

# Hur byggbranschen kan göras mer attraktiv för kvinnor

*Byggbranschen är, och har länge varit, en mansdominerad bransch. Det beror bland annat på de många utmaningar som kvinnor kan komma att ställas inför inom den. Studien utreder vilka de här utmaningarna kan vara samt undersöker faktorer som kan göra byggbranschen, och främst arbete ute i produktion, mer attraktivt för kvinnor. Fokus placeras på positiva upplevelser som kvinnor i branschen associerar med arbete på byggarbetsplatser. Tanken är att studien på så vis ska generera åtgärdsförslag att tillämpa i fortsatt arbete för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.*

Undersökningen syftar till att hitta faktorer som kan göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor. I samhällsbyggnadssektorn är byggindustrin den mest mansdominerade grenen, därför inriktar sig arbetet mot produktionsdelen av byggbranschen.

Två olika målgrupper är intressanta för studien. Den första är kvinnliga studenter som läser en byggrelaterad ingenjörsutbildning. Den andra är kvinnor som just nu arbetar eller någon gång har arbetat som tjänstemän ute i produktion. Målet är att för den första målgruppen studera vad som lockar kvinnliga studenter till arbete på byggarbetsplatser. Vidare är målsättningen för den andra målgruppen att utreda vad som bidrar till att kvinnor väljer att stanna kvar i sin roll som tjänstemän på sådana arbetsplatser.

## SLUTSATS

### Utmaningar

Utmaningar för kvinnor i byggbranschen relaterar till dess image, utbildning, karriär-kännedom och karriärmöjligheter, rekryteringsprocessen samt kultur, natur och arbetsmiljö.

Många har bilden av byggbranschen som en mansdominerad machokultur med dåliga arbetsförhållanden, få karriärmöjligheter och osäkra anställningsformer. Utbildningar tenderar att utgå från manliga värderingar och marknads-

föring är ibland mer riktad mot män än kvinnor. Vidare kan avsaknad av kunskap om karriärmöjligheter i branschen göra att kvinnor hellre väljer andra verksamhetsområden där det bättre framgår. Det visar sig också att information om byggbranschen till gymnasie- och högstadieskolor är bristfällig. Ytterligare utmaningar för kvinnor kan uppstå i rekryteringsprocessen. De kan vara informella med diskriminerande tillvägagångssätt och särbehandlande urvalskriterier.

De kanske största utmaningarna relaterar dock till byggbranschens kultur, natur och arbetsmiljö. Det förekommer inte sällan diskriminering, fördomar och dålig respekt mot kvinnor.

I tabellen nedan finns en sammanställning av utmaningar för kvinnor i byggbranschen med åtgärdsförslag för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

### Studenter

Faktorer som lockar studenter till byggarbetsplatser är:

- Karriärmöjligheter
- Tidigare erfarenhet från byggarbetsplatser
- Förebilder
- Reklam

Om faktorerna kan bearbetas och tillämpas på byggarbetsplatser kan det bidra till att locka fler studenter till byggindustrin.

### Yrkesverksamma

Faktorer som gör att kvinnor väljer att stanna som tjänstemän på byggarbetsplatser är:

- Intressanta arbetsuppgifter
- Bra relationer och ömsesidig respekt
- Karriärutveckling
- Mångfald, jämställdhet

Genom att använda de här positiva faktorerna som bidrar till att kvinnor stannar är förhoppningen att konkreta tillvägagångssätt kan appliceras för att fler kvinnor ska vilja stanna i byggindustrin.

## METOD

För utreda vilka utmaningar som kvinnor i byggbranschen kan komma att ställas inför utfördes litteraturstudier. Ett flertal studier har tidigare behandlat området och därför fanns tillfredsställande mängd information att inhämta. För att ta reda på vad som lockar kvinnliga studenter till arbete på byggarbetsplatser samt varför en del kvinnor väljer att stanna i sin roll som tjänstemän på sådana arbetsplatser utfördes två enkätundersökningar. Enkäter bedömdes vara en lämplig metod för att nå ut till så många kvinnliga studenter och yrkesverksamma i byggbranschen som möjligt.

## Förslag på åtgärder för att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor.

Förbättringspotential	Förändring	Åtgärdsförslag
Byggbranschens image	Marknadsföringssätt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Marknadsföra de sociala faktorerna i byggbranschen och vad branschen bidrar med till samhället för att skapa välbefinnande för människor.</li> <li>- Belysa jämställdhet och hur byggföretag arbetar med det.</li> <li>- Framhäva kvinnor aktiva i branschen.</li> <li>- Media framhäver fler positiva aspekter av branschen.</li> </ul>
Information	<p>Information i tidig ålder</p> <p>Information till högstadie- och gymnasieskolor</p> <p>Information till högskolor och universitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Könsneutral information om byggande via böcker och filmer.</li> <li>- Upplysa högstadie- och gymnasieskolor om vad byggbranschen innebär så att de kan informera eleverna bättre.</li> <li>- Fler besök/föreläsningar av kvinnor från byggbranschen</li> <li>- Större samarbete mellan skolor och byggföretag.</li> <li>- Kampanjer anordnade av byggföretag</li> <li>- Informera studenter på byggrelaterade utbildningar hur det ser ut i arbetslivet.</li> <li>- Fler besök/föreläsningar av kvinnor från byggbranschen.</li> <li>- Nätverksträffar mellan studenter och kvinnor aktiva i byggbranschen</li> </ul>
Kvinnliga förebilder	<p>Fler kvinnor i ledande positioner</p> <p>Fler kvinnor överlag</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Öka möjligheten för mentorskap för kvinnor som är nya i branschen. Mentorerna kan bidra med information och material som ökar möjligheten att avancera.</li> <li>- Skapa och framhäva förebilder som kvinnor kan relatera till.</li> <li>- Belysa de kvinnor som arbetar i branschen idag.</li> <li>- Byggföretag sprider kunskap om mångfald.</li> <li>- Anställa fler nytexaminerade kvinnor.</li> <li>- Högre och mer jämställd lön.</li> <li>- Byggföretag satsar på kompetensutveckling så att de kvinnor som finns i branschen idag motiveras att stanna.</li> <li>- Kvinnliga nätverk</li> </ul>
Kultur och natur	Eliminera machokultur och diskriminerande beteenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hårdare tag mot diskriminerande beteenden.</li> <li>- Ställa högre krav på företagsledning om hur diskriminerande beteenden ska hanteras.</li> <li>- Företagsledning är drivande i arbetet mot jämställdhet samt förankrar det bland anställda.</li> <li>- Utbilda anställda om jämställdhet och vikten av mångfald.</li> </ul>
Arbetsvillkor	<p>Arbetsplatsens utformning</p> <p>Utrustning</p> <p>Arbetstider</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trevligare och renare kontorsmiljöer.</li> <li>- Skilda omklädningsrum och sanitära faciliteter för kvinnor och män.</li> <li>- Anpassa verktyg efter kvinnors fysik och kroppar.</li> <li>- Arbetskläder bättre utformade efter kvinnor</li> <li>- Införa mer flexibla arbetstider.</li> <li>- Tydliga rutiner för föräldraledighet.</li> <li>- Byggföretag undersöker potentialen att införa varierat arbete</li> </ul>