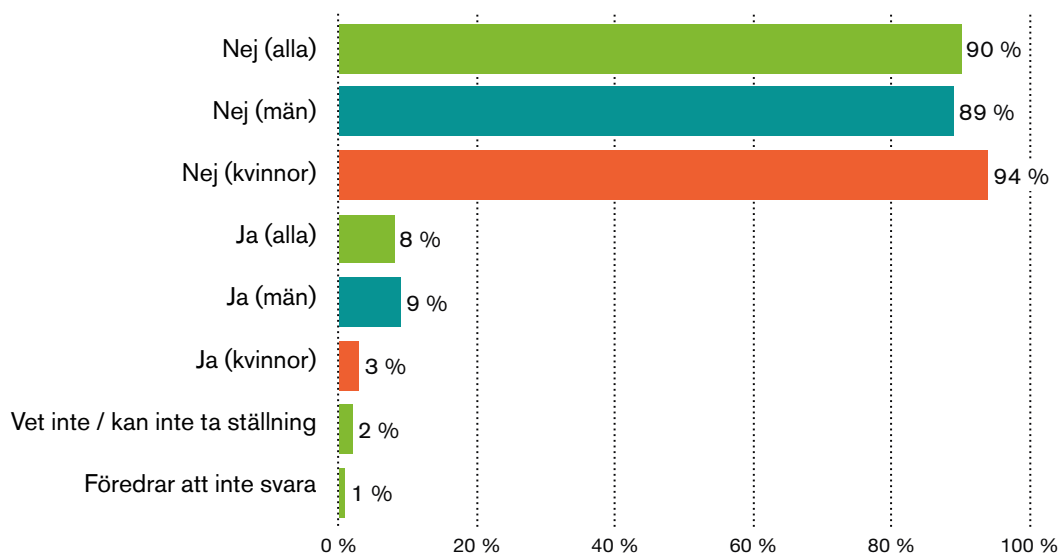


DIAGRAM 8 Har du någon form av varaktig fysisk eller psykisk funktionsnedsättning?



FUNKTIONSNEDSÄTTNING

KORT OM LAGENS SKYDD

Enligt Diskrimineringsombudsmannen menas med funktionsnedsättning varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga. Det kan exempelvis vara till följd av en skada, sjukdom vid födsel eller något som uppstått därefter eller framkommer senare i livet. Tillfälliga begränsningar av en persons funktionsförmåga är inte en funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.

FUNKTIONSNEDSÄTTNING INNEBÄR en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är.

Enligt SCB uppgår 16 procent av befolkningen mellan 16–64 år att de har en funktionsnedsättning. Av dessa bedömer 42 procent att deras förmåga är delvis eller mycket nedsatt. Utöver detta visar uppgifter från SCB att sysselsättningsgraden bland personer med funktionsnedsättningar är lägre än för befolkningen totalt. År 2020 var sysselsättningsgraden för personer med funktions-

nedsättning 67 procent, i jämförelse med 77 procent i befolkningen totalt.

EN INKLUDERANDE ARBETSPLATS för personer med funktionsnedsättning är inte bara en fråga om rekrytering utan också en fråga om att skapa tillgängliga arbetsplatser. Detta innebär att det ställer högre krav på oss som arbetsgivare att systematiskt arbeta för att tillgängliggöra allt från lokaler, information och verktyg till arbetssätt.

I vår undersökning kan vi se att nästan en av tio byggschefer har svarat att de har någon form av varaktig fysisk eller psykisk funktionsnedsättning. Vår uppmaning till branschen är därför att alla aktörer bör arbeta aktivt med tillgänglighet, både av den psykiska och fysiska arbetsmiljön, detta för att inte gå miste om chefers fulla potential.

BLAND GRUPPEN MÄN svarar nio procent att de har funktionsnedsättning, till skillnad från gruppen kvinnor där endast tre procent svarat att de har funktionsnedsättning. Denna undersökning visar att andelen kvinnor med funktionsnedsättning är lägre än för andelen män med funktionsnedsättning. Detta resultat kan vara en indikation på att det kan finnas särskilda hinder för kvinnor med funktionsnedsättning i branschen.

ÅLDER

KORT OM LAGENS SKYDD

Ålder innebär uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder omfattas av lagens skydd mot diskriminering.

ÅLDER ÄR EN AV DE SJU diskrimineringsgrunderna men var inte med som en specifik jämlikhetsdata-fråga i Byggchefernas kartläggning. Men medlemmarna uppger själva födelseår när de tecknar sitt medlemskap så uppgiften finns.

Enligt Ledarnas rapport Ålderism utestänger chefstalanger⁹ väljs personer systematiskt bort vid rekrytering på grund av ålder. Samtidigt förväntas vi arbeta allt högre upp i åldrarna. Åldersdiskriminering drabbar inte bara äldre, även

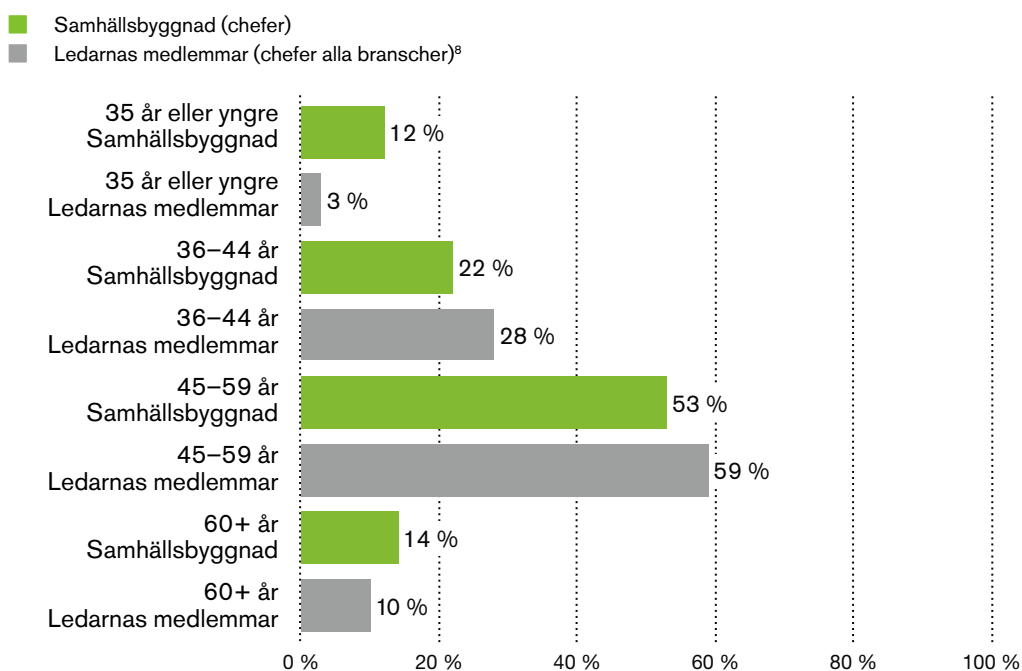
unga väljs bort, inte minst när de söker chefsjobb. Enligt rapporten upplever en av fyra chefer att de varit för unga eller för gamla vid en rekrytering eller befordran.

I jämförelse med Ledarnas medlemmar det vill säga chefer i alla branscher är åldersstrukturen i samhällsbyggnad relativt lika förutom vad gäller de yngre cheferna som är många fler i samhällsbyggnad. Bara tre procent av Ledarnas medlemmar är 35 år eller yngre medan denna åldersgrupp är fyra gånger större i samhällsbyggnad och utgör 12 procent av alla chefer.

Samhällsbyggnad har också något fler chefer som är äldre än 60 år; 14 procent att jämföra med tio procent för chefer i alla branscher.

⁹ Ledarna, Ålderism utestänger chefstalanger, <https://bit.ly/3E8HBTI>

DIAGRAM 9 Hur gammal är du?



⁸ Ledarna, Ålderism utestänger chefstalanger



I SAMHÄLLSBYGGNAD FINNS EN HÖGRE ANDEL KVINNOR PÅ DE HÖGRE CHEFSPOSTERNA.

UNDERREPRESENTATION AV MÄNNISKOR MED ANNAN ETNISK IDENTITET ÄN SVENSK.



SLUTSATSER

VI HAR INTE RÅD ATT VÄLJA BORT

Byggchefernas kartläggning visar på en viss positiv utveckling vilket är glädjande. Men framför allt visar den att samhällsbyggnadssektorns chefer inte rekryteras från alla befolkningsgrupper som finns på arbetsmarknaden.

TILL DEN POSITIVA UTVECKLINGEN hör att sektorn har en yngre och en något äldre chefsstruktur än andra branscher. Det tyder på att vi har lämnat de största vågorna av pensionsavgångar bakom oss och klarat av att växla in en stor generation unga chefer.

En annan positiv slutsats är att i samhällsbyggnad finns en något högre andel kvinnor på de högre de högre chefsposterna. Det tolkar vi som ett resultat av en medveten rekrytering av kvinnor till chefsjobben i syfte att attrahera kvinnor mer generellt till branschen.

Men när det gäller den ännu mycket sneda könsbalansen totalt sett i branschen har rekryteringen

av kvinnor på de högre chefsposterna hittills inte räckt. Branschen har fortfarande en mycket större underrepresentation av kvinnor som är chefer än andra branscher.

DEN SNEDA KÖNSFÖRDELNINGEN i samhällsbyggnad är inget nytt. Men denna kartläggning visar tydligt på fler underrepresenterade grupper bland cheferna i samhällsbyggnad. Det gäller särskilt människor med annan etnisk identitet än svensk. Av den följer sannolikt även en underrepresentation av muslimer och människor med annan hudfärg än vit. Liksom för andra typer kan denna typ av underrepresenta-

tion bero både på att det finns en motsvarande underrepresentation i byggbranschen och att den finns bland chefer totalt sett på arbetsmarknaden.

Det finns även en underrepresentation av homosexuella män och av kvinnor med funktionsnedsättningar. Det senare kan vara en indikation på att det kan finnas särskilda hinder för kvinnor med funktionsnedsättning i branschen.

ATT DE HÄR GRUPPERNA av människor är under-representerade går att koppla ihop med den machokultur som finns i samhällsbyggnad. Machokultur är den kultur som uppstår där män dominerat i antal sedan lång till tillbaka. Forskarna menar att machokultur förstärker hierarkier mellan kön, olika etniska bakgrunder, socialklasser och sexuell läggning.

De här bristerna i representation gör att branschen riskerar att missa perspektiv, kreativitet, innovation och därmed förbättrade resultat.

VI HAR I VÅRT LAND några av världens mest långtgående lagar mot diskriminering. Trots det är den svenska arbetsmarknaden långt ifrån fri från diskriminering, inte vår bransch heller. Vi, en bransch med stor kompetensbrist, borde inte ha råd att diskriminera någon. Ändå visar tidigare mätningar från både Byggcheferna och andra aktörer att det sker.

I BYGGCHEFERNAS UPPDRAG ligger att bidra till att samhällsbyggnad är en bransch för alla. Vägen dit går via ökad mångfald och jämställdhet samt ett

etiskt agerande och gott ledarskap. Vi behöver tillsammans skapa inkluderande arbetsplatser där alla medarbetares kompetens tas till vara fullt ut.

Rekommendationen till branschen som helhet är att öka representationen genom att arbeta målfokuserat och datadrivet. Att använda jämlikhetsdata är den rekommenderade metoden för att få fram data. Utan att mäta kan vi inte säkerställa att alla medarbetare har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter på arbetsplatserna.

VI KAN INTE ENBART REKRYTERA oss till mångfald. Arbetet måste gå hand i hand med att vi säkerställer jämlika förutsättningar och inkludering. Ett företag med en helvit ledningsgrupp och en hög andel medarbetare med icke-vit hudfärg är inte ett jämlikt företag.

Chefer är en särskilt viktig grupp bland de anställda för att öka representationen. Alla tittar uppåt och känner man inte igen sig bland cheferna är det svårare att tänka sig att man själv en dag kan bli chef. Vi riskerar gå miste om chefstalanger. Chefer är också de som rekryterar andra människor till arbetsplatsen. Kommer cheferna själva från alla befolkningsgrupper ökar möjligheten att rekrytera mer jämlikt.

Det är också viktigt att branschens företag gör upp med fördomar om vem som platsar som chef. Ledaregenskaper har ingenting med kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller liknande att göra. Ändå är det lätt att tro det när man tittar på statistiken.



”

I BYGGCHEFERNAS UPPDRAG LIGGER ATT BIDRA TILL ATT SAMHÄLLSBYGGNAD ÄR EN BRANSCH FÖR ALLA. VÄGEN DIT GÅR VIA ÖKAD MÅNGFALD OCH JÄMSTÄLLDHET SAMT ETT ETISKT AGERANDE OCH GOTT LEDARSKAP.

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.

I den senaste undersökningen ingick förutom frågor om machokultur även en kartläggning av

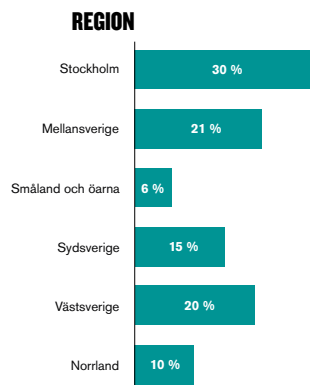
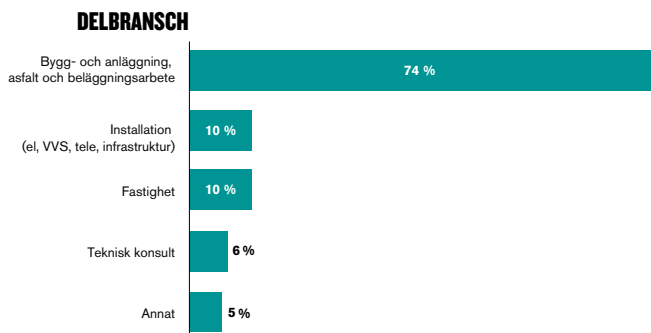
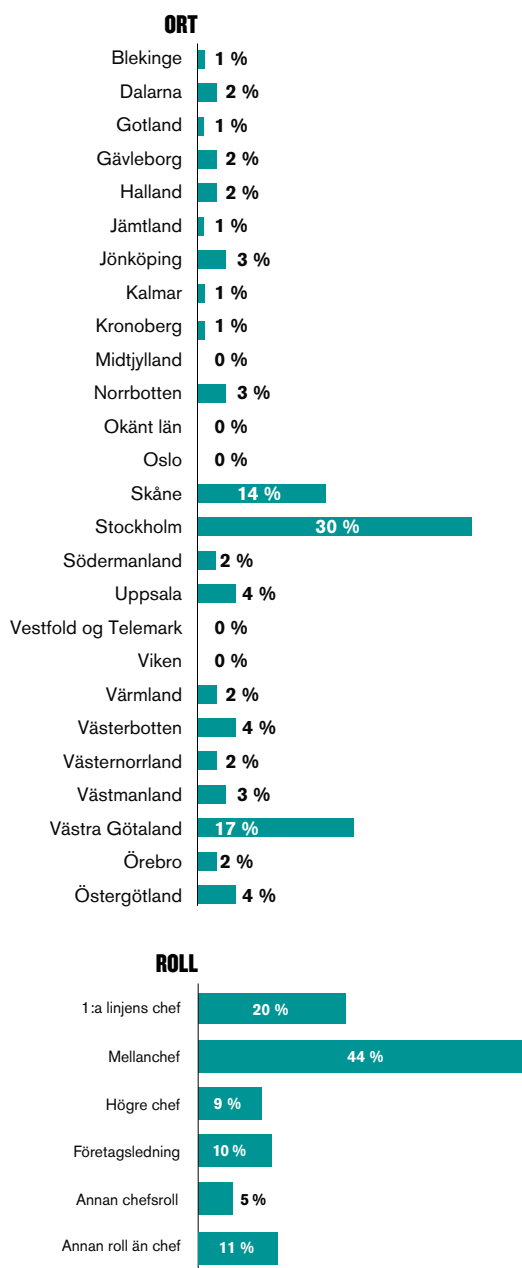
jämlikhetsdata. Syftet med kartläggningen är att undersöka hur väl cheferna representerar de olika befolkningsgrupper som finns i Sverige.

I kartläggningen och analysen av jämlikhetsdata har Byggcheferna samarbetat med stiftelsen Allbright.

AVGRÄNSNING: I rapporten har vi valt att i ett resone-mang sätta några jämlikhetsdata i relation till uppgifter från befolkningen och arbetsmarknaden i stort. Det har vi gjort i ett försök att levandegöra data om samhällsbyggnadscheferna och ska inte ses som en komplett kartläggning vilket inte låter sig göras. Ett skäl är att det inte finns data om befolkningen som bygger på självidentifikation så alla jämförelser blir uppskattningar.

Undersökningen genomfördes via webb-intervjuer 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.



MER OM JÄMLIKHETSDATA

JÄMLIKHETSDATA ÄR EN METOD som förespråkas och rekommenderas av samtliga internationella, regionala och europeiska organisationer inom strukturerna för FN-, EU- och Europarådet.

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 det att personer med hjälp av självskattning besvarar frågor om sig själva med utgångspunkt i diskrimineringsgrunderna.

DE SJU DISKRIMINERINGSGRUNDERNA ÄR

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

Jämlikhetsdata utgår från internationella rekommendationer 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.

I EN RAPPORT från Mångkulturellt centrum¹⁰ beskrivs jämlikhetsdata som en metod som används för att ta fram kunskap som kan utgöra underlag för en medveten och aktiv jämlikhets- och antidiskrimineringspolitik. Det är både mer demokratiskt, mer etiskt och även mer vetenskapligt korrekt att låta individer och grupper definiera sig själva på anonym och frivillig basis än att utgå från existerande befolkningsregister, där invånarna är kategoriserade i förväg av stat och myndigheter utan att de någonsin tillfrågats om hur de identifierar sig själva.



¹⁰ Vad är jämlikhetsdata? Råd och tips för att arbeta med jämlikhetsindikatorer, Tobias Hübinette, 2015

I SVERIGE HAR FRÅGAN om jämlikhetsdata i arbetet mot diskriminering utretts på regeringens uppdrag av Diskrimineringsombudsmannen (DO) i samråd med Datainspektionen, Statistiska centralbyrån (SCB) och Folkhälsomyndigheten. Slutsatsen är att jämlikhetsdata både kan och bör införas och praktiseras mer systematiskt även i Sverige. Dels på grund av de internationella församlingar som Sverige ingår i och de åtaganden som Sverige i dessa sammanhang har skrivit under. Dels på grund av att både internationella överenskommelser och svensk lagstiftning avseende skydd av känsliga personuppgifter (såsom EU:s dataskyddsdirektiv, Europarådets dataskyddskonvention och svenska personuppgiftslagen) tillåter detta så länge det sker med syftet att motverka diskriminering och främja jämlikhet, och så länge de som tillfrågas ger sitt samtycke och försäkras anonymitet.

BÅDE FN, EU OCH EUROPARÅDET har regelbundet kritiserat Sverige för att inte samla in relevant kunskap och systematisk statistik om olika minoriteters situation, detta med hänvisning till en rad konventioner och direktiv som efterfrågar jämlikhetsdata, såsom FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering, FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning, EU:s direktiv om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett hudfärg och etniskt ursprung, EU:s arbetslivsdirektiv om inrättande av en allmän ram för likabehandling, den europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk och Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter. Denna underlåtelse gör att den svenska antidiskrimineringspolitiken riskerar att bli ineffektiv och i värsta fall till och med motverka sitt syfte.



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