BYGGCHEFERNAS MACHO INDEX 2023

SAMMA VERKLIGHET – OLIKA MYCKET MACHO

bygg cheferna
EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

INNEHÅLL

3 FÖRORD
MACHOUPPROPET

4 SAMMANFATTNING
DÅLIGA SKÄMT DOMINERAR OCH DISKRIMINERAR

6 RESULTAT
MACHOINDEX 2023
7 SAMMA VERKLIGHET UPPFATTAS VÄLDIGT OLIKA
9 SÅ UTTRYCKS MACHOKULTUR I SAMHÄLLSBYGGNAD
11 KAN MAN VISA KÄNSLOR OCH SVAGHET?
12 HUR VIKTIGT ÄR STYRKA OCH UTHÅLLIGHET?
13 SKA DET KRÄVAS ATT JOBBET KOMMER I FÖRSTA HAND?
14 DÅLIGA SKÄMT ÄR FORTFARANDE DET STÖRSTA PROBLEMET

17 MACHOINDEX VINNER MARK
17 SVEVIA MÄTER MED MACHOINDEX FÖR ATT VARA ATTRAKTIVA
18 PEAB LIGGER I STARTGROPARNA
19 SOCIAL HÅLLBARHET VIA UPPHANDLING
19 MACHOINDEX PÅ EXPORT

20 SLUTSATSER
INGET UTSLAG I MACHOINDEX

21 ÅTGÄRDER
GÖR NÅGOT!

23 BAKGRUND
MACHOINDEX OCH MACHOKULTUR

27 FAKTA
JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD INOM SAMHÄLLSBYGGNAD

FÖRORD

MACHOUPPROPET *

Vi är många som är rörande överens; vi vill ha en schyst arbetskultur för vi vet att när vi har det bra tillsammans så gör vi bra resultat. Arbetsglädjen ökar, produktiviteten förbättras, lönsamheten följer efter. För att kunna vara schysta med varandra behöver vi förstå varandra och mötas i våra olikheter.

BYGGCHEFERNAS TREDJE ÅRLIGA MACHOINDEX visar tydligt att cheferna i branschen uppfattar samma verklighet väldigt olika beroende på vilken generation och vilket kön de tillhör. Det som är ett unket skämt för någon är det inte alls för en annan. Att vabba kan för en vara ett självklart sätt att ta ansvar som förälder medan det för en annan är ett rent av oansvarigt beteende på jobbet. Vi möts inte.

> **INGEN ENSKILD CHEF KAN FÖRÄNDRA EN HEL FÖRETAGSKULTUR. DÄRFÖR ÄR JAG HOPPFULL ÖVER ATT FLER OCH FLER BOLAG I VÅR BRANSCH NU BÖRJAR GÖRA UPP MED DEN OSUNDA MACHOKULTUREN.**

På ett sätt är det här bra. Det behövs faktiskt bara att vi tar oss tid att prata med varandra om vår gemensamma arbetsmiljö, vår jargong och våra beteenden så kan vi börja mötas. Det enkla är det stora. En liten snöboll som får rulla kan växa och bli gigantisk.

Byggcheferna består av 17 000 chefer och ledare. Om var och en av oss bestämmer oss för att sätta i gång var sin sådan snöboll så kommer det få en stor positiv effekt på kulturen i branschen. Listan på gratis verktyg som sätter snöbollen i rullning är lång – vi har samlat några av dem på sidan 21.

SAMTIDIGT VILL JAG VARA TYDLIG med att det här inte bara kan vila på chefernas axlar: Ingen enskild chef kan förändra en hel företagskultur. Därför är jag hoppfull över att fler och fler bolag i vår bransch nu börjar göra upp med den osunda machokulturen. Med initiativ som drivs från styrelse och högsta ledning. Med hjälp av konkreta verktyg och tydliga mål om att det ska leda till att fler mår bättre, färre skadas i arbetet och att företagen blir attraktiva för de som vill jobba i branschen.

I DEN HÄR RAPPORTEN kan du läsa om två av samhällsbyggnadssektorns förebilder: Svevia och Peab som båda jobbar med Machoindex för att få bort machokulturen.

Det viktiga är inte vilket verktyg som används. Bakom ”Sila Snacket” – ett fantastiskt fint initiativ – står en lång rad företag som TL Bygg, Ramirent, Clas Fixare, AF Bostäder och många fler.

I Dalarna pågår Dalauppropet. Där har Mondos vd, Structor Byggtekniks vd och Byggdialog Dalarnas vice verksamhetschef tagit initiativ till Dalauppropet som fått 80 lokala företag och organisationer att skriva på ett upprop för en mer jämställd byggbransch med mindre machokultur.

Vi har mycket kvar att göra men nu kan jag ta orden i min mun. Nu börjar det faktiskt hända, det som vi i Byggcheferna drog i gång 2015 tillsammans med Byggnads: nu stoppar vi machokulturen. Tillsammans.

* Tack Dalauppropet för inspiration till rubriken.

Jeanet Corvinius,
ordförande i Byggcheferna

SAMMANFATTNING

DÅLIGA SKÄMT DOMINERAR OCH DISKRIMINERAR

Enligt drygt sju av tio chefer i samhällsbyggnad dras diskriminerande skämt på arbetsplatsen. Bara cirka tre av tio chefer anser att det går att utesluta att diskriminerande skämt förekommer.

BLAND DE DISKRIMINERANDE SKÄMTEN är de om ”hur kvinnor är” vanligast. Tre av fyra chefer svarar att skämt om kvinnor förekommer på arbetsplatsen. Kvinnorna själva uppger mer än tre gånger så ofta som männen att man skämtar om dem.

Även i år uppfattar kvinnliga chefer och yngre chefer i högre utsträckning att det finns machokultur. Mest oense om förekomsten av machokultur är de med de allra äldsta cheferna.

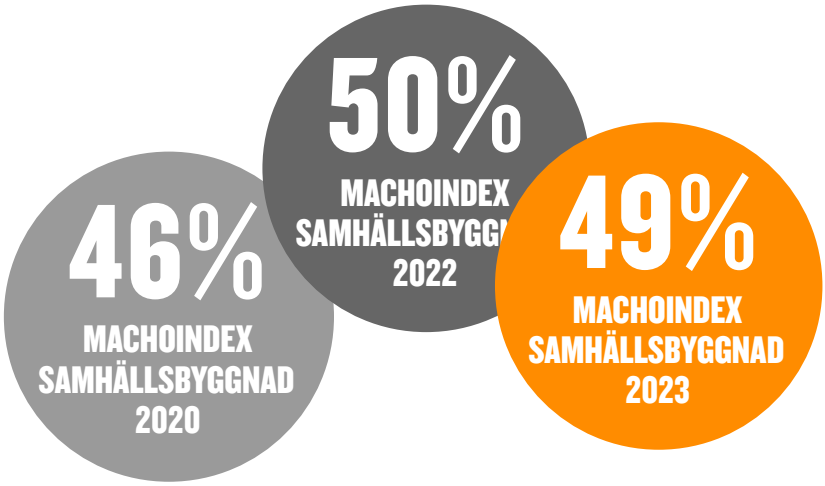
Precis som tidigare år uppfattar chefer i alla åldrar och kön mer machokultur i delbranscherna bygg- och anläggning samt installation än i fastighet och bland tekniska konsulter.

DETTA VISAR BYGGCHEFERNAS senaste kartläggning av machokultur i samhällsbyggnadssektorn.

Med hjälp av den har vi räknat fram årets Machoindex som enligt cheferna är 49 procent.

”

KVINNORNA SJÄLVA UPPGER MER ÄN TRE GÅNGER SÅ OFTA SOM MÄNNEN ATT MAN SKÄMTAR OM DEM.



Jämfört med de två tidigare årens mätningar kan vi konstatera att det över tre år inte hänt särskilt mycket med den rådande machokulturen.

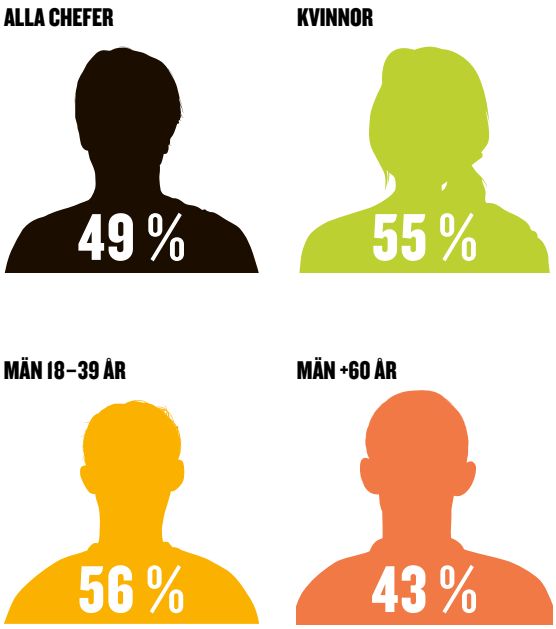
Denna indexsiffra innebär att nära hälften av sektorns chefer uppfattar att det finns machokultur på deras arbetsplatser och att lite drygt hälften inte gör det.

Machoindex är ett verktyg som mäter den uppfattade förekomsten av machokultur. Verktyget är utvecklat av Byggcheferna i samarbete med forskaren Magnus Johansson och är sedan 2020 tillgängligt fritt för alla som vill använda det.

Jämfört med de två tidigare årens mätningar kan vi konstatera att det över tre år inte hänt särskilt mycket med den rådande machokulturen i sektorn om vi frågar dess chefer.

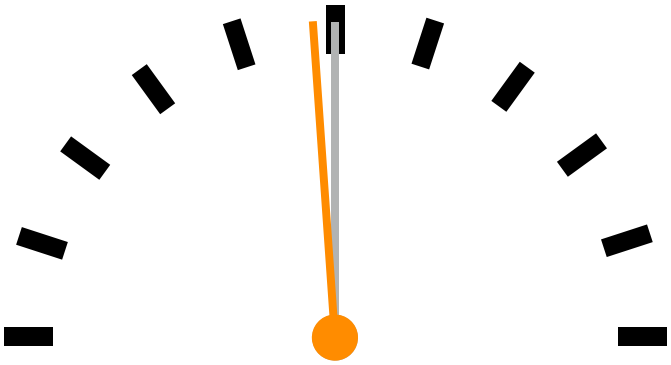
Även i denna tredje årliga mätning av machokultur med hjälp av Machoindex, är det de diskriminerande skämten som sticker ut mest. Det uttryck för machokultur som förekommer allra mest i samhällsbyggnadssektorn är alltså att människor skämtar på ett diskriminerande sätt om ”hur kvinnor är”, om sexuell läggning och om etniskt ursprung. Det är samma mönster som vi rapporterade i 2021 och 2022 års rapporter.

MACHOINDEX 2023, CHEFER I OLIKA KÖNS- OCH ÅLDERSGRUPPER



MACHOINDEX 2023, CHEFER I OLIKA DELBRANSCHER

Bygg och anläggning	51 %
Installationsbranschen	53 %
Fastighetsbranschen	43 %
Tekniska konsultföretag	40 %



2023 års Machoindex är 49 procent enligt cheferna i samhällsbyggnad, en förändring med en procentenhet från förra mätningen.

RESULTAT

MACHOINDEX 2023

2023 ÅRS MACHOINDEX enligt cheferna i samhällsbyggnad är 49 procent, en förändring med en procentenhet från förra mätningen. 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 nära hälften av branschens chefer uppfattar att det finns machokultur i någon grad medan hälften inte gör det.

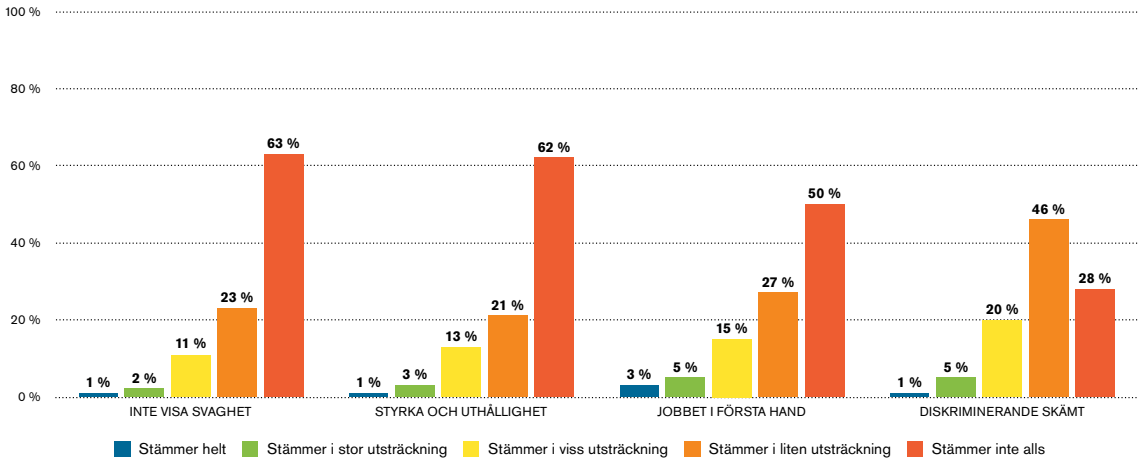
En stigande indexsiffra är en negativ utveckling medan en sjunkande siffra är positivt och indikerar att machokulturen minskar.

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 nedan redovisar vi hur svaren fördelar sig mellan dessa fyra kategorier och fördelat på de olika svarsalternativen.

DIAGRAM 1 Machoindex 2023 per de fyra kategorierna enligt cheferna i samhällsbyggnadssektorn



SOM FRAMGÅR AV DIAGRAMMET är diskriminerande skämt betydligt vanligare än de andra tre kategorierna. Bara drygt en fjärdedel (28 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 fem respektive sex av tio chefer svarar att de uttrycken aldrig stämmer med arbetsplatsens kultur.

SAMMA VERKLIGHET UPPFATTAS VÄLDIGT OLIKA

ÄVEN I ÅR instämmer kvinnor och yngre i högre utsträckning i att det finns machokultur.

Kvinnorna svarar mest olikt männen när det gäller frågor om att visa svaghet. De uppfattar i högre grad att man inte kan visa svaghet. Skillnaden är tio procentenheter mellan kvinnor och män. Samma område är det som skiljer de äldsta cheferna, +60 år, allra mest från den totala svarsgruppen men åt det rakt motsatta hållet. De uppfattar i minst grad att det inte skulle vara okej att visa känslor och svaghet. Skillnaden mellan kvinnorna och de äldsta männen är hela 16 procentenheter på detta delområde.

De äldsta cheferna är också den grupp som uppfattar den lägsta graden av machokultur totalt sett. Men även de instämmer att det är de diskriminerande skämten som utgör det vanligaste förekommande uttrycket för machokultur.

Kvinnor i alla åldrar och män yngre än 40 år uppfattar mest machokultur av alla svarsgrupper. Deras machoindex ligger sex respektive sju procentenheter högre än den totala gruppens index.

Manliga chefer yngre än 40 år skiljer sig mest från övriga i undersökningen när det gäller krav om att sätta jobbet i första hand. De uppfattar i väsentligt högre grad sådana krav, skillnaden mot hela svarsgruppen chefer är 10 procentenheter. Även kvinnorna uppfattar detta krav i högre grad än hela svarsgruppen men de skiljer sig inte lika mycket som de yngre männen på den här punkten. Kvinnornas skillnad mot hela svarsgruppen ligger fem procentenheter högre.

KVINNOR I ALLA ÅLDRAR OCH MÄN YNGRE ÄN 40 ÅR UPPFATTAR MEST MACHOKULTUR AV ALLA SVARSGRUPPER. DERAS MACHOINDEX LIGGER SEX RESPEKTIVE SJU PROCENTENHETER HÖGRE ÄN DEN TOTALA GRUPPENS INDEX.

MACHOINDEX. Chefer i olika köns- och åldersgrupper inom samhällsbyggnad

ALLA CHEFER

2023 49 %
2022 50 %

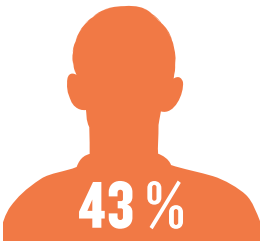
KVINNOR

2023 55 %
2022 57 %

MÄN 18–39 ÅR

2023 56 %
2022 57 %

MÄN +60 ÅR



2023 43 %
2022 –

Om vi sammanfattar svarsgruppernas största skillnader ser det ut så här:

MACHOKULTUR ENLIGT KVINNORNA. Instämmer i högre utsträckning att det finns machokultur. Uppger mer än tre gånger så ofta som männen att man skämtar om dem dvs om ”hur kvinnor är”. Svarar mest olikt männen när det gäller frågor om att visa svaghet och känslor där de i högre grad uppfattar att det är problematiskt.

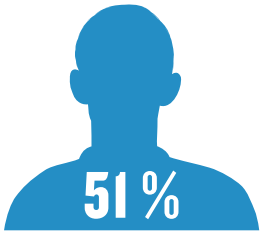
MACHOKULTUR ENLIGT UNGA MÄN. Instämmer i högre utsträckning att det finns machokultur. Uppfattar i högre grad att det skämtas diskriminerande. Skiljer sig mest från övriga i undersökningen när det gäller krav om att sätta jobbet i första hand och framför privatlivet.

MACHOKULTUR ENLIGT DE ÄLDSTA. Uppfattar i lägst grad att det finns machokultur men instämmer med övriga att det är de diskriminerande skämten som utgör det vanligaste förekommande uttrycket för machokultur. Skiljer sig allra mest från den totala svarsgruppen i frågan om det förekommer skämt om sexuell läggning och i frågan om att visa känslor. Mest oense med kvinnorna om kvinnoskämten: bara två procent anser att kvinnoskämten förekommer mycket ofta eller ganska ofta.

Se några olika köns- och åldersgruppers Machoindex i figuren ovan.

MACHOINDEX. Chefer i olika delbranscher inom samhällsbyggnad

BYGG OCH ANLÄGGNING



2023 51 %
2022 52 %
2021 47 %

INSTALLATIONSBRANSCHEN

2023 53 %
2022 47 %
2021 45 %

FASTIGHETSBRANSCHEN

2023 43 %
2022 44 %
2021 42 %

KONSULTFÖRETAG

2023 40 %
2022 39 %
2021 –

ALLA CHEFER

2023 49 %
2022 50 %
2021 46 %

NÄR DET GÄLLER SKILLNADER mellan de olika delarna av samhällsbyggnadssektorn följer mönstret tidigare års undersökningar. Tekniska konsulter och fastighetsbranschen uppfattar mindre förekomst av machokultur det vill säga rapporterar ett lägre Machoindex än installation samt bygg och anläggning.

Medan tre av fyra delbranschers Machoindex ligger stabilt genom de tre åren sticker installationsbranschen ut med en relativt stor förändring som dess värre är negativ. Från första mätningen har Machoindex här ökat med åtta procentenheter. Andelen svarande från installationsbranschen är dock relativt liten så slutsatser ska dras med försiktighet.

SÅ UTTRYCKS MACHOKULTUR I SAMHÄLLSBYGGNAD

Inom de fyra kategorierna som utgör Machoindex har cheferna fått ta ställning till följande elva påståenden:

KATEGORI	PÅSTÅENDE
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.
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.
DISKRIMINERANDE SKÄMT	▪ Det förekommer skämt om etnicitet. ▪ Det förekommer skämt om sexuell läggning. ▪ Det förekommer skämt om hur kvinnor är.

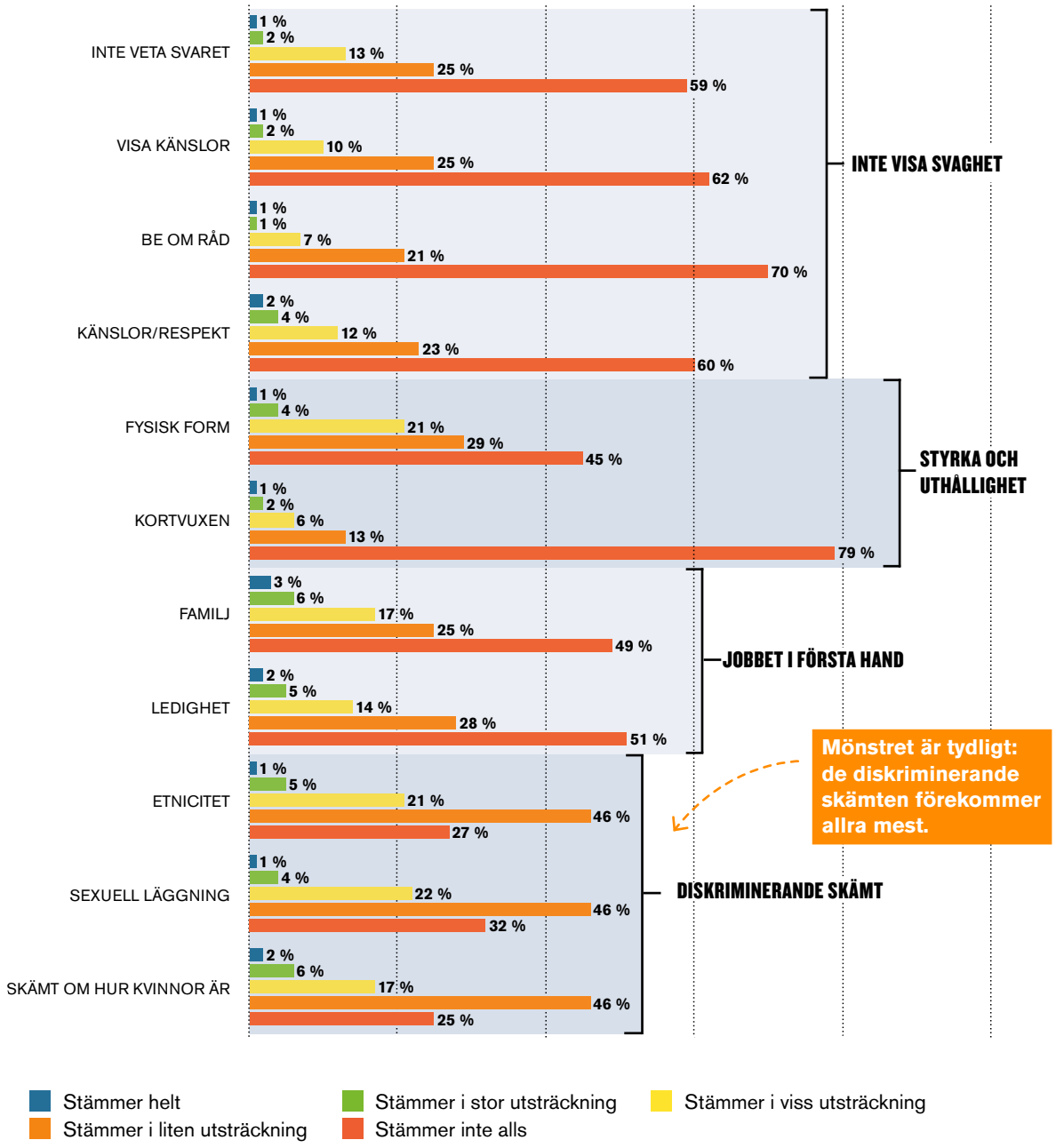
För en mer exakt redogörelse för hur enkäten som cheferna besvarade såg ut, se avsnittet Byggchefernas machoindex – så gjorde vi.

OM VI TITTAR LITE DJUPARE och granskar de elva påståenden som tillsammans bildar indexet ser vi i diagram 2 nedan att de tre typerna av diskriminerande skämt alla sticker ut mycket tydligt. Skämt om kvinnor är allra vanligast. Tre fjärdedelar av alla chefer 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 knappt tre fjärdedelar av cheferna medan skämt om sexuell läggning förekommer enligt 68 procent.

Mönstret är detsamma som vid de två tidigare årens mätningar.

DIAGRAM 2 Machoindex 2023 per de elva frågorna, totalt chefer i samhällsbyggnadssektorn



KAN MAN VISA KÄNSLOR OCH SVAGHET?

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

En majoritet av cheferna anser att påståendena inte överensstämmer med kulturen på arbetsplatsen. 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.

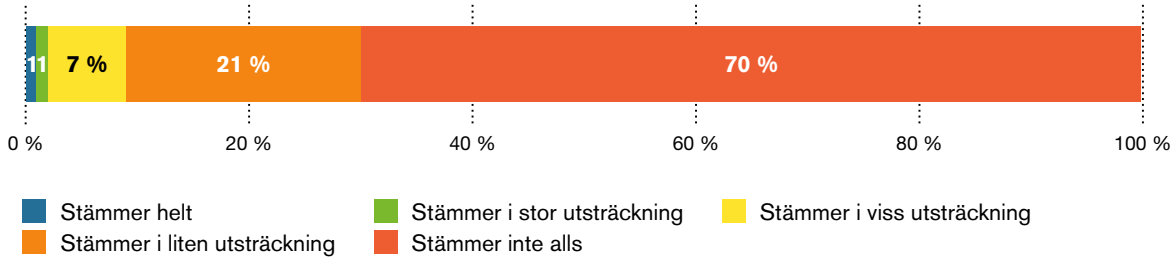
DIAGRAM 3 Alla chefers svar i de fyra frågor som tillhör kategorin ”Inte visa svaghet”

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.



HUR VIKTIGT 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.

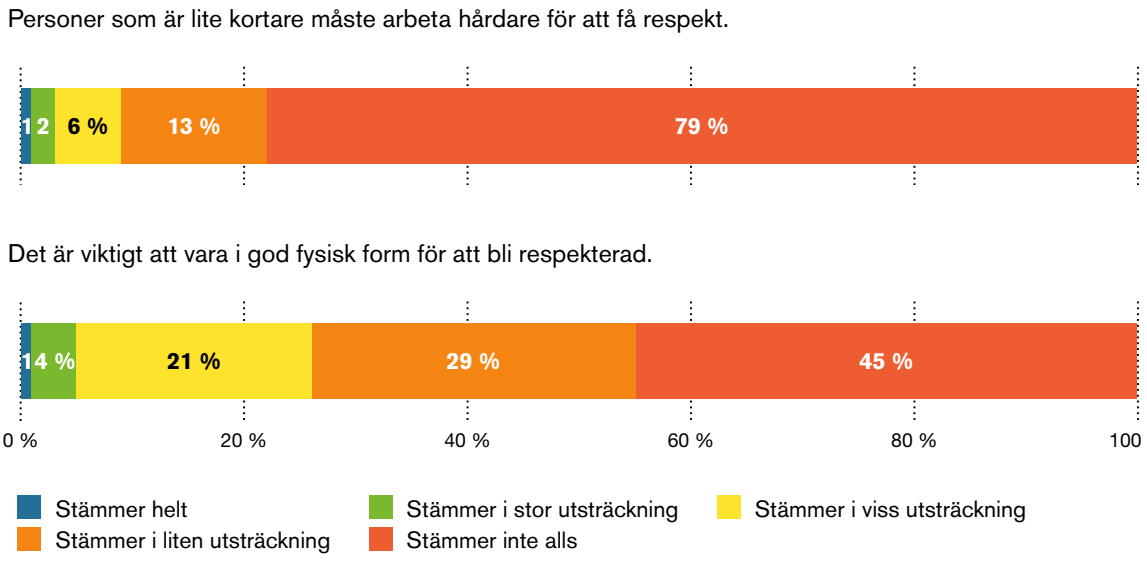
Det håller dock inte kvinnorna med om i lika hög utsträckning. Bara 67 procent av dem anser att det inte alls stämmer och sålunda 33 procent att det stämmer i någon grad.

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. 45 procent av cheferna anser att god fysisk form aldrig krävs för att få andras respekt men fler än hälften, 55 procent, att kravet förekommer i någon utsträckning.

DETTA ÄR DEN ENSKILDA FRÅGA DÄR DE OLIKA SVARSGRUPPERNA I UNDERSÖKNINGEN ÄR MEST ÖVERENS OAVSETT ÅLDER OCH KÖN.

Detta är den enskilda fråga där de olika svarsgrupperna i undersökningen är mest överens oavsett ålder och kön.

DIAGRAM 4 Alla chefers svar i frågorna som tillhör kategorin ”Styrka och uthållighet”



SKA DET KRÄVAS ATT JOBBET KOMMER I FÖRSTA HAND?

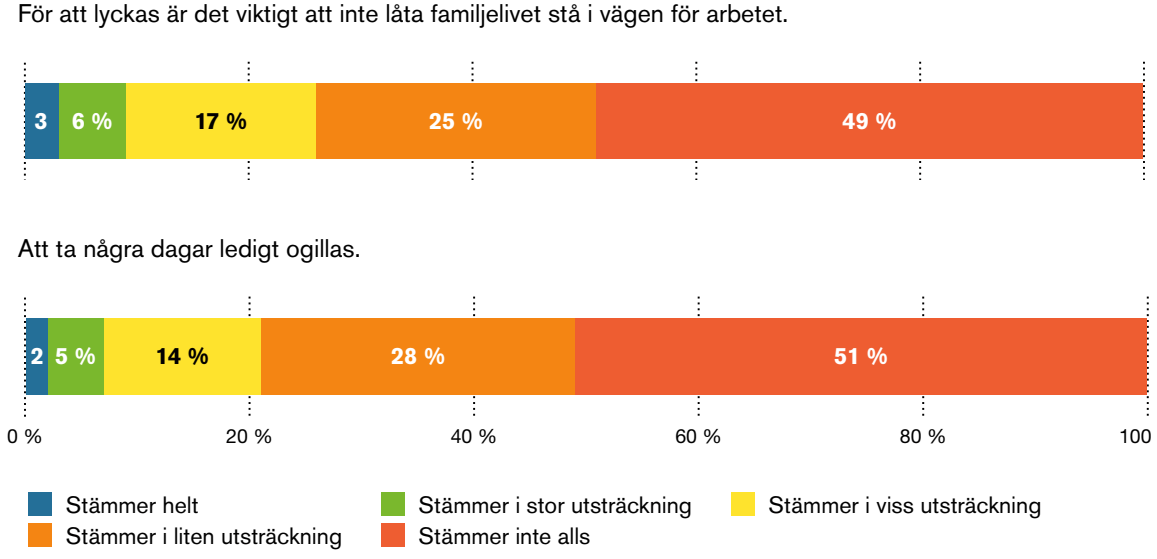
DE TVÅ PÅSTÅENDENA i kategorin ”Jobbet kommer i första hand” ligger även de stabilt mot förra mätningen. En knapp majoritet (53 procent) av samtliga chefer uppfattar att det i någon grad krävs för att lyckas på jobbet att familjelivet inte står i vägen. Det här är den fråga som förutom de diskriminerande skämten har det sämsta resultatet i en av svarsgrupperna.

Bland de yngsta cheferna kan bara 37 procent helt ta avstånd från påståendet; att jämföra med 49 procent av samtliga i undersökningen. 63 procent av de yngsta cheferna menar alltså att det i någon grad stämmer att det för att lyckas är viktigt att inte låta familjelivet bromsa karriären. Kvinnornas svar ligger nära de yngre männens medan chefer från 50 år och uppåt inte håller med. Här menar bara 43–44 procent att så är fallet.

DET HÄR ÄR DEN FRÅGA SOM FÖRUTOM DE DISKRIMINERANDE SKÄMTEN HAR DET SÄMSTA RESULTATET I EN AV SVARSGRUPPERNA.

En knapp minoritet (46 procent) menar att det ogillas om någon tar några dagar ledigt.

DIAGRAM 5 Alla chefers svar i de två frågor som tillhör kategorin ”Jobbet i första hand”



DÅLIGA SKÄMT ÄR FORTFARANDE DET STÖRSTA PROBLEMET

DET GENOMGÅENDE MÖNSTRET är att i kvinnor och män liksom alla åldersgrupper och delbranscher uppfattar att diskriminerande skämt är det vanligaste uttrycket för machokultur.

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

Särskilt kvinnor, men även de yngre, uppfattar att skämt om ”hur kvinnor är” förekommer betydligt oftare. Andelen kvinnor som svarar att sådana skämt förekommer mycket ofta eller ganska ofta är 20 procent. Att jämföra med sju procent för hela svarsgruppen. Bland de äldsta cheferna är det bara två procent som anser att kvinnoskämten förekommer mycket ofta eller ganska ofta.

ÄVEN NÄR DET GÄLLER rasistiska skämt finns liknande skillnader bland de svarande. 73 procent av cheferna uppger att skämt om etniskt ursprung förekommer i någon utsträckning. Särskilt i gruppen yngre än 40 år men även i gruppen kvinnor är det betydligt vanligare att man anser att sådana skämt förekommer. Men jämfört med förra årets mätning har siffrorna bland kvinnor och yngre förbättrats. Särskilt bland de yngre då bara 14 procent av dem då kunde utesluta att rasistiska skämt förekom. I år har den siffran stigit till 22 procent.

DIAGRAM 6 Alla chefers svar i frågan om skämt om hur kvinnor är

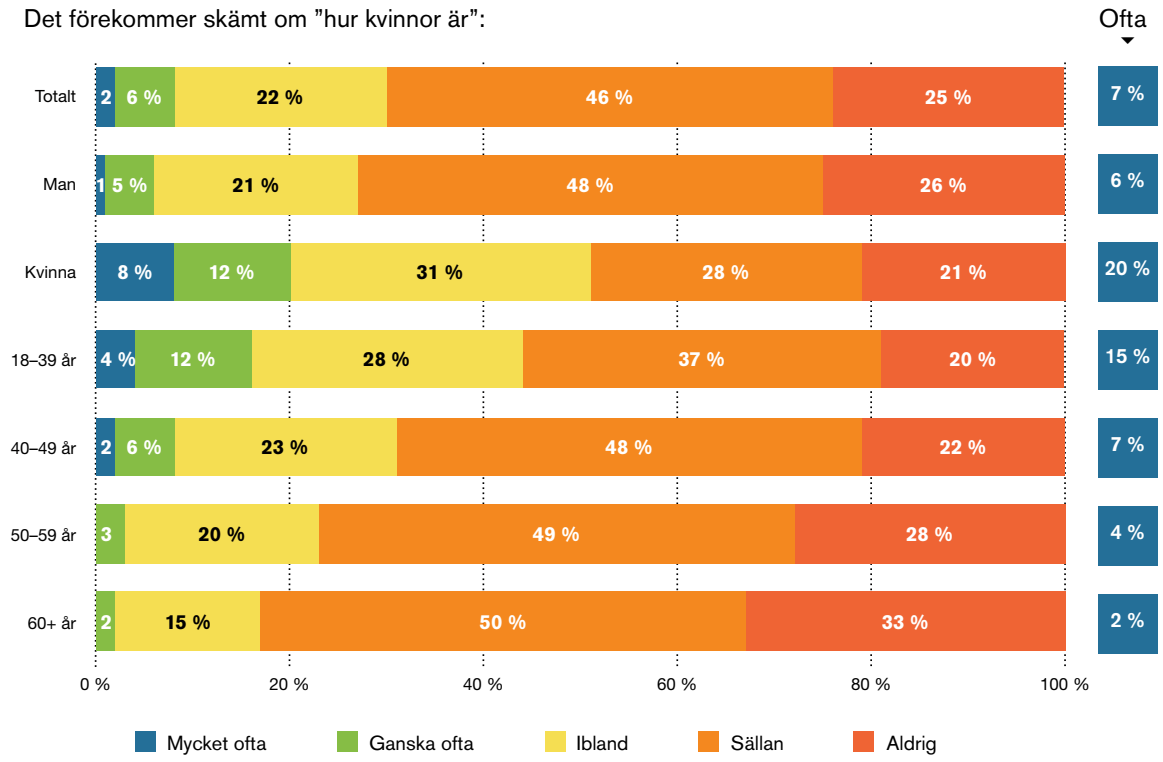


DIAGRAM 7 Alla chefers svar i frågan om skämt om etniskt ursprung

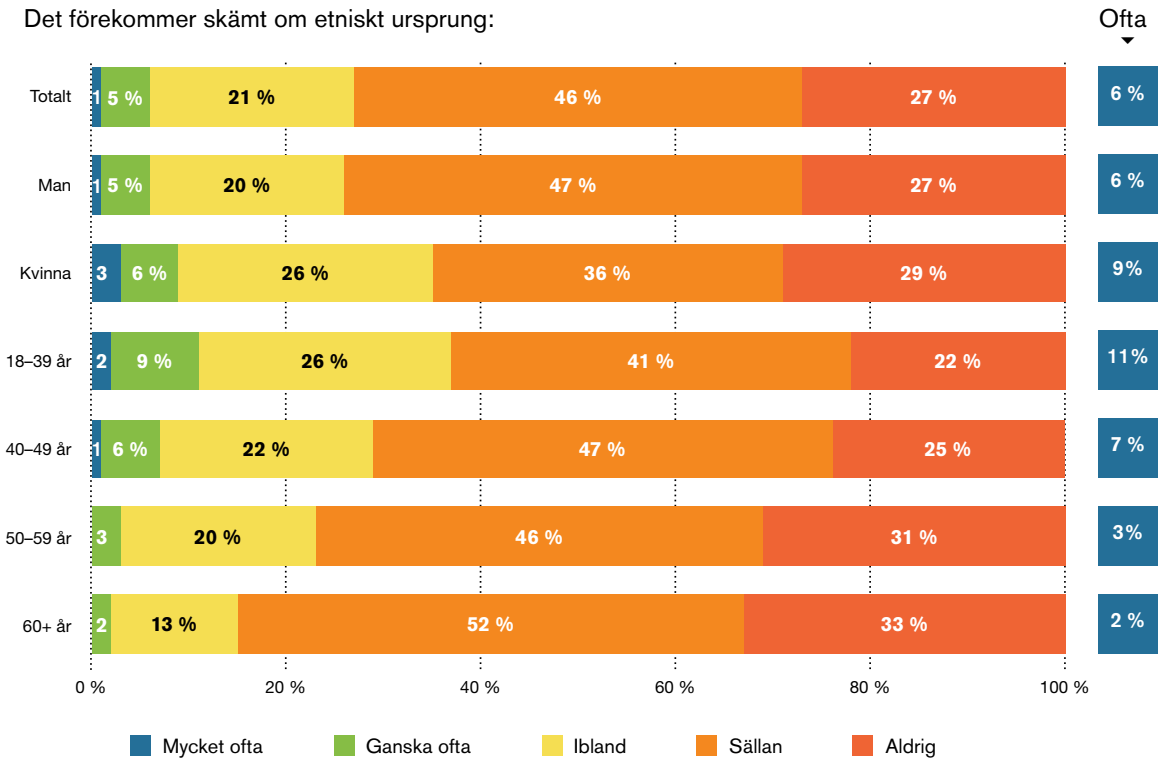
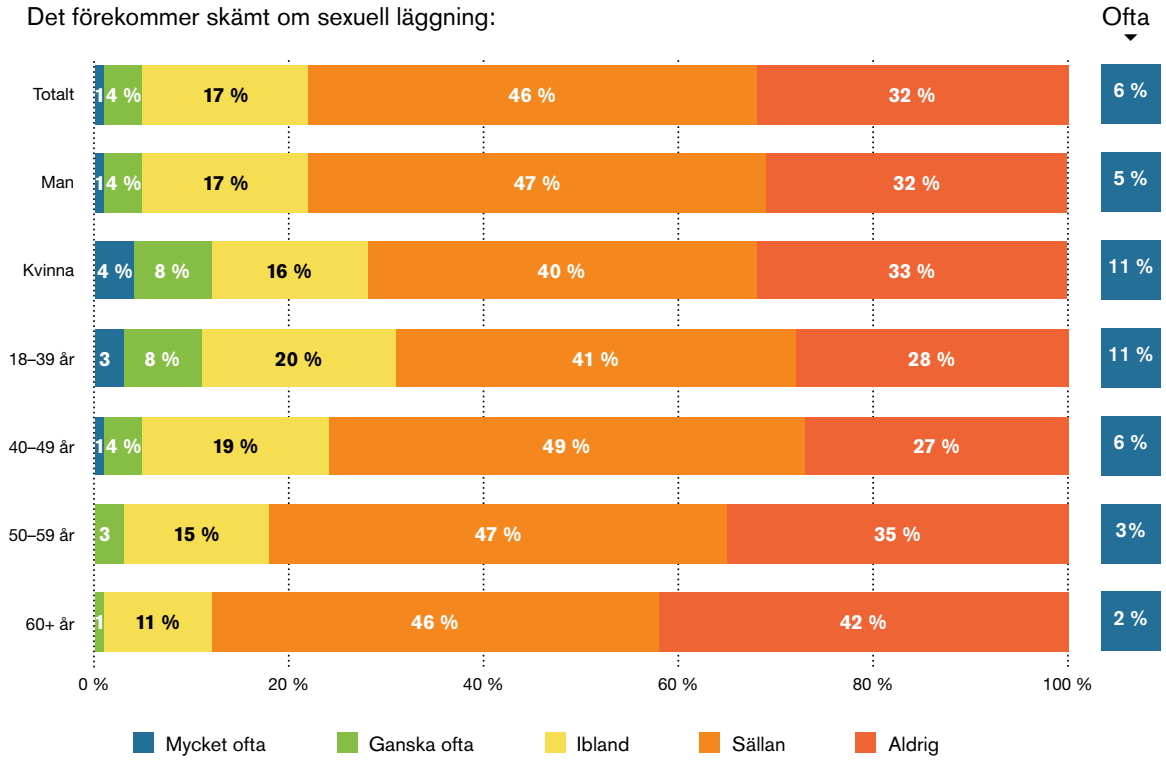


DIAGRAM 8 Alla chefers svar i frågan om det förekommer skämt om sexuell läggning



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. Och de äldsta som uppfattar det i minst utsträckning.

Elva procent av de under 40 år och av kvinnorna anger att det förekommer ganska ofta eller mycket ofta. Att jämföra med sex procent för hela svarsgruppen.

MACHOINDEX VINNER MARK

Under 2022 började Machoindex på allvar vinna förtroende bland olika aktörer i samhällsbyggnadssektorn.

SVEVIA MÄTER MED MACHOINDEX FÖR ATT VARA ATTRAKTIVA

VÄG- OCH ANLÄGGNINGSFÖRETAGET SVEVIAS årliga kartläggning av Machoindex visar att machoattityder förekommer mer sällan på företaget jämfört med branschen som helhet. Mätningarna visar även att ett tydligt och bra ledarskap minskar dåliga attityder och ökar säkerheten. Kartläggningen görs bland Svevias 2 000 anställda.

– Gamla machoattityder inom bygg och anläggning äventyrar säkerheten, stänger människor ute och gör företag mindre lönsamma. Vi vill driva på en förändring av branschen så att fler känner sig välkomna och att alla har en säker arbetsvardag, säger Svevias vd och koncernchef Anders Gustafsson.

Första mätningen gjordes år 2021 och Svevia var först i branschen med att använda det forskningsbaserade verktyget Machoindex för att kartlägga skadliga attityder i bolaget. Årets kartläggning visar att 26 procent inom Svevia upplever machoattityder på jobbet vilket kan jämföras med varannan för branschen som helhet. Det är samma resultat som för 2021.

Anders Gustafsson, Svevias vd och koncernchef.

GAMLA MACHOATTITYDER INOM BYGG OCH ANLÄGGNING ÄVENTYRAR SÄKERHETEN, STÄNGER MÄNNISKOR UTE OCH GÖR FÖRETAG MINDRE LÖNSAMMA.

– Att indexet har samma värde som förra året är positivt. När de här frågorna lyfts skapas än mer medvetenhet, vilket skulle kunna ökat upplevelsen av machokultur. Vi ser också samband där våra arbetsplatser med högt ledarskapsindex har ett lägre Machoindex, alltså att medarbetare upplever mindre machokultur på arbetsplatser där ledarskapet upplevs som engagerat och tydligare, säger Anders Gustafsson, vd på Svevia.

Exempel på machoattityder kan vara en ovilja att visa sig svag inför sina kollegor, att inte be om hjälp, att jobbet alltid måste gå först eller diskriminerande och förminskande kommentarer. Området diskriminerande skämt har genomgående lägst resultat i kartläggningen. Skämt om etnicitet och ”skämt om hur kvinnor är” är vanligast.

– Det kan vara svårt för enskilda medarbetare att ifrågasätta attityder som har funnits under lång tid. Genom att genomföra machoindexmätningen visar vi att Svevia som arbetsgivare på allvar tar oss an utmaningen med machokultur. Sedan första mätningen har vi märkt att de som söker jobb hos oss påtalar mätningarna av Machoindex som något väldigt positivt, vilket är glädjande, säger Anders Gustafsson.

FORSKNING VISAR att risken för olyckor ökar när attityder kring säkerhet och skyddsutrustning präglas av skadliga machonormer. Svevia har valt att låta Machoindex ingå som ett nyckeltal i sin nya strategi, och målet för strategiperioden fram till 2028 är ett Machoindex på lägre än 15 procent.

PEAB LIGGER I STARTGROPARNA

INTRESSET FÖR ATT ANVÄNDA verktyget Machoindex är stort inom Peab. Flera ledningsgrupper har testat verktyget för att starta dialog och jobba med att medvetandegöra. Det har också handlat om att titta närmare på företagets kultur och förstå i vilken utsträckning man kan vara sig själv på jobbet.

Inom Peabkoncernen är det dotterbolaget Lambertsson som har arbetat mest metodiskt med verktyget. De har genomfört Machoindex i svenska ledningsgruppen, på regionnivå och har påbörjat arbetet med att använda verktyget på fler nivåer i bolaget.

Jack Len, regionchef på Lambertsson.

DET VIKTIGASTE ÄR EGENTLIGEN INTE SIFFRAN MAN FÅR FRAM, FÖR OSS HAR DET VARIT DISKUSSIONERNA KRING SJÄLVA VERKTYGET.

JACK LEN som är regionchef på Lambertsson och driver mångfalds- och inkluderingsfrågorna tillsammans med HR har jobbat mycket med verktyget i sin organisation..

– Det är otroligt roligt att se resultatet på de olika nivåerna. Men det viktigaste är egentligen inte siffran man får fram, för oss har det varit diskussionerna kring själva verktyget. Vi har pratat mycket om de här frågorna och fått en bra diskussion om hur vi skapar den bästa arbetsplatsen på Lambertsson, säger Jack Len, regionchef på Lambertsson.

– Vi har också pratat om att det finns saker i resultatet som vi som ledare måste tänka på exempelvis vilka signaler vi skickar till medarbetarna. Ämnet är något vi måste uppmärksamma och belysa hela tiden och jag som regionchef kommer jobba vidare med min grupp. Det måste komma från cheferna hur viktigt det är att vi faktiskt bryr oss om alla, säger Jack Len.

– Det är mycket bra att Peab jobbar med Machoindex, säger Julia Lundberg, chef jämställdhet, mångfald & inkludering på Peab AB. Vi har sett nytta med verktyget och jag hoppas det kommer att vara en större del i vårt fortsatta inkluderingsarbete framåt.

SOCIAL HÅLLBARHET VIA UPPHANDLING

UNDER 2022 LANSERADE Upphandlingsmyndigheten ett nytt webbstöd för social hållbarhet. Syftet är att via upphandlingar skapa en tryggare, schystare och mer lönsam bransch. Här har Upphandlingsmyndigheten samlat information, tips och råd inför upphandlingar inom samhällsbyggnad – både för upphandlande organisationer och för leverantörer som ska leva upp till kraven. Så här skriver myndigheten:

> ”Offentlig sektor upphandlar bygg och anläggning för runt 200 miljarder varje år. Samtidigt har byggbranschen en hel del att komma till rätta med när det gäller social hållbarhet, som till exempel bristande jämställdhet, diskriminering, arbetskraftsbrist, olyckor och dåliga arbetsvillkor. Offentlig sektor kan här göra stor skillnad.”

Som ett lärande exempel tipsar Upphandlingsmyndigheten om Byggchefernas Machoindex.

Även sajten Stoppa machokulturen lyfts fram som ett sätt för organisationer att stärka sitt sociala hållbarhetsarbete.

– Det är inget nytt som måste göras, säger Ellionor Triay Strömvall, hållbarhetsspecialist på Upphandlingsmyndigheten. Arbetsgivare är alltid skyldiga att ha aktiva åtgärder mot diskriminering, det har funnits i diskrimineringslagen länge. Vårt regeringsuppdrag gör förhoppningsvis att det blir ännu lättare. Och det är något som alla kommer att tjäna på.

– Just nu finns jättemycket som visar att det råder en machokultur där personer som inte passar in i normen utesluts.

– Om vi jobbar mer med att få bort föreställningar om hur byggnadsarbetare måste vara kommer troligtvis fler att må bra på arbetsplatsen, fler vilja stanna kvar och fler söka sig hit. Jag tänker att det blir en win/win.

MACHOINDEX PÅ EXPORT

UNDER 2022 BLEV mätverktyget Machoindex tillgängligt för fler då Byggcheferna lanserade den engelska versionen vid en internationell jämställdhetskonferens.

Byggcheferna var inbjudna att tala i en programpunkt på den internationella konferensen ”The gendered landscape of European cities”. Den arrangerades i Umeå, modererades av Katrine Marçal och hade talare från bland annat FN-programmet UN-Habitat, Harvard University och Europeiska banken för återuppbyggnad och utveckling (EBRD). Byggcheferna var inbjudna för att berätta om Machoindex, som i samband med konferensen lanserades på engelska.

– Ett fint kvitto på att mätverktyget behövs, sa Byggchefernas ordförande Jeanet Corvinius. Vi har gjort översättningen för att Machoindex ska kunna användas i andra länder, men också för att underlätta på arbetsplatser i Sverige där det finns med-

arbetare som har andra förstaspråk än svenska. Ju fler som kan vara med och mäta och prata om resultatet, desto snabbare går förändringen.

Länk till den engelska versionen av Machoindex hittar du här https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/the-macho-index/.

”

DET FINNS VÄLDIGT MYCKET MER ATT GÖRA FÖR ATT SKAPA SAMSYN OCH GEMENSAMMA SPELREGLER SÅ ATT ALLA KAN TRIVAS OCH HA FÖRUTSÄTTNINGAR ATT GÖRA ETT BRA JOBB.

SLUTSATSER

INGET UTSLAG I MACHOINDEX

Det händer viktiga saker hos branschens aktörer för att bryta med machokulturen. Tyvärr kan vi inte ännu se något utslag av det i våra mätningar som ju omfattar en hel sektors chefer; Machoindex ligger stabilt högt för tredje året i rad.

DET ÄR INTE FÖRVÅNANDE, kulturer tar lång tid att förändra, men det innebär samtidigt att vi som bransch behöver anstränga oss ännu mer och ännu hårdare. Det behövs alltså att ännu fler gör ännu mer.

I alla företag och på alla byggarbetsplatser kommer olika grupper av människor samman. Olika generationer, kön, människor med olika bakgrunder möts och förväntas arbeta väl tillsammans. En förutsättning för ett gott samarbete och respekt människor emellan är att vi ser verkligheten på liknande sätt. Byggchefernas Machoindex visar att de yngsta och de äldsta samt kvinnor och män, upplever samma verklighet, samma arbetsmiljö, väldigt olika. Det som är ett stort problem för en grupp är det inte alls för en annan.

Mönstret speglar sannolikt bland annat den värderingsförskjutning som finns mellan olika generationer. Men vem ”har rätt”? Vems värderingar och perspektiv ska styra? Vad är sexistiskt, rasistiskt, kränkande? Vilken är den verklighet som verkligen råder?

Enligt vår undersökning uppfattar kvinnorna mer än tre gånger så ofta som männen att man skämtar om dem. Det ger anledning att fundera på hur stort mörkertalet är kring de diskriminerande skämten om sexuell läggning och etnicitet – där vet vi inte hur de som tillhör den utsatta gruppen själva svarar. Men vi kan ana det och inse att om vi ska lyckas skapa ökad mångfald i våra företag så behöver vi sluta skämta diskriminerande om alla, och inte minst om dem vi vill välkomna till oss. Och börja agera mer inkluderande.

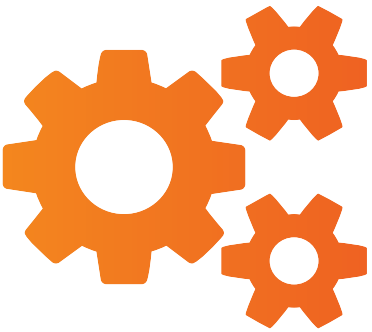
Det finns med andra ord väldigt mycket mer att göra för att skapa samsyn och gemensamma spelregler så att alla kan trivas och ha förutsättningar att göra ett bra jobb. I ett sådant arbete kan branschens företag använda Machoindex som ett verktyg för att synliggöra problem, skapa insikter och mäta utvecklingen över tid.

ÅTGÄRDER

GÖR NÅGOT!

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

HALLÅ CHEFEN, GÖR NÅGOT! DET FINNS FLERA SAKER SOM 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?

- **SNABBTEST MED MOBILEN.** På vår sajt machometer.nu kan du själv ta machotempen på din arbetsplats: svara på elva enkla frågor och få direkt en jämförelse med branschen i stort. Machometern är en förenklad version av Machoindex.
- **SAMTALSÖVNING**. Här hittar du en annan enkel samtalsövning: https://stoppamachokulturen.nu/borja-forandra/prata-om-snacket/

- **SILA SNACKET**. Sila Snacket är ett initiativ som arbetar för mer inkluderande arbetsplatser med en schysstare jargong, som får alla att trivas, må bra och känna sig välkomna. Med initiativet och dess tillhörande symbol är ambitionen att göra det enkelt för alla att våga säga ifrån och ha något att luta sig mot. För det är inte alltid enkelt att stå upp mot något som är djupt rotat och en del av en kultur. Det kräver helt enkelt lite guts och symbolen ska ge dig stöd i det. Både på individ- och företagsnivå. Läs mer här: https://www.silasnacket.se/

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://alltviintepratarom.se/filmer/

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.

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.

MÄT ER UTVECKLING. Med mätverktyget Machoindex, som är fritt att använda utan kostnad för vem som helst, kan du mäta din grupps uppfattning om förekomsten av machokultur som en nollmätning för att skapa insikter och se er nuvarande kultur. Sedan löpande för att följa er utveckling. Använd ett gratisverktyg för undersökningar exempelvis Forms som är en del av Microsofts Officepaket.

Läs mer här, det är enkelt:
https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/

HALLÅ LEDNINGEN, GÖR NÅGOT!

Det här anser Byggcheferna att företagsledningen behöver göra:

- **MÄT MACHOKULTUREN KONTINUERLIGT.** Använd gärna Byggchefernas Machoindex som verktyg. Det är enkelt och tillgängligt utan kostnad 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. Använd exempelvis er medarbetarundersökning eller liknande.
  Läs mer här, det är enkelt:
  https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/
- **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.
- **SÄKERSTÄLL EN ANONYM VISSELBLÅSARFUNKTION**. Om det inte redan finns ett sätt för alla medarbetare och chefer att utan rädsla för repressalier rapportera misstankar och oegentligheter inför en sådan.
- **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.

TIPS OCH INSPIRATION FÖR ALLA

SÅ MYCKET MACHO är en samtalsserie från Byggcheferna. I avsnittet ”Från snack till verkstad – så får vi en schystare projektkultur” möter vi Mattias Gretzer (regionchef på Svevia), Johan Edlund (vd på TL Bygg), Jack Len (Årets byggchef 2021) samt Byggchefernas ordförande Jeanet Corvinius. Samtalet kretsar kring goda exempel på initiativ för schystare arbetsmiljöer.

Se det via Youtube https://bit.ly/3l5iVwL eller lyssna på det som podd https://bit.ly/3jnhb1n.

BORDE VI SLUTA SKÄMTA? Och varför är rasism mer accepterat än sexism? Det diskuteras i andra avsnittet av Så mycket macho, som gästas av genusvetaren Charlie Klang och regionchefen Ghassan Kadhim.

Se det via Youtube https://bit.ly/3X0aPCz eller lyssna på det som podd https://bit.ly/3RJY1Q5.

VARFÖR ÄR DET VIKTIGT ATT MÄTA MÅNGFALD? Tredje avsnittet av Så mycket macho handlar bland annat om jämlikhetsdata, som Byggcheferna är först inom samhällsbyggnad med att använda. Medverkar gör Maija Inkala (Allbright), Mattias Gretzer (Svevia), Charlotte Thelm (NCC) och Mohamed Kiswani från Byggcheferna.

Se avsnittet via Youtube https://bit.ly/3l8EX1H eller lyssna på det som podd https://bit.ly/3HueH9u.

BAKGRUND

MACHOINDEX OCH MACHOKULTUR

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.

Byggcheferna har arbetat länge för att få bort machokulturen inom samhällsbyggnad eftersom den är skadlig och roten till många av de utmaningar branschen står inför som kompetensförsörjning, social hållbarhet, affärsrisker och säkerhet.

För att få kunskap om i vilken grad det finns machokultur och om den ökar eller minskar utvecklade och presenterade Byggcheferna under 2020 Machoindex. Machoindex är ett mått för att mäta den uppfattade förekomsten av machokultur.

Det är ett verktyg som är tillgängligt för alla som önskar använda det, helt utan kostnad.

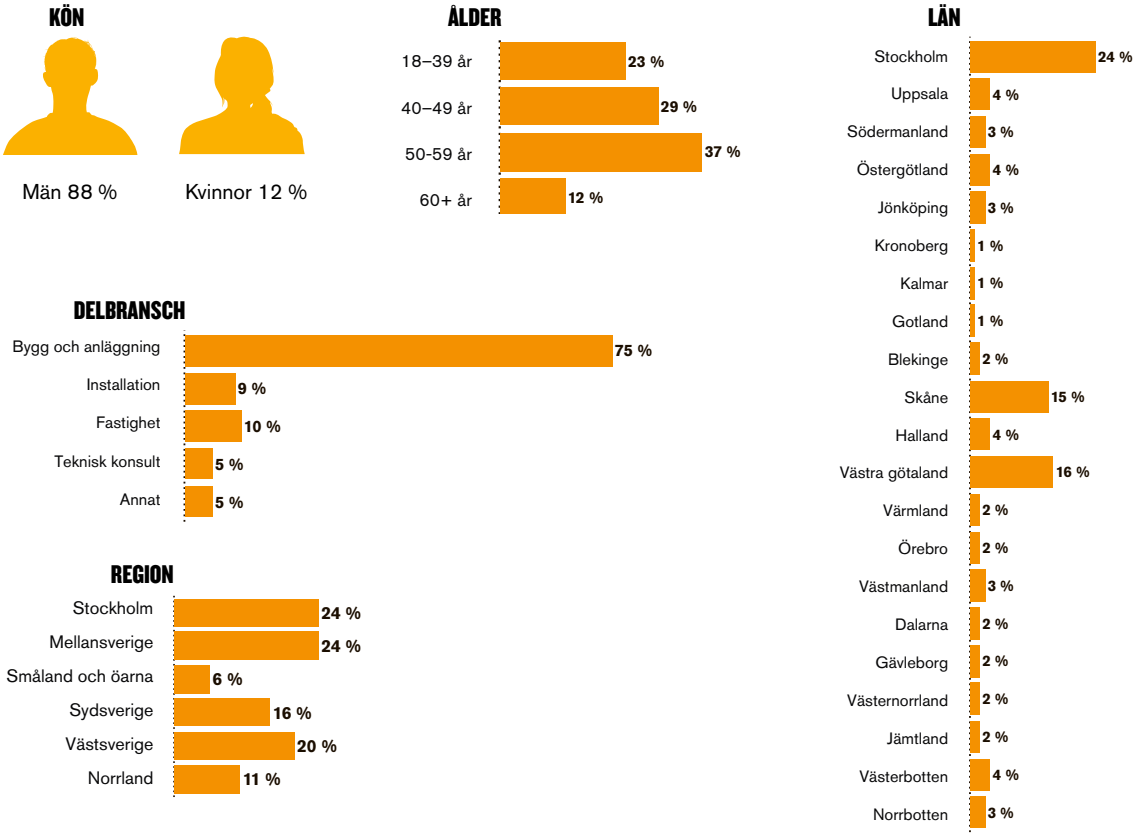
En guide för hur man går till väga finns här: https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/

Beräkningarna av Machoindex är baserade på en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna. Den genomfördes via webbintervjuer i september–oktober 2022 och var den tredje årliga mätningen av machokultur genom mätverktyget Machoindex.

RESPONDENTERNA

Utskick gjordes till hela Byggchefernas medlemsregister som uppgår till 16 157 medlemmar med fungerande e-postadresser.

Antal svar i undersökningen är 1883 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 13 procent. Profilen på de som har besvarat undersökningen stämmer väl överens med profilen för samhällsbyggnadssektorn och medlemmarna totalt sett.



VERKTYG UTVECKLAT AV EN FORSKARE

FÖR ATT ÅTERKOMMANDE MÄTA graden av machokultur såsom cheferna i branschen ser det, utvecklade Byggcheferna Machoindex i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson. 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.

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 och 2023.

SÅ SKAPADES INDEXET

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
- Jobbet 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.

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. Psykometriska[1] 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.

Ett genomsnitt av de svar som anger någon grad av överensstämmelse med påståendena i de elva frågarna 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

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.

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.

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 organisation, 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.

FAKTA

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.

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.

JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD BLAND CHEFER

Under 2022 kartlade Byggcheferna i samarbete med stiftelsen Allbright hur demografin bland samhällsbyggnadssektorns chefer ser ut. Vi använde metoden Jämlikhetsdata som bygger på självidentifikation, frivillighet, samtycke och anonymitet. Utifrån kartläggningen kan vi se att den typiska samhällsbyggnadschefen är en vit man 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. Kartläggningen visar att:

- 13 procent av cheferna identifierar sig som kvinnor. Hos oss är alltså nära nio av tio chefer män. Motsvarande siffror i andra branscher sammantaget är att sex av tio chefer är kvinnor.
- 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 troligt att det råder en underrepresentation bland chefer i samhällsbyggnad när det gäller människor med funktionsnedsättningar. Det gäller särskilt kvinnor där andelen med funktionsnedsättning är lägre än för andelen män.
- Det 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.

Läs hela rapporten En bransch för vissa här. https://byggcheferna.se/app/uploads/2022/06/Enbranschforvissa.pdf

bygg cheferna

EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

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