

Främjandet av mångfald och inkludering i anläggningsprojekt

Elsa Månsson



LUNDS
UNIVERSITET

Copyright © Elsa Månsson

Institutionen för bygg- och miljöteknologi
Byggproduktion, Lunds tekniska högskola, Lund

ISRN LUTVDG/TVBP-24/5717-SE
Lunds tekniska högskola
Institutionen för bygg- och miljöteknologi
Byggproduktion
Box 118
SE-221 00 LUND

Lund University

Lund 2024

Sammanfattning

Byggbranschen är sedan länge känd för att vara en mansdominerad bransch som kännetecknas av macho-beteenden. Trots ökad medvetenhet om behovet av mångfald och inkludering, där det alltmer arbetas med dessa frågor i dagens byggbransch, är representationen bland kvinnor och andra minoriteter fortfarande låg. Stereotyper och fördomar kvarstår än idag, vilket hotar branschens framtid att vara mångfaldig och trivsamt.

Denna studie syftar till att utforska hur byggbranschen, med fokus på anläggningsbranschen, arbetar med mångfald- och inkluderingsfrågor och hur man planerar att öka mångfald framöver. Studien har valt att avgränsas till diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet- eller uttryck, etnicitet, sexuell läggning och ålder. Undersökningen utfördes med hjälp av en intervjustudie och en enkätundersökning med syfte att få perspektiv på hur fallföretaget idag ser på mångfald och inkludering inom branschen. Undersökningen visar att även om branschen kommit en bit på vägen i arbetet att främja mångfald och inkludering finns det förbättringspotential.

Företag inom byggsektorn har utvecklat policys och uppförandekoder för att främja inkludering och motverka diskriminering. De följer upp arbetet med undersökningar för att ständigt förbättras. Trots framsteg kvarstår utmaningar med att förbättra attraktionskraften för att vidare kunna öka mångfalden. De initiativ som redan tagits fram av företag för att locka en mer heterogen yrkesgrupp behöver utvecklas och företag behöver i högre utsträckning ta tillvara på medarbetarnas kunskap. Viljan att engagera sig för främjandet av ett mångfaldigt och mer inkluderande arbetsklimat är stort vilket är lovande för framtidens bransch.

Nyckelord: Mångfald, inkludering, diskriminering, machokultur

Abstract

The construction industry has long been known for being male-dominated and characterized by macho behaviors. Despite increased awareness of the need for diversity and inclusion, where efforts are increasingly being made in today's construction industry, representation among women and other minorities remains low. Stereotypes and prejudice persists to this day, threatening the industry's future to be diverse and welcoming.

The study aims to explore how the construction industry, focusing on the civil engineering sector, addresses diversity and inclusion issues and how it plans to increase diversity in the future. The study focuses on the grounds of discrimination: gender, gender identity or expression, ethnicity, sexual orientation and age. The investigation was conducted through an interview study and a survey with the aim of gaining perspectives on how the case company views diversity and inclusion within the industry. The survey shows that although the industry has made progress in promoting diversity and inclusion, there are areas for improvement.

Companies in the construction sector have developed policies and codes of conduct to promote inclusion and combat discrimination. They follow up their work with surveys to constantly improve. Despite progress, challenges remain in improving attractiveness to the industry in order to increase diversity. The initiatives in place to attract a more heterogeneous workforce need to be developed further, and companies need to more effectively harness employee's knowledge. People are willing to fight for a diverse and inclusive work environment, which is promising for the future construction industry.

Keywords: Diversity, inclusion, discrimination, macho culture

Förord

Detta examensarbete avslutar min civilingenjörsutbildning i väg- och vattenbyggnad på Lunds Tekniska Högskola. Examensarbetet omfattar 30 högskolepoäng och har utförts på avdelningen för byggproduktion åt Skanska Sverige AB under våren 2024.

Till att börja med skulle jag speciellt vilja tacka min handledare Stefan Olander som under hela arbetets gång varit en hjälpsam hand. Det har varit till stor hjälp att ha någon att diskutera och bolla idéer med. Hans vägledning och expertis har många gånger gett motivation och inspiration till studiens utförande. Jag vill även tacka min examinator Radhlinah Aulin.

Vidare skulle jag vilja tacka respondenterna på Skanska som tagit sig tid att svara på studiens enkät. Jag riktar även ett stort tack till er som medverkat i arbetets intervjustudie. Era åsikter och tankar har varit en stor betydande del för detta arbete.

Ett stort sista tack vill jag rikta till mina kollegor på Skanska. Särskilt tack till Linn Landgren, Johan Haväng och Jenny Fridh som visat förtroende för mig sedan jag började min tid på Skanska. Tack för alla skratt och lärdomar som gjort att jag nu känner mig redo och förväntansfull på vad arbetslivet har att erbjuda.

Lund den 3 maj 2024

Elsa Månsson

Innehållsförteckning

1 Inledning	8
1.1 Bakgrund	8
1.2 Syfte, mål och frågeställningar	9
1.3 Avgränsningar	9
2 Metod	10
2.1 Forskningsmetodik	10
2.2 Litteraturstudie	11
2.3 Fallstudie	11
2.3.1 Dokumentstudie	11
2.3.2 Intervjustudie	11
2.3.3 Enkätundersökning	12
2.3.4 Studiens validitet	13
3 Teori	14
3.1 Att ändra en arbetskultur och socialt ansvarstagande	14
3.1.1 Att ändra en arbetskultur	14
3.1.2 Socialt ansvarstagande	14
3.2 Branschens arbete för främjandet av mångfald och inkludering och potentiella faktorer till ett bristande mångfald	16
3.2.1 Faktorer som påverkar byggbranschens mångfald	17
3.2.2 Företagens mångfald- och jämställdhetsarbete	17
3.2.3 Slutsatser och analys	18
3.3 Diskriminering på arbetsplatsen	19
3.3.1 Kön och könsidentitet- eller uttryck	20
3.3.2 Etnisk tillhörighet	22
3.3.3 Ålder	23
3.3.4 Sexuell läggning	23
3.4 Diskrimineringslagen	25
3.5 Machokulturen	27
4 Resultat fallstudie	30
4.1 Dokumentstudie	30
4.1.1 Skanskas uppförandekod - Code of Conduct	30
Skanskas åtagande på arbetsplatsen	31
4.1.2 Skanskas arbete med mångfald och inkludering - konkreta exempel	32
4.3 Enkätundersökning	34
4.3.1 Diskriminering på arbetsplatsen	34
4.3.2 Inkludering på arbetsplatsen	39
4.3.3 Mångfalden på arbetsplatsen	41
4.4 Intervjustudie	45
4.4.1 Mångfald och inkludering på arbetsplatsen idag	45

4.4.2 Problematiken kring branschens attraktionskraft	46
4.4.3 Hur uppnår Skanska sina mål gällande mångfald och inkludering?	47
4.4.4 Avslutning	48
5 Diskussion och analys	49
5.1 Diskriminering och inkludering på arbetsplatsen	49
5.2 Mångfald på arbetsplatsen	50
5.3 Attraktionskraften till branschen	51
5.4 Branschens arbete med mångfald och inkludering	52
5.5 Branschens satsningar framåt	53
5.6 Branschens utmaningar i framtiden	54
5.7 De anställdas ansvar	54
6 Slutsatser	56
6.1 Mångfalds- och inkluderingsarbetet i dagens byggbransch	56
6.2 Hur planerar företag att framöver arbeta med främjandet av mångfald?	56
6.3 Hur kan mångfalds- och inkluderingsarbetet förbättras inom anläggningssektorn?	57
6.3.1 Inkludering	57
6.3.2 Mångfald	58
6.4 Potentiella framtida studier	59
7 Referenser	60
8 Bilagor	64
8.1 Bilaga 1 - Enkät	64
8.2 Bilaga 2 - Intervjufrågor	68

1 Inledning

I inledningen beskrivs arbetets bakgrund, syfte och avgränsningar.

1.1 Bakgrund

Det är sedan länge känt att byggindustrin är mansdominerad och att andelen kvinnor i byggindustrin är liten jämfört med andra arbetsplatser. Med tiden har andelen kvinnor ökat, trots detta menar Byggföretagen (2023) att det idag endast är drygt 10 procent kvinnor som arbetar i den svenska byggbranschen. Mirsky & Schaufelberger (2022) beskriver hur stereotyper om kvinnors beteende och förmågor än idag tyvärr hindrar denna procent från att öka. Denna form av diskriminering är något som blir väldigt missgynnande för främjandet av mångfald och inkludering i byggbranschen.

I ett rättvist och jämställt samhälle bör allas rättigheter och möjligheter vara lika och diskriminering handlar om sammanhang där detta inte främjas (Diskrimineringsombudsmannen 2023a). Diskriminering har en stark koppling till mångfald och inkludering eftersom diskrimineringsgrunderna, som Mirsky & Schaufelberger (2022) menar, beskriver hur människor på olika sätt skiljer sig åt och därav kan bli orättvist behandlade. Mångfald och inkludering i arbetslivet handlar om en arbetskraft med många olika sorters människor där alla blir sedda, hörda och respekterade oavsett attribut och bakgrund (ibid).

Mirsky & Schaufelberger (2022) beskriver flera etiska dilemman i byggindustrin som idag inte lyfts upp i samma utsträckning och därmed hindrar en helt jämställd arbetsplats. Diskriminering och trakasserier sker nämligen på sex grunder: ålder, könsidentitet- eller uttryck, religion och trosuppfattning, etnicitet, funktionsnedsättningar och sexuella läggning. Könsdiskriminering är enligt diskrimineringsombudsmannen (2023f) den förmodligen mest studerade diskrimineringsgrunden men för att uppnå en hög social hållbarhet inom byggindustrin menar Mirsky & Schaufelberger (2022) att det behövs arbetas med samtliga diskrimineringsstyper. Ett företag med stort engagemang gällande värderingar och kultur och etik bidrar till ett högre förtroende för verksamheten samt ett godare arbetsklimat för de anställda.

Byggföretag jobbar idag på olika sätt med diskriminering och ökandet av mångfald. Enligt Mirsky & Schaufelberger (2022) är det många företag som arbetar med olika uppförandekoder och rapportering för att visa ett ansvarstagande och uppnå tillit. Trots detta, och trots att det finns lagar emot diskriminering, lever stereotyperna och fördomarna vidare. Detta kan komma att bli en risk för entreprenörers framtid. Mirsky & Schaufelberger (2022) menar på att det är av stor vikt för byggföretags framtid att förstå vikten av ökad mångfald. En mångfaldig arbetsstyrka ger chans att utöka företagets förmåga att vara lyhörda för ett bredare utbud kunder och samtidigt främja ett socialt hållbart arbetsklimat (ibid).

Bygg- och anläggningsverksamhet kan idag delas upp i husbyggnad och väg- och anläggningsverksamhet. Husbyggnad syftar till uppförandet och renoveringen av byggnader såsom bostäder, kontor, skolor och sjukhus medan väg- och anläggningsverksamhet innefattar anläggning av tunnlar, vägar, järnvägar, broar samt andra exploateringsarbeten och grundläggning (Skanska 2023a). Eftersom många inte är medvetna om anläggningsbranschens bredd och därmed inte lockas av en bred grupp är det intressant att utreda denna sektorn av byggbranschen.

1.2 Syfte, mål och frågeställningar

För att främja ett socialt hållbart och mindre stereotypt arbetsklimat krävs ett ökat mångfald. Syftet med detta arbete är att utreda och diskutera hur anläggningsbranschen idag ser på mångfalds- och inkluderingsfrågor, och hur de arbetar med främjandet av mångfald. Målet med detta arbete är att öka lyhördsenheten och engagemanget och på så sätt att företag aktivt arbetar för ett mer rättvist och inkluderande arbetsklimat. Studien kommer att baseras på frågeställningarna:

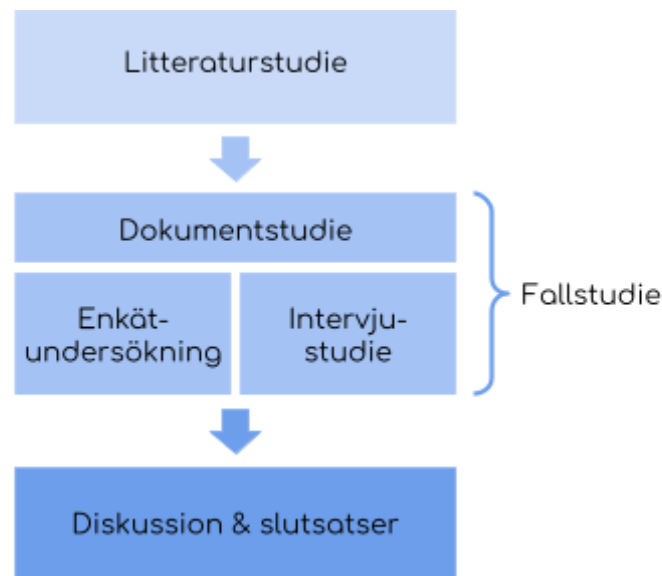
- *Hur arbetar anläggningssektorn med främjandet av mångfald och inkludering idag?*
- *Hur planerar anläggningssektorn att framöver arbeta med främjandet av mångfald och inkludering?*
- *Hur kan främjandet av mångfald och inkludering förbättras inom anläggningssektorn?*

1.3 Avgränsningar

Begreppet mångfald kommer i det här arbetet att begränsas till kön, könsidentitet- eller uttryck, etnicitet, ålder och sexuell läggning. Detta arbete är avgränsat till affärsområdet Skanska Sverige AB, med fokus på anläggningssektorn. Vissa delar av undersökningen, såsom enkätundersökningen och intervjustudien, är även avgränsad till Skanska Väg & Anläggning Syd. Studien undersöker inte hur branschen har sett ut tidigare, utan fokuserar på nuläget och framtiden. Studien undersöker inte heller underentreprenörer hos företaget utan endast fallföretaget i sin ensamhet.

2 Metod

I metoden presenteras forskningsmetodiken och arbetsprocessen för detta arbete. Metoden beskriver litteraturstudien och den kvalitativa forskningen som innefattar en fallstudie. Fallstudien består av en dokumentstudie, en intervjustudie och en enkätundersökning. Avslutningsvis beskrivs fallstudiens trovärdighet och generaliserbarhet.

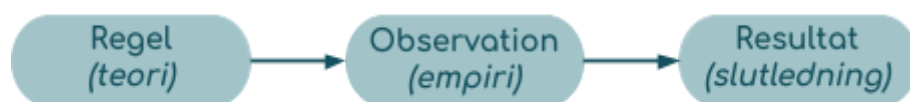


Figur 1. Övergripande beskrivning av metoden.

2.1 Forskningsmetodik

Detta arbete valdes att baseras på kvalitativ forskning snarare än kvantitativt då arbetet grundar sig i att studera ett dynamiskt sammanhang med mjuka parametrar. Medan kvantitativ forskning, baserad på antal och storlek, används i syfte att kunna ge hög standardisering beskrivs kvalitativ forskning av Säfte och Gustavsson (2019) användas då man vill undersöka ett dynamiskt sammanhang i sin helhet. Kvalitativ data kan därför bestå av beskaffenhet och personers uppfattning och antaganden om det sammanhang som undersöks. Den kvalitativa forskningen görs ofta genom att forskaren själv interagerar med det undersökta sammanhanget (ibid). Därför valdes det undersökta sammanhanget och fallföretaget utifrån egna erfarenheter i syfte att djupare undersöka forskarens hypotetiska antaganden. En del av enkätundersökningen har däremot ett kvantitativt angreppssätt där sista delen av resultatet är baserat på statistik.

Arbetet utgick från den vetenskapliga forskningsansatsen deduktion, som i stora drag menar på att en hypotes prövas genom insamlad empiri. Arbetet grundade sig i antaganden om hur en viss situation ansågs vara, en så kallad regel. Därefter observerades detta sammanhang genom att samla empirisk data kring antagandet som slutligen kunde ge ett resultat med slutsatser om hur fenomenet faktiskt ser ut (Säfte och Gustavsson 2019).



Figur 2. Förhållandet mellan regel, observation och resultat uttryckt i deduktion (Säften och Gustavsson 2019).

2.2 Litteraturstudie

Inledningsvis genomfördes en litteraturstudie som grund, både för intervjustudien och enkätundersökningen, men även för vidare diskussion och analys. Med hjälp av bland annat svensk standard om socialt ansvarstagande och en studie av Byggföretagen beskrevs företags arbete för ett mångfaldigt och inkluderande klimat samt möjliga faktorer till att dagens arbetsklimat idag är bristande gällande mångfald och jämställdhet. Vidare studerades diskrimineringsgrunderna och diskrimineringslagen med hjälp av artiklar från diskrimineringsombudsmannen och olika myndigheter, såsom 1117 och Folkhälsomyndigheten. Diskrimineringsgrunderna studerades för att fungera som ett ramverk till studiens empiriska forskning, intervjustudien och enkätundersökningen. Slutligen problematiserades machokulturen i branschen, med hjälp av fackförbundet Byggnads och bransch- och arbetsgivarorganisationen Byggcheferna, som är en orsak till den diskriminering som sker i dagens byggbransch.

2.3 Fallstudie

Till hjälp för detta examensarbete användes Skanska som studieobjekt till en fallstudie. En fallstudie har i syfte att genom samlad forskning studera samspelet mellan diverse faktorer i en viss situation (Bell 1999). Bell menar vidare på att man genom en fallstudie får möjlighet att fokusera på en specifik situation vilket tydliggör inverkan av faktorer i frågeställningen (ibid). Situationen som i detta arbete ska studeras är inkludering och mångfald på Skanskas anläggningsprojekt. Fallstudien består därför av tre delar - en dokumentstudie, en intervjustudie och en enkätundersökning.

2.3.1 Dokumentstudie

Fallstudien började med en dokumentstudie där fallföretagets värderingar och arbete med mångfald och inkluderande studerades. Detta utfördes genom att studera företagets uppförandekod, Code of Conduct och publikationer på företagets webbplats om bland annat företagets arbete med mångfald och inkludering, riskhantering och företagets arbetsmiljöpolicy. Från hemsidan studerades även praktiska exempel på hur företaget arbetar med främjandet av mångfald och inkludering.

2.3.2 Intervjustudie

Vidare genomfördes en kvalitativ intervjustudie för att ge fallstudien bredare underlag till analys och diskussion. Att genomföra intervjuer är enligt Säften och Gustavsson (2019) ett bra sätt att samla information om personers uppfattningar, erfarenheter och upplevelser av en situation. Under januari och februari månad togs de intervjuade kontakt med och tillfrågade

samt introducerades till ämnet. Tid för intervju bestämdes via mejl eller telefon och genomfördes därefter på företagets kontor i Hyllie i mitten av mars. Intervjuerna valdes att genomföras ansikte-mot-ansikte vilket Säfte och Gustavsson (2019) anser bidrar till ett ömsesidigt förtroende mellan intervjuare och respondent. I intervjun medverkade fyra anställda från Skanska Väg & Anläggning Syd. De intervjuade bestod av distriktets regionchef, HR business partner och två projektchefer i regionen. Från att ha arbetat som distriktschef på företaget i 14 år fick regionchefen sin position för 1 år sedan. Dessförinnan har han arbetat som mättekniker och kalkylingenjör när han började sin arbetstid på Skanska för 31 år sedan. HR Business Partner har haft sin roll på Väg & Anläggning sedan våren 2022 och har tidigare haft motsvarande roll på Skanska Hus samt arbetat med HR-frågor inom andra branscher sedan 2011. De två projektcheferna tillträdde sin roll hösten 2023 men har dessförinnan haft andra roller på Skanska Väg & Anläggning under snart 7 respektive 12 år. Vid varje utförd intervju beskrevs syftet med arbetet vilket Säfte och Gustavsson (2019) även menar är nödvändigt för ökad validitet.

Vid genomförandet av intervjuerna valdes semikonstruerade intervjuer vilket ett mellanting av ostrukturerade och strukturerade intervjuer. Detta är enligt Säfte och Gustavsson (2019) vanligt för intervjuer inom ingenjörsvetenskap. Vid intervjutillfället fanns alltså förberedda utgångsfrågor gällande ämnet, men med plats för oförberedda följdfrågor beroende på respondentens svar. Intervjuerna transkriberades och sammanställdes därefter. Syftet med intervjuerna var att öka förståelsen för företagets arbete med inkludering och mångfald både långsiktigt och kortsiktigt. De intervjuade valdes därför medvetet från regionens ledningsgrupp, då de ansågs kunna bidra med viktiga insikter och tankar hur företaget arbetar strategiskt och taktiskt för att uppnå sina mål. Att inte välja ut sina medverkande slumpmässigt anser Denscombe (2010) viktigt när syftet handlar om att fördjupa sig inom en viss situation. Intervjuerna utfördes parallellt med en enkätundersökning där resultaten från båda parter sedan jämfördes och analyserades.

2.3.3 Enkätundersökning

Parallellt med intervjustudien genomfördes en enkätundersökning för att få ännu ett perspektiv på företagets verksamhet. Enkätens utformning var semikonstruerad, vilket betyder att det både fanns med öppna frågor och frågor med fasta svarsalternativ (Trost 2012). Enkäten utformades i enkätverktyget Sunet Survey och skickades ut via mejl till Skanska Väg- och anläggning Region Syd och var tillgänglig i fyra veckor från slutet av februari. I mailutskicket inkluderades en förklarande text som beskrev syftet med enkäten och att svaren var helt anonyma, samt förtydligande att frågorna endast ställdes i undersökningssyfte. Enkäten skickades ut till totalt 298 anställda, yrkesarbetare och tjänstemän inkluderat, med 115 respondenter.

Syftet med enkäten var att undersöka de anställdas uppfattning om arbetsklimatet gällande diskriminering, mångfald och inkludering. Enkäten undersökte även hur stor mångfalden faktiskt är i regionen idag gällande valda utredda kategorier. Enkäten delades upp i tre delar med sammanlagt 19 frågor. De första delen bestod av sju frågor och undersökte

diskriminering på arbetsplatsen. Den andra delen bestod av sju frågor avseende respondentens uppfattning om mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Både delarna bestod av både fritextfrågor och kryssfrågor. Slutligen ställdes fem frågor om själva respondenten. Då vissa av dessa frågor kan vara känsliga, valdes dessa att placeras sist för att först ge respondenterna möjlighet att förstå syftet med enkäten.

2.3.4 Studiens validitet

För att undersökningen ska ge så pass giltiga svar som möjligt är det viktigt att undersökningsledaren känner till innebörden av validitet (Säften och Gustavsson 2019). Validiteten av en undersökning kan delas in i extern validitet och intern validitet. Extern validitet menar på i vilken grad undersökningens resultat är användbara i andra situationer. Det vill säga hur generaliserbara resultaten är. Intern validitet beskriver om det faktiskt finns underlag att svara på undersökningens frågeställning med insamlat resultat. För att kunna öka studiens interna validitet är det därför viktigt att eliminera alternativa förklaringar som gör det svårt att dra sanningsenliga slutsatser (ibid).

Att intervjuaren visste om respondenternas namn och identitet är något som kan påverka den interna validiteten under intervjuerna beroende på om respondenten känt sig helt trygg med att svara helt uppriktigt eller ej. Svaren från respondenten kan även påverkas av hur väl personen förstått frågeställningen och syftet med undersökningen. Enkäterna kunde fyllas i på önskad tid och plats vilket gav respondenterna möjlighet att sitta enskilt och svara på frågorna. Möjligheten är dock ganska stor att vissa respondenter fyllt i enkäten på arbetsplatsen vid samma tillfälle och risken är då att man inte känner sig helt anonym, vilket kan påverka hur ärlig man vågar vara i svaren. Risken är också att personer uppfattar att enkäten är för lång och att man därför inte läst igenom alla frågor noggrant eller svarat seriöst på alla frågor.

Den externa validiteten är inte tillräckligt stor för att undersökningens resultat ska kunna generaliseras. Som Säften och Gustavsson (2019) skriver krävs en mer detaljerad enkätutformning med många studerade enheter och många antal ingående variabler för att få en bred och djup studie som kan generaliseras.

3 Teori

I teorin utfördes en litteraturstudie i syfte att ligga till grund för att diskutera och dra slutsatser från resultatet från bland annat intervjustudien och enkätundersökningen. Teorin diskuterar mångfald som begrepp, diskrimineringslagen, macho-kulturen som finns i byggbranschen idag. Vidare studeras företags ansvar och exempel på uppförandekoder och andra metoder som företag tagit fram för att främja mångfald och inkludering.

3.1 Att ändra en arbetskultur och socialt ansvarstagande

3.1.1 Att ändra en arbetskultur

Som Alvesson och Sveningsson (2008) betonar kan det vara väldigt svårt för en arbetskultur att förändras. En arbetskultur grundar sig i hur anställda enligt tradition tänker och agerar utifrån individuella värderingar och i takt med att anställdas värderingar ändras behöver företag och verksamheter kunna anpassa sig efter dessa förändringar. Rutherford (2011) beskriver vidare hur företag, trots arbete med mångfald och rekrytering av en större talangpool, har svårt att få minoritetsgrupper att stanna kvar och ta sig till ledningspositioner. Rutherford (2011) menar på att själva arbetskulturen måste ändras för att inkludera fler grupper i verksamheterna.

Dessutom menar Alvesson och Sveningsson (2008) att ett företags arbetskultur ofta kännetecknas av ytliga slogans och önsketänkande utan speciellt djup betydelse. Uttryck om att företag är kundorienterade och behandlar sina anställda med respekt riskerar att bli diffusa om företaget inte har en tydlig bild av hur arbetskulturen faktiskt ser ut i verksamheten. De menar att det är nödvändigt att förstå konceptet kring arbetskulturer för att djupare kunna se mönster kring uppförande på arbetsplatsen (ibid). För att förstå arbetskulturen menar Rutherford (2011) att företag behöver studera arbetskulturen från en organisationsnivå, en interpersonell nivå och en personlig nivå. På organisationsnivå behöver strukturer, policys och kommunikation studeras. Den interpersonella nivån handlar vidare om uppförandet och hur personer behandlar varandra medan den personliga nivån bör studera personers förhållningssätt och uppfattningar (ibid).

3.1.2 Socialt ansvarstagande

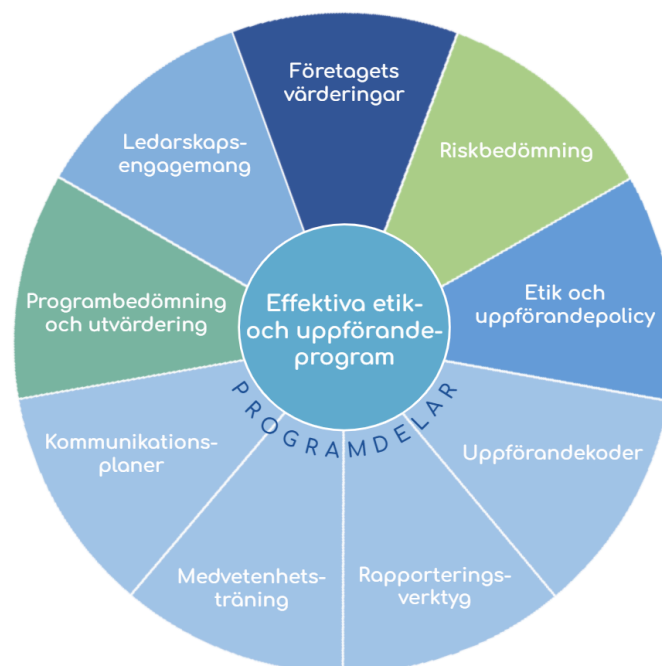
Det märks emellertid att företag och organisationer mer och mer ser behovet och fördelarna med ett socialt ansvarstagande och sedan 2010 finns det därför en svensk standard som vägledning för ett socialt ansvarstagande (Swedish Standards Institute 2010). Svensk standard (SS ISO 26000:2010) menar bland annat att en organisations sociala ansvarstagande exempelvis kan ge konkurrensfördelar för verksamheten, chans att locka och behålla anställda och påverka de anställdas moral och engagemang.

Med socialt ansvarstagande beskriver svensk standard (SS ISO 26000:2010) att termen använts sedan 1970-talet och att termen "Corporate Social Responsibility, CSR" ibland är

mer bekant för vissa. Socialt ansvarstagande syftar på samhällets förväntan för olika organisationer att bidra till en hållbar utveckling. Samhällets förväntan ändras med tiden och medvetenheten om organisationers ansvarstagande har sedan termens uppkomst ökat (ibid).

Inledningsvis grundar sig ett socialt ansvarstagande enligt svensk standard (SS ISO 26000:2010) i en organisations strävan mot ett transparent och etiskt uppförande. Detta uppförande bör bidra till en hållbar utveckling genom att följa skrivna lagar och vara i enlighet med internationella uppförandenormer. Vidare delas det sociala ansvarstagandet upp i sju principer där en av dem handlar om etiskt uppförande. En organisation arbetar enligt SIS (Svenska institutet för standarder) för att främja etiskt uppförande genom att exempelvis bestämma och formulera tydliga värderingar och principer, ta fram styrningsstrukturer för etiskt uppförande, motivera och främja respekten för organisationens riktlinjer för etiskt uppförande och sätta upp rutiner för att följa upp och stödja det etiska uppförandet. De beskriver även hur rutiner för att enkelt kunna rapportera om oetiskt uppförande bör etableras utan oro för repressalier (ibid).

Mirsky & Schaufelberger (2022) beskriver, som nämnt tidigare, att många företag idag använder sig av uppförandekoder för att arbeta med mångfald- och diskrimineringsfrågor. Branschen har under lång tid varit en hård och konkurrenskraftig miljö med syfte att vara så ekonomiskt lönsam som möjligt, vilket historiskt lett till oetiska händelser. Allt eftersom har företag förstått den långsiktiga vinsten av att lägga tid och kraft på ett större ansvarstagande genom att utveckla etiska uppförandekoder och efterlevnadsprogram. Mirsky & Schaufelberger går djupare in på de delar som är viktiga för affärsetik och uppförandeprogram, som visas i figur 3 nedan. De poängterar att företagens uppförandekoder oftast är indelade i de två delarna etik och efterlevnad, där efterlevnad menar på lagar och föreskrifter att följa medan etik menar på företagets värderingar och omdöme (ibid).



Figur 3. Delar av effektiva etik- och uppförande-program (Mirsky & Schaufelberger 2022).

Inledningsvis menar Mirsky & Schaufelberger (2022) att ett företags värderingar är det som definierar vad företaget faktiskt vill visa att de står för. Dessa värderingar bör genomsyra hela företagets verksamhet och policys för att stärka deras engagemang för etiskt uppförande. Vidare är riskbedömning en del av företags etik och uppförande, där företag kan identifiera faktorer som riskerar att skada företagets värderingar. Genom policys och uppförandeprogram kan företag arbeta för att förhindra dessa risker (ibid).

Ett företags uppförandeprogram delas enligt Mirsky & Schaufelberger (2022) in i fyra delar: uppförandekoder, rapporteringsverktyg, medvetenhetsträning och kommunikationsplaner. Uppförandekoden är till för att utbilda och vägleda anställda i vad som är ett etiskt korrekt uppförande. Genom rapporteringsverktyg har anställda därefter möjlighet att identifiera risker och etiska fall på arbetsplatsen och agera, där även Mirsky & Schaufelberger poängterar vikten att denna rapportering sker utan repressalier. Fortsättningsvis beskrivs betydelsen av att öka medvetenheten hos anställda i etiska dilemman. Anställda måste, utöver att veta om uppförandekodens existens, lära sig ta ställning till olika etiska problem. Detta kan göras genom att företag regelbundet ger ut information via email eller posters samt diskuterar etiska dilemman vid online- eller live träffar. Den fjärde delen handlar om hur utbildning och information ges ut. Mirsky & Schaufelberger uppmärksammar att människor har olika sätt att lära sig på och att utbildningsmaterial därför bör vara i varierande format för att nå ut till en större del av sina anställda (ibid).

De avslutande delarna av figuren handlar om bedömning och utvärdering samt ledarskapsengagemang. Det är som Mirsky & Schaufelberger (2022) påstår omöjligt att veta om ett företags uppförandeprogram fungerar utan att följa upp med bedömning och utvärdering. Företag kan med exempelvis enkäter och särskilda grupper utvärdera och förbättra sitt arbete. Ett tydligt ledarskapsengagemang är slutligen det som behövs från ett företag för att skapa en god grund till en etisk kultur. Detta kan visa sig i allt från företags rekryteringar och hur anställda behandlas till hur tydliga företaget är att belysa och presentera sina grundvärderingar och bolagsstyrning på företagets webbplats (ibid).

3.2 Branschens arbete för främjandet av mångfald och inkludering och potentiella faktorer till ett bristande mångfald

I en mångfaldsrapport av Byggföretagen beskriver Bildt (2022) att det finns mycket kompetens på arbetsmarknaden idag hur företag kan uppnå ett mer aktivt mångfald- och jämställdhetsarbete. De har därför genom en intervjustudie samlat ihop information från åtta byggföretag med syftet att djupare utreda hur byggföretag resonerar och arbetar kring mångfalds- och jämställdhetsarbete och faktorer som möjligtvis orsakar ett bristande mångfald (Bildt 2022).

3.2.1 Faktorer som påverkar byggbranschens mångfald

Av de åtta intervjuade företagen i rapporten är det endast de två större företagen som har en högre andel yrkesarbetande kvinnor, 16 respektive 17 procent. Ett av företagen har nämligen ingen kvinnlig yrkesarbetare medan de återstående fem endast har ett fåtal.

Företagen beskriver branschens attraktionskraft som en orosfaktor. Det är inte många föräldrar som råder sina döttrar att till gymnasiet söka till byggprogrammet och att många unga tjejer inte ens ser byggprogrammet som ett alternativ. Statistikmyndighetens undersökningar visar att killar i högre utsträckning väljer gymnasieprogram som teknik, fordon, bygg- och anläggning eller el- och energi än vad tjejer gör. Det finns däremot en vilja hos företagen att göra branschen mer attraktiv. Företag beskriver att man idag lägger stort fokus på gymnasiet som inflödeskälla för arbetskraft vilket gör det viktigt för företagen att kontinuerligt arbeta nära gymnasieskolor. Att delta på mässor är ett bra sätt att attrahera fler till branschen. Genom att erbjuda kvinnor lärlingsplats får fler kvinnor möjlighet att omskola sig och komma in i byggbranschen.

Arbetets fysiska förutsättningar är följaktligen något som ibland ger en negativ syn på branschen. De fysiska förutsättningarna beskrivs av de intervjuade som viktiga men inte avgörande. Företagen menar på att det räcker att man är hel och frisk då maskiner idag tar hand om tunga lyft och att stor fysisk styrka alltså inte är nödvändigt. Företagen beskriver även hur reportage om kriminalitet och arbetsolyckor bidrar till den negativa bild som utmanar byggbranschens attraktionskraft. Det är tydligt hur företagen anser detta dåliga rykte som något oförtjänt och att företagen menar på att det finns flera positiva sidor med branschen såsom hög trivsel, bra lön och att arbetet är något socialt och flexibelt som dessutom handlar om att jobba med hållbarhet.

3.2.2 Företagens mångfald- och jämställdhetsarbete

Nedan beskrivs på vilka sätt de åtta företagen aktivt arbetar med mångfalds- och jämställdhetsarbete.

Det första företaget beskriver en obligatorisk utbildning i syfte att utbilda vad lagen säger om diskriminering och kränkning samt vad detta innebär för de anställda i praktiken. Det finns dessutom en företagsapp som informerar hur de anställda bör agera i olika situationer med trivselregler på varje byggarbetsplats. Företaget beskriver också hur de en gång om året samlar de anställda och diskuterar frågor gällande diskriminering och kränkning.

Företag två använder en värdegrund som samtliga anställda hjälpt till att ta fram. Företaget använder sig även av handlingsplaner och en likabehandlingspolicy och utför medarbetarundersökningar två gånger per år för att följa upp arbetet. Företaget vill att alla anställda ska vara delaktiga för att värderingarna ska genomsyra hela företaget.

Sedan 2018 arbetar företag tre arbetat med en mångfaldskommitté med syftet att betona, driva, utmana och hjälpa anställda inom mångfaldsområdet. Med hjälp av detta blir engagemanget stort från hela verksamheten som ger varierande perspektiv och infallsvinklar.

För det fjärde företaget arbetar man med ledordet *VETT* som står för Vi-känsla, engagemang, trovärdiga, trygga. Dessa ledord sammanfattar hur de anställda bör bemöta varandra och hur företaget ska vara en trygg arbetsplats.

Det femte företaget beskriver vikten av ett tydligt ställningstagande gällande mångfaldsfrågor. Med hjälp av workshops och samarbeten diskuterar man i stor utsträckning mångfald- och jämställdhetsfrågor. De anser även rekrytering av fler kvinnor som något väldigt viktigt.

Med ett kvinnligt nätverk har företag sex kunnat sätta upp rimliga mål och nyckeltal gällande jämställdhet. Företaget är dessutom mån om att öka andelen sökande av kvinnor och utrikes födda.

Företag sju använder sig av en värdegrund som summeras i ledordet *RÄLS* vilket står för respekt, ärlighet, lita på och säkerhet. Denna värdegrund handlar mycket om attityder på arbetsplatsen och ett säkert arbete.

Det sista och åttonde företaget vill anställa fler kvinnor med målsättningen att andelen kvinnor ska stå för 20 procent av de totalt anställda.

3.2.3 Slutsatser och analys

Det finns en del negativa faktorer som idag påverkar företagens jämställdhetsperspektiv. Rapporten förklarar hur detta i många fall är externa faktorer som företagen själva har svårt att direkt påverka, men som de ändå arbetar för att minska. Exempelvis nämns val till gymnasie, medial beskrivning och stereotyper som krav på fysisk förutsättning som några av dessa faktorer. Vidare anser företagen det viktigt att poängtera att det inte finns några vidare fysiska krav som motverkar jämställdhet.

Rapporten lyfter slutligen fem förslag som enligt dem kan medföra en ökad jämställdhet i byggbranschen:

1. Lyft kvinnliga yrkesambassadörer
2. Jobba med mål- fler kvinnor i ledande positioner
3. Påverka för pilotprojekt - omskola och utbilda kvinnor
4. Ensam är inte stark - håll ihop kvinnorna
5. Främja nätverk kring mångfald både nationellt och regionalt

Inledningsvis betonas vikten av att kvinnor i byggbranschen uppmärksammas. Det kan exempelvis göras med olika utmärkelser eller visa kvinnliga medlemsföretag i media. Detta är viktiga initiativ som bör utökas och visas tydligare för att ge positiva förebilder. Man bör

även arbeta med att förstärka och visa en positiv bild av byggbranschen som kan attrahera fler kvinnor med en målbild över hur många kvinnliga anställda företaget faktiskt strävar efter i sin anställning. Man ser idag att företag arbetar med detta genom att driva på samarbetat med skolor där studiebesök kan hjälpa till att visa upp branschen och attrahera fler ungdomar. Företagen menar också att medias beskrivning av branschen inte alltid ger dem rättvisa. För att motverka denna bildsättning arbetar företagen gärna proaktivt och ger kvinnor i ledande positioner tillfälle att kontinuerligt uttala sig och agera förebild.

Vidare beskrivs hur mål för att främja jämställdhet för byggbranschen satts upp av regeringen utan någon riktig finansiering. Detta gör det svårt för företag att uppnå sådana mål, vilket gör det viktigt för företag att lyfta behovet av avsatta medel för en pilotsatsning gällande exempelvis att locka kvinnor till branschen. Där menar de att ett stort fokus bör ligga på omskolning. Företagen beskriver problematiken kring stereotyper som finns i branschen om krav på fysiska förutsättningar. De menar på påståenden om att det ställs krav på en viss fysisk styrka som hindrar jämställdhet inte stämmer. Däremot förklarar företag hur en kvinna som arbetar ensam mer sannolikt tenderar att sluta. Om detta beror på att arbetsklimatet är stereotypt eller mansdominerat är dock inget som kan fastslås. Ambitionen bör således om möjligt vara att inte skilja på kvinnor utan placera ut ett antal ihop, både i utbildningssammanhang och på arbetsplatser.

Slutligen nämner rapporten att företag bör ta hjälp av resultat från Byggföretagen och se hur nätverk kan stärkas eller initieras för främjandet av mångfald både nationellt och regionalt.

3.3 Diskriminering på arbetsplatsen

Diskriminering är som Mirsky & Schaufelberger (2022) beskriver en bidragande faktor till att arbetsplatser idag är bristande gällande mångfald och inkludering. Diskriminering kan ske på olika sätt och kan delas in i fem olika kategorier (Diskrimineringsombudsmannen 2023a):

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier

Direkt diskriminering menar Diskrimineringsombudsmannen (2023b) handlar om en person som blir sämre behandlad jämfört med en person i liknande sits. Det kan röra sig om två personer med likartade meriter som har sökt en tjänst, där endast den ena blir kallad till intervju. Det händer också att en person behandlas på ett missgynnande vis, men att handlingen ändå framstår neutral vilket klassas som indirekt diskriminering. Om en tjänst exempelvis kräver att den sökande har körkort, kan detta bli missgynnande för personer med funktionsnedsättning (ibid). Enligt Diskrimineringsombudsmannen (2023a) beskrivs att personer med en funktionsvariation särbehandlas löpande då det uppstår situationer med bristande tillgänglighet för dessa av orättfärdiga skäl. Skulle en person vidare bli behandlad

på så vis att hens värdighet kränks, klassas detta som trakasserier. Om trakasserier dessutom går så pass långt att personen kränks på sexuella grunder klassas det som sexuella trakasserier. Alla dessa former av diskriminering grundar sig i de sju diskrimineringsgrunderna (ibid).



Figur 4. *Diskrimineringsgrunder* (Diskrimineringsombudsmannen 2023c).

Dessa diskrimineringsgrunder inkluderas i mångfaldsbegreppet vilket Mirsky & Schaufelberger (2022) menar på förekommer kontinuerligt inom byggbranschen. Det kan vara utfallet av en stereotypisk grupp som ofta resulterar i att deras stereotypa handlingar diskriminerar en kollega.

3.3.1 Kön och könsidentitet- eller uttryck

Friedman (2023) delar upp begreppet kön i sex kategorier:

- Juridiskt kön
- Kroppsligt kön
- Könsidentitet
- Könsuttryck
- Tilldelat kön vid födseln
- Språkligt kön

En persons juridiska kön menar på det kön enligt pass och andra myndighetsdokument som registrerats vid födsel. Det registreras som kvinna eller man, då det idag inte finns något annat juridiskt kön i Sverige. Friedmann (2023) menar däremot att begreppet har fler betydelser. Det kroppsliga könet har att göra med en persons yttre och inre könsorgan, men kan även ha att göra med någons genetik och hormoner. Vilket kön en person själv väljer att identifiera sig som, en persons könsidentitet, är däremot helt upp till en själv. Wänseth (2023) beskriver att en persons könsidentitet har att göra med ens egna uppfattning om kön oavsett

om det är ickebinär, kvinna, man eller annat. Vidare menar Friedman (2023) att könsuttryck handlar om hur en person faktiskt uttrycker sitt kön. Det kan vara hur personen väljer att klä sig, ha för frisyr eller hur personen sminkar sig. Könsuttryck är alltså egentligen inte kopplat till personens kropp utan det kön personen likställer sig med. Däremot tilldelas alltid ett kön vid födsel där förkortningarna AFAB för *assigned female at birth* och AMAD för *assigned male at birth* ofta används. Slutligen finns det språkliga könet, vilket menar på vilket pronomen en person väljer att använda. Detta är helt fritt att välja själv och kan exempelvis vara hon, hen, den eller han (Friedmann 2023).

Transperson, ickebinär och cisperson är tre begrepp som Friedmann (2023) beskriver används för att hjälpa med uppfattningen om en persons kön. För en transperson stämmer inte personen kropp, könsidentitet, könsuttryck, språkliga kön och juridiska kön överens med varandra, på ett eller flera sätt. Viktigt att poängtera är att vara trans betyder olika för olika personer. Att vara ickebinär kan, precis som för transpersoner, ha flera olika betydelser. Det kan handla om att varken identifiera sig som kvinna eller man, att identifiera sig som både och, eller som inget kön alls. Personer som identifierar sig som ickebinär kan välja att göra en könsidentitetsutredning, som i vissa fall leder till en könsdysforidiagnos. Denna diagnos ger dig möjlighet till könsbekräftande vård såsom hormonbehandling och viss kirurgi. Agender, intergender och genderqueer är andra begrepp som kan länkas till ordet ickebinär (ibid). RFSL (2021) beskriver att begreppet queer handlar om att en person är normbrytande kring kön, sexualitet och/eller relationer. Vidare menar RFSL på att intergender, eller intersexpersoner som det också kan benämnas, menar på en person med intersexvariationer. Detta är ett medfött tillstånd och innebär att könskromosomerna eller könsorganens utveckling är avvikande (ibid). En cisperson känner däremot enligt Friedmann (2023) att ens kropp, könsidentitet, könsuttryck, språkliga kön och juridiska kön faktiskt stämmer överens med varandra. Att vara en cisperson är något som många idag ofta förväntar sig att personer är.

Könsdiskriminering är enligt Diskrimineringsombudsmannen (2023d) den mest undersökta diskrimineringsgrunden i Sverige idag. När det kommer till könsdiskriminering i arbetslivet handlar det ofta om att personer blir nekade jobb eller befordran, att löner skiljer sig åt eller att de blir trakasserade av andra på arbetsplatsen (ibid). I en rapport från Medlingsinstitutet beskriver Ekberg & Beijron (2023) att kvinnor i Sverige i snitt tjänar cirka 10% mindre än vad män gör. Visserligen har kvinnors lön ökat med 6,4 procentenheter de senaste två årtiondena, men samtidigt verkar minskningen av löneskillnaden mellan kvinnor och män ha stannat av sedan 2020. Denna löneskillnad kan delvis bero på yrkesval, ålder, utbildning med mera, men trots detta återstår en oförklarad löneskillnad mellan kvinnor och män 2022 på 4,7 procent (ibid).

Diskriminering i samband med könsidentitet eller könsuttryck tycks däremot vara den diskrimineringsgrund som är minst studerad och där det finns minst anmälningar om diskriminering. Idag är det tyvärr endast ett fåtal upplevelser som anmäls och mörkertalet är stort. Kunskapen är därför fortfarande för bristfällig för att kunna få en tydlig uppfattning.

Hur vanligt diskriminering av könsidentitet och könsuttryck faktiskt är och på vilka sätt det förekommer är svårt att helt begripa (Diskrimineringsombudsmannen 2023e).

Stereotyper kring icke-cismäns beteende och förmågor är något som idag faktiskt kan hindra personer i byggbranschen från att avancera i sitt yrke, leda till positioner med lägre löner eller till och med stoppa dem från att bli anställda över huvud taget (Mirsky & Schaufelberger 2022). Vid studerande av fördelning mellan kvinnor och män är det idag drygt 10 procent kvinnor som jobbar i byggindustrin (Byggföretagen 2023). Vidare visar en studie av Granberg (2020) att endast 34 procent av transpersoner fått positiv respons från arbetsgivare vid anställningsansökningar. I studien, där både transpersoner och cispersoner fick möjlighet att göra anställningsansökningar, var det positiva gensvaret för cispersoner 40,3 procent vilket enligt Granbergs (2020) beräkningar menar på att det var hela 18,6 procent större chans för en cisperson att få ett positivt ansökningssvar än för en transperson. Granberg har i studien också gjort analysen att anställda i mansdominerade yrken ger positivt svar mot sökande i följande fallande ordning: manliga cispersoner, kvinnliga cispersoner, manliga transpersoner och slutligen kvinnliga transpersoner (ibid).

3.3.2 Etnisk tillhörighet

Etnisk tillhörighet kan definieras av Mirsky & Schaufelberger (2022) som en persons nationella och etniska ursprung eller hudfärg. Det kan kännetecknas av bland annat födelseort, kulturarv, dialekt och modersmål. Diskrimineringsombudsmannen (2023c) beskriver att personer med samma nationstillhörighet delar på ett nationellt ursprung medan personer med jämförbara kulturmönster delar etniskt ursprung. Oavsett ursprung har alla minst en etnisk tillhörighet, vilket betyder att vem som helst kan bli diskriminerad på etniska grunder.

Vidare menar Diskrimineringsombudsmannen (2023f) att en grupp ofta är väldigt heterogen trots att de till viss del likställer sig med en etnicitet. Det kan bland annat handla om skillnader sinsemellan gällande ålder, nationalitet, språk och kön. Det har däremot ändå gått att tyda ett visst mönster kopplat till diskriminering med etnisk bakgrund där det genom forskning och rapportering kunnat bevisas en markant obalans i villkor och möjligheter för vissa grupper (ibid). Risken för diskriminering uppstår när personer kontinuerligt bedöms och kategoriseras efter etnisk tillhörighet. Etnisk diskriminering sker också i kombination med andra diskrimineringsgrunder, såsom religion, ålder eller sexuell läggning. Detta kan medföra att en kvinna med viss etnisk tillhörighet har olika bakgrunder och erfarenheter än en man med samma tillhörighet (ibid).

Mirsky & Schaufelberger (2022) beskriver att människors rättigheter historiskt sett alltid varit i en ringare omfattning för minoritetsgrupper. Inte förrän egentligen mitten på 1980-talet växte medvetenheten och förståelsen för etnisk diskriminering märkningsbart, där man innan dess la störst fokus på diskriminering som motsträvade lika tillgänglighet till en oförorenad och hälsosam miljö att vistas i. En rättvis miljö bör dock inte bara innebära en oförorenad och

hälsosam miljö utan bör även innefatta att alla behandlas lika och rättvist oavsett kultur, inkomst, hudfärg eller nationellt ursprung (ibid).

3.3.3 Ålder

Byggföretagen (2023) menar på att det märkts ett avstannande i ökningen av andelen äldre i byggbranschen. Tidigare år har majoriteten förvärvsarbetare befunnit sig i åldersspannet 35-44 år där det 2021 visar sig att majoriteten arbetare istället är i åldersspannet 25-34. Endast 4,3 procent var 2021 över 65 år medan 35,4 procent var under 35 år. Byggföretagen (2023) menar dock trots detta att utvecklingen av andelen yngre också verkar avta.

När en person blir diskriminerad i samband med sin ålder beskriver Diskrimineringsombudsmannen (2023g) att det ofta hör ihop med att personens ålder skiljer sig från sammanhangets norm. Tyvärr sker denna typ av diskriminering många gånger i skymundan och väldigt få fall anmäls. Enligt Mirsky & Schaufelberger (2022) känner äldre arbetare inom byggbranschen ofta att deras produktivitet antas minska med åldern utan egentlig förklaring. Det kan handla om minskad mental skärpa, teknisk ovana samt fysiska- eller hälsomässiga begränsningar. Även om detta kan vara fallet för vissa, är det inte något som bör antas hända alla med ålder. Dessutom kan dessa saker även komma att hända en yngre person (ibid).

Det finns tyvärr idag få studier som studerar hur yngre diskrimineras i arbetslivet (Bratt, Abrams, Swift, Vaclair & Marques 2018). Dagens studier verkar fokusera på åldrande och hur äldre utsätts för diskriminering, vilket blir motsägelsefullt då även en stor del unga rapporterar om upplevd diskriminering. Åldersdiskriminering innefattar alla åldrar och Bratt et al. (2018) menar på att det behövs mer forskning som även utreder hur unga diskrimineras. Dessutom skriver Diskrimineringsombudsmannen (2023h) att personer i åldern 16-29 år känner sig mer diskriminerade än personer över 30 år. Det kan dock också handla om att unga i arbetslivet känner sig orättvist behandlade i samband med andra diskrimineringsgrunder, såsom kön och etnisk tillhörighet. Ungefär 4,1 procent unga känner att de blivit diskriminerade på grund av ålder under 2021 medan 6,9 procent respektive 4,5 procent upplever att de blivit diskriminerade i samband med kön och etnisk tillhörighet (ibid).

Tabell 1. *Andel unga som uppger sig blivit diskriminerade* (Diskrimineringsombudsmannen 2023h).

Diskrimineringsgrund	2021
Kön	6,9%
Etnisk tillhörighet	4,5%
Ålder	4,1%

3.3.4 Sexuell läggning

En persons sexuella läggning har enligt Friedmann (2021) att göra med vem eller vilka personen känner sexuell attraktion till och/eller vem eller vilka personen blir kär i eller har romantiska relationer. Det handlar också om vilket kön dessa personer har. Ens sexuella

läggning kan vara bestämd men också ändras under livets gång. Några av de vanliga sexuella läggningarna beskrivs nedan (ibid):

- Heterosexuell
- Homosexuell
- Bisexuell
- Pansexuell
- Asexuell

Att vara heterosexuell menar Friedmann (2021) handlar om att personen tenderar att bli kär eller sexuellt attraheras av personer med ett annat kön, medan en person som blir kär eller sexuellt attraherad av personer med samma kön är homosexuell. När en person blir kär eller sexuellt attraherad av både män och kvinnor är personen bisexuell. Ibland blir en person kär eller sexuellt attraherad av personer oberoende kön och ibland blir personer inte alls attraherade av andra. Detta kallas att vara pansexuell respektive asexuell. Begreppet queer är något som Friedmann (2021) beskriver som svårt att kortfattat förklara, då det kan ha olika betydelse för olika personer. Att vara queer kan betyda att en person inte känner sig inkluderad i heteronormen och handla om hur en person blir kär eller om en persons könsidentitet (ibid).

HBTQI är ett begrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck- och identiteter och intersexpersoner. Begreppet har utvecklats sedan drygt 20 år tillbaka och beskrivs enligt RFSL (2021) som ett paraplybegrepp för personers normbrytande könsidentitet och sexuella läggning. Begreppet HBQTI, som från början endast bestod av förkortningen HBT, kom till i syfte att bredda tidigare uttryck om personers sexualitet och könsidentitet. Därefter har begreppet utvecklats och utökats (ibid).

Diskrimineringsombudsmannen (2023i) beskriver att diskriminering på arbetsplatsen i samband med sexuell läggning kan innebära att en person blir nekad ett jobb eller en befordran. Det kan också innebära att en person blir trakasserad av personer på sin arbetsplats på grund av sin sexuella läggning (ibid). En enkätstudie utförd 2003 av Statistiska centralbyrån visar på att ungefär 25 procent väljer att inte yttra sig om sin sexuella läggning på sin arbetsplats (Statistiska centralbyrån se Diskrimineringsombudsmannen 2023i). Vidare utfördes 2011 en undersökning av IFAU (Institute for labor market policy evaluation) huruvida homosexuella diskrimineras vid rekrytering (Ahmed, Andersson & Hammarstedt 2011). Resultaten menar på att de heterosexuella som deltog i undersökningen i högre grad fick positivt gensvar om möjlighet till intervju eller anställning, jämfört med de homosexuella deltagarna. De homosexuella fick antingen avslag eller frågades om ytterligare information. Studien tyder dessutom på att diskrimineringen är tydligare inom mansdominerade branscher (ibid).

3.4 Diskrimineringslagen

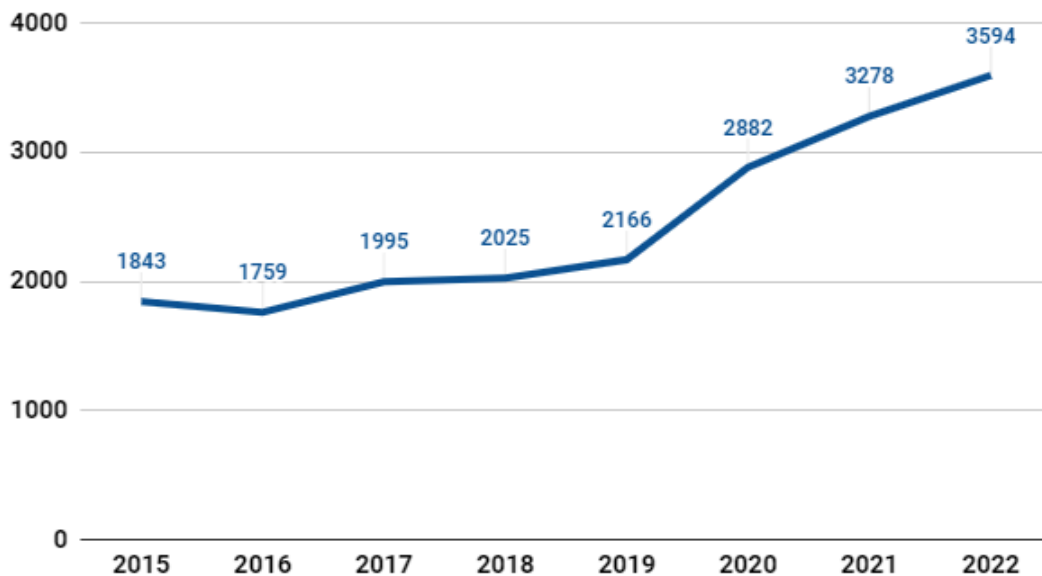
Det är idag mot lagen att diskriminera inom arbetslivet i Sverige. Diskrimineringslagen (SFS 2008:567), DL, gör det idag mot lagen att diskriminera inom arbetslivet i Sverige. Diskrimineringsombudsmannen (2023j) menar på att arbetsgivare ansvarar för att både arbetstagare och arbetssökande inte riskerar att utsättas för diskriminering. Oavsett situation ska alla arbetsrelaterade jobbsammanhang elimineras från diskriminering. Det är viktigt att lagarna följs även utanför jobbet, exempelvis på personalfester eller tjänsteresor (ibid). 2 kap. 2§ DL beskriver förbudet mot diskriminering vilket inom arbetslivet innebär att det inte är tillåtet för arbetsgivaren att diskriminera arbetstagare, personer som söker arbete, personer som söker och gör praktik eller personer som arbetar som inhyrd arbetskraft hos arbetsgivaren.

Diskrimineringslagen infördes den 1 januari 2009 och beskrivs enligt 1 kap. 1§ ha som syfte att motverka den diskriminering som på olika sätt hindrar främjandet av ett jämställt och rättvist samhälle. Lagen inkluderar de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet- eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion- eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Detta är de faktorer som enligt Regeringskansliet och Näringsdepartementet (2000) bidrar till en hög diversitet och gynnar arbetslivet på flera sätt. Mångfald ger nämligen god grund för både ekonomisk och social tillväxt.

Trots att diskrimineringslagen anser Diskrimineringsombudsmannen (2023h) att människor fortfarande utsätts för diskriminering, speciellt inom arbetslivet. Arbetslivet är det samhällsområde med flest anmälningar om diskriminering, se figur 5. Dessutom har det märkts en ökning av anmälningar om diskriminering i Sverige de senaste åren. Sedan 2015 har antalet ökat till nästan det dubbla, se figur 6 (ibid).

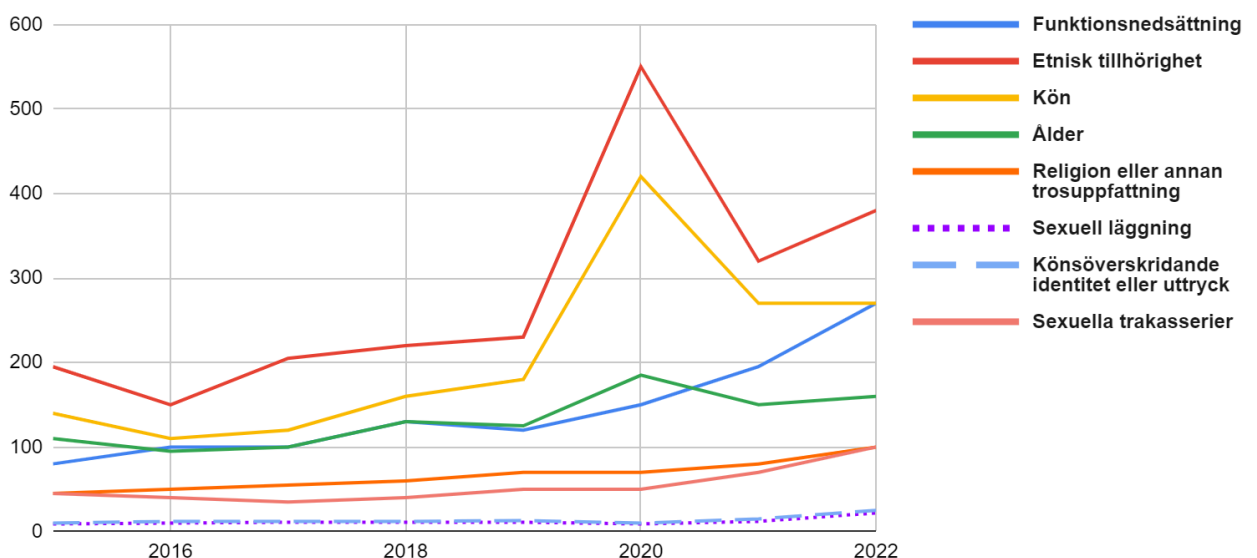


Figur 5. Andel anmälningar om diskriminering till DO 2022 uppdelat på samhällsområden (Diskrimineringsombudsmannen 2023h).



Figur 6. Antal anmälningar om diskriminering 2015-2022 (Diskrimineringsombudsmannen 2023h).

En undersökning från Folkhälsomyndigheten 2021 visar att ungefär 500 000 personer känt sig diskriminerade på arbetet under de närmsta 3 månaderna. Undersökningen visar också att runt 300 000 personer under ett år blir sexuellt trakasserade på arbetet. Resultatet från undersökningen visar dessutom att de vanligaste diskrimineringsgrunderna inom arbetslivet är kön, etnisk tillhörighet och ålder (Folkhälsomyndigheten se Diskrimineringsombudsmannen 2023h). Detta visar sig dessutom tydligt i figur 7 som visar att diskriminering i samband med just dessa tre grunder är bland de vanligaste diskrimineringsgrunderna inom arbetslivet. (Diskrimineringsombudsmannen 2023h).



Figur 7. Antal anmälningar om diskriminering till DO inom arbetslivet, uppdelat på diskrimineringsgrunder och sexuella trakasserier, 2015-2022 (Diskrimineringsombudsmannen 2023h).

Mirsky & Schaufelberger (2022) menar på att det dessvärre vissa tillfällen då diskrimineringslagen faller undan, eller hamnar i en sorts gråzon, där det inte är tydligt att situationen bryter mot lagen. Det kan hända att verksamheter inom byggbranschen kräver att anställda kan prata flytande engelska. Frågan är då om personer med engelska som andraspråk, eller som talar med brytning, kan komma att känna sig diskriminerade på grund av detta. Det finns även andra undantag enligt 2. kap 2§ i diskrimineringslagen där diskrimineringsförbudet, beskrivet ovan, inte gäller.

Förbudet hindrar inte

“1. särbehandling som föranleds av en egenskap som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna om, vid beslut om anställning, befordran eller utbildning för befordran, egenskapen på grund av arbetets natur eller det sammanhang där arbetet utförs utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav som har ett berättigat syfte och kravet är lämpligt och nödvändigt för att uppnå syftet,
2. åtgärder som är ett led i strävanden att främja jämställdhet mellan kvinnor och män och som avser annat än löne- eller andra anställningsvillkor,
3. Tillämpning av åldersgränser för rätt till pensions-, efterlevande- eller invaliditetsförmåner i individuella avtal eller kollektivavtal, eller
4. Särbehandling på grund av ålder, om den har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.” (DL).

3.5 Machokulturen

Fackförbundet Byggnads (2019) beskriver hur machokulturen uppenbart är en orsak till den diskriminering som idag sker på arbetsplatsen. Machokulturen beskrivs av Byggnads & Byggcheferna (2024) som en situation där så kallade “machonormer” existerar. Dessa machonormer handlar om osynliga regler gällande hur man bör uttrycka och bete sig och sprider sig ofta omedvetet mellan individer. Normerna kan handla om att vara självständig, vara stark och kunna prestera, vilket i sig inte behöver vara problematiskt. Problematiken uppstår enligt Byggnads & Byggcheferna (2024) när det finns en förväntan att alltid vara på detta sätt. De menar vidare att machokulturen också lever vidare då även kvinnor, för att känna sig accepterade i branschen, ibland tar till sig kulturen (ibid).

Byggnads och Byggcheferna (2024) har för första gången tagit fram ett så kallat machoindex, vilket är en uppskattning av machokulturens förekomst i byggbranschen. För att mäta detta index har machokulturen delats in i fyra kategorier som enligt Byggnads och Byggcheferna sammanfattar machokulturen:

1. Diskriminerande skämt
2. Jobbet i första hand
3. Visa känslor och svaghet
4. Styrka och uthållighet

Diskriminerande skämt är enligt Byggnads och Byggchefernas (2024) mätning det som tydligast märks av de fyra kategorierna och mest förekommande. På en arbetsplats är det självklart viktigt med god stämning och att skämta kan därför vara en viktig faktor för trivsel och gemenskap. När skämt däremot blir på någon annans bekostnad och diskriminerande har de nått sin gräns, vilket svensk lagstiftning tydligt framför. Från Byggnads och Byggchefernas mätning har man kunnat urskilja att de vanligaste tre typerna av skämt handlar om "hur kvinnor är", etnicitet och sexuell läggning (ibid).

"Jobbet i första hand" menar Byggnads och Byggcheferna (2024) handlar om problematiken om att låta människor se till sina önskemål och behov utan negativa konsekvenser. De ifrågasätter exempelvis om det går att vara förälder och samtidigt jobba i byggbranschen. Är det accepterat att plötsligt behöva lämna arbetet och hämta sitt barn på förskolan? Får man vid behov vara ledig utan påföljder för jobbet? Enligt mätningen håller mellan 38-52 procent med om påståendena:

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

Att vara självständig och visa sig tuff och stark är en mansnorm som nog många tänker på gällande machobeteenden. Enligt Byggnads och Byggcheferna (2024) kan det vara svårt att visa känslor och våga vara sårbar i situationer där denna norm finns. De betonar vidare vikten av att kunna be om hjälp för att förbättra kunskapsöverföring, säkerhet och samarbete på arbetsplatsen. De menar på att vissa kanske hellre väljer att vara tyst, än att ställa en fråga eller be om hjälp och riskera uppfattas okunnig (ibid).

Slutligen beskriver Byggnads och Byggcheferna (2024) att risken för arbetsskador och förslitningar naturligt minskar vid god fysik, men att fysisk styrka självfallet inte bör vara ett krav för att på sin arbetsplats bli respekterad. Risken i en machokultur är att människor börjar utmana varandra vem som orkar mest, vilket kan få allvarliga följder för hälsa, säkerhet och välbefinnande. Byggnads och Byggcheferna menar på att en kollega ska respekteras och kunna trivas oavsett fysiska attribut, vilket tyvärr inte är självklart på alla arbetsplatser idag (ibid).

Som slutsats menar Byggnads och Byggcheferna (2024) att det trots arbete och kampanjer under snart 10 års tid har skett en alldeles för liten förändring. Machokulturen lever än idag kvar, i för hög utsträckning. Byggnads och Byggcheferna beskriver ansvaret hos byggföretagens ledningar att prioritera detta arbete för att ändra kulturen och förbättra arbetsmiljön (ibid). Samtidigt menar Byggnads (2019) att macho-beteenden inte är något som nödvändigtvis uppstår på arbetsplatsen, utan något som förekommer redan under yrkesutbildningar. De menar på att även arbetet för att stoppa machokulturen i skolorna behöver förbättras och att det kan behövas hjälp och stöttning från politiker och myndigheter för att ge lärare bättre förutsättningar i detta (ibid).

4 Resultat fallstudie

Resultatdelen består av en dokumentstudie som utreder hur fallföretaget arbetar med mångfald och inkludering samt resultat från enkätundersökning och intervjustudie.

4.1 Dokumentstudie

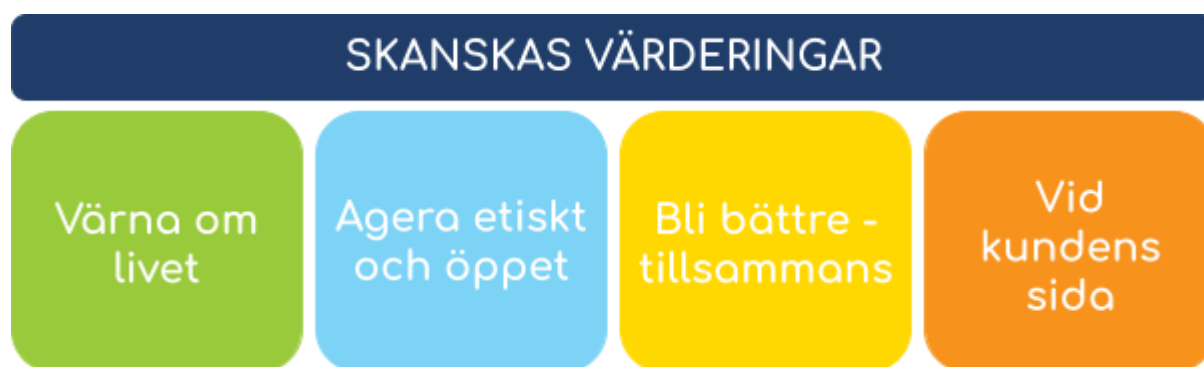
Skanska (2022) har tagit fram en uppförandekod, Code of Conduct, för att enklare navigera mot ett klimat där deras värderingar och övertygelser integreras i det dagliga arbetet. Uppförandekoden beskriver hur alla företag i Skanska-koncernen bör uppträda och agera som medarbetare för att vara i enlighet med Skanskas verksamhet. Den inkluderar interaktionen med medarbetare, kunder och samhällen där Skanska verkar (ibid). Enligt Skanskas Års- och hållbarhetsredovisning (2023b) ses uppförandekoden över och uppdateras regelbundet. Det krävs av företaget att alla nyanställda under sin första anställningsmånad genomför utbildning om Skanskas uppförandekod samt att alla anställda på företaget vartannat år genomför en repetitionsutbildning (ibid).

4.1.1 Skanskas uppförandekod - Code of Conduct

Skanskas uppförandekod inleds med att presentera grunden för uppförandekoden samt vilka som omfattas av denna, beskriver aktuella lagar för verksamheten, beskriver arbetet med rapportering och principen om skydd mot vedergällning samt berättar om vägledning vid beslutsfattande (Skanska 2022).

Skanskas värderingar - Uppförandekodens grund

Skanskas uppförandekod grundar sig fyra värderingar som skildrar hur Skanska (2022a) arbetar och bygger för ett bättre samhälle. Dessa värderingar består av olika övertygelser som styr Skanskas agerande på ett sätt som bidrar till ett ansvarsfullt och hållbart arbetssätt med en hög etisk nivå (ibid).



Figur 8. Skanskas värderingar (Skanska 2022a).

Skanska (2022b) värderar ett säkert arbete, både för människor och för miljön. Genom att främja människors hälsa och välbefinnande samt arbeta med gröna lösningar med minsta möjliga klimatpåverkan arbetar Skanska (2022a) för hög säkerhet och god hållbarhet.

Skanska (u.å. a) arbetar aktivt för att nå ett fossilfritt samhälle tillsammans med kunder, leverantörer och samarbetspartners. Skanskas arbetsmiljöpolicy värnar dessutom om medarbetarnas hälsa och säkerhet för att alla ska känna sig trygga och må bra på jobbet (Skanska 2022a).

Att agera etiskt och öppet är viktigt för Skanska (2022a) för att kunna skapa en hög nivå av integritet och transparens. Att följa den uppförandekod som finns är en självklarhet där det strävas efter ett inkluderande och jämställt arbetsklimat (ibid). Skanska (2022c) har nolltolerans mot korruption, mutor och annat oetiskt agerande. Med strävan om ett arbetsklimat där det känns accepterat att diskutera, reagera och agera hoppas Skanska kunna undvika etiska överträdelser helt och hållet. För att lättare bli uppmärksammade om eventuella etiska övertramp är både anställda och leverantörer skyldiga att rapportera vid misstanke om etiskt övertramp. Detta kan göras på olika sätt och går också att göra anonymt (ibid).

Skanska (2022a) arbetar för att ständigt utvecklas i sitt arbete där skanskas kunder, samarbetspartner och samhällen de verkar i alla spelar en roll i Skanskas team. Med hjälp av mångfald och en inkluderande arbetskultur har Skanska som mål att leverera bästa tänkbara lösning. Enligt Skanska blir vi bättre - tillsammans (ibid). Därför är det viktigt för Skanska (2023a) att förstå sina kunder och vara nytänkande. Med en inkluderande arbetskultur och arbetsplats bör kunskap delas där olika erfarenheter och perspektiv tas till vara.

Avslutningsvis menar Skanska (2022a) att kunden är en essentiell del för att bli ett framgångsrikt företag. Genom att sätta sig in kundens behov och arbeta vid kundens sida arbetar Skanska för att förvandla vision till verklighet.

Skanskas åtagande på arbetsplatsen

Skanska (2022a) delar in sitt åtagande på arbetsplatsen där de två fetmarkerade är av vikt att beskriva för denna studie.

- Hälsa, säkerhet och välbefinnande
- **Rättvisa arbetsvillkor**
- **Mångfald och inkludering**
- Personlig utveckling
- Skydd av personuppgifter (dataskydd)
- Företagets tillgångar
- Sekretess

Skanska (2022a) beskriver rättvisa arbetsvillkor vilket menar att alla anställda ska ersättas för sitt arbete och även behandlas på ett rättvist sätt som är i enlighet med rättigheter i anställningen. De anställdas arbetsklimat ska vara goda och följa mänskliga rättigheter och standarder Skanska följer. Detta gäller även för arbetstagare i Skanskas leverantörskedja. Skanskas principer beskriver bland annat nolltolerans mot barnarbete, tvångsarbete och ofrivilligt arbete samt arbete som minimerar anställdas frihet och rörlighet. De beskriver

kunskapen om särskilda behov hos anställda under 18 år och hur de värnar om deras välmående. Skanska ser till att arbetstider, löner och andra anställningsvillkor är i enlighet med nationell och lokal lagstiftning och ser till att anställda känner att deras rättigheter respekteras genom att föra dialog (ibid).

Principer gällande mångfald och inkludering antyder Skanska (2022a) handlar om att respektera alla individer för att kunna arbeta i ett arbetslag och miljö där kommunikationen kan vara öppen, rak och respektfull. Enligt Skanska är tron om att en inkluderande arbetsplats, med hög mångfald, ger bättre lösningsförslag till kunden stor. Trots individers olikheter bör alla behandlas lika och aldrig diskrimineras i samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Skanska tolererar varken diskriminering, trakasserier eller sexuellt ofredande. Anställda bör dessutom ha lika möjligheter till sysselsättning gällande anställningsförhållandet, däribland utbildning, befordran och andra arbets- och anställningsvillkor (ibid).

4.1.2 Skanskas arbete med mångfald och inkludering - konkreta exempel

Till hjälp med arbetet för ett mer mångfaldigt och inkluderande arbetsklimat har Skanska (2023c) valt fem fokusområden:

- Arbeta med chefers medvetenhet, kompetens och ägandeskap
- Öka attraktionen och kunna rekrytera från en stor heterogen talangpool
- Arbeta för en långsiktigt inkluderande arbetskultur
- Utveckla och främja en heterogen talangpool
- Samordna mångfald och inkludering i affärserbjudandet

För att konkretisera detta arbete har Skanska (2024a) sedan 2000 ett affärsnätverk för kvinnor, Aks. Syftet med nätverket var att skapa möjlighet till professionell utveckling för kvinnor i en mansdominerad bransch. Genom att lyfta fram kvinnliga förebilder menar Skanska på att företaget blir mer attraktivt och förklarar vikten att lyfta kvinnor till mansdominerade roller och chefspositioner. Terese Lindblad, ordförande för Aks, beskriver hur Skanska under de senare åren lyckats med en viktig förflyttning men att arbetet är långt ifrån klart (ibid).

2019 beskriver Skanska (2023d) att regionledningen för Skanska Hus Sydost bestämde sig för att HBTQ-certifiera sin verksamhet vilken senare omcertifierats till en HBTQI-certifiering av RFSL. Certifieringen består av bland annat utbildningar om minoritetsgrupper, arbetsmiljö och normer. Med certifieringen vill man även systematisera inkluderingsarbetet som vägleder företaget till en konkret och förbättrad handlingsplan (ibid). HBTQI-certifieringens mål beskrivs av RFSL (u.å.) vara en arbetsplats där samtliga anställda ökat sina kunskaper om hbtqi, normer och hbtqi-personers livsvillkor. De anställda ska dessutom tydligare förstå ett inkluderande bemötande och organisationen ska ha påbörjat en förändring för ett mer inkluderande arbetsklimat (ibid). Skanska (2021a) berättar även sitt samarbete med WorldPride där man arbetat med utbildningar för att lyfta negativa beteenden och hur detta kan påverka personer som inte tillhör normen.

Som kort nämnt i tidigare avsnitt har Skanska (2022a) ett arbetssätt för att hantera eventuella etiska övertramp. Skulle man som anställd vara med om eller misstänka att företagets uppförandekod inte följs är man skyldig att rapportera detta. Detta kan göras både via dialog med sin närmaste chef, HR-avdelningen eller juridiska avdelningen eller till företagets Code of Conduct Hotline. Denna hotline nås både via telefon och online där man får lov att vara anonym (ibid).

Skanska (2021b) arbetar vidare proaktivt för att på alla nivåer i verksamheten identifiera potentiella risker och möjligheter. Riskhanteringen utgörs av Skanskas Enterprise Risk Management Policy där verksamhetsriskerna är indelade i fyra olika kategorier och redovisas i figur 9 nedan. Syftet med denna policy är att företaget så effektivt och systematiskt ska kunna hantera risker där företagets mål och ambitioner prioriteras rätt (ibid).

Strategiska risker	Operationella risker	Finansiella risker	Regulatoriska risker
<p>Beskrivning</p> <p>Avser Skanskas löfte, långsiktiga mål och strategi</p>	<p>Beskrivning</p> <p>Hot mot genomförande av vår affärsplan, övriga kortsiktiga mål och ambitioner, eller en effektiv resursanvändning</p>	<p>Beskrivning</p> <p>Hot mot Skanskas finansiella ställning eller tillgångar</p>	<p>Beskrivning</p> <p>Avser efterlevnad och tillämpning av lagstiftning, externa föreskrifter och interna regelverk</p>
<p>Riskområden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Marknader • Klimatförändringar • Pandemi • Våra värderingar • Varumärke • Medarbetare • Ledarskap 	<p>Riskområden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Val av projekt och investeringar • Anbud och utveckling • Produktion • Risker i leverantörskedjan • Arbetsmiljöincidenter • Miljöincidenter • Resurseffektivitet • IT-haveri/dataintrång 	<p>Riskområden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Makroekonomi och marknadsrisk • Finansiering • Likviditets- och refinansieringsrisk • Finansiell kreditrisk • Ränterisk och valutarisk 	<p>Riskområden</p> <ul style="list-style-type: none"> • Regelverk och lagstiftning • Interna regelverk • Etik • Mänskliga rättigheter i leverantörskedjan

Figur 9. Skanskas Enterprise Risk Management Policy (Skanska 2021b).

Tack vare Microsoft beskriver Skanska (2023e) om en översättningsapp, Translator, som på över 70 språk kan förenkla kommunikationen för personer med funktionsvariationer eller som talar ett annat språk. Man har testat denna app på ett specifikt projekt och man hoppas i nästa steg kunna testa appen i byggprojekt där digitaliseringen inte kommit lika långt och behovet finns för personer med exempelvis dyslexi eller nedsatt hörsel.

Avslutningsvis är Skanskas lärlingsprogram för kvinnor ett initiativ för att locka fler kvinnor till företaget. Detta är en möjlighet där kvinnor under sin lärlingstid får både praktisk erfarenhet och teoretiska studier utan någon form av tidigare erfarenhet och efter drygt fyra år få ett yrkesbevis som snickare eller anläggare (Skanska u.å. b).

4.3 Enkätundersökning

Kommande avsnitt redovisar resultaten från enkätundersökningen. De 115 respondenterna består av anställda runtom i Skanskas södra region och innefattar både tjänstemän och yrkesarbetare. Enkätens 19 frågor är uppdelade i tre avsnitt:

- Diskriminering på arbetsplatsen
- Inkludering på arbetsplatsen
- Mångfald på arbetsplatsen

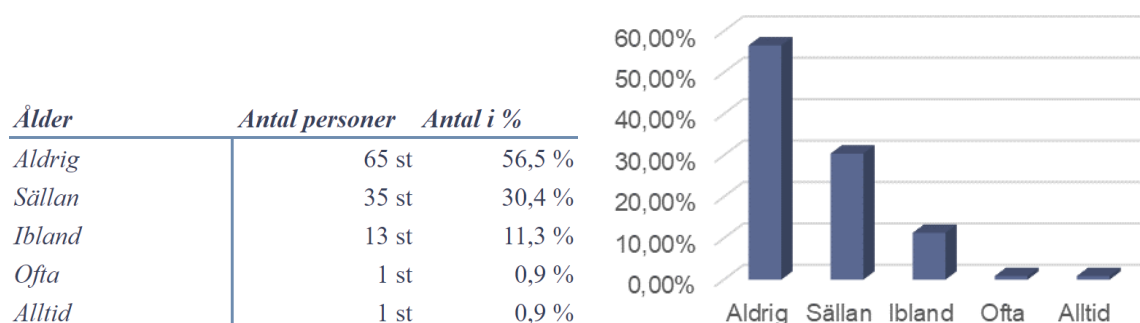
De två första avsnitten består av både kryssvalsfrågor och fritextfrågor medan sista avsnittet endast består av kryssvalsfrågor. Det första avsnittet har syfte att undersöka hur och om respondenterna upplever diskriminering i samband med de valda diskrimineringsgrunderna. Det andra avsnittet undersöker hur respondenterna ser på inkluderingen på arbetsplatsen. Det tredje och sista avsnittet utreder den faktiska mångfalden på arbetsplatsen. Detta avsnitt finns med i syfte att eventuellt kunna se mönster bland respondenternas svar beroende på ålder, kön, könsidentitet- eller uttryck, etnicitet och sexuell läggning. Enkäten informerar däremot tydligt att svaren inte kan kopplas till enskild individ och endast ställs i undersökningssyfte. Dessa frågor valdes även att ställas sist för att ge respondenterna möjlighet att förstå syftet med enkäten bättre först. Enkäten finns tillgänglig i bilaga 1.

4.3.1 Diskriminering på arbetsplatsen

Inledningsvis fick respondenterna svara på fråga 1:

Hur ofta upplever du diskriminerande uttryck, ord eller handlingar på arbetsplatsen gällande personers ålder, kön, könsidentitet- eller uttryck, etnicitet och sexuell läggning?

Resultaten från fråga 1 har delats upp i fem olika figurer för att kunna urskilja resultatet tydligare. Respondenterna fick på fråga 2 även svara på om diskrimineringen gäller en själv, andra eller båda. Därefter fick respondenterna i fråga 3 möjlighet att ge exempel på tillfällen då de antingen själva upplevt diskriminering eller sett/hört andra bli utsatta för diskriminering. Några av svaren redovisas under respektive diskrimineringsgrund.



Figur 10. Svar på fråga: *Hur ofta upplever du att det förekommer diskriminerande uttryck/ord/handlingar på din arbetsplats i samband med personers ålder?*

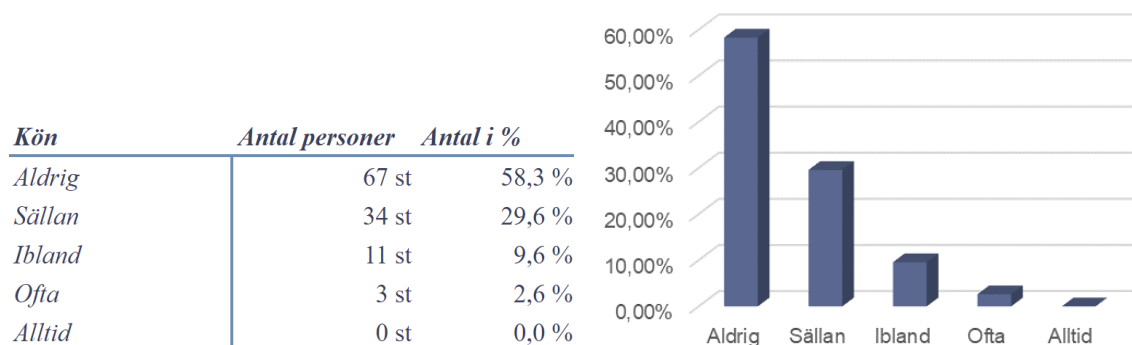
Figur 10 visar att majoriteten, 56,5 procent, aldrig upplever diskriminering i samband med personers ålder medan 30,4 och 11,3 procent upplever det sällan eller ibland. Bland de som svarat *Ibland* är majoriteten i åldersspannet 30-39 år gamla och upplever att både de själva och kollegor ibland blir utsatta för diskriminering i samband med ålder.

“När man var lärling kunde man ibland bli lite förbisedd på grund av sin låga ålder.”

“Jag kunde tidigt i karriären känna mig utsatt för diskriminering beträffande ålder”

“Fåtal gånger där unga medarbetare blir påmind om deras ålder förknippat med kunskap.”

“Skämtar om att äldre personer börjar bli gaggiga och att yngre inte förstår bättre.”

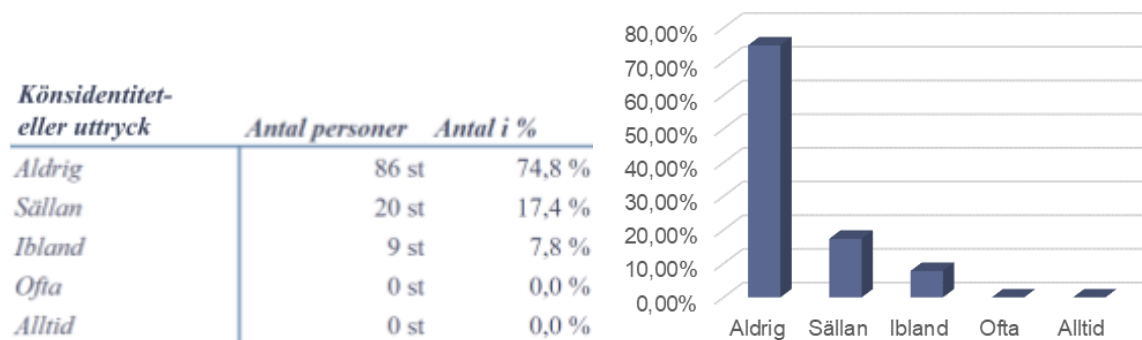


Figur 11. Svar på fråga: Hur ofta upplever du att det förekommer diskriminerande uttryck/ord/handlingar på din arbetsplats i samband med personers kön?.

Från figur 11 ser man att majoriteten, 58,3 procent, aldrig upplever diskriminering i samband med personers kön. 29,6 procent upplever att denna form av diskriminering sällan sker och 9,6 procent menar på att det sker ibland. De som svarat *Ibland* består till största del av män som anser att andra blir utsatta av denna form av diskriminering. Endast 2,6 procent upplever att diskriminering ofta sker i samband med personers kön.

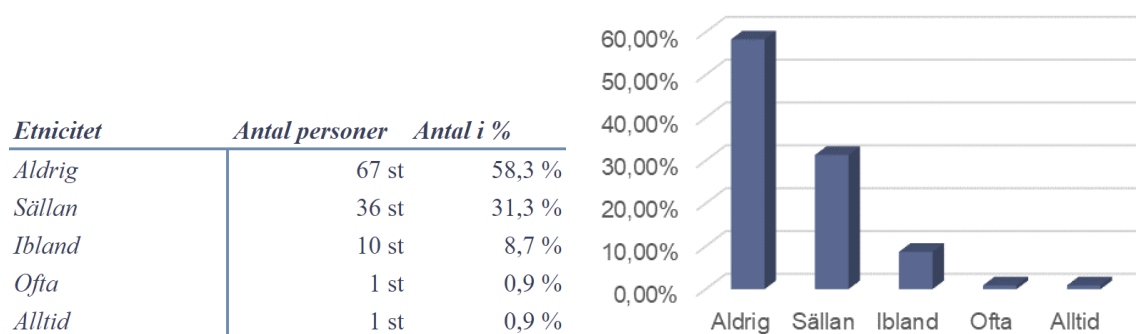
“Fått retsamt beröm om hur duktig jag är för att jag kan använda skyffel trots att jag är kvinna.”

“Skämtar om kvinnor med nedvärderande ton.”



Figur 12. Svar på fråga: Hur ofta upplever du att det förekommer diskriminerande uttryck/ord/handlingar på din arbetsplats i samband med personers könsidentitet- eller uttryck?.

Utifrån figur 12 kan man se en uppenbar majoritet, 74,8 procent, som aldrig upplever diskriminering i samband med personers könsidentitet- eller uttryck. Bland resterande respondenter är det 17,4 respektive 7,8 procent som anser att denna form av diskriminering sker sällan och ibland.



Figur 13. Svar på fråga: Hur ofta upplever du att det förekommer diskriminerande uttryck/ord/handlingar på din arbetsplats i samband med personers etnicitet?.

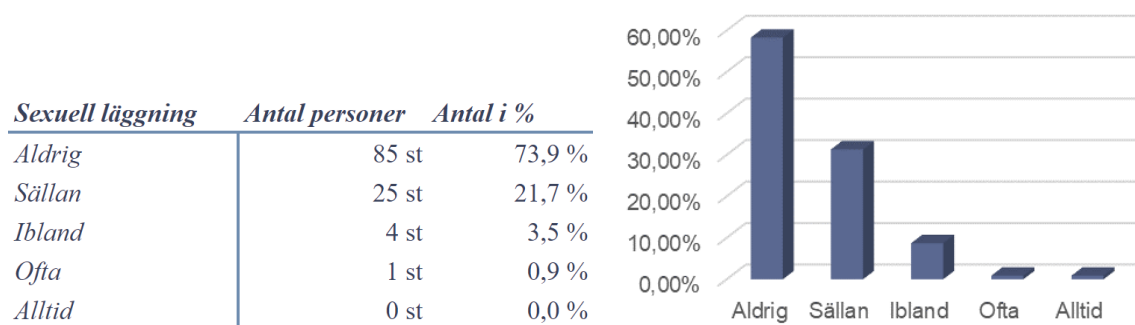
Enligt figur 13 ovan anser majoriteten, 58,3 procent, att de aldrig upplevt diskriminering med avseende på en persons etnicitet medan 31,3 och 8,7 procent upplever att det sker sällan eller ibland. Samtliga som svarat *Ibland* är födda i Sverige och menar på att det är andra som blir utsatta för diskrimineringen.

“I en byggbod i samband med politiskt val där jag upplevde uttryck som är kränkande angående etnicitet.”

“Någon hävdade att alla polacker var tjuvar.”

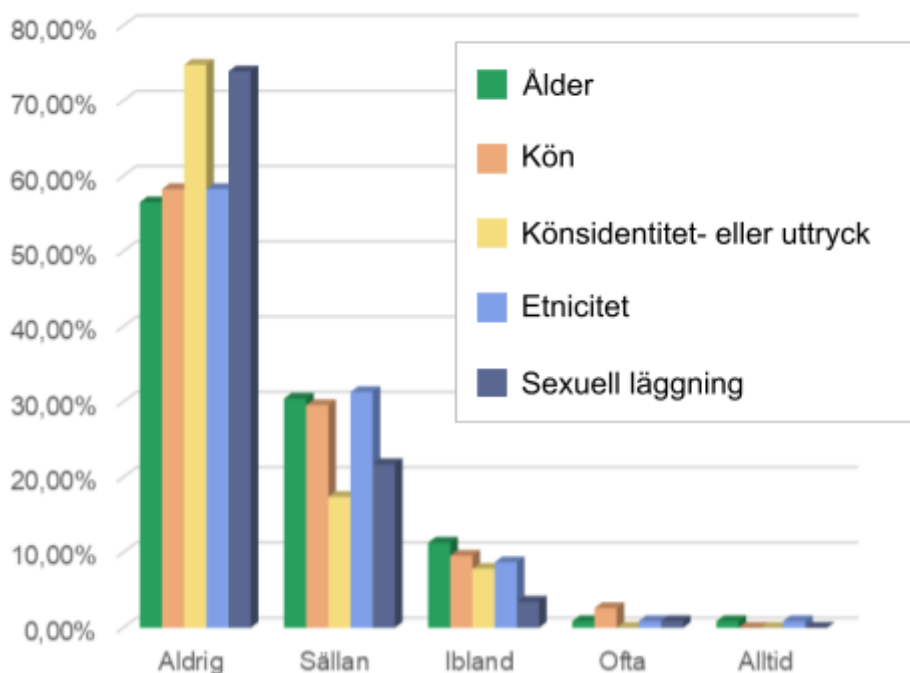
“Jag har hört skällsord för att beskriva en mörk person, men oftast är det inte riktat till specifik individ.”

“Tog ställning en gång när en person sa n-boll istället för chokladboll. Av någon anledning var det jättekul att jag sa emot och blev då själv kallad för “n-ordet” trots att jag inte alls har mörka drag.”



Figur 14. Svar på fråga: Hur ofta upplever du att det förekommer diskriminerande uttryck/ord/handlingar på din arbetsplats i samband med personers sexuella läggning?.

Slutligen visar figur 14 att en betydande majoritet på 73,9 procent aldrig upplever diskriminering i samband med en persons sexuella läggning. 21,7 procent upplever att det sällan sker och en liten andel på 3,5 procent upplever att det sker ibland. Det är främst heterosexuella personer som svarat att de *Ibland* upplever att andra blir utsatta för denna form av diskriminering.

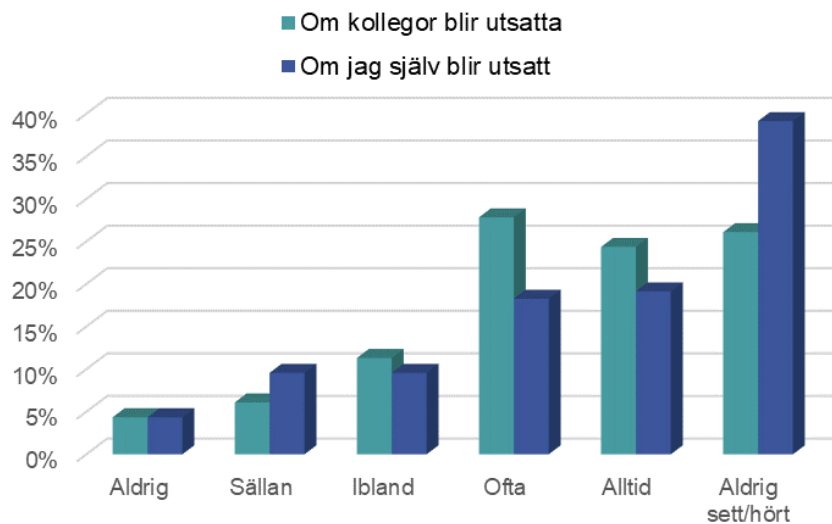


Figur 15. Sammanställning av fråga 1.

Vid en sammanställning av resultatet i figur 15 är det tydligt att majoriteten aldrig upplever diskriminering avseende någon av de studerade diskrimineringsgrunderna.

Avslutningsvis för fråga 1-3 beskriver respondenterna upprepande gånger att ord, uttryck och handlingar som kan uppfattas diskriminerande ofta är på en skämtsam nivå och att arbetsledare är duktiga på att förstå när jargongen nått sin gräns.

Fråga 4 och 5 utreder hur ofta respondenterna agerar om man hör eller ser diskriminering ske på arbetsplatsen och själv blir utsatt för diskriminering.

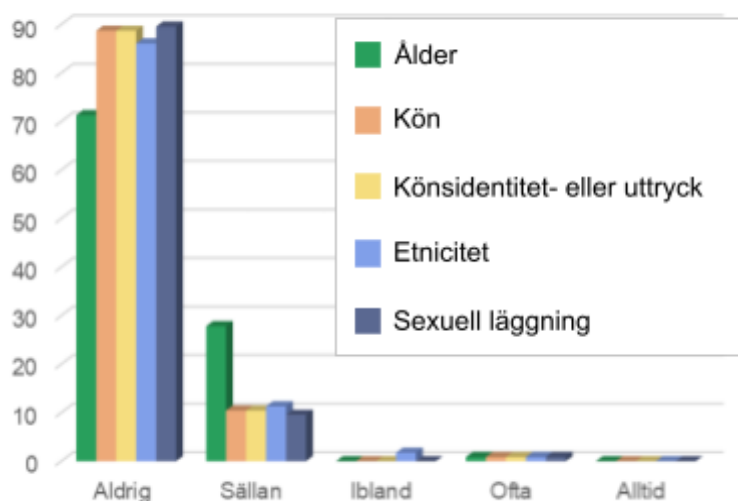


Figur 16. Hur ofta agerar du om du hör/ser en kollega utsättas för diskriminering och hur ofta agerar du om du själv blir utsatt för diskriminering?

Från figur 16 går det att urskilja att fler personer agerar om de hör eller ser andra bli utsatta för diskriminering än när de själva blir utsatta. En stor andel menar dock på att de varken hört eller sett någon bli diskriminerad eller själva blivit det. En betydande del av svaren visar också att många ofta eller alltid agerar vare sig en kollega eller en själv blir utsatt för diskriminering.

Avslutande för avsnittet om diskriminering fick respondenterna svara på fråga 6:

Händer det att du själv agerar på ett sätt som kan uppfattas diskriminerande i samband med personers ålder, kön, könsidentitet- eller uttryck, etnicitet eller sexuella läggning?



Figur 17. Händer det att du själv agerar på sätt som kan uppfattas diskriminerande?

De allra flesta menar på att de aldrig agerar på diskriminerande sätt avseende någon av de studerade diskrimineringsgrunderna. Knappt 30 procent svarar att de sällan kan uttrycka sig eller agera på sätt som kan uppfattas diskriminerande i samband med personers ålder. För resterande diskrimineringsgrunder menar runt 10 procent att de sällan agerar på sätt som uppfattas kränkande.

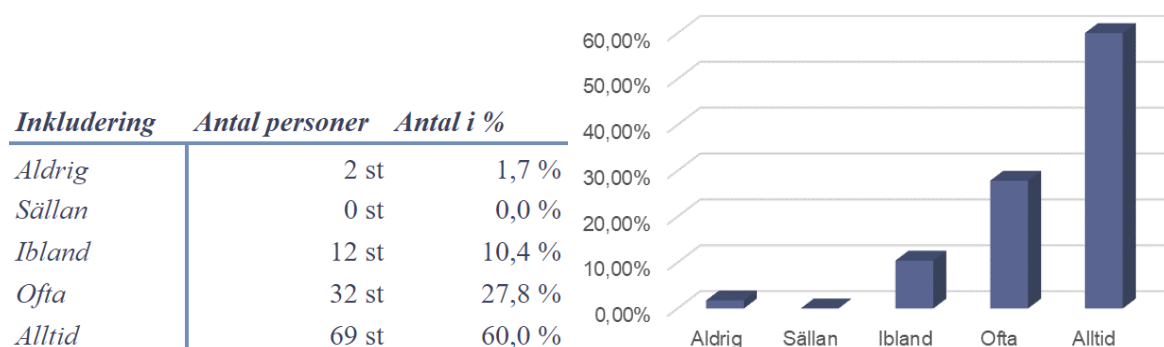
Avslutande för avsnittet får respondenterna tillfälle att svara på vad de möjligen tror sina diskriminerande handlingar kan bero på. Majoriteten svarar att sitt agerande är på en skämtsam nivå vilket ibland kan missuppfattas. Det beskrivs hur gränsen mellan vad som är acceptabelt att skämta om och inte kan vara otydlig och individuell vilket leder till att skämtsamma uttryck och handlingar ibland landar fel.

4.3.2 Inkludering på arbetsplatsen

Nästa avsnitt handlar om respondenternas uppfattning om inkludering på arbetsplatsen. Först ställs fråga 8:

Hur ofta känner du dig inkluderad på din arbetsplats?

Respondenterna fick även i fråga 9 och 10 ge exempel på tillfällena de känner och inte känner sig inkluderade.



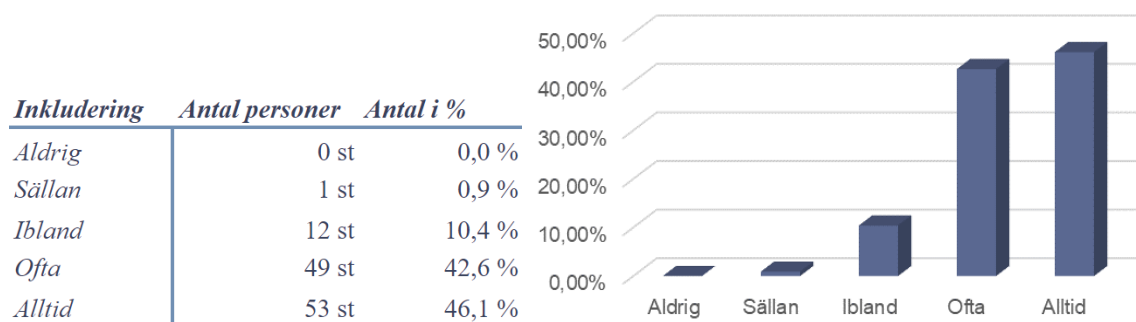
Figur 18. *Hur ofta känner du dig inkluderad på din arbetsplats?*

De allra flesta, 60 och 27,8 procent, känner sig alltid eller ofta inkluderade på sin arbetsplats. Respondenterna beskriver hur alla sitter och äter tillsammans, hur man blir tillfrågad i diskussioner samt att det ofta är en öppen dialog mellan kollegor där alla får komma till tals. Flertalet gånger förklaras det även att man har gemensamma aktiviteter utanför arbetstid och att det finns en gemenskap med mycket skoj och omtänksamhet. Ingen respondent har valt att beskriva tillfällena då de inte känner sig inkluderade på arbetsplatsen.

Fråga 11 lyder:

Hur ofta agerar du för att andra ska känna sig inkluderade på arbetsplatsen?

Respondenterna fick även i fråga 12 möjlighet att ge exempel på vilka sätt de får andra att känna sig inkluderade.



Figur 19. Hur ofta agerar du för att andra ska känna sig inkluderade?

Övervägande majoritet, 46,1 och 42,6 procent, svarar att de alltid eller ofta agerar för att andra ska känna sig inkluderade på arbetsplatsen. Respondenterna beskriver vikten av att låta alla komma till tals, att alltid hälsa och bjuda med när man ska gå på frukost eller lunch och att komma ihåg att checka läget med sina kollegor. Personer beskriver även hur man försöker inkludera så många som möjligt vid planering för arbeten och försöker få alla att vara delaktiga.

Vidare ställs fråga 13:

Känner du att din insats är viktig och betydande för ett inkluderande arbetsklimat?

Hela 95 procent av respondenterna svarade att de finner sin insats viktigt och betydande för ett inkluderande arbetsklimat. Några få beskriver dock att det inte alltid är lätt att göra en betydande insats i den position man har.

Avslutningsvis får respondenterna möjlighet att beskriva hur man som individ kan främja mångfald och inkludering på arbetsplatsen. Många svar beskriver att man för ett inkluderande klimat alltid bör ha ett öppet sinne för nya tankar och åsikter, att man ska hjälpa och inkludera varandra både i arbetsuppgifter och samtal och att man alltid ser till att låta alla komma till tals. De beskriver även vikten att vara ett gott föredöme och våga diskutera ämnen som kan vara känsliga samt stå upp för andra. För att främja mångfald beskriver många att arbetet är utanför deras makt och att företaget behöver rekrytera från en bredare grupp människor vilket andra poängterar är en stor svårighet på grund av branschens attraktionskraft.

4.3.3 Mångfalden på arbetsplatsen

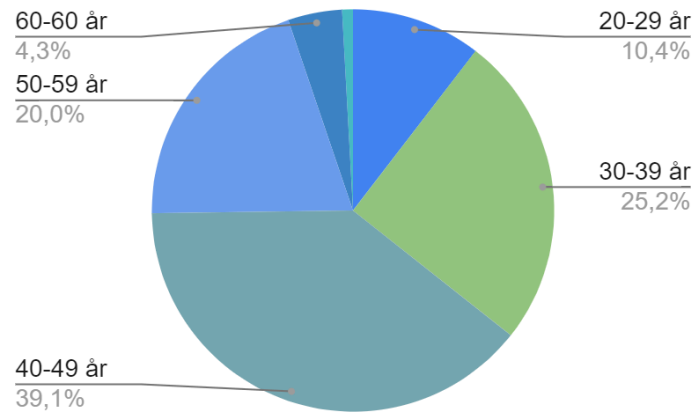
Avslutningsvis får respondenterna svara på fem frågor om sig själva:

Arbetar du som tjänsteman eller yrkesarbetare?

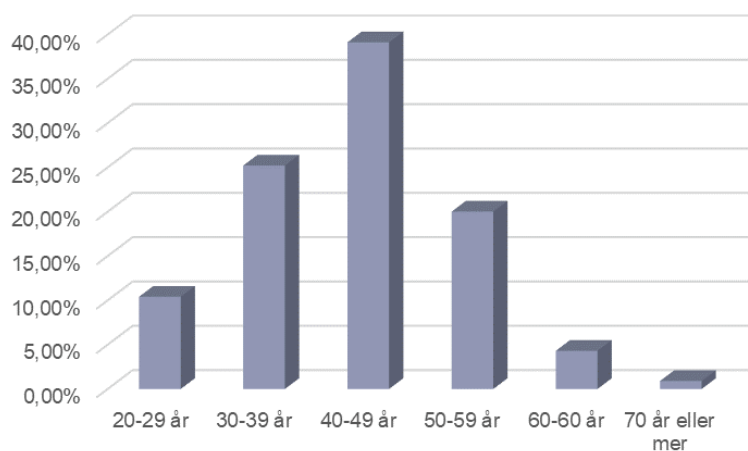
Vilken är din ålder?

*Är du född i Sverige, inom Europa eller utanför Europa?
 Vilket kön identifierar du dig som?
 Vad har du för sexuell läggning?*

Bland de 115 respondenterna är 33 procent yrkesarbetare och 67 procent tjänstemän. Nedan redovisas fördelningen i ålder, ursprung, könsfördelning och sexuell läggning bland respondenterna. Både total fördelning och uppdelning mellan yrkesarbetare och tjänstemän redovisas.



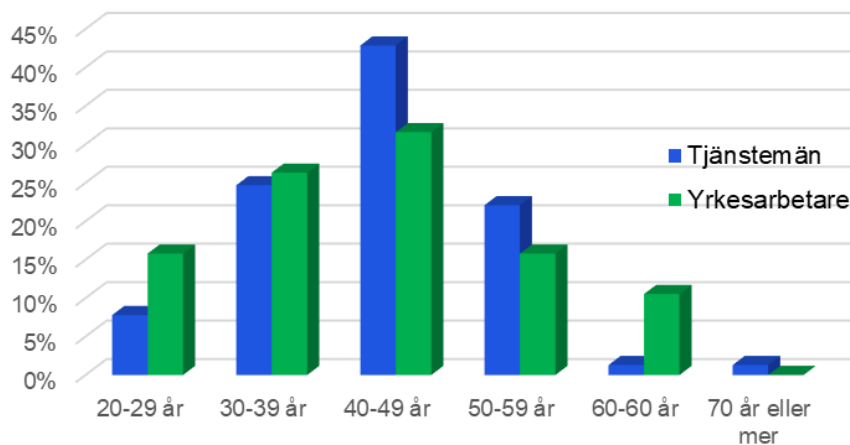
Figur 20. Åldersfördelning, totalt sett cirkeldiagram.



Figur 21. Åldersfördelning, totalt sett stapeldiagram.

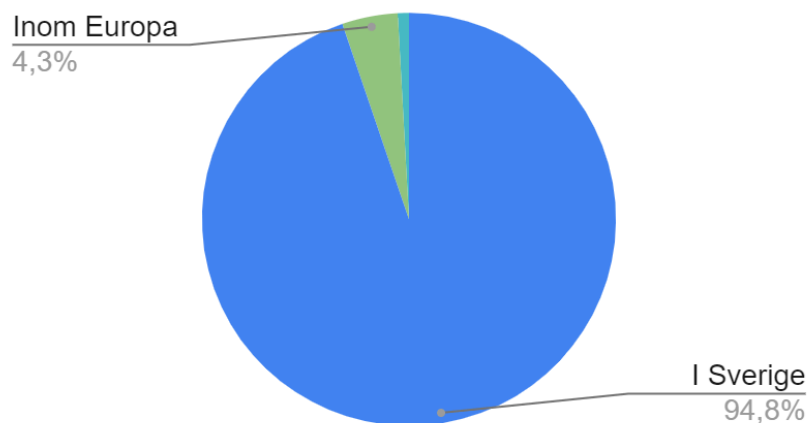
Från figur 20 och 21 ovan ser man att åldersfördelningen på ett ungefär följer en normalfördelning. Majoriteten av de anställda är i åldersspannet 40-49 år men har även en

hyfsat stor andel anställda i åldersspannen 30-39 år och 50-59 år.

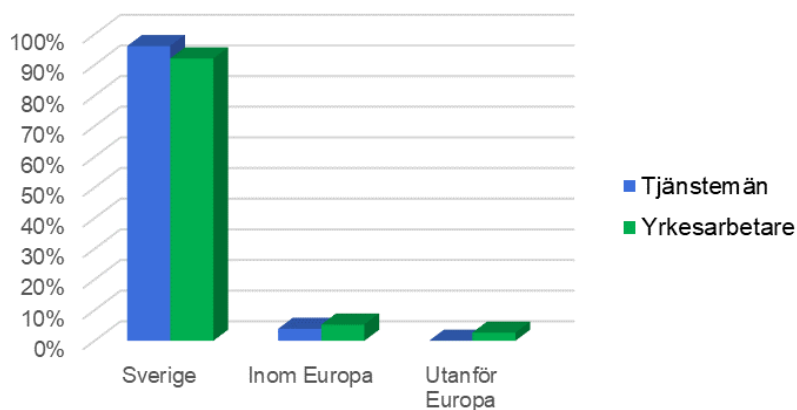


Figur 22. Åldersfördelning, uppdelat tjänstemän och yrkesarbetare.

Delar man upp resultatet mellan yrkesarbetare och tjänstemän ser man i figur 22 ovan att fördelningarna båda någorlunda följer en normalfördelning. Man ser däremot att yrkesarbetarsidan har en större spridning bland åldrarna jämfört med tjänstemannansidan.

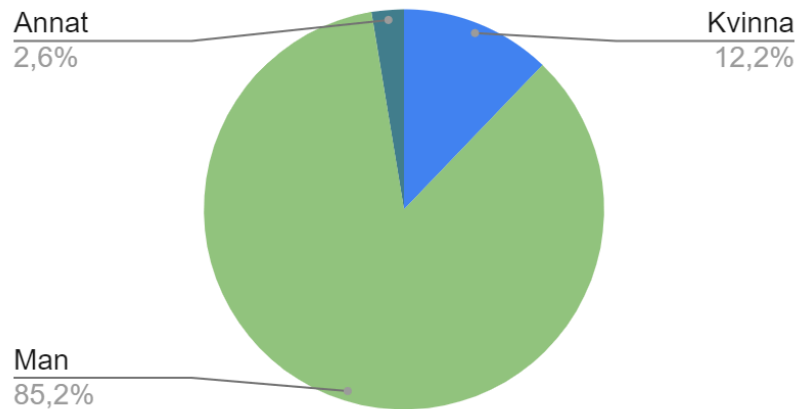


Figur 23. Ursprungsfördelning, totalt sett.

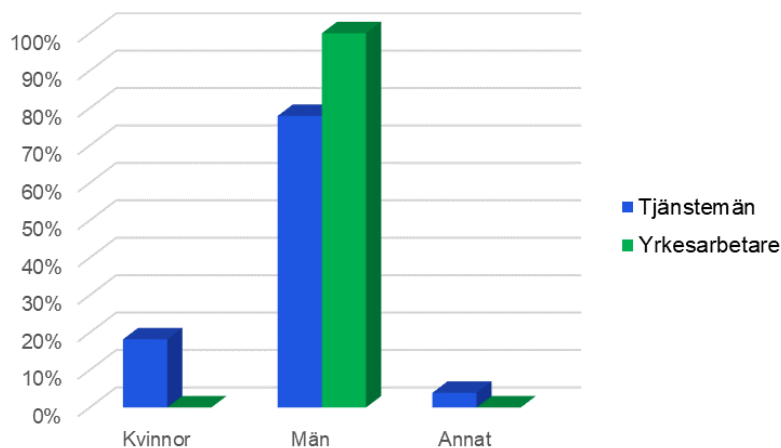


Figur 24. Ursprungsfördelning, uppdelat tjänstemän och yrkesarbetare.

Mångfalden gällande etnicitet är nästintill obefintlig, vilket redovisas i figur 23 och 24 ovan. Hela 94,8 procent av respondenterna är födda i Sverige medan 4,3 procent är födda i Europa. Mindre än 1 procent har sitt ursprung utanför Europa. Jämförelse mellan tjänstemän och yrkesarbetare ser fördelningen ungefär densamma ut.



Figur 25. Könsfördelning, totalt sett.



Figur 26. Könsfördelning, uppdelat tjänstemän och yrkesarbetare.

Vidare blir det tydligt att könsfördelningen inte är speciellt stor. Totalt sett finns det 85,2 procent män, 12,2 procent kvinnor och 2,6 procent som identifierar sig som annat eller valt att inte svara. Vid uppdelning mellan tjänstemän visar enkäten att yrkesarbetarsidan är helt bestående av män. Detta är relativt representabelt för de knappt 20 procent kvinnor som totalt sett finns på undersökt arbetsplats.



Figur 27. *Fördelning sexuell läggning, totalt sett.*

Avslutningsvis är fördelningen gällande sexuell läggning väldigt homogen där 95,7 procent av respondenterna har sexuell läggning hetero medan resterande 4,3 procent valt att inte svara på frågan.

Sammanfattningsvis är det värt att nämna vid studerande av enkätsvaren att majoriteten av respondenterna, nästan 80 procent, är heterosexuella män med svenskt ursprung.

4.4 Intervjustudie

Intervjustudien utgår från semikonstruerade intervjuer vilket innebär att det fanns förberedda utgångsfrågor med plats för följdfrågor beroende på vart diskussionen mellan intervjuaren och respondenten ledde. I intervjun medverkade fyra anställda från Skanska Väg & Anläggning Syd. De intervjuade bestod av distriktets regionchef, HR business partner och två projektchefer i regionen. Först fick respondenten berätta lite om position och arbetsuppgifter på företaget, vilket presenteras i metodavsnittet av detta arbete. Därefter delades intervjun in i tre olika delar: mångfald och inkludering på arbetsplatsen idag, problematiken kring branschens attraktionskraft och hur företaget arbetar för att uppnå sina mål gällande mångfald och inkludering. Utgångsfrågorna finns att läsa i bilaga två.

4.4.1 Mångfald och inkludering på arbetsplatsen idag

Inledningsvis berättar de medverkande om sin syn på mångfald och inkludering på arbetsplatsen idag.

Samtliga medverkande beskriver att arbetsklimatet överlag är bra i många lägen. “Det är därför jag är här” beskriver en, “Det är ofta värderingsdrivna människor som söker sig hit, andra brukar inte bli så långvariga” berättar en annan. Tack vare att företaget är så pass stort som det är beskriver en medverkande att verksamheten är betydligt mer strukturerad än andra mindre företag. Företaget har en uppförandekod, Code of Conduct, som tydligt informerar alla nyanställda om vad som gäller på arbetsplatsen. Man kan alltså få tycka och tänka som man vill men att det finns en gräns i hur man uttrycker sig och på så sätt respekterar varandra, avslutar den medverkande.

De medverkande beskriver vidare hur man såklart ständigt kan förbättra arbetsklimatet. De menar att man ibland kan märka en skillnad på klimatet på kontoret och ute på arbetsplatsen där man är närmre projektet. Man kan ibland märka att en viss jargong fortfarande lever kvar, som man vill få bort. De medverkande beskriver däremot att det märks en tydlig förbättring från förr och att jargongen idag inte är lika hård som förr. HR business partner beskriver att det märks en skillnad på yrkesarbetsresidan allt mer. Kulturen förr där ingen pratade om känslor och visade sig sårbara är på väg bort och numera vågar fler vara öppna. En av projektcheferna nämner dessutom hur många yrkesarbetare uppskattar när det finns kvinnliga anställda med eftersom jargongen blir lugnare och det hårda snacket minskar. Regionchefen beskriver slutligen att god trivsel är något som idag värdesätts lika mycket som att vara ett presterande företag vilket inte alltid verkar ha varit lika självklart.

De medverkande är alla överens om att mångfalden på arbetsplatsen är bristande, både bland tjänstemännen och yrkesarbetarna. Stort fokus i nuläget verkar enligt de medverkande handla om att kvinnor är en minoritet på arbetsplatsen. De beskriver hur attraktionskraften till branschen är mindre för kvinnor men att det kan vara lättare att rekrytera kvinnor och tjejer till tjänstemannansidan. De menar på att utbudet är större på högskolor och universitet än på yrkesprogrammen. Kvinnor är dock fortfarande i minoritet även på tjänstemannansidan vilket enligt de medverkande märks, speciellt hos ledningsgruppen. I och med att företaget gärna växer underifrån och rekryterar internt tar det enligt de medverkande tid innan det finns lämpliga kandidater till ledningspositioner. Det anses dessutom svårt att rekrytera till ledningspositioner externt på grund av ett bristande utbud. Det beskrivs ändå upprepade gånger att olika sorters förebilder på olika nivåer är något väldigt viktigt för en ökad blandning. Det är därför synd att det idag finns få kvinnliga förebilder som kan inspirera och leda andra. En respondent förklarar även att det händer att kvinnliga medarbetare på tjänstemannansidan väljer att efter några år på företaget avsluta sin tjänst och byter företag. Detta är något som försvårar arbetet att lyfta kvinnliga medarbetare ytterligare. Mångfalden är även bristande i etnicitet, vilket enligt en kan bero på att mångfalden brister bland dem som attraheras till yrket. "Mångfalden är idag större inne i städerna, vilket kanske inte är vår största rekryteringskälla till ett yrke som många uppfattar som slitsamt och smutsigt".

Mångfaldsarbetet beskrivs avslutningsvis som något företaget idag tar på stort allvar och som man anser ger högt mervärde. De är medvetna om att en bristande mångfald kan komma att ge negativa effekter. "Att spegla samhället och spegla kunderna finns det ett värde i. Lyckas vi inte med detta kommer vi att gå miste om framtida projekt" beskriver en.

4.4.2 Problematiken kring branschens attraktionskraft

Vidare diskuteras problematiken kring branschens attraktionskraft.

Attraktionskraften och rekryteringspotentialen till tjänstemannansidan ser generellt bättre ut än yrkesarbetsresidan. Att rekrytera från yrkesprogrammen beskrivs av de medverkande som något svårt idag då antalet elever minskat på senare tid. "Många lockas inte av ett arbete som

är smutsigt och tungt, när man då dessutom ser trender om arbetsskador blir inte saken bättre” beskriver en. Attraktionskraften beskrivs som definitivt problem och att man behöver arbeta med hur man gör reklam för sitt företag för att locka fler. Flera beskriver vidare att många missar anläggningsbranschens faktiska bredd och att en stor del av branschen inte visas. De menar att branschen inte bara handlar om att lägga avlopp, det handlar faktiskt om allt runtomkring själva husbygget. “Se dig omkring - järnvägen, parkeringen, planteringarna, vägarna - vi gör allt det där” berättar en. Anläggningsbranschen är mycket bredare än många tror, vilket de medverkande poängterar är viktigt att förmedla för att öka attraktionskraften till anläggningsbranschen. En respondent beskriver även den stora utvecklingen som skett inom automatiseringen och digitaliseringen gör yrket mindre smutsigt och tungt jämfört med förr. “Jämfört med andra branschens kontor och arbetsplatser upplevs såklart bodar och etableringar ute på projekt fortfarande smutsiga”, fortsätter respondenten.

Framåt vill företaget arbeta mer med branding och på vilket sätt man når ut till allmänheten och potentiella inflödeskällor. I och med att många uppfattar branschen som smutsig, tung och snäv behöver företaget arbeta på hur de bättre ska visa upp branschen på ett mer sanningsenligt sätt. De beskriver vikten av att verksamheten syns utåt, vilket några av de medverkande beskriver att företaget redan gör hyfsat bra. En menar dock att företaget behöver medverka ännu mer på skolorna, och när de väl gör det, visa upp sig själv bättre. En annan poängterar också att vilken mångfald som utåt syns är av stor vikt för att inspirera en mer heterogen grupp. När företaget besöker skolor och universitet bör alltså en så varierad grupp anställda medverka för att inspirera fler till branschen. Då utbudet på skolorna däremot minskat under åren har företaget börjat arbeta på nya sätt för att få in en mer heterogen arbetskraft. Ett sätt är att ta in kvinnliga lärlingar till yrkesarbetarsidan, vilket är ett koncept man arbetat med på företaget i cirka sex år.

4.4.3 Hur uppnår Skanska sina mål gällande mångfald och inkludering?

Avslutningsvis berättar de medverkande hur företaget arbetar med att nå företagets mål gällande mångfald och inkludering.

De medverkande beskriver att man pratar mycket om mångfald och inkludering i företagets affärsplaner där man diskuterar arbetet att kunna attrahera från en mer heterogen talangpool och förbättra jargongen och klimatet på arbetsplatserna. Hur man placerar ut minoriteter på arbetsplatsen anses också ha stor betydelse. “Vi försöker exempelvis att inte sätta kvinnor själva på projekt, det är viktigt att kunna känna samhörighet med någon av samma kön” menar flera. För att följa upp sitt arbete skickar företaget även ut en medarbetarundersökning, YVOS (Your Voice Our Success), en gång om året som ger alla möjlighet att ge förslag på åtgärder som kan förbättra företagets arbete och resultat. Det kvinnliga nätverket, AKS (Affärsnätverk för kvinnor Skanska), beskrivs också som en möjlighet för kvinnor att i ett tryggt klimat kunna hjälpa varandra i olika frågor och dilemman. Några gånger träffas dessutom samtliga distrikt i regionen där bland annat etiska fall tas även upp för diskussion för att öka medarbetares förståelse och engagemang gällande diskriminering och inkludering.

Vidare planerar distriktet att under våren starta upp en arbetsgrupp som genom workshops och olika träffar diskuterar just inkluderingsfrågor. En beskriver att det är viktigt att prata om varför arbetsplatsen ser ut som det gör och vad vi rent praktiskt kan göra för att öka vår inkludering. Initiativet kom från ledningsgruppen då de kände ett behov av mer input för att kunna förbättra sitt arbete med mångfald och inkludering. De har därför valt att ta hjälp av anställda med olika positioner bland företagets tjänstemän. "Vad det kommer mynna ut i återstår att se, jag vill veta vad personer ute i vår verksamhet anser är viktigt för dem för att öka vår inkludering" beskriver en.

På företaget är det stort fokus på att rekrytera ett större mångfald till arbetsplatsen för att kunna uppnå sina mål. "Det är när vi är ett mångfaldigt arbetslag som vi blir allra bäst. Har vi människor som tänker på olika sätt kan vi lösa de riktigt svåra utmaningarna", beskriver en. De medverkande menar att komplexa frågor kräver människor som inte alltid har samma angreppssätt och infallsvinklar för att hitta den bästa lösningen på problemen. Då utbudet enligt de medverkande är bristande bland yrkesprogrammen är universitet och högskolan en stor rekryteringskälla för företaget. Man ser till att kontinuerligt ta in praktikanter och sommarjobbare som kan få stöttning att växa in i branschen. "Våra bästa medarbetare är de som börjat hos oss och lärt sig av oss från scratch", beskriver en. För att tackla svårigheterna med rekrytering på yrkesarbetarsidan har man som nämnt ovan startat det kvinnliga lärlingsprogrammet. Programmet beskrivs som en chans för kvinnor som arbetat inom andra branscher att byta riktning, utan några vidare krav på tidigare erfarenhet inom byggbranschen. Samtliga beskriver konceptet som ett viktigt initiativ för att locka fler kvinnor till branschen. I dagsläget verkar konceptets verkan lite oklar. En respondent menar på att vissa kvinnliga lärlingar valt att avsluta sin anställning medan andra verkar trivas bra.

Samtidigt som det är viktigt att rekrytera in ett större mångfald lyfter en av de medverkade igen hur företaget satsar mycket på att växa underifrån. Att därför ge möjligheten och chansen till minoriteter, och då inte endast kvinnor, beskrivs som väldigt viktigt och den medverkande menar att man på detta sätt skapar förebilder internt och externt vilket gynnar både företaget och attraktionskraften överlag.

4.4.4 Avslutning

Från intervjuerna är det tydligt att företaget idag på olika sätt arbetar för att främja mångfaldhets- och inkluderingsarbetet. Man satsar på att växa underifrån men även rekrytera nyanställda från en mer heterogen talangpool för att utöka mångfalden på företaget. Man arbetar dessutom med olika nätverk, arbetsgrupper och policys för att ha ett så inkluderande arbetsklimat som möjligt som ständigt strävar efter att bli bättre. Samtliga medverkande är dessutom medvetna om att arbetet är långt ifrån klart och stora utmaningar väntar för att nå sina långsiktiga mål.

5 Diskussion och analys

5.1 Diskriminering och inkludering på arbetsplatsen

I det stora hela tyder enkätundersökningen att många medarbetare inte upplever någon vidare diskriminering på arbetsplatsen. Som figur 15 visar upplever nästan 60 procent aldrig någon diskriminering i samband med personers ålder, kön eller etnicitet. Drygt 70 procent upplever aldrig diskriminering i samband med personers sexuella läggning eller könsidentitet- eller uttryck. Även de medverkande i intervjustudien beskriver att det generellt goda arbetsklimatet faktiskt är en av anledningarna till varför de trivs bra och stannat kvar på företaget. Tack vare att företaget är så pass stort är verksamheten strukturerad vilket respondenterna menar resulterar i värderingsdrivna anställda som är medvetna om hur man uttrycker sig och respekterar varandra. Enkätundersökningen visar dock, trots det generellt goda resultatet, att diskriminering i viss utsträckning förekommer i samband med samtliga studerade diskrimineringsgrunder. Bland diskrimineringsgrunderna verkar diskriminering i samband med personers ålder, kön och etnicitet vanligare än de andra studerade diskrimineringsgrunderna. Detta resultat stämmer även bra överens med statistik från diskrimineringsombudsmannen som menar att dessa tre diskrimineringsgrunder är bland de vanligaste i arbetslivet (Diskrimineringsombudsmannen 2023h). Respondenterna i intervjustudien är medvetna om att det fortfarande märks av en viss jargong på företaget och beskriver att arbetsklimatet ständigt kan förbättras. Frågan är hur stort mörkertalet av etiska övertramp är och om detta kan höra ihop med det goda enkätresultatet gällande upplevd diskriminering.

Diskriminering i samband med personers ålder verkar enligt enkätsvaren drabba anställda som är eller varit relativt unga och nya i arbetslivet. De har upplevt kommentarer om avsaknad av kunskap på grund av sin unga ålder och bristande erfarenhet. Vad gäller diskriminering i samband med personers kön händer det att anställda hört diskriminerande skämt om kvinnor och att kvinnor får retsamt beröm om hur duktiga de är i vissa fysiska arbetsmoment trots sitt kön. Diskriminering i samband med etnicitet märks enligt enkäterna av på bland annat rasistiska skällsord, utan att vara riktad till någon specifik person, eller rasistiska åsikter om utländska underentreprenörer. Diskriminering i samband med ålder, kön och etnicitet är bland de vanligaste i Sveriges arbetsliv idag och trots att man från enkätens resultat kan tyda att uttrycken ofta är i en skämtsam ton är det just detta som måste tydliggöras som ett problem.

Diskriminerande skämt är som Byggnads och Byggcheferna (2024) beskriver den största orsaken till att machokulturen och den hårda jargongen lever kvar på arbetsplatser idag. Det är självklart viktigt att man har roligt tillsammans på arbetet och skämt är därför naturligt och önskvärt för en god stämning. Från enkäten verkar det dock som att vissa skämtsamma kommentarer inte nödvändigtvis uppfattas roande för alla. Var gränsen går för att en kommentar ska uppfattas diskriminerande är väldigt individuell. Att skämta på någon annans bekostnad är därför riskfyllt och bör absolut undvikas. Ett skämt som enligt någon är

harmlöst kan ändå uppfattas kränkande för mottagaren. Risken finns också att mottagaren på grund av machokulturen inte vågar visa sig sårbar och därför väljer att skratta åt kommentaren istället för att säga till. Detta gör att machokulturen lever vidare där fler anammar kulturen just för att känna sig accepterade. Enligt enkäten är det nämligen ingen självklarhet för alla medarbetare att våga agera om man själv blir utsatt för diskriminerande uttryck eller hör någon annan bli utsatt. Ibland är det kanske enklare att smälta in i normen och kulturen som existerar än att sätta sig emot den och riskera att själv känna sig utanför. Risken finns vid ett agerande att man själv får en diskriminerande kommentar mot sig, vilket exempel i enkätstudien visar.

Från intervjustudien märks det däremot att förbättring på arbetsklimatet sker när det finns fler kvinnor närvarande, speciellt på yrkesarbetarsidan där kvinnorna är ytterst få. Respondenterna menar att jargongen minskar och att manliga anställda verkar anstränga sig mer för att arbetsklimatet ska vara trivsamt. De är plötsligt mer medvetna om hur de uttrycker sig och stämningen uppfattas betydligt lugnare. Detta tyder dock på att personer i någon mån är medvetna om att deras skämt ibland är diskriminerande men ändå tror det är okej i vissa sammanhang, eller med vissa kollegor. Ett ökat mångfald kan alltså bidra till att fler anstränger sig för ett mer inkluderande arbetsklimat.

Från enkäterna går det ändå att urskilja att majoriteten, nästan 90 procent, alltid eller ofta känner sig inkluderade på arbetsplatsen. Respondenterna menar att man får komma till tals och vara med i samtal under raster och att man planerar arbeten så att alla har möjlighet att vara delaktiga. Vid studerande av själva mångfalden på arbetsplatsen kan detta resultat ha att göra med att majoriteten, som känner sig inkluderande, tillhör den mångfaldiga majoriteten. De känner därför stor samhörighet med sina medarbetare. Det finns däremot ungefär 10 procent som endast ibland känner sig inkluderade. Vad detta beror på kan ha att göra med att de tillhör en minoritetsgrupp som inte alltid blir inkluderade i alla sammanhang eller känner att de passar in i den existerande jargongen.

5.2 Mångfald på arbetsplatsen

Från enkätresultatet är mångfalden på arbetsplatsen bristande i nästan alla studerade kategorier. Mångfalden gällande ålder är den kategori som har ett bra resultat. Variationen är relativt stor åldersmässigt och fördelningen följer en normalkurva. Från intervjuerna märker man att företagen kontinuerligt försöker rekrytera praktikanter och sommarjobbare vilket förklarar varför åldersfördelningen på företaget är mer blandad än resterande kategorier. Utöver detta ser normpersonen på arbetsplatsen utifrån enkätsvaren tydligt ut att vara heterosexuella män med svenskt ursprung. Denna bristande mångfald är något som man från intervjuerna märker att många är medvetna om och ser som problematiskt.

Situationen gör att normbeteenden inom branschen lever kvar där man historiskt sett behövt visa sig stark och självständig för att accepteras. När minoritetsgrupper inte ökar överröstas den lilla variation och sårbarhet som potentiellt finns av de machobeteenden och jargongen som länge regerat i branschen. Som Byggnads och Byggcheferna (2024) förklarar tenderar

även många att själv anamma machobeteenden för att känna sig accepterade på arbetsplatsen. Att vara en minoritet på arbetsplatsen, utan någon att känna samhörighet med, kan göra det svårt att känna sig inkluderad och trygg i det befintliga klimatet och i sin tur göra det svårt att våga agera för att bryta normativt och diskriminerande beteende. Som nämnt ovan uppmärksammar respondenterna i intervjustudien att man märker en mindre hård jargong vid ett mer mångfaldigt arbetsklimat. Detta kan möjligtvis bero på att minoritetsgrupper känner en starkare samhörighet och stöttning och just därför vågar säga ifrån. Som Bildt (2022) beskriver är en individ inte stark ensam och kvinnor, som är en minoritet, bör placeras tillsammans. Att den hårda jargongen minskar kan även bero på att de som vanligtvis uttrycker sig felaktigt blir mer medvetna om deras beteende när det kan kränka en större grupp människor.

Trots att mångfalden är bristande är det från intervjuerna tydligt att mångfald är något som företaget anser ger mervärde för verksamhetens produktivitet och framgång. Respondenterna beskriver att mångfald bidrar till nya infallsvinklar och därmed djupare diskussioner som gör det möjligt att lösa mer komplexa problem. Idag verkar det från intervjuerna vara störst fokus för företaget att öka mångfalden genom att få in fler kvinnor i branschen. Detta visar även rapporten från Bildt (2022) där man gärna vill lyfta kvinnliga yrkesambassadörer och omskola och utbilda fler kvinnor. Detta kan givetvis vara ett bra första steg i mångfaldsarbetet, men som en respondent i intervjun poängterar är det viktigt att även ge andra minoriteter chansen att både komma in i branschen och växa i företaget. Arbetar man inte med mångfald inom fler kategorier finns risken att vissa grupper känner sig mer utpekade.

5.3 Attraktionskraften till branschen

Branschens attraktionskraft förklaras återkommande i intervjuerna som ett problem och en stor bidragande faktor till den bristande mångfalden på företaget. Branschen uppfattas fortfarande som tung och smutsig, trots en stor utveckling i digitaliseringen och automatiseringen. Man märker att allt färre söker sig till yrkesprogrammen, speciellt tjejer. Detta visar rapporten från Bildt (2022) som menar på att många unga tjejer inte ens överväger att ansöka till byggprogrammet. Även på högskolor och universitet framgår det från intervjuerna att tjejer inte lockas i särskilt hög grad till anläggning. De intervjuade menar på att få faktiskt vet hur bred anläggningsbranschen är och lockas istället till andra grenar inom byggbranschen. Att den utveckling som skett inom branschen, både gällande digitalisering och automatisering men även arbetsklimatet, inte når ut till omvärlden samt att få faktiskt verkar veta anläggningsbranschens bredd gör det svårare för företaget att rekrytera in från en heterogen talangpool till både yrkesarbetarsidan och tjänstemannasidan.

I och med att företaget tycks ha svårt att rekrytera ett stort mångfald till de juniora positionerna är det en naturlig tanke att företaget istället försöker öka mångfalden via seniora tjänster. Från intervjuerna blir det däremot tydligt att företaget gärna växer underifrån och hellre rekryterar anställda internt till högre positioner. De menar att det dessutom är väldigt svårt att rekrytera externt till seniora och höga positioner då utbudet inte är särskilt stort. Om

utbudet bland dem som söker sig till juniora tjänster inte är speciellt heterogent blir det hursomhelst ytterst problematiskt för företagen att lyckas öka mångfalden genom att lyfta minoriteter till seniora positioner. I intervjuerna är det flera som poängterar hur viktigt det är att minoriteter lyfts till högre positioner. Det behövs olika förebilder som både kan locka fler till branschen och inspirera de redan anställda att våga ta mer ansvar.

5.4 Branschens arbete med mångfald och inkludering

Från intervjustudien och dokumentstudien framgår på vilka sätt fallföretaget prioriterar att arbeta med mångfald och inkludering, vilket går att jämföra med de delar Mirsky & Schaufelberger (2022) beskriver viktiga för ett företags affärsetik och uppförandeprogram, se figur 3.

Inledningsvis visar dokumentstudien att företaget arbetar med att vara en inkluderande arbetsplats med god trivsel genom att vara ett värderingsdrivet företag. Värderingarna Värna om livet, Agera etiskt och öppet, Bättre tillsammans och Vid kundens sida är ledord som ska speglas i företagets arbetssätt och verksamhet. Genom en etablerad policy gällande riskhantering, Skanska Enterprise Risk Management Policy, har företaget dessutom systematiska och effektiva sätt att hantera risker för att se till att företagets värderingar följs. Detta kan bland annat handla om hur företaget ser till att följa regelverk, lagstiftning och etiskt uppförande. Företagets etik- och uppförandepolicy når ut till samtliga anställda genom sin uppförandekod, Code of Conduct. Uppförandekoden är ett verktyg att kommunicera ut företagets värderingar och hur varje anställd ska agera för att följa etiska lagar och regler. Varje nyanställd på företaget genomför en utbildning om uppförandekoden varpå denna utbildning upprepas vartannat år.

Företagets uppförandekod är givetvis något som ökar de anställdas medvetenhet kring diskriminering och inkludering men det går inte att ta för givet att uppförandekoden alltid kommer följas då man ser från diskrimineringsombudsmannen (2023h) att antalet anmälningar om diskriminering har ökat med åren och är som vanligast inom just arbetslivet. Därför är företagets rapporteringsverktyg ett sätt att identifiera situationer där uppförandekoden inte följs. Företaget vill att alla ska känna sig bekväma med att rapportera ett övertramp och det går därför även att vara anonym. Som Mirsky & Schaufelberger (2022) beskriver är det viktigt att rapportering ska kunna ske utan repressalier och möjligheten att vid rapportering vara anonym kan vara till hjälp för detta. Frågan återstår dock hur stort mörkertalet fortfarande är, där anställda inte vågar rapportera. För att det ska kännas mindre jobbigt för anställda att diskutera problematiska situationer ser företaget därför till att vid olika tillfällen diskutera etiska fall i grupp. Detta kan även öka förståelsen hos de anställda ytterligare med hjälp av nya perspektiv och insikter om vilka risker som finns och hur man bör agera. Människor lär sig på olika sätt och att därför kommunicera och diskutera uppförandekoden på detta sätt är ett hjälpmedel att nå ut till fler medarbetare. Företaget skickar kontinuerligt ut medarbetarundersökningar för att utvärdera sitt arbete där medarbetare får möjlighet att ge förslag på hur företaget ständigt kan förbättras.

Avslutningsvis tyder respondenternas svar i intervjuerna på ett tydligt ledarskapsengagemang då etik och uppförande ständigt verkar vara en prioriterad diskussion i affärsplanen.

5.5 Branschens satsningar framåt

För att öka mångfalden på företaget är förebilder en återkommande punkt som diskuteras under intervjuerna. Det behöver finnas förebilder av olika karaktär med blandad erfarenhet och bakgrund för att kunna inspirera en ännu bredare talangpool. Företaget är därför mån om att ständigt rekrytera praktikanter och sommarjobbare i förhoppning om att låta dessa växa i företaget och öka mångfalden på alla nivåer inom verksamheten. Som Bildt (2022) förklarar skulle man även kunna lyfta fler förebilder genom olika utmärkelser. Att rekrytera just ett större mångfald verkar dock från intervjustudien lättare sagt än gjort. Dagens utbud bland de sökande är bristande och frågan är om företaget behöver hitta fler inflödeskällor än universitet och skolor. Företaget är medvetna om problemet och initiativet att ta in kvinnliga lärlingar är således en satsning för att få in fler kvinnor på yrkesarbetarsidan. Från intervjuerna verkar det däremot inte alltid som de anställda kvinnorna blir särskilt långvariga. Enligt rapporten från Bildt (2022) är det större sannolikt att en kvinna slutar om hon placeras som ensam kvinna på arbetsplatsen. Det kan, som en av respondenterna i intervjustudien förklarar, vara svårt att komma in som ensam kvinna i en grupp. Målsättningen, både enligt Bildt (2022) och de medverkande i intervjun, är att det alltid ska finnas mer än en kvinna närvarande på varje arbetsplats för att kunna känna en viss samhörighet och stöttning. Detta hade man gärna gjort med de kvinnliga lärlingarna på företaget vilket dock tyvärr inte alltid verkar vara möjligt rent logistiskt.

Från intervjuerna blir det tydligt att företaget har en strävan att bättre, och i högre utsträckning, visa upp sin verksamhet mer sanningsenligt. Enligt deras mening är det fortfarande många som tror att branschen till största del innebär smutsigt och enformigt arbete i ett klimat som i hög grad karaktäriseras av machokultur. Denna uppfattning vill företaget motbevisa och menar att anläggningsbranschen inte alls behöver vara enformig och smutsig. Som respondenterna beskriver måste detta kommuniceras bättre till allmänheten och skolor för att öka attraktionskraften. Hur detta bättre ska förmedlas till omvärlden verkar dock inte självklart men som en i intervjustudien nämner behöver företaget bli ännu bättre på att synas mer på skolor och mässor.

Det finns sätt som företagen arbetar för att utåt visa sig som ett värderingsstyrt företag och samtidigt utbilda sig internt för att motverka machokulturen. Företaget stöttar bland annat WorldPride och har på vissa arbetsplatser genomfört HBTQI-certifieringar för att öka de anställdas medvetenhet, vilket även ger omvärlden en bättre bild av företaget. Företagets kvinnliga nätverk, Aks, är även en satsning för att lyckas lyfta fler kvinnliga förebilder som kan inspirera både externt och internt. Region Syd på Skanska väg- och anläggning startar dessutom till våren upp en arbetsgrupp med medverkande från olika positioner på tjänstemannasidan. Syftet med arbetsgruppen är att diskutera hur mångfalds- och inkluderingsarbetet kan förbättras med hjälp av infallsvinklar från personer från olika positioner i företaget. Hur väl detta arbete kommer resultera i faktiskt nytta är ännu svårt att

veta då detta är ett nytt initiativ. Det som i alla fall verkar hoppfullt är att hela 95 procent av enkätrespondenterna anser sitt engagemang till en inkluderande arbetsplats viktig vilket kan vara betydande för konceptets framgång.

5.6 Branschens utmaningar i framtiden

Vid studerande av fallföretagets arbete med mångfald och inkludering i förhållande till andra företag i branschen, från rapporten av Bildt (2022), kan man se vissa likheter. Det finns strategier och verktyg hos företag som ger goda möjligheter för att skapa en mer inkluderande arbetsplats. Företag prioriterar att utbilda medarbetare om etiskt uppförande och ger utrymme för anställda att både vara transparenta med etiska övertramp och hjälpa till att utvärdera arbetet. Trots att företagen arbetar på dessa sätt för att främja mångfald och inkludering är det nödvändigt att företag inte nöjer sig utan ständigt arbetar för att utvecklas och förbättras. Undersökningar från diskrimineringsombudsmannen (2023h) visar faktiskt att antalet anmälningar om diskriminering ökat markant de senaste 10 åren och är som störst inom arbetslivet bland alla samhällsområden.

Risken, som även Byggnads och Byggcheferna (2024) menar på, är att machokulturen lever vidare i viss utsträckning så länge mångfalden inte ökar. Medarbetare anpassar sig lätt till de beteenden som finns på arbetsplatsen, i synnerhet om de är en minoritet och på något sätt vill känna samhörighet. Risken är att minoriteter anammar machokulturen så länge de inte känner någon annan form av samhörighet. Det är därför en utmaning för företagen att fortsätta utbilda den befintliga arbetsplatsen i etiskt uppförande för att nyanställda ska trivas på arbetsplatsen utan att behöva acceptera eller anamma macho-beteenden. En utmaning som både fallföretaget och Bildt (2022) menar är dessutom att minoriteter bör placeras tillsammans för att stärka samhörigheten vilket kan bidra till minskade macho-beteenden och därmed öka trivselen. Frågan är dock hur man rent praktiskt ska kunna placera minoriteter tillsammans och samtidigt försöka ha någon form av mångfald på varje arbetsplats.

Den primära lösningen att förbättra arbetsklimatet verkar i slutändan handla om att öka mångfalden och att öka attraktionskraften blir därför en naturlig nästa utmaning i mångfaldsarbetet. Många av företagens mål med att öka attraktionskraften verkar vara att locka fler kvinnor till branschen, vilket på sätt och vis kan vara till deras nackdel. Det förekommer nämligen hos fallföretaget att kvinnor efter hyfsat kort tid på företaget väljer att avsluta sin tjänst och frågan är om detta kan bero på utmaningen att som minoritet komma in på ett företag. Det kan vara värdefullt att lägga fokus på fler minoritetsgrupper än kvinnor för att minimera risken att kvinnor blir en ensam minoritet på arbetsplatsen.

5.7 De anställdas ansvar

För att motivera nyrekryterade att stanna i branschen är det viktigt att anställda är väl medvetna om att den individuella insatsen för en mer trivsamt arbetsmiljö är avgörande. Man har ett ansvar, vilket tydligt beskrivs i uppförandekoder, i hur man väljer att uttrycka sig och behandla kollegor. Det kan ibland vara svårt att veta när skämt har nått sin gräns men som

Byggnads och Byggcheferna (2024) beskriver är gränsen i synnerhet nådd när skämt blir på någon annans bekostnad eller diskriminerande. Man har dessutom ett ansvar att säga ifrån och agera om man upplever diskriminerande handlingar och oetiskt uppförande. Hur det uppmärksammas, om man är trygg med att säga ifrån på plats eller vänder sig till sin närmsta chef eller liknande, har mindre betydelse. Det viktiga är att händelsen uppmärksammas. Jargongen som funnits under lång tid på en arbetsplats kan absolut vara lätt och bekväm att falla in i men det är viktigt att alla tar ett eget ansvar för att minska macho-beteenden och ständigt försöka agera på ett sätt som är inkluderande för allas olikheter.

För att det ska kännas mer tryggt för en anställd att säga ifrån eller rapportera ett övertramp är det därför viktigt att känna tillit till sin arbetsledare och chef. Att arbetsledare och chefer föregår med gott exempel och kontinuerligt förmedlar vikten av att våga uppmärksamma och ifrågasätta oacceptabelt beteende är betydande för de anställdas insats. Som Byggnads & Byggcheferna (2024) beskriver är det lätt hänt att anställda anammar machokulturen för att själv känna sig accepterad. Att chefer och arbetsledare då tar ansvaret och hjälper sina medarbetare att våga säga till och säga ifrån kan bidra till att mörkertalet minskar och företagets medvetenhet ökar.

Det är viktigt att transparensen ökar och medarbetare vågar vara öppna och ärliga mot varandra. Det framgår från enkäten att respondenterna själva vid tillfällen uttrycker sig eller agerar på sätt som skulle kunna uppfattas diskriminerande. Detta tyder på att det finns gråzoner där det inte alltid är självklart vad som är etiskt rätt eller fel, därför är det värdefullt att man som kollega kan hjälpa till att bedöma situationen och agera på plats. Feedback från en nära kollega kan ibland vara mer effektiv där man hjälper varandra att tillsammans ändra beteenden och jargonger.

6 Slutsatser

Baserat på de slutsatser som kan dras från resultat och analys besvaras studiens frågeställningar i detta avsnitt. Avslutningsvis presenteras potentiella framtida studier till detta arbete.

6.1 Mångfalds- och inkluderingsarbetet i dagens byggbransch

Byggföretag har utvecklats mycket gällande inkludering och diskriminering på arbetsplatsen. Många förstår idag problematiken kring den hårda jargongen som länge varit normal i branschen och har arbetat fram metoder och verktyg för att ändra arbetsklimatet. Med hjälp av policys och uppförandekoder utbildar företagen sina anställda i hur man agerar för en inkluderande och diskrimineringsfri miljö. Med hjälp av medarbetarundersökningar följer man därefter upp sitt arbete för att ständigt utvecklas. Arbetsklimatet verkar med tiden ha förbättrats mycket och byggbranschen har kommit en lång bit på vägen mot en mer inkluderande och trevlig arbetsplats tolkat från resultatet. Det krävs ändå att företagen inte nöjer sig med dagens statistik utan ständigt arbetar för att förbättras. Från denna studie märks det att många ser sin insats betydande och det är därför en framtida utmaning att hitta sätt att inkludera fler i arbetet och använda den kunskap som finns inom företagen.

Från resultat och analys verkar det även som att den diskriminering och hårda jargong som i viss mån fortfarande lever kvar i branschen idag hade fått en naturlig knuff av ett ökat mångfald. I ett mer mångfaldigt arbetsklimat blir macho-beteenden inte lika självklara och personer verkar bli mer medvetna om sitt agerande och uttryckande. Den kvarstående utmaningen blir således att försöka öka mångfalden i branschen, vilket från studien fortfarande är något som företagen kämpar med. Attraktionskraften är ett stort problem som måste förbättras för att byggbranschen ska nå sina mål gällande mångfald och inkludering.

6.2 Hur planerar företag att framöver arbeta med främjandet av mångfald?

För att öka mångfalden i branschen är attraktionskraften det som primärt behöver förbättras vilket företagen ständigt arbetar med.

Till en början försöker man på olika nivåer inom företaget skapa förebilder som kan attrahera en mer heterogen talangpool till företagen. Man satsar då till största del att få in kvinnor på yrkesarbetarsidan genom kvinnliga lärlingsprogram och genom att lyfta kvinnliga anställda till högre positioner på tjänstemannasidan. Trots att dessa initiativ är en utveckling i rätt riktning kvarstår utmaningen att lyckas behålla kvinnorna på företagen efter att ha rekryterat dem till branschen eller lyft dem till högre positioner. Från resultat och analys verkar det som att flera kvinnor efter kort tid väljer att byta riktning och ta en tjänst på ett annat företag eller i en annan bransch.

Vidare försöker man hitta nya sätt att arbeta med främjandet av mångfald och inkludering. Detta görs genom diskussion i affärsplanerna och uppstart av arbetsgrupper för att ytterligare fördjupa sin kunskap i ämnet med hjälp av medarbetares erfarenheter och åsikter. Den framtida utmaningen blir för företaget att arbetet och diskussionerna ska mynna ut i konkreta hjälpmedel för att främja ett mer mångfaldigt och inkluderande arbetsklimat.

6.3 Hur kan mångfalds- och inkluderingsarbetet förbättras inom anläggningssektorn?

Utifrån detta arbete finns det några förslag på hur arbetet skulle kunna utvecklas ytterligare för att mångfalds- och inkluderingsarbetet ska bli mer gynnsamt.

6.3.1 Inkludering

Studien visar på att den diskriminering som sker på arbetsplatsen idag till största del handlar om ålder, kön och etnicitet. Enkätundersökningen ger exempel på unga medarbetare vars arbetspotential inte alltid tas på allvar, kvinnor som får retsamma kommentarer om sin förvånansvärt goda insats och uttryck som är nedsättande om personers etniska tillhörighet.

Därför bör man arbeta med att:

- Värna om unga och nya i arbetslivet
- Värna om minoriteter i arbetslivet
- Eliminera diskriminerande skämt och skällsord

Som ung och nyanställd på ett företag är det extra viktigt att medarbetaren får ett bra välkomnande för att känna motivation till att fortsätta sin anställning. Att vara nyanställd innebär en stor omställning och att bli gott omhändertagen av sina medarbetare bör inte vara något att behöva oroa sig för. Förslagsvis kan det vara värdefullt för företags arbetsledare och chefer att kontinuerligt kommunicera detta till de anställda i samband med att en nyanställd kommer till arbetsplatsen. Detta är även viktigt för att främja mångfalden då man som företag inte vill riskera att förlora den mångfald man potentiellt lyckats rekrytera. För att hjälpa kvinnor i situationer där deras insats blir nedvärderad bör kvinnor placeras tillsammans för att kunna stötta varandra. Detta bör om möjligt även prioriteras för andra minoriteter. För att eliminera skällsord och andra uttryck som är nedsättande om personers etniska tillhörighet bör man på arbetsplatsen formulera mer konkreta förbud om vilka ord och uttryck som absolut inte får användas, oavsett om det menas som skämt eller inte.

Eftersom många i enkäten påstår att diskriminerande uttryck ofta är i skämtsamt ton behöver det uppmärksammas att diskriminerande skämt också klassas som diskriminering och enligt lag inte är tillåtet. Det är både chefens och arbetsledarens ansvar att förmedla till de resterande anställda vad som gäller på arbetsplatsen men det är även upp till var och en att avväga när skämt, eller andra uttryck nått sin gräns. Detta kan även ha en anknytning till att

det med största sannolikhet fortfarande finns ett stort mörkertal. Det är svårare att våga säga ifrån till sin chef eller liknande om diskriminerande uttryck ständigt ursäktas som skämt.

6.3.2 Mångfald

Studien visar att mångfaldet är bristande i nästan alla studerade kategorier. Därför bör man arbeta med att:

- Lyfta förebilder
- Arbeta med branding
- Ta vara på företagets engagemang och erfarenhet

Det är tydligt att man vill lyfta anställda på företaget som kan agera förebild och därmed både inspirera fler till företaget och inspirera fler att växa inom företaget. Samtidigt som man lyfter kvinnor till högre positioner bör man även lyfta andra minoriteter på företagets tjänstemannasida. Detta kan för det första locka en mer heterogen grupp till branschen. För det andra kan det underlätta för de kvinnor som lyfts att känna stöttning från fler minoriteter. Stöttnings och gemenskapen kan skapa en trygghet och en motivation att stanna kvar i branschen. Företagen måste våga satsa på fler minoriteter för att visa att utveckling är möjligt. För att utveckla arbetet på yrkesarbetarsidan skulle företag dessutom kunna satsa på lärlingsprogram som vänder sig till andra minoritetsgrupper än bara kvinnor.

Det är dessutom viktigt hur företagen väljer att branda sig själv för den yttre världen och använda sig av de förebilder som faktiskt finns. Det är oerhört viktigt att visa upp för skolor och universitet att det finns personer av olika kön, bakgrund och ålder för att fler ska känna sig välkomnade till branschen. På mässor och studiebesök är det viktigt att en så heterogen grupp från företaget som möjligt medverkar. Det är viktigt att personer med egna ögon får se hur företag främjar mångfald för att dagens uppfattning om branschen ska ha en chans att ändras.

Slutligen drivs ett företag till stor del av sina anställdas engagemang. Det märks bland byggföretagens anställda att det finns en vilja att förändra och förbättra. Genom att därför ta till sig kunskapen som finns internt på företagen blir medarbetare försäkrade om att deras insats och åsikter har ett värde. Man skulle förslagsvis kunna starta upp en arbetsgrupp, liknande den på tjänstemannasidan, där även yrkesarbetare får möjlighet att bidra med idéer och tankar kring hur mångfalds- och inkluderingsarbetet kan förbättras.

6.4 Potentiella framtida studier

Detta ämne är väldigt brett och skulle kunna studeras i det oändliga. Då detta arbete är begränsat gällande omfattning och tid presenteras förslag på framtida studier nedan.

- Varför tenderar kvinnors tid på byggföretag att inte bli långvariga?
- Hur kan man öka engagemanget bland medarbetare på olika nivå inom byggföretag i arbetet för främjandet av mångfald och inkludering?
- Hur långt har mindre företag kommit i mångfalds- och inkluderingsarbetet?
- Hur uppfattas byggbranschen av omvärlden och hur sanningsenligt är uppfattningen?

7 Referenser

Alvesson, M. & Sveningsson, S. (2007). *Changing Organizational Culture: Cultural Change Work in Progress*. Routledge. ISBN: 9780415437615.

Ahmed, A., Andersson, L. & Hammarstedt, M. (2011). *Are homosexuals discriminated against in the hiring process?*. Institute for labour market policy evaluation.
<https://www.ifau.se/globalassets/pdf/se/2011/wp11-21-are-homosexuals-discriminated-against-in-the-hiring-process.pdf>

Bell, J. (1999). *Introduktion till forskningsmetodik*. 3 uppl., Studentlitteratur.

Bratt, C., Abrams, D., Swift, HJ., Vauclair, C-M & Marques, S. (2018). *Perceived age discrimination across age in Europe: From an ageing society to a society for all ages*. *Developmental Psychology*, Vol 54(1) doi: 10.1037/dev0000398

Bildt, C. (2022). *Mångfald & jämställdhet - Åtta byggföretag om att arbeta med mångfald och jämställdhet*. Byggföretagen.
https://byggforetagen.se/app/uploads/2023/10/Mangfaldsrapport_231011.pdf

Byggföretagen (2023). *Förvärvsarbete i byggindustrin*.
<https://byggforetagen.se/statistik/forvarvsarbetande-i-byggindustrin/> [2024-01-23]

Byggnads (2019). *En värld för män och inga andra - om värderingar och machokultur på gymnasieskolans yrkesprogram*.
<https://www.byggnads.se/siteassets/rapporter/byggnads-en-varld-for-man-och-inga-andra.pdf?ts=8d747ea3860c580>

Byggnads & Byggcheferna (2024). *Byggbranschens Machoindex 2024*.
<https://www.byggnads.se/siteassets/vi-tycker/byggbranschens-machoindex-2024.pdf?ts=8dc32c475bbf980>

Diskrimineringsombudsmannen (2023a). *Diskrimineringslagen*.
<https://www.do.se/diskriminering/lagar-om-diskriminering/diskrimineringslagen>
[2024-02-01]

Diskrimineringsombudsmannen (2023b). *Direkt och indirekt diskriminering*.
<https://www.do.se/diskriminering/olika-former-av-diskriminering/direkt-och-indirekt-diskriminering> [2024-02-05]

Diskrimineringsombudsmannen (2023c). *Diskrimineringsgrunder*.
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder> [2024-02-05]

Diskrimineringsombudsmannen (2023d). *Kön - en diskrimineringsgrund*.
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/konsdiskriminering-ar-forbjudet>
[2024-02-05]

Diskrimineringsombudsmannen (2023e). *Könsidentitet eller könsuttryck - en diskrimineringsgrund*.
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/konsidentitet-eller-konsuttryck-en-av-diskrimineringsgrunderna> [2024-02-05]

Diskrimineringsombudsmannen (2023f). *Etnisk tillhörighet - en diskrimineringsgrund*.
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/etnisk-tillhorighet-en-av-diskrimineringsgrunderna> [2024-02-05]

Diskrimineringsombudsmannen (2023g). *Ålder - en diskrimineringsgrund*.
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/aldersdiskriminering-ar-forbjudet>
[2024-02-07]

Diskrimineringsombudsmannen (2023h). *Förekomst av diskriminering 2023 - Årlig rapport från Diskrimineringsombudsmannen*.
<https://www.do.se/download/18.36cbb9ac1886717f72d1ef/1685702676115/rapport-forekomst-av-diskriminering-2023.pdf>

Diskrimineringsombudsmannen (2023i). *Sexuell läggning - en diskrimineringsgrund*.
<https://www.do.se/diskriminering/diskrimineringsgrunder/sexuell-laggning-en-av-de-sju-diskrimineringsgrunderna> [2024-02-05]

Diskrimineringsombudsmannen (2023j). *Diskriminering i arbetslivet*.
<https://www.do.se/diskriminering/diskriminering-olika-delar-samhallet/diskriminering-pa-jobbet> [2024-02-01]

Diskrimineringsombudsmannen (2022). *Diskrimineringsombudsmannens årsredovisning 2021*.
<https://www.do.se/download/18.56175f8817b345aa7651d65/1661847765400/DO-arsredovisning-2021.pdf>

Ekberg, J., Beijron, P. (2023). *Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2022*. Medlingsinstitutet. <https://www.mi.se/app/uploads/loneskillnaden-2022.pdf>

Granberg, M. (2020). *Hiring Discrimination Against Transgender People: Evidence from a Field Experiment*. Linköping University. Labour Economics. Vol 65 doi: 101890
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0927537120300646/pdf?md5=514dc12b2cad49afc4ca46192a99d220&pid=1-s2.0-S0927537120300646-main.pdf>

Mirsky, R. & Schaufelberger, J. (2022). *Professional Ethics for the Construction Industry*. Routledge. ISBN: 978-1-032-26811-8, 978-1-032-26812-5, 978-1-000-59126-2, 978-1-000-59129-3, 978-1-003-29002-5.

Regeringskansliet & Näringsdepartementet (2000). *Alla lika olika - mångfald i arbetslivet*. <https://www.regeringen.se/contentassets/22438be801c84bf9a1e35dcc1e1e2057/alla-ar-lika-olika---mangfald-i-arbetslivet>

Friedmann, I. (2023). *Könsidentitet och könsuttryck*. 1177.se, Region Skåne. <https://www.1177.se/Skane/liv--halsa/konsidentitet-och-sexuell-laggning/konsidentitet-och-konsuttryck/> [2024-02-07]

Friedmann, I (2021). *Sexuell läggning*. 1177.se, Region Skåne. <https://www.1177.se/Skane/liv--halsa/konsidentitet-och-sexuell-laggning/sexuell-laggning/> [2024-02-07]

RFSL (2021). *Hbtqi*. <https://www.rfsl.se/hbtqi-fakta/hbtqi/> [2024-04-12]

RFSL (u.å.). *Hbtqi-certifiering för arbetsplatser som vill ligga i framkant*. <https://rfslutbildning.se/hbtqi-certifiering/> [2023-04-12]

Rutherford, S. (2011). *Women's work, men's cultures - Overcoming resistance and changing organizational cultures*. Basingstoke: Palgrave Macmillan. ISBN: 9780230283701, 978023037476, 0230307477.

SFS 2008:567. *Diskrimineringslag*

Skanska (2021a). *WorldPride en chans att öka kunskapen*. <https://www.skanska.se/om-skanska/press/nyheter/worldpride-en-chans-att-oka-kunskapen/> [2024-03-25]

Skanska (2021b). *Hantering av risk och möjligheter*. <https://group.skanska.com/sv/investerare/riskhantering/> [2024-04-17]

Skanska (2022a). *Code of Conduct - Uppförandekod*. <https://group.skanska.com/497087/siteassets/about-us/code-of-conduct/skanska-code-of-conduct-sv.pdf> [2024-02-15]

Skanska (2022b). *Arbetsmiljöpolicy*. <https://www.skanska.se/4a7a52/siteassets/om-skanska/hallbarhet/sakerhet/arbetsmiljopolicy.pdf>

Skanska (2022c). *Etik*. <https://www.skanska.se/om-skanska/hallbarhet/etik/> [2024-02-20]

Skanska (2023a). *Verksamheten i Sverige*.
<https://www.skanska.se/om-skanska/skanska-i-sverige/verksamheten-i-sverige/> [2024-04-11]

Skanska (2023b). *Års- och hållbarhetsredovisning 2023*.
<https://group.skanska.com/493390/siteassets/investors/reports-publications/annual-reports/2023/ars-och-hallbarhetsredovisning-2023.pdf>

Skanska (2023c). *Mångfald och inkludering*.
<https://www.skanska.se/om-skanska/hallbarhet/mangfald/> [2024-02-20]

Skanska (2023d). *Skanska växlar upp inkluderingsarbetet*.
<https://www.skanska.se/om-skanska/press/nyheter/skanska-vaxlar-upp-inkluderingsarbetet/>
[2024-03-25]

Skanska (2023e). *Digitalisering banar väg för bättre tillgänglighet*.
<https://www.skanska.se/om-skanska/press/nyheter/digitalisering-banar-vag-for-battre-tillganglighet/>

Skanska (2024a). *Nätverket som lockar kvinnor till byggbranschen*.
<https://www.skanska.se/om-skanska/press/nyheter/natverket-som-lockar-kvinnor-till-byggbranschen/> [2024-03-25]

Skanska (u.å. a). *Hållbarhet*. <https://www.skanska.se/om-skanska/hallbarhet/> [2024-02-20]

Skanska (u.å. b). *Skanskas lärlingsprogram för kvinnor*.
<https://www.skanska.se/om-skanska/jobba-hos-oss/utvecklas-med-oss/utvecklingsprogram/bygg-din-framtid/> [2024-04-12]

SS ISO 26000:2010. *Vägledning för socialt ansvarstagande*. Svenska institutet för standarder (SIS).

Såften, K. & Gustavsson, M. (2019). *Forskningsmetodik - För ingenjörer och andra problemlösare*. Studentlitteratur.

Trost, J. (2012). *Enkätboken*. 4 uppl., studentlitteratur.

Wänseth, M. (2023). *Könsidentitet*.
<https://www.umo.se/jag/kon-och-konsidentitet/konsidentitet/> [2024-02-27]

8 Bilagor

8.1 Bilaga 1 - Enkät

Hej!

Mitt namn är Elsa Månsson och jag skriver just nu mitt examensarbete för Skanska Väg- och anläggning Syd.

Mitt examensarbete handlar om mångfald och inkludering i anläggningsprojekt, vilket är viktigt att arbeta med för att uppnå en hög social hållbarhet.

En del av mitt examensarbete består av en enkätundersökning som alla anställda på Skanska Väg- och anläggning Syd får möjlighet att svara på. Svaren är helt anonyma och kommer inte kunna kopplas till enskild person. Det används endast i syfte att undersöka hur arbetsklimatet ser ut på Skanska Väg- och anläggning idag och avgränsas till diskrimineringsgrunderna kön, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, ålder och sexuell läggning.

Målet med detta arbete är att öka lyhördheten och engagemanget gällande mångfald och inkludering och på så sätt öka främjandet för ett mer varierande och inkluderande arbetsklimat.

Enkäten tar ungefär 10-15 minuter att svara på. Jag är tacksam om du genom detta vill hjälpa mig med mitt examensarbete. Tack på förhand!

De första frågorna handlar om hur du upplever diskriminering på arbetsplatsen.

Svaren är helt anonyma och kommer inte kunna kopplas till enskild person. Det används endast i syfte att undersöka hur arbetsklimatet ser ut på Skanska Väg- och anläggning idag. Jag uppskattar därför att du svarar så ärligt som möjligt på alla frågor.

1. Upplever du att det förekommer diskriminerande uttryck/ord/handlingar på din arbetsplats i samband med personers

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
ålder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
könsidentitet- eller uttryck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etnicitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sexuella läggning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Om du upplever diskriminerande uttryck/ord/handlingar enligt någon av de föregående frågorna - är det du själv som blir utsatt eller någon annan (kollega, UE, leverantör etc.)?

Jag själv	Någon annan	Båda	Aldrig upplevt diskriminerande uttryck/ord/handlingar på min arbetsplats
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Kan du ge exempel på en situation där du själv utsatts för diskriminerande uttryck/ord/handlingar eller sett/hört någon annan bli det? (Ej obligatoriskt)

4. Agerar du om du hör/ser en kollega bli utsatt för diskriminerande uttryck/ord/handlingar?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid	Aldrig sett/hört någon bli utsatt för diskriminerande uttryck/ord/handlingar
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Agerar du om du själv blir utsatt för diskriminerande uttryck/ord/handlingar?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid	Aldrig blivit utsatt för diskriminerande uttryck/ord/handlingar
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6. Händer det att du själv agerar på ett sätt som kan uppfattas diskriminerande i samband med personers

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
ålder	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
kön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
könsidentitet- eller uttryck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
etnicitet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
sexuella läggning	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Om du svarat annat än "aldrig" på någon av föregående fråga, vad tror du ditt agerande kan bero på?

Gruppträck	Fördomar	Ovana	Okunskap	Om annat, specificera
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nästkommade frågor handlar om hur du upplever mångfald och inkludering på arbetsplatsen.

Svaren är helt anonyma och kommer inte kunna kopplas till enskild person. Det används endast i syfte att undersöka hur arbetsmiljön ser ut på Skanska Väg- och anläggning idag. Jag uppskattar därför att du svarar så ärligt som möjligt på alla frågor.

8. Känner du dig inkluderad på din arbetsplats?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Om svaret är aldrig eller sällan - vad tror du detta kan bero på? (Ej obligatoriskt)

10. Om svaret är ibland, ofta eller alltid - kan du ge exempel på vilka sätt du känner dig inkluderade? (Ej obligatoriskt)

11. Agerar du själv för att andra ska känna sig inkluderade på arbetsplatsen?

Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Kan du ge exempel på vilket sätt du får andra att känna sig inkluderade? (Ej obligatoriskt)

13. Känner du att din insats är viktig och betydande för ett inkluderande arbetsmiljö?

Ja	Nej	Om annat, specificera
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Vad kan du som individ göra för att främja mångfald och inkludering på din arbetsplats?

Avslutningsvis ställs ett par frågor om vem du är. Svaren är helt anonyma och kommer inte kunna kopplas till enskild person. Det används endast i syfte att undersöka hur arbetsklimatet ser ut på Skanska Väg- och anläggning idag. Jag uppskattar därför att du svarar så ärligt som möjligt på alla frågor.

15. Jag arbetar som

	Yrkesarbetare	Tjänsteman	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

16. Jag är

	under 20 år	20-29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60-69 år	70 år eller mer	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

17. Jag är född

	i Sverige	inom Europa	utom Europa	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

18. Jag identifierar mig som

	kvinn a	man	ickebinär	trans	Om annat, specificera (ej obligatoriskt)	vill ej svara	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

19. Min sexuella läggning är

	heterosexuell	homosexuell	bisexuell	pansexuell	asexuell	queer	Om annat, specificera (ej obligatoriskt)	Vill ej svara	
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

8.2 Bilaga 2 - Intervjufrågor

Frågor om respondenten

- *Vad har du för position på Skanska idag?*
- *Hur länge har du haft din nuvarande position på Skanska?*
- *Vad innebär positionen för arbetsuppgifter?*
- *Har du haft andra positioner på företaget innan?*

Frågor om arbetsklimatet och mångfalden på arbetsplatsen

- *Hur upplevs arbetsklimatet på Skanska idag? Finns det en variation inom företaget?*
- *Har företaget stort mångfald idag? Var brister det?*
- *Bland diskrimineringsgrunderna: Vad finns den största problematiken?*
- *Har företaget ändrats som arbetsplats, gällande mångfald och diskriminering, sedan du började arbeta här?*

Frågor om hur företaget arbetar för främjandet av mångfald

- *På vilka sätt arbetar Skanska med mångfaldsfrågor idag?*
- *Arbetar ni med mångfaldsfrågor på alla nivåer inom företaget?*
- *Vem/vilka driver på mångfaldsarbetet?*
- *Finns det krav/förväntningar från beställare kring mångfaldsfrågor?*
- *Vad känner du för ansvar i din position? Vad tycker du andra har för ansvar?*
- *Märker du av att arbetet med mångfald ger något mervärde i produktivitet?*
- *Anser du att Skanska arbetar tillräckligt med mångfaldsfrågor? Om det inte är tillräckligt, varför inte? Vad vill ni göra mer?*

Frågor om branschens attraktionskraft

- *Är attraktionskraften en orosfaktor hos företaget?*
- *Vad behöver göras för att göra det mer attraktivt ur ett mångfaldsperspektiv?*
- *Är attraktionskraften ett problem vid rekrytering?*
- *Är arbetsplatsen ett problem för attraktionskraften?*
- *Var finns den största potentiella inflödeskällan?*
- *Vad har företaget för satsningar framåt för att göra attraktionskraften större?*