

Examensarbete 15 högskolepoäng C-nivå

UTVECKLINGEN AV EN JÄMSTÄLLD REKRYTERING

- Hur påverkar olika stora aktörer rekryteringen i byggbranschen

Christian Afram och Kamil Demir

Byggingenjörsprogrammet 180 högskolepoäng

Örebro höstterminen 2022

Examinator: Anders Lindén

THE DEVELOPMENT OF AN EQUAL RECRUITMENT

- How do different large actors affect recruitment in the construction industry

FÖRORD

Detta examensarbete är genomfört vid Örebro universitet på en treårig högskoleingenjörutbildning inom byggteknik under hösttermin 2022. Arbetet motsvarar 15 HP i kursen *Examensarbete för högskoleingenjörsexamen i byggteknik*.

Vi vill rikta ett stort tack till Camilla Persson som har varit vår handledare och varit med under hela skrivtiden som stöd i vårt arbete. Vi vill även passa på att tacka alla företag som har ställt upp på den kvalitativa intervjustudien vi har gjort och för att de stöttat oss med all nödvändig information som behövdes för att kunna utföra examensarbetet.

Det hade inte varit möjligt att genomföra arbetet utan dessa företag. Företagen visade ett stort intresse för ämnet som behandlades eftersom de tycker att det är något som idag är aktuellt i byggbranschen. Deras förtroende för oss var det som motiverade och samtidigt blev en drivkraft för arbetet.

Örebro november 2022

Christian Afram och Kamil Demir

SAMMANFATTNING

Byggbranschen är en av de minst jämställda och mest mansdominerade bransch i Sverige, vilket gör det viktigt att analysera problemet och bakomliggande orsakerna. Statistiken visar att 99 % av alla hantverkarna var män år 2020. Rekryteringsprocessen spelar en viktig roll i jämställdhetsfrågan med tanke på det är där organisationer visar sin ställning till både jämställdhet och hur de jobbar med jämställdhetsfrågan.

Syftet med denna studie är att undersöka jämställdhetsutmaningar i rekrytering samt hur olika stora aktörer jobbar med denna process.

Metoden som används är litteraturstudier samt kvalitativa intervjustudier. Intervjustudierna har varit en centralpunkt för att besvara våra frågeställningar. Vi har intervjuat 6 aktörer som har olika omsättning. Respondenter har valts av de individer som rekryterar byggrelaterade personal till sin organisation.

Resultaten visar att organisationernas storlek och omsättning avgör hur de implementerar jämställdhet i sina rekryteringar i byggbranschen. Det har också visats tydligt samband på att de stora aktörerna som omsätter mest har betydligt bättre koll på jämställdhetsfrågan och jobbar med ständiga förbättringar och utmaningar vilket också visar en tydlig struktur i jämställdhetsarbete inom rekrytering i organisationen.

Nyckelord: Jämställdhet, rekrytering, organisation, byggbransch, mansdominerad

ABSTRACT

The construction industry has been the least gender equal and most male-dominated in Sweden and it is important to analyze the problem and the underlying causes. Statistics show that 99 % of all craftsmen were men in 2020. The recruitment process plays an important role in the gender equality issue considering that it is where corporations show their position on both gender equality and how they work with the gender equality issues they face.

The purpose of this study is to investigate the gender equality challenges in recruitment and how major operators work with this process.

The method used is literature studies and qualitative studies. Interview studies have been key to answering our questions. We have six interviewed operators with different turnover. Respondents selected by the individuals who recruit construction related personnel to their corporation.

The results show that different large corporations with different turnovers decide how they implement gender equality in their recruitment companies in the construction industry. It has also shown a clear connection with the fact that the large corporations with the most turnover have a much better grasp of the gender equality issue and work with constant improvements and challenges, which also shows a clear structure in gender equality work within recruitment in the corporation

Keywords: Equality, recruitment, corporation, construction industry, male dominated.

Innehållsförteckning

1	Inledning	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Problemformulering.....	1
1.3	Syfte och frågeställning.....	2
1.4	Avgränsning	2
2	Metod.....	2
2.1	Litteraturstudie	2
2.2	Intervjustudie.....	3
2.3	Val och information av aktörer	3
3	Teori	4
3.1	Rekrytering som definition.....	4
3.2	Olika faser.....	4
3.2.1	Förarbete.....	4
3.2.2	Sökprocess.....	5
3.2.3	Information till sökande	5
3.2.4	Insamling av ansökningar.....	5
3.2.5	Beslut.....	5
3.2.6	Introduktion för nyrekryterade	6
3.2.7	Uppföljning	6
3.3	Kostnader för felrekrytering i byggbranschen	6
3.4	Kommunikationssätt under rekrytering	7
3.5	Kompetensbaserad rekrytering.....	7
3.6	Jämställdhet	8
3.7	Rekrytering i byggbranschen	9
3.7.1	Utmaningar inom rekrytering i byggbranschen.....	9
3.7.2	Metoder för att angripa utmaningar med jämställdhet i rekrytering	9
3.7.3	Positiv särbehandling	9
3.7.4	Kvotering.....	10
3.8	Lagar och åtgärder.....	11
4	Resultat	11
4.1	Kvalitativ intervjustudie	11
4.1.1	Rekryteringsprocess	12
4.1.2	Vad karakteriserar organisationens jämställdhetsarbete	13
4.1.3	Könsfördelning i rekrytering.....	14

4.1.4	Svårigheter i en jämställd rekrytering	15
4.1.5	Positiv särbehandling i rekrytering	15
4.1.6	Intern kommunikation	16
4.1.7	Utbildningsmöjligheter.....	16
4.1.8	Mätning av jämställdhets nivå i organisationen.....	16
4.1.9	Ansvarig för jämställdhetsarbetet i organisationen.....	17
4.1.10	Jämställdhet i rekryterings policyn	17
5	Diskussion	19
5.1	Metoddiskussion	19
5.2	Resultatdiskussion	20
5.3	Jämställdhet och globala målen.....	21
5.4	Förslag till fortsatta studier	22
6	Slutsats.....	23
7	Källförteckning.....	24
	Bilagor	27

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Byggbranschen är idag den minst jämställda bransch i Sverige där sammanställd statistik från Byggvärlden visar på att en tiondel av alla som arbetade inom byggsektorn var kvinnor år 2019 (Byggvärlden, 2021). Ytterligare statistik från SCB konstaterar att 99 % av alla hantverkarna var män år 2020. I rapporten *Kvinnor i byggbranschen – jämställdhet i korrelation till arbetsmiljö* (Grönqvist, J & Johansson W.M, 2022) så framkommer det att man inte bara ska förhålla sig till kön när man leder ett jämställdhetsarbete, utan det är minst lika viktigt att medarbetare agerar med hänsyn till ett genusperspektiv där goda värderingar och normer på arbetsplatsen upprätthålls.

Det stora problemet i byggbranschen är bristen på kvinnor, och anledningen till denna brist grundar sig i den kultur som branschen omfattas av. Den förknippas med dåliga värderingar, en inskränkt kvinnosyn och brukar oftast kallas för ”machokulturen”. Machokulturen och den olämpliga jargongen med grova och sexistiska uttalanden har varit något som varit en stor del av branschen under en väldigt lång tid, och är fortfarande något som idag är aktuellt. Det görs dock stora insatser från organisationer, men även myndigheter för att försöka bryta könssegregationen i branschen. Stoppa machokulturen är en sådan rörelse som Byggcheferna tillsammans med Byggnads drivit sen 2015 för att göra arbetsplatserna på byggsektorn mer inkluderande för alla oavsett bakgrund, kön eller sexuell läggning (Byggnads, 2021).

Om man förhåller sig till hur det såg ut i början av 1900-talet så har kvinnosynen mildrats och det har gjorts stora framsteg. Det var i samband med sekelskiftet som historiska beslut togs gentemot kvinnors rättigheter som resulterade i att jämställdhetsfrågan blev en av de mest bedrivna samhällsfrågorna. Kvinnor tilldelades högre statliga och kommunala tjänster, och fler platser på prestigefyllda utbildningar (Cettner. A, 2008). Med den ökade jämställdheten så sökte sig fler kvinnor till mansdominerade yrken, b.la till byggbranschen.

För att komma ännu längre i utvecklingen mot en mer jämställd byggbransch så har Regeringen satt upp ett förslag om att antalet anställda kvinnor ska uppgå till minst 25 % senast år 2030 (Regeringen, 2018). Om byggbranschen ska nå regeringens mål så behöver därför rekryterare i organisationer fokusera på att göra byggbranschen mer attraktiv för kvinnor, och detta görs genom att göra ett förbättringsarbete i rekryteringsprocessen.

1.2 Problemformulering

Jämställdheten på byggbranschen i allmänhet har idag blivit bättre och det har gjorts stora framsteg, men om man förhåller sig till produktionssidan så kan det göras mer för att uppnå en bättre könsfördelning. Kvinnor som jobbar ute på produktionen känner att de inte kan utvecklas på grund av den dominerande machokulturen som är ute på en byggarbetsplats, och detta gör inte bara att befintliga medarbetare väljer att sluta, utan det hindrar även kvinnor i

framtiden från att söka till tjänster ute i produktionssidan (L. Abrahamsson & H. Anwar, 2021 s. 3)

För att angripa rot problemet behöver man redan i rekryteringsprocessen och administrationen stå för ett jämställdhetsarbete som säkerställer att kvinnor väljer att söka sig till branschen. Det är inte bara viktigt att man arbetar för en jämställd rekrytering av kvinnor, utan det är även väsentligt att organisationer gör ett förebyggande arbete för att kunna behålla de kompetenta kvinnor som redan arbetar i branschen. (Grönqvist, J & Johansson W.M, 2022)

1.3 Syfte och frågeställning

Syftet med denna studie är att undersöka varför det finns en ojämlik könsfördelning i byggbranschen gentemot rekryteringsprocesser samt ta reda på hur olika organisationer jobbar med jämställdhetsfrågan vid sina rekryteringar. Det ska även analyseras möjligheterna och bakomliggande faktorerna till utvecklingen. Målet är att bilda en uppfattning om en jämställd rekrytering.

- *Hur jämställd är rekryteringsprocessen i byggbranschen idag?*
- *Vad finns det för utmaningar i en jämställd rekryteringsprocess?*
- *Vad gör de olika aktörerna för en mer jämställd rekrytering i byggbranschen?*

1.4 Avgränsning

Studien fokuserar först och främst på jämställdhet vid rekrytering samt olika organisationers bidrag till det. Litteraturstudier är till hjälp i studien. Det nyframtagna empiriska resultatet begränsas endast till intervjuerna vilket inte omfattar hela byggbranschen, därför har stora organisationer med många anställda intervjuats men också små för att det ska vara jämförbart.

2 Metod

Metoden grundar sig på litteraturstudier samt empiriska studier tillämpas med hjälp av intervjuer med olika respondenter.

2.1 Litteraturstudie

Litteraturstudier utfördes för att förstärka vår teori samt besvara våra frågeställningar om vad en jämställd rekrytering är i byggbranschen idag och vad det finns för utmaningar. Litteraturen gav oss en utökad förståelse och ett nytt tankesätt.

Böcker som har använts under studien lånades från Örebro universitetsbiblioteket vid deras databas. Genom att använda specifika nyckelord på internet hittades relevanta vetenskapliga

artiklar, exempelvis machokultur, jämställdhet och rekrytering. Publicerade artiklar har även hittats i andra databaser som ”Swepub” samt ”DIVA.”

2.2 Intervjustudie

Intervjustudien genomfördes med sex respondenter som arbetar med rekrytering i olika organisationer. Information till respondenten skickades via mejl om tid och mötesplats. Intervjuerna har spelats in med samtycke för att underlätta informationshanteringen. Syftet med intervjun har varit att besvara våra frågeställningar bland annat om hur olika aktörer jobbar med jämställd rekrytering i byggbranschen.

2.3 Val och information av aktörer

Som utgångspunkt valdes aktörerna (se tabell 1) med hjälp av olika aspekter exempelvis om de rekryterar byggrelaterad personal. Könsfördelningen för de organisationer som intervjuats har granskats (se tabell 2). En annan poäng med att välja ut dessa aktörer var bland annat att många av de ligger nära Örebro, därför kunde man träffa de flesta aktörer på en fysisk intervju.

Aktörerna valdes också med avseende på olika omsättningsgrad som också är relaterat till antal anställda. Ju mer omsättningen ökar, desto fler anställda har organisationen. Dessa klassificeras i olika kategorier och enligt upphandlingsmyndigheten implementeras begreppet SME (Small and Medium Sized Enterprises) som enligt europeiska kommissionen innefattar om ett företag klassas som små eller medel beroende på antal anställda och omsättning. (Upphandlingsmyndighet, 2018)

Tabell 1. Aktörer och deras befattning i organisationen (2021)

Aktör	Omsättning	Befattning	Kön	Företagsform
HMB Construction Örebro AB (Företag 1)	Små (<100 mnkr)	Projektledare	Man	Entreprenör
Skanska Sverige AB (Företag 2)	Stora (> 1000 mnkr)	HR	Kvinna	Entreprenör/Projektör
Loxia Group (Företag 3)	Små (<100 mnkr)	Senior projektledare	Man	Projektör
OBK Sverige AB (Företag 4)	Medelstora (<500 mnkr)	Projektledare	Man	Entreprenör
Asplunds Bygg i Örebro AB (Företag 5)	Medelstora (<500 mnkr)	Verkställande direktör	Man	Entreprenör
Tyrens AB (Företag 6)	Stora (> 1000 mnkr)	Affärschef	Man	Projektör

Vid bestämning av respondenter var könen en utgångspunkt men det skulle inte vara en påverkan när aktörerna kontaktades så det har fallit sig naturligt att det blev fler män än kvinnor, eftersom studien handlar om jämställdhet så speglar detta också hur byggbranschen ser ut idag.

Tabell 2: Könsfördelning i de olika företagen

Företag	Könsfördelning
HMB Construction Örebro AB (Företag 1)	0,05 % kvinnor och 99,96 % män
Skanska Sverige AB (Företag 2)	Ca 23,8 % kvinnor och 76,2 % män
Loxia Group (Företag 3)	Ca 38% kvinnor och 62 % män
OBK Sverige AB (Företag 4)	Ca 24 % kvinnor och 76 % män
Asplunds Bygg i Örebro AB (Företag 5)	Ca 8 % kvinnor och 92 % män
Tyrens AB (Företag 6)	Ca 42 % kvinnor och 58 % män

3 Teori

3.1 Rekrytering som definition

Definitionen av rekrytering är att förvärva nytt arbetslag eller personal enligt svenska akademikers ordbok (SOUB 2022). En rekrytering anses vara en process som innehåller olika faser (se figur 2). Varje delperiod i sig innefattar problemlösningar allt från att man identifierar att man har ett behov av att rekrytera till att man får en lyckad rekrytering. Det krävs att man anställer rätt person eftersom den personen måste klara av arbetsuppgifterna på den underbemannade tjänsten. En lyckad rekryteringsprocess ska inte diskriminera pga kön för att få en jämställd arbetsmarknad (Lindelöw, M. 2008)

3.2 Olika faser

3.2.1 Förarbete

En rekryteringsprocess påbörjas beroende på behovet som organisationen besitter. Det är viktigt att se till att man har ett behov av att anställa till och börja med. En av förutsättningarna kan vara att man saknar personal och man vill ersätta någon som ska sluta jobbet eller gå i pension. Andra steget i förarbete är att rekryteringschef eller chef beroende på hur företaget jobbar med processen tar ett beslut om att en ny rekryteringsprocess ska sättas i gång. De måste få godkännande från ekonomiavdelningen eller själv kolla hur konjunkturen ser ut i organisationen i och med att en ny anställning innebär också rekryteringskostnader, lön, introduktion mm. (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

Befattningsbeskrivning och kravspecifikation ingår i förberedelsen och det gäller att ta fram en tydlig befattningsbeskrivning för att hitta rätt person samt vad det är för arbete som ska tillsättas (Lindelöw, M. 2008).

3.2.2 Sökprocess

Nästa fas är att hitta kanaler där man lägger upp sin annons formulering på det sättet att det väcker intresse och når ut till rätt målgrupp. Målgrupp anses vara en grupp som består av sökande som passar in i befattningsbeskrivningen eftersom organisationen ska få så många relevanta ansökningar som möjligt, ju fler som söker desto enklare blir urvalet. Man kan även vända sig till olika rekryteringsföretag för deras sökande bas är bredare, en av fördelarna med extern rekryteringshjälp är att de har en ständig mängd av sökande i sina hemsidor. Det finns också ett annat sätt att nå ut till sökande, genom att ta kontakt med kollegor som har jobbat i organisationen innan eller man blir rekommenderad av sina egna anställda att de känner någon en gammal kollega eller vän. (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

3.2.3 Information till sökande

Kravprofilen ska framställa sökandes kunskaper, utbildningar och kvalifikationer. Att jobba med denna metod resulterar i att hitta en kompetent sökande för tjänsten. Rätt information leder till rätt matchning (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

3.2.4 Insamling av ansökningar

I denna fas handlar det om att få ansökningar antingen genom sin egen annons eller externa konsulter. Efter att ha samlat ihop ansökningarna kan man gå igenom alla CV eller personliga formulär beroende på upplägget. Utgångspunkten för granskningen är att man uppfyller de kraven, man delar upp arbetet så att man kontaktar de i första hand. Man får definitivt utgå ifrån kravprofilen. Intervju är även en metod då man kontaktar kandidaten antingen vid fysiskt möte eller via telefon där man gör en personlig bedömning och kan jämföra kandidaternas svar eftersom man kan både ge och få djupare information angående tjänsten eller kandidaten. (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

3.2.5 Beslut

I denna fas gäller det att välja ut en kandidat som uppfyller de kraven som ställs och är relevant för arbetsuppgifterna. Man kan använda sig av olika skalor, exempelvis kategorisera vissa krav i rangordning. (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

1. Kandidater som inte uppfyller kraven
2. De som uppfyller
3. Över förväntan

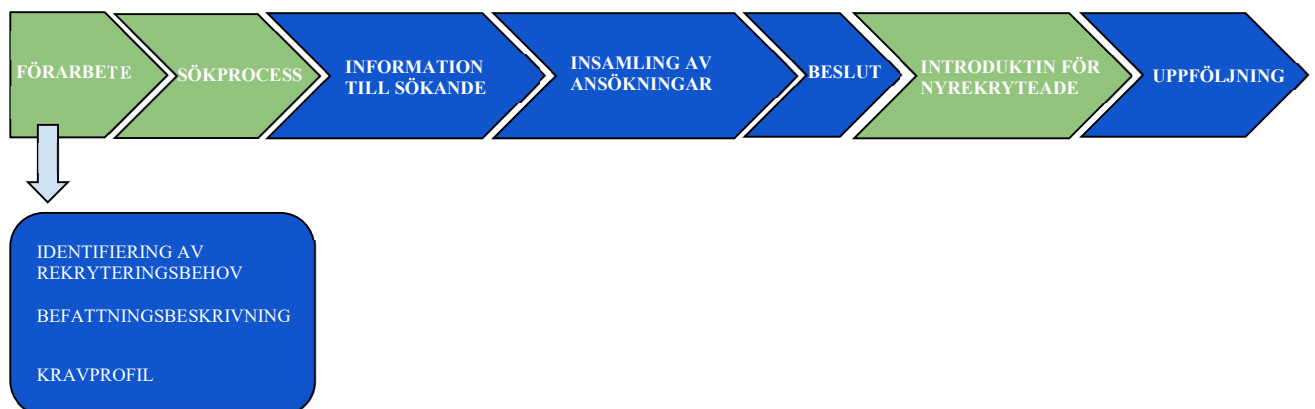
Sluturval bestäms delvis av den som har fått flest poäng eller fått flest i viktiga krav, däremot innebär det inte att den som får mest poäng blir utvald men man har i alla fall ett sätt att utgå ifrån. (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

3.2.6 Introduktion för nyrekryterade

Här ges möjlighet till utvalda kandidaten att komma i gång med arbetet och känna sig välkommen av sina kollegor och organisationen, eventuellt ge utbildningsstöd som kandidaten förväntar sig att ha för att jobba på ett effektivt sätt. (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

3.2.7 Uppföljning

I detta skede följer man upp kandidatens utveckling genom att skapa en fungerande dialog och bedömer om personen lever upp till förväntningarna i rollen. Det skapar även utvecklingsmöjligheter i rekryteringsarbete om hur man rekryterar rätt person och dra lärdom av processen. (Lindelöw Danielsson, M. 2003)



Figur 2: Rekryteringsprocess. Gröna pilar visar huvudprocesser i 3 faser. Enligt Lindelöw (Lindelöw Danielsson, M. 2003)

3.3 Kostnader för felrekrytering i byggbranschen

En felrekrytering idag kan kosta oerhört stora summor pengar. Enligt M. Lindelöw (2003) så kan detta bero på flera olika faktorer. Medarbetaren kanske inte är tillräckligt kompetent för att utföra arbetet och det kan i sin tur grunda sig i en återhållsam upplärning från företagets sida, men det kan även vara en otillräcklig problemlösningsförmåga på grund av en begränsad erfarenhet. Det kan också vara att personen är missnöjd och visar detta genom att inte anstränga sig i arbetet. M. Lindelöw (2003) har upprättat en sammanställning för totala kostnader för en felrekrytering, och beloppet kan uppgå till en miljon beroende på sektor.

Enligt T. Lindquist kan en felrekrytering i byggbranschen kosta mellan 500 000 kr och en miljon kronor (Byggvarlden 2008).

3.4 Kommunikationssätt under rekrytering

Enligt P. Polat & S. Nihléns (2013) avhandling *Rekryteringsprocessen – ett hinder för jämställdhet*, finns det två olika tillvägagångssätt att rekrytera personal på. Dels förekommer den *Formella kommunikationen*, där arbetsförmedlingen tidigare var den traditionella och formella rekryteringsmetoden för verksamheter att utannonsera tjänster och för sökande att ta del av tjänster. Men Polat & Nihlén (2013) förtydligar att arbetsförmedlingen sällan numera används av företag för att upplysa om tjänster som kräver någon form av högre utbildning, utan det brukar ofta tillämpas för yrken med låga krav på utbildning eller kompetens.

Den *informella kommunikationen* mellan en privatperson och företag kännetecknas av ett tillvägagångssätt där användandet av externa rekryteringsfirmor och ett personligt nätverk är en aktuell omständighet i processen för att hitta kvalificerad stab.

3.5 Kompetensbaserad rekrytering

För att motverka könsdominans i branscher och sektorer så kan man göra reformationer i rekryteringsprocessen och börja tillämpa en kompetensbaserad rekrytering som utgår ifrån kompetenser och erfarenheter framför kön (S. Bergman & C. Blomgren, 2017). I den kompetensbaserade rekryteringen så ingår det flera processer för att ta fram underlag och kunna göra en bedömning om vilken person det efterfrågas (M. Lindelöw 2003). Som första steg måste organisationen göra en *behovsanalys* och fastställa krav för att identifiera vad det är den efterfrågade personen ska bidra med. En större organisation brukar ha en mer strukturerad och välplanerad process och där brukar det oftast även vara fler parter involverade än i en mindre organisation. Annonseringen kan göras genom olika annonseringstjänster, och här kan man på formell basis ta in ansökningar, men det är också vanligt att personer som redan jobbar i organisationen talar om för personer i deras närhet om att det görs en rekrytering. Detta är den informella vägen att behandla en ansökan. Efter annonsering börjar man söka efter kandidater som tillgodoser kravspecifikationen.

Kravspecifikationen omfattas av ett CV och innehållet behandlar tidigare erfarenheter, utbildningar och meriter som sammanställer och ger rekryterare en uppfattning om hur kvalificerad man är för tjänsten. När man gjort en behovsanalys och kravspecifikation så sker ett första urval genom en granskning av CV. Rekryteringsfirman sorterar bort de som inte följer kraven och resterande bifogas vidare till organisationen. Efter att man gjort ett urval så skickas det ut en kallelse om en *första intervju* och där är den ansvariga för rekryteringen oftast är med. Den sökande ska på denna intervju få en tydlig bild av organisationen och deras mål, samtidigt som den rekryteringsansvariga samlar på sig så mycket information som möjligt om den sökande.

Rekryteringsansvarig gör en sammanställning av allt som diskuterats på intervjun. Med hänsyn till detta görs det en bedömning om den ansökande är tillräckligt kvalificerad eller inte. Det är i detta skede den kompetensbaserade bedömningen görs. En rekryteringsansvarig som är man kanske bedömer en annan man som ansöker om tjänsten eftersom man på många sätt känner igen sig i denna man, och har en större kravbild på honom än om en kvinna ansöker. Målet är att rekrytera på kompetens, och därför är det viktigt att få in flera infallsvinklar för att göra en komplett bedömning, i stället för att utgå ifrån intuitiv känsla (M. Lindelöw (2003)).

3.6 Jämställdhet

När det diskuteras om jämställdhet är det inte bara könsfördelningen som finns med på agendan, utan det är beteendemönster, normerna och värderingarna som finns på en arbetsplats som utgör hur jämställt en arbetsplats är (Grönqvist, J & Johansson W.M, 2022). Idag finns det lagar och förordningar som främjar utvecklingen om ett gemensamt handlingsmönster i förhållande till män och kvinnor. En arbetsgivare behöver därför ha ett aktivt och förebyggande arbete för att säkerställa att kompetens, erfarenheter och andra viktiga parametrar värderas utifrån flera infallsvinklar utan att det görs några som helst antaganden i förhållande till kön (S. Bergman & C. Blomgren, 2017).

Det finns två olika typer av könssegregering, och det är den horisontella och vertikala (Sveriges riksdag, 2003). Den *horisontella könssegregeringen* behandlar dominansen av ett visst kön i olika branscher. Byggbranschen har en mansdominans samtidigt som en av tio sjuksköterskor år 2021 var män (Socialstyrelsen 2021).

Den *vertikala könssegregationen* utgår ifrån den hierarkiska uppdelningen av kvinnor och män. År 2016 så var bygg, anläggning och gruva den sektorn som hade störst andel män i chefspositioner. 92 % av alla chefspositioner i sektorn var tilldelade till män och 8 % till kvinnor (Statistiska Centralbyrån, 2016).

En annan typ av könssegregering, men inte lika beaktad är den interna könssegregationen. Helheten av en sektor kan vara i könsbalans, men granskar man de olika specialtområdena i branschen så kan man se att varje befattning skiljer sig från helheten. År 2017 så var 54 % av alla anställda arkitekter kvinnor, och 46 % män. Statistik från 2020 visar på att 99 % av alla hantverkare var män. Detta visar på en intern könssegregation i byggbranschen (Statistiska Centralbyrån, 2020). Detta visar på att männen idag har större möjligheter och tillgångar till att göra karriär på byggbranschen än vad kvinnor har.

3.7 Rekrytering i byggbranschen

3.7.1 Utmaningar inom rekrytering i byggbranschen

Att hitta en lämplig kandidat i byggbranschen är ingen lätt uppgift. Rekrytering kräver att man utvärderar vilka egenskaper och kvalifikationer som är erforderliga för tjänsten. Det gäller även att man annonserar och sorterar rätt. Processen kan bli mycket ansträngande även innan man börjar samla in ansökningar. Idag upplever 87 % av involverade parter i rekryteringen inom byggbranschen att det är svårt att hitta lämpliga kandidater till tjänster (Foretaget, 2018). Det är också viktigt att skilja på entreprenadsidan och konsultsidan i förhållande till byggsektorn eftersom skillnaderna för de olika områdena är utmärkande. Medarbetare på konsultsidan arbetar främst med projektering och planering för hur en byggnad ska utföras. På entreprenadsidan jobbar man ute på byggarbetsplatser och oftast i produktionsfasen i byggprocessen.

Konsultsidan upplevs som mer mottaglig för kvinnor eftersom det inte ställs några större fysiska krav på kvinnan. Normerna utgår ifrån att kvinnan är svagare än mannen, och det har resulterat i att kvinnor inte väljer att söka sig till entreprenadsidan. Det finns även en märkbar jargong gentemot kvinnor på byggarbetsplatser som upplevs som opassande. Detta har i många fall lett till att de få kvinnor som jobbar i entreprenadsidan oftast lämnar byggbranschen (Johansson. H, Stensönes. W, Sundquist. V, 2021).

3.7.2 Metoder för att angripa utmaningar med jämställdhet i rekrytering

Under en rekrytering så finns det två metoder som går att implementera för att angripa utmaningarna med jämställdhet på både entreprenadsidan och konsultsidan i byggbranschen. *Positiv särbehandling* innebär att man gör insatser för att alla ska ha samma möjligheter att avancera i en rekryteringsprocess oavsett kön, etnisk bakgrund eller funktionshinder. *Kvotering* innebär att en organisation beslutar om att endast anställa en specifik grupp för att öka mångfalden eller jämställdheten i organisationen (Danielsson, 2007). Om en organisation består av 80 % män och man har som mål att uppnå ett mål på 50/50 könsfördelning så avsätter man ett antal platser för att rekrytera kvinnor med intention att uppnå målet.

3.7.3 Positiv särbehandling

Positiv särbehandling är en metod för organisationer att rekrytera personal som bidrar med en mångfald till verksamheten. Det ska vara en aktiv åtgärd för organisationer att rekrytera med ett mål och en tydlig plan för hur man vill att organisationen ska spegla den samhällsbild vi ser i samhället idag (R. Råsberg & M. Aurangazeb, 2016). Begreppet positiv särbehandling används i olika sammanhang med olika betydelse, men den underliggande betoningen handlar om att ge företräde åt minoritetsgrupper.

Enligt SOU 2006:22, som är *en sammanhållen diskrimineringslagstiftning*, med syfte att stärka individens rättsskydd, så finns det två olika förhållningssätt till positiv särbehandling,

en *stark* och *svag* variant. Det *svagare* förhållningssättet av positiv särbehandling innefattar uppmuntrandet av bidragande åtgärder för att stötta mångfald i organisationen. Ett vanligt sätt man brukar göra detta på kan vara att rikta annonseringen mot ett specifikt kön eller grupp. Det *starka* förhållningssättet utgår ifrån en starkare ställning till arbetet mot mångfald i rekryteringen, där en avgörande faktor för att bli tilldelad en tjänst omfattas av kön, etnicitet eller funktionshinder (SOU, 2006).

Råsberg och Aurangazeb (2016) menar på att det svaga förhållningssättet till positiv särbehandling är en långvarig process där förebyggande åtgärder görs för att reducera motgångar i rekryteringsprocessen för underrepresenterade. Den starka varianten innebär beslutstaganden som ger förmåner till underrepresenterade där kompetens inte blir en avgörande bedömning för att bli tilldelad en tjänst. Fördelar med positiv särbehandling är att man får flera olika infallsvinklar om man beaktar mångfald i rekrytering. Det kan leda till en starkare gemensam problemlösningsförmåga. Ett problem som är kopplat till positiv särbehandling har blivit att organisationer förknippar det med kvotering, vilket innebär att man utdelar tjänsten till en person som kommer från en underrepresenterad bakgrund, i stället för att utgå ifrån kompetens (R. Råsberg & M. Aurangazeb, 2016).

3.7.4 Kvotering

Lagen om könskvotering har varit med på agendan sen EU-kommissionen kom med förslaget år 2012. Förslaget redogör för könsfördelningen i bolagsstyrelser där det menas att kvinnor ska utgöra minst 40 procent av det totala antalet styrelsemedlemmar. Frågan blev högaktuell när Tyskland valde att ställa sig bakom förslaget våren 2022 (Europaparlamentet, 2022).

Kvotering i förhållande till jämställdhet är att könskvotera, vilket innebär att man redan innan rekryteringsprocessens inledande faser har bestämt en fördelning av antal kvinnor och män man vill ha en i en grupp i organisationen. Arbetsgivare och rekryterare sätter därför upp ett mål om att man vill ha en fördelning från båda könen. Risken med att tillämpa denna metod i rekryteringsprocessen är att man helt och hållet förbiser kompetenser och kvalifikationer och endast har med sig könsbeaktandet som utgångspunkt (M. Gustavsson, 2010). Konkurrenterna är därmed utvalda representanter för den missgynnade gruppen, vilket inte ger möjlighet till andra sökande att konkurrerar om en plats baserad på kompetens. Denna typ av kvotering är idag olaglig i Sverige enligt diskrimineringslagen (Diskrimineringslag 2008:567, 1 kap. 1 §). Detta låter som en positiv åtgärd i teorin för att uppnå ett mer jämställt näringsliv, men i praktiken innebär det att kvinnor särbehandlas, vilket går emot principerna för jämställdhet (Danielsson, 2007).

3.8 Lagar och åtgärder

Avtalsfrihet har en central punkt i svensk rätt. Det handlar om att det ger friheten att välja vem man vill ingå avtal med, denna lag syftar till att arbetsgivaren har all rätt att anställa vem hen vill. Denna lag råder endast under vissa villkor bland annat diskrimineringslagar och den bör tas i beaktande. (L.Marklund 2021)

Diskrimineringslagen syftar till att förhindra diskriminering i rekryteringen som kan uppstå på grund av kön, religion, etnisk tillhörighet mm. (SFS 2022:848, kap 1 §1) samt den som söker jobb hos en arbetsgivare får inte bli diskriminerad baserad på diskriminering grundade skäl. (SFS 2022:848, kap 2 §1 p.2)

Dokumentation av aktiva åtgärder är lagstiftad enligt diskrimineringslagen kap 3 §1, där det rör sig om att en arbetsgivare som har mer än 25 anställda i organisationen ansvarar för att ta till aktiva åtgärder och lämna in en skriftlig dokumentation årligen om jämställdhetsarbete. En av åtgärderna arbetsgivaren ansvarar för är att skapa en jämn könsfördelning genom att granska löneskillnaderna mellan könen. (Brander, Oddershede Concha 2007)

Jämställdhetslagen anses vara en grundpelare för att utveckla jämställdheten i arbetslivet. Jämställdhetslagen började gälla först i 1980 för att utveckla arbetsmarknaden så det skulle bli mer jämställd mellan kvinnor och män samt likabehandlingsprincipen. Syftet med lagen är att göra det möjligt för kvinnor att förbättra kvinnors villkor i arbetslivet på ett jämlikt sätt. (Brander, Oddershede Concha 2007)

4 Resultat

I detta kapitel sammanställs de empiriska resultaten som är baserade på dialoger med de olika respondenterna. Frågorna är kopplade till rekryteringsprocessen och hur man behandlar den i förhållande till ett jämställdhetsperspektiv. Det diskuterades även vad man kan göra för att motverka hinder som uppkommer i branschen.

4.1 Kvalitativ intervjustudie

Respondenterna hålls anonyma och företagen kommer benämnas som Företag 1 till och med Företag 6. Det har totalt varit sex intervjuer med olika respondenter. Befattningen för de olika respondenterna för respektive företag kan man hitta i *metod*.

Utgångspunkten är att granska bolag med olika omfattning. Svaren från de olika aktörerna presenteras i en sammanställd analys. Resultatet kommer att redovisas under olika rubriker, där diverse arbetsområden framställs. Tabell 3 nedan presenterar indelning av frågorna med avseende på fem centrala områden som behandlar frågorna i den kvalitativa intervjustudien.

Tabell 3: Sammanställning av övergripande tema: Utvecklingen av en jämställd rekrytering,

TEMA	KATEGORI
Rekrytering	Rekryteringsprocess
Utmaningar	Könsfördelning Svårigheter Positiv särbehandling Mansdominerad kultur i byggbranschen
Genomförande av jämställdhet	Jämställdhetskoordinator/Jämställdhetssamordnare Intern kommunikation Utbildningsmöjligheter
Behandling	Utvecklingsmöjligheter Policy
Utveckling	Mätning av data

4.1.1 Rekryteringsprocess

- *Hur ser rekryteringsprocessen ut hos er idag?*

Fyra av respondenterna anser att en större del av rekryteringsprocessen består av den informella kontaktvägen där deras anställda är personer som de tidigare haft anknytning till. *Företag 3* har ett förhållningssätt där anställda oftast är personer som företagets anställda har kontakt med sedan tidigare. *Företag 3* är ett bolag med liten omsättning.

F3: "Våra största rekryterare är våra egna anställda och i princip alla som är anställda här är någon som jag har känt, eller någon som någon annan har känt, så det kommer inte från några rekryteringsfirmor att vi liksom lägger in att nu ska vi ha så här många för att uppnå en balans"

Företag 5 tycker att strategin om att rekrytera i förhållande till kontakter har funkat och att det blir mycket enklare än att anlita externa firmor.

Ett alternativt tillvägagångssätt är att rekrytera via externa rekryteringsfirmor som får sköta hela rekryteringsprocessen från det skede att företaget upprättat en kravprofil. *Företag 4* är ett av företagen i intervjustudien som betraktas som ett medelstort bolag och som anlitar olika externa rekryteringsfirmor i deras rekryteringsprocess. Det finns en formell kommunikation mellan anställd och företag eftersom det har gjorts en utannonsering om en ledig tjänst.

Stora bolag som *företag 2 och företag 6* använder sig av ”in-house” rekrytering till stor del, vilket innebär att nästan all rekrytering görs internt i bolaget. Målet med rekryteringsprocessen är att hitta lämpade kandidater i förhållande till tjänsten. Som sista utväg så kan det tillämpas en positiv särbehandling där man eventuellt gör överväganden om det är lika kompetens mellan olika personer som sökt till tjänsten, att man rekryterar in någon som bidrar med exempelvis större mångfald.

F6: ”När vi tar rekryteringskonsulter till hjälp så kan det vara en faktor som vi sätter in att vi helst vill se till exempel en kvinna till den här tjänsten.”

4.1.2 Vad karakteriserar organisationens jämställdhetsarbete

- *Vad är det som karakteriserar ert jämställdhetsarbete i förhållande av till resten av byggbranschen?*

Respondenter för *företag 1* (litet bolag) respektive *företag 5* (medelstort bolag) har inga utmärkande åtgärder i förhållande till jämställdhetsfrågan i nuläget. Dock så diskuteras det internt om man ska tillämpa positiv särbehandling i *företag 1*.

F1: ”Jag skulle inte säga att vi sticker ut från resten av branschen, inte i dagsläget i alla fall. Det är väl om vi skulle gå igenom med diskussionen vi har inlett nu på om vi ska vara mer aktiva i vår positiva särbehandling så kanske det inte är så många som har kommit dit än.”

Företag 4 (medelstort bolag) påstår att deras lönemässiga utveckling i förhållande till kön är något utmärkande med deras jämställdhetsarbete. *Företag 3* anser att det kan vara en fördel att vara ett mindre bolag då man kan ha en bra ömsesidig relation till de anställda. Detta kan resultera i ett bättre jämställdhetsarbete enligt de själva.

F3: ”Om man jämför med de vi konkurrerar med, de är ju väldigt stora, och de jobbar inte alls på det sättet, utan de utgår mer från en lagstiftande hierarki, att de har någon som är arbetsmiljöansvarig, sen så har de delegerat det. Vi har den fördelen och nackdelen att vi är ganska platta”

Företag 2 (stort bolag) har börjat diskutera andra åtgärder för att få en bättre arbetsplats. Respondenten menar på att de har betraktat jämställdhetsarbetet i företaget i så pass hög grad att man börjar diskutera för hur man kan lyfta fram mer känsliga frågor.

F2: ”Vi har pratat om kön så pass länge att vi börjar prata om andra saker också, etnicitet är en sak vi har pratat om väldigt länge, HBTQ har vi också börjat prata om, och de bitarna som har varit lite känsligt att prata om.”

4.1.3 Könsfördelning i rekrytering

- *Hur jämnas könsfördelningen ut i förhållande till rekryteringen?*

Respondenten för *företag 1* (litet bolag), som representerar ett entreprenadföretag och jobbar på produktionssidan i byggprocessen tycker att det är svårare för entreprenader att lyckas locka in kvinnor till den delen av branschen. De utgår inte ifrån någon förmånsbehandling i förhållande till kön eller någon grupp, utan de utgår endast ifrån kompetensen som personen besitter. *Företag 3* (litet bolag) som jobbar på konsultsidan har haft bättre förutsättningar att jobba med ett jämställdhetsarbete då det är fler tjejer som kandiderar om en plats. Det har varit enklare och man har inte behövt göra aktiva åtgärder för att rekrytera kvinnor till konsultsidan.

F1: ”*Vi har inget aktivt val där vi kvoterar in kvinnor i fråga för att balansera upp det, utan vi rekryterar fortfarande baserat på kompetens, erfarenhet och engagemang. Vi gör alltså inget aktivt urval där kvinnor får en fördel. Det som kommer med byggbranschen också är att det redan är en ojämn könsfördelning. Det är väldigt mycket män, och då ska man skilja på två delar, konsultsidan och entreprenadsidan.*”

Företag 4 och *företag 5*, som båda är medelstora organisationer har uttryckt att företag som jobbar med projektering har kunnat jämna ut könsfördelningen, medan de själva anser att det inte är lika lätt att rekrytera tjejer i produktion.

F5: ”*Det är inte jättelätt heller att hitta kvinnor som vill jobba inom bygg. På konsultsidan är det inte större problem med könsfördelningen*”

De stora bolagen utgår alltid ifrån ett jämställdhets fokus vid rekrytering. Utgångspunkten är hur grupperna i företaget ser ut. *Företag 6* som är ett tjänstemans bolag har redan en jämn könsfördelning, men de har alltid ett beaktande av likabehandling.

F6: ”*Vi har alltid ett jämställdhets fokus i samband med rekryteringarna. Det ligger som ett paraply över vårt rekryteringsarbete. I våras fick vi också pris som konsultföretag över att vi hade en könsfördelning på 41 eller 42 % kvinnor i företaget. Vi har en likabehandlingsplan som vi följer*”

Man kan sammanfatta hela frågan med att inget av företagen utgår ifrån kvotering för att få det mer jämställt, utan det är alltid kompetensen som är första prioritet. Företagen angav en könsfördelning som beskrivs i tabell 3, som ligger under *val och information av aktörer*.

4.1.4 Svårigheter i en jämställd rekrytering

- *Vad finns det för svårigheter i en jämställd rekryteringsprocess?*

Respondenter från entreprenad bolagen inriktade på produktion anser att byggbranschen präglas av en grupp personer som är likasinnade, och att detta leder till att fler av samma grupp personer attraheras till branschen och anställs. Respondent för *företag 1* (litet bolag) sa följande. *"Utmaningen är alltså att byggbranschen består av en viss typ av människor, vilket ökar sannolikheten för att man anställer liknande människor."*

Detta gör att branschen inte blir attraktiv för de andra utomstående grupperna. *Företag 3* (medelstort bolag) nämner också att det är svårt att behålla kvinnor som redan befinner sig i produktionen och att detta kan grunda sig i den jargong som fortfarande finns ute på arbetsplatser.

Respondent för *företag 2* (stort bolag) menar på att en utmaning är att alla ska känna sig lika behandlade i rekryteringsprocessen, och att man bör jobba emot kvotering. *"Ibland får man höra att det bara är tjejer som kan bli chefer. Utmaningen är väl att alla ska känna att rekryteringsprocessen är rättvis oavsett kön."*

Respondent för *företag 6* (stort bolag) påpekar hur viktigt det är att locka ungdomar till branschen, och visa på att det är intressant. Man ser en nedgång i antal som väljer att utbilda sig till branschen, och att detta är en utmaning. *"Det är faktiskt utbildningen som är utmaningen, vi måste kunna locka mer folk till de här utbildningarna, speciellt ungdomar oavsett vilket kön det är och visa att det här är intressant."*

4.1.5 Positiv särbehandling i rekrytering

- *Hur arbetar ni med en jämställd rekryteringsprocess? Är positiv särbehandling en metod ni aktivt jobbar med?*

Respondent för *företag 1* (litet bolag) ger uttryck på att det inte finns någon noterad strategi för att behandla jämställdhet i inledande faser av rekryteringsprocessen. Utgår också på samma sätt som *företag 1* utifrån kompetensen och inte personliga egenskaper i första hand.

F1: *"Vi jobbar inte direkt med en jämställd rekryteringsprocess, utan vi jobbar som jag sa innan med den kompetensbaserade rekryteringen."*

F4: *"Nej, utan för oss spelar det ingen roll om det är tjej eller kille om det är samma kompetens, vi utgår ifrån vem som är trevligast och vem som vi tycker passar in."*

Företag 2 (stort bolag) redogör för att positiv särbehandling kan vara en utgångspunkt i slutskedet för en rekrytering där kompetensen för olika personer är förenlig med vad företaget vill ha. Då kan andra faktorer som exempelvis mångfald eller kön vara avgörande. *"Jag skulle*

inte vilja påstå att vi jobbar aktivt med positiv särbehandling, men om vi ska titta på vilka vi tar in, då händer det nog att vissa kommer in på positiv särbehandling”

Företag 6 (medelstort bolag) utgår från en likabehandlingsprincip och jämställdhetsprincip i alla deras rekryteringar. Principerna skall ge samma förutsättningar till alla som ansöker om en tjänst oavsett kön, etnicitet eller sexuell läggning, enligt respondenten.

Ett exempel är att kravprofilen som framställs skall utgå ifrån samma områden för alla som söker, det ska inte framgå några skillnader bara för att man är tjej eller kille. Han menar även på att principerna alltid finns där som ett “paraply” över hela rekryteringsprocessen. Men framför allt är det kompetensen som är avgörande. *”Vi har ingen utpekad metod vi jobbar med på så sätt, men vi ska alltid ha likabehandlingsprincipen och jämställdhetsprincipen som ett paraply i rekryteringen. Det är framför allt kompetensen vi tittar på”*

4.1.6 Intern kommunikation

- *Finns det intern kommunikation inom organisationen om hur man kan uppnå en mer jämställd rekryteringsprocess?*

Alla respondenter menar på att det finns intern kommunikation i förhållande till jämställdhetsfrågan. Fråga om mångfald är också en aktuell fråga i organisationer där man resonerar kring hur kan man göra en arbetsplats mer heterogen. Respondenten från företag 4 menar på att de internt inte har någon kommunikation om jämställdhet i rekryteringen eftersom de anlitar rekryteringsfirmor som ansvarar för de olika skedena. Företag 2 anlitar också rekryteringspecialister, men de brukar föra en dialog om hur man kan rekrytera med hänsynstagande till likabehandling och jämställdhet.

4.1.7 Utbildningsmöjligheter

- *Finns utbildningsmöjligheter inom jämställdhet för personal att ta del av, exempelvis kurser och föreläsningar?*

Företag 2 har e-Learnings och HR-partners som utbildare inom jämställdhet i organisationen. Företag 2 är också ett stort företag med hög omsättning i sammanhanget. Gemensamt för alla andra är en introduktion i samband med anställning som fokuserar på organisationens värderingsprinciper.

4.1.8 Mätning av jämställdhets nivå i organisationen

- *Mäter ni jämställdhets nivån frekvent, i så fall vad använder ni för mätmetod?*

Alla respondenter gör någon typ av mätning i förhållande till könsfördelningen i organisationen. Företag 1 gör kvartals mätningar på konsultsidan och entreprenadsidan, samt

den totala fördelningen på hela arbetsplatsen. Företag 3 och 4 gör mätningar i hur könsfördelning ser ut, men även lönemässigt.

Företag 5 gör en total könsfördelning på arbetsplatsen varje år, och företag 6 kollar över könsfördelningen, men även hur det ser ut åldersmässigt varje månad. Företag 2 har en flerledad mätning som går upp till olika nivåer där man mäter antal kvinnor för varje nivå.

F2: *“Vi har olika nivåer som vi utgår ifrån, och då har vi nivå 1–8, och nivå 8 är Vd. Första chefsnivån är nivå 3 och det är de som sitter i ledningsgruppen. Man mäter hur många mellan nivå 3–6 är kvinnor eller hur många mellan nivå 1–2 är kvinnor, detta mäts på koncernnivå.”*

4.1.9 Ansvarig för jämställdhetsarbetet i organisationen

- *Har ni någon jämställdhetskoordinator/jämställdhetssamordnare (någon som ansvarar för jämställdhetsarbetet) i er organisation?*

Respondent för företag 2 och företag 6 kunde ange personer som var jämställdhetssamordnare i organisationen. som har mer ansvar för jämställdhetsfrågan.

F2: *“Ja, vi har flera stycken. Jag är faktiskt en utav de, och alla HR-partners har ett jämställdhets ansvar.”*

F6: *“Det är egentligen det etiska rådet där vi har någon som representerar Sverige i den, så jag skulle säga att vi har en utpekad person för det arbetet.”*

Resterande respondenter kunde inte ange någon som har ett övergripande ansvar över endast jämställdhetsarbetet. Dock har de personer i organisationen som ansvarar för det administrativa arbetet, där frågor inom jämställdhet kan dyka upp.

F5: *“Det har vi inte, men vi har någon som jobbar med personalfrågor. Så stora är vi inte än.”*

4.1.10 Jämställdhet i rekryterings policyn

- *Är jämställdhet ett viktigt inslag i er rekryteringspolicy?*

Här faller ett gemensamt samtycke bland företagen om att jämställdhet är ett viktigt inslag i rekryteringspolicy samt att alla arbetar mot att få en så jämställd arbetsplats som möjligt. Respondenter påstår också att jämställdhet kan vara överlevnadsfaktor för många företag eftersom det lönar sig att ha en balanserad arbetsplats.

F2: *“Det är jätteviktigt, så pass att det kan vara överlevnadsfaktor för många bolag. Man kan inte driva ett bolag idag och inte tänka på det. Inte ett bolag i den här omfattningen i alla fall.”*

Respondent från företag 1 (litet bolag) svarade följande på frågan: *"Självklart, det är en jätteviktig del för att lyckas få en mångfald och få en avbild av hur samhället ser ut. Jag tror framför allt på att om vi är fler med olika bakgrund så blir vi vassare som arbetsgivare och entreprenör."*

4.1.11 Utvecklingsmöjligheter i rekryteringen i byggbranschen

- *Finns det utvecklingsmöjligheter för att förbättra rekryteringen i byggbranschen?*

Alla medverkande organisationer anser att det fortfarande finns utvecklingsmöjligheter i och med att rekryteringen kan förbättras. De hade positiv inställning till frågan. Anonyma cv ses vara gynnsamt för vissa organisationer som anlitar externa rekryteringsfirmor för att minska fördomar i rekryteringsprocessen.

F3: *"Ja, det gör det ju, Sen så har produktionen en mycket tuffare resa än konsult och uppdragssidan."*

F6: *"Det tror jag. Tar vi inom konsultsidan som jag har så är det främsta att få in andra typer av kompetenser, det är vad jag pratar om att utveckla."*

4.1.12 Upplevelser av mansdominerad kultur.

- *Hur upplever ni den mansdominerade kulturen inom byggbranschen?*

Merparten tycker att det finns en mansdominerad arbetskultur och utåt kan den verka utmanande för kvinnor, men i själva verket är den inte så illa som man utmålade branschen för att vara. Alla respondenter är eniga om att den psykosociala arbetsmiljön, dvs den olämpliga jargongen som en gång i tiden var utmärkande i byggbranschen, framför allt på entreprenadsidan har mildrats.

Konsultsidan har inte haft lika märkbara problem vad gäller en problematisk machokultur. Några av respondenterna har varit med om fall där medarbetare har sagt olämpliga saker till varandra, men det händer inte ofta.

F3: *"Den har blivit mycket bättre och det har tagits stora kliv, det är inte samma grabbiga jargong."*

De flesta respondenterna svarade att en av anledningarna till den positiva effekten vad gäller den problematiska machokulturen har att göra med att man lyfter fram frågan i olika sammanhang och uppmärksammar den, vilket resulterar i att det blir mycket lättare att samverka för en bättre arbetsmiljö för alla.

F6: *"Dels så har den blivit bättre för att den är uppmärksammas på ett annat sätt, man har satt det i fokus. Det tystas inte ner eller försvinner, och vi möter den idag och vi tar tag i den där våra kunder är entreprenörerna i det här fallet. män eller kvinnor inom en viss kategori så måste man när där och försöka påverka också."*

En av respondenterna tror att arbetskulturen ute på byggen är en generationsfråga och att det är mycket lättare för yngre som är verksamma i byggbranschen att inte förhålla sig till den kulturen än en hantverkare som har varit aktiv inom bygg under en längre period

F5: *"Jag ska inte säga att den är borta, för det är den inte, men jag tror det är lättare för folk som har jobbat inom bygg i över 30 år att ha med sig den jargongen och de värderingarna eftersom de ändå har vuxit upp i den miljön."*

5 Diskussion

Syftet med denna studie var att granska hur rekryteringsprocessen i förhållande till ett jämställdhetsperspektiv ser ut och vad organisationer gör för att främja jämställdheten. Intervjustudien är ett hjälpmedel för att begripa den rådande situationen i byggbranschen och hur man arbetar för att locka fler kvinnor till en mansdominerad bransch.

5.1 Metoddiskussion

Intervjuerna utfördes hos aktörer som är inriktade inom byggsektorn. Respondenterna hade olika befattningar i organisationerna men alla som intervjuades hade en uppsikt i rekryteringsprocessen. Organisationerna var även av olika storlek för att få en mångsidig uppfattning om hur jämställd branschen egentligen är. Ett eventuellt avvikande i resultatet hade varit om intervjuerna begränsades till exempelvis organisationer av mindre omfattning. Intervjuerna behandlade svar från sex olika företag där respondenter från tre av sex företag hade befattning som projektledare. En avvikelse som kan ha en påverkan på resultatet kan också vara det faktum att fem av sex intervjuer utfördes med män. Kvinnan som var respondent var HR-partner och har en bra insyn med stor delaktighet i rekryteringsprocessen.

Att hälften av respondenterna var projektledare skulle också kunna ses som en eventuell avvikelse i resultatet då en projektledare inte har en lika effektiv ställning i rekryteringen som exempelvis en HR partner eller en verkställande direktör. Tre av de sex intervjuerna gjordes via en kommunikationstjänst på distans och resterande utfördes på plats. Uppfattningen var att intervjuerna som genomfördes på plats gav upphov till att enklare att få förtydliganden om svar på frågor. Det fanns tillfällen där det tappades anslutning till kommunikationstjänsten och frågor upprepades ett antal gånger. Inspelningarna som gjordes på plats var även lättare att hantera än de som spelades in via kommunikationstjänsten då ljudkvaliteten var bättre.

5.2 Resultatdiskussion

Vissa frågor behandlar olika områden samtidigt, här diskuteras dessa områden genom att ta hänsyn till våra frågeställningar där fokus ligger på branschmässiga slutsatser utifrån företagens svar och områden som redovisas under resultat. Samtidigt kopplas dessa slutsatser till den undersökta teorin.

Det framkommer i den kvalitativa intervjustudien hur olika stora organisationer jobbar med jämställdhetsfrågan vid sina rekryteringar.

Kompetensbaserad rekrytering förekommer oftast hos mindre företag då de ser ett vinnande koncept i det, mer än att jobba för jämställdhet. Deras tankesätt går ut på att produktionssidan hos mindre företag behöver just kompetenta individer.

Rekrytering har stora olikheter mellan små, medelstora och stora organisationer då stora organisationer har egna HR avdelningar medan de små rekryterar utan att ha någon befattning inom Human Resources. Det har visat sig att små organisationer har en otydlig struktur och har mindre koll på jämställdhet vid sina rekryteringar då de oftast anlitar externa rekryteringsfirmor eller att de anställer via kontaktvägen. Ibland kan kommunikationen om vikten av ett jämställdhetsarbete i samband med rekryteringen mellan rekryteringsbolag och företag vara bristfällig. Vid anställning via personliga kontakter finns risk att man anställer någon som liknar gruppen. Detta tyder på att det kan finnas brister i jämställdhetsarbetet vid deras rekryteringar. Det finns ett tydligt mönster mellan organisationer som använder sig av externa rekryteringsfirmor där förhållandet mellan rekryteringsprocess och könsfördelning beskrivs i tredje frågan.

De små och medelstora har oftast gett samma typ av svar men det som skiljer ut sig mest som positivt är stora företagens sätt att förhålla sig till jämställdheten vilket också ger ett bra tecken på att de försöker leda och följa en jämställd rekrytering i motsats till små och medelstora organisationer som endast rekryterar för kompetens som gynnar deras organisation.

Kommunikation i HR och etiska råd är vad de stora aktörerna ägnar sig åt för att inkludera ett tankesätt inom rekrytering, de ser ett stort värde i e-Learnings och webinarium och värderings dialoger som man har i organisationen. Det kan ses som en grundpelare för företagets jämställdhetsarbete.

En av utmaningarna som uppstår i en jämställd rekrytering är bland annat att jämna ut könsfördelningen. Små företag har inte riktigt kunnat jämna ut könsfördelningen på produktionssidan, dessa små och medelstora företag lägger över ansvaret genom att alltid markera att det är tjejerna som inte söker jobb hos dem och ser det som en utmaning att hitta kompetenta kvinnor samtidigt så rekryterar de genom kontakter eller externa rekryteringsfirmor vilket säkerligen hindrar företagen att jobba med jämställdhetsfrågan vid sina rekryteringar, det ökar också risken för att felrekryteringar uppstår vilket därmed leder till att kostnader går till felrekrytering.

Positiv särbehandling är delvis avgörande hos stora företag, men ingen aktivt uttalad metod som förekommer vid varje rekryteringsprocess. Men de är ändå positivt inställda till att tillämpa positiv särbehandling i sin rekryteringsprocess förutom att göra kvotering för att följa lagar och regler som finns i svensk diskrimineringslag. Stora företag ser en stor potential i att ha en plan vid sina rekryteringar beroende på hur grupperna i organisationen ser ut vilket skapar struktur och en bra grund att jobba på. Detta resulterar i att de ser jämställdheten på ett annat sätt än små och medelstora företag. Små företag satsar mer på kompetens då det kan finnas en koppling till ekonomi och att de inte vågar satsa på jämställdheten i samma utsträckning som stora aktörerna gör. Positiv särbehandling på grund av kön anses vara en utmaning, enligt lagar kan denna metod implementeras under vissa förutsättningar då meriterna hos sökande måste vara identiska.

Genomförande av jämställdhet är något alla företag jobbar med mer eller mindre. Det som avgör är framställningssättet då är det väsentligt att undersöka om företagen har någon typ av intern kommunikation inom organisation eller utbildningsmöjligheter för personal för att förbättra rekryteringsprocessen. Stora företag har alltid intern kommunikation och e-Learnings utbildningar om jämställdhet.

Små och medelstora företag fokuserar mer på introduktions-fasen, att de beskriver sitt jämställdhetsarbete för nyrekryterade men denna metod ger inga utvecklingsmöjligheter för anställda inom dessa organisationer.

För att uppnå en jämställd rekrytering måste man utgå från statistik och olika mätningar, och därefter kan man utveckla organisationen. Stora företag mäter varje månad och har flera typer av mätningar som mäter antal kvinnor inom varje grupp. Dessa mätningar görs på yrkesmannasidan och tjänstemannasidan, men även inom ledningsgruppen, vilket skapar stora möjligheter att förstå de avvikelserna som finns inom rekrytering. Dessa stora företag får dessutom en bättre utvecklingsprocess. Små och medelstora företag som endast mäter företagets könsfördelning varje år har för lite data att utgå ifrån, och det skapar mindre förutsättningar för utvecklingsmöjligheter. Man ser en bättre uppbyggnad för att klara av utvecklingen i de stora företagen.

5.3 Jämställdhet och globala målen

Mål 5 i de globala målen syftar till att stoppa alla former av diskriminering mot kvinnor. Detta för att säkerställa att kvinnor är fullt representerade i alla sektorer (Globala målen, 2022). I försök med att identifiera skillnaderna på genusfrågorna i rekryteringen inom byggbranschen så är resultaten baserad på granskning av intervjustudien där bolag med liten omsättning, medelstor och stor omsättning har intervjuats.

Att driva frågan om en jämställd byggbransch är avgörande för att attrahera och behålla unga talanger som kan förbättra produktiviteten i branschen. Man kan uppnå en jämställdhet genom att lyfta frågan och agera mot stereotyper om att branschen är maskulin för att uppmuntra flera unga kvinnor att gå med i branschen. I allmänhet kan man utgå ifrån att kvinnorna på

entreprenadsidan har haft sämre förutsättningar som resulterat i att många kvinnor inte väljer att påbörja en karriärutveckling inom produktion. Synsättet på kvinnor i branschen har dock utvecklats till det goda, och fler väljer att söka till branschen på konsultsidan.

Entreprenadsidan kämpar fortfarande mot svårigheterna, men jargongen och machokulturen har blivit bättre än vad den var för något årtionde tillbaka.

Syftet med arbetet var att granska utvecklingen i rekryteringen idag och hur de olika organisationerna gör för att främja utvecklingen för att uppnå det globala målet för jämställdhet. Några av intervjupersonerna föreslog följande:

”När vi tar rekryteringskonsulter till hjälp så kan det vara en faktor som vi sätter in att vi helst vill se en kvinna till den här tjänsten.” – Företag 6 (stort bolag)

”Jag tror att det finns stora utvecklingsmöjligheter. Byggbranschen, specifikt entreprenadsidan är relativt homogen idag vilket ökar sannolikheten för att den förblir relativt homogen.” – Företag 1 (litet bolag)

Intervjupersonerna bekräftade svårigheterna och många av aktörerna jobbar hårt för att uppnå de globala målen genom att införa reformer i rekryteringsprocessen i byggbranschen. För att öka chanserna och integrera de globala målen långsiktigt tycker vi att byggbranschen och dess aktörer bör ha ett kontinuerligt samarbete med statliga myndigheter, branschkollegor och beslutsfattare.

5.4 Förslag till fortsatta studier

Som förslag till fortsatta studier finns det många underområden och områden relaterade till jämställdhet i rekrytering. Förutsättningarna för detta arbete förhåller sig till byggbranschen.

- Jämföra produktionen och tjänstemannasidan för sig i förhållande till jämställdhet inom bygg och hur detta påverkar rekryteringen i företaget.
- Undersöka om rekryterarens beteende har ett avgörande bidrag till att öka jämställdheten i byggbranschen.
- Är kompetensbaserad rekrytering ett hinder för jämställdheten?
- Hur kan man implementera positiv särbehandling som metod i byggbranschen för att öka jämställdhet genom att följa lagarna i Sverige?
- Få in ett andra perspektiv på rekryteringen från de ansökande till byggbranschen. Vad kan göras bättre i rekryteringen. Ett exempel på en metod kan vara en kvalitativ/kvantitativ enkätstudie med anställda i olika organisationer med olika omsättning.

6 Slutsats

Denna studie granskar jämställdheten i rekryteringsprocessen i byggbranschen idag. Fokuset ligger på utmaningar i rekryteringen och hur olika aktörer förhåller sig till jämställdhet under rekryteringen. Studien visar skillnader på hur organisationer med olika omfattning implementerar ett jämställdhetsarbete. I byggbranschen, men mer specifikt inom produktion så finns det tydliga kännetecken på att det måste göras mer för att uppnå en bättre könsfördelning.

Den kompetensbaserade rekryteringen idag anses vara viktigare att utgå ifrån framför kvotering eller positiv särbehandling, som kan leda till en bättre jämställdhet i organisationen. Detta innebär att män och kvinnor som söker en tjänst har lika möjligheter endast i förhållande till kompetens. Det finns ingen könsbeaktning under rekryteringsprocessen, men det finns tillfällen där organisationerna kan tillämpa positiv särbehandling, men detta görs enbart om det finns en likställd kompetens. Inom entreprenadsidan finns det inga större förutsättningar man kan utgå ifrån för att få en jämställd organisation eftersom det inte är tillräckligt många kvinnor som söker tjänster. På projekteringssidan så finns det större förutsättningar för att kunna förhålla sig till ett jämställdhetsarbete eftersom kvinnor i allt större utsträckning söker tjänster med olika befattning. Med avseende på analysen av den kvalitativa intervjustudien i resultatet anses inte rekryteringsprocessen vara tillräckligt jämställd eftersom det är för få kvinnor som överhuvudtaget söker till branschen, speciellt inom produktion.

Eftersom branschen är mansdominerad så finns det en ökad sannolikhet i att de som blir rekryterade är män. Branschen är stereotypisk och det är detta man vill bryta. Tillvägagångssättet för att locka fler kvinnor till branschen kan vara att anställa fler kvinnor. Då kanske det behöver göras aktuellt för organisationer att kvotera eller positivt särbehandla kvinnor i rekryteringsprocessen. Detta är en utmaning i sig då det är olagligt att kvotera och ge en förmånsbehandling till en underrepresenterad grupp. Utmaningen är att byggbranschen består av ett överrepresenterat kön som gör att utvecklingen i jämställdhet stagnerar.

Aktörerna främjar jämställdhet genom att mäta och analysera jämställdhetsnivån. Det finns en intern kommunikation i organisationen där man diskuterar hur man kan utbilda och locka fler kvinnor till branschen. Alla organisationer har någon form likabehandlingsplan som är utgångspunkt i rekryteringsprocessen. Ett exempel från en av respondenterna från den kvalitativa intervjustudien var att man kan tillämpa dolda cv:n i allt högre grad när man jobbar med externa rekryteringsfirmor. Detta hjälper genom att rekryteringsansvarig inte baserar ansökningen på kön.

7 Källförteckning

Abrahamsson. L, Anwar. H (2021), *Kvinnor i byggproduktion*, Examensarbete, Örebro Universitet

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1572115/FULLTEXT01.pdf>

Hämtad [2022-10-22]

Bengtsson. S (2021), *Elva procent kvinnor i branschen*, Byggvarlden

<https://www.byggvarlden.se/elva-procent-kvinnor-i-branschen/>

Hämtad [2022-10-04]

Brander C. Oddershede Concha D (2007), ”Vi är redan jämställda...” - En studie om attityder till jämställdhetsplanen i en kommunal arbetsorganisation, C/D uppsats. Luleå tekniska universitet

<http://www.diva-portal.se/smash/get/diva2:1028734/FULLTEXT01.pdf>

Hämtad: [2022-10-16]

Cettner. A (2008), *Kvinna i byggbranschen – civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv*, Licentiatuppsats, Luleå tekniska universitet

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:991553/FULLTEXT01.pdf>

Hämtad [2022-10-12]

Danielsson F. (2007), *Positiv särbehandling och kvotering - En undersökning om hur en lokalredaktion vid Sveriges Television ställer sig till att applicera metoderna på företaget för att öka kvinnliga fotografer*, C-uppsats, Luleå tekniska universitet

<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1023529/FULLTEXT01.pdf>

Hämtad: [2022-10-31]

Företagarna (2018) *Jobbskaparna del 2 - Kompetensbristens effekter & jobbskapande baksida*
<https://www.foretagarna.se/contentassets/517c8fddf5164ffb8d63f04d5ec6e359/foratagarna-jobbskaparna-del-2.pdf>

Hämtad: [2022-11-23]

Globala målen (2022), *Mål 5 Jämställdhet - Uppnå jämställdhet och alla kvinnors och flickors egenmakt*

<https://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-jamstallldhet/>

Grönqvist. J, Mattsson. W (2022) *Kvinnor i byggbranschen - Jämställdhet i korrelation till arbetsmiljö*, C-uppsats, Kungliga Tekniska Högskolan

<https://kth.diva-portal.org/smash/get/diva2:1681360/FULLTEXT01.pdf>

Hämtad: [2022-10-31]

Gustavsson M. (2010), *Positiv särbehandling och kvotering ur ett arbetsrättsligt perspektiv*, D-uppsats, Luleå tekniska universitet

<http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1024780/FULLTEXT01.pdf>

Hämtad: [2022-10-31]

Johansson. H, Stensönes. W, Sundquist. V, (2021), *En jämställd byggprocess för en attraktiv byggbransch - Färdplan i jämställdhetsarbete för beställare och entreprenör*, ID: 13784, SBUF <https://vpp.sbuf.se/Public/Documents/ProjectDocuments/c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944/FinalReport/SBUF%2013784%20%E2%80%93%20Slutrapport%20En%20j%C3%A4mst%C3%A4lld%20byggprocess%20f%C3%B6r%20en%20attraktiv%20byggbransch.pdf>
Hämtad [2022-11-14]

Lindelöw. M (2008) *Kompetensbaserad personalstrategi : hur du tar reda på vad organisationen behöver, bemannar den rätt och utvecklar den inför framtiden*. 1. utg. Stockholm: Natur och kultur.

Marklund. L, (2021), “*Upplevd diskriminering i en rekryteringsprocess: av personer med annan etnisk bakgrund och arabiskt klingande namn*”, Kandidatuppsats. (Uppsala universitet) <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1518901/FULLTEXT01.pdf> hämtad: 2022-10-16
Hämtad: [2022-10-16]

P. Polat, S. Nihlén (2013) ”*Rekryteringsprocessen - ett hinder för jämställdhet? - En fallstudie av ett företag där kvinnor är underrepresenterade*” C-uppsats, (Uppsala universitet) <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:688137/FULLTEXT01.pdf>
Hämtad: [2022-12-08]

Regeringen (2018), *Regeringen sätter upp mål för fler kvinnor i byggbranschen* <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2018/03/regeringen-satter-upp-mal-for-fler-kvinnor-i-byggbranschen/>
Hämtad [2022-10-05]

Riksdagen (2003), *Utredning om den könssegregerade svenska arbetsmarknaden* https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/kommittedirektiv/utredning-om-den-konssegregerade-svenska_GRB118
Hämtad [2022-10-10]

SFS 2022:848. Diskrimineringslag https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567
Hämtad: [2022-10-16]

Statistiska Centralbyrån (2020), *20 vanligaste yrkena för män, “Träarbetare, snickare, mfl.”* <https://www.scb.se/hitta-statistik/statistik-efter-amne/arbetsmarknad/sysselsattning-forvarvsarbete-och-arbetstider/yrkesregistret-med-yrkesstatistik/pong/tabell-och-diagram/20-vanligaste-yrkena-for-man/>
Hämtad [2022-10-05]

Statistiska centralbyrån (2020), *På tal om kvinnor och män - lathund om jämställdhet* https://www.scb.se/contentassets/98bad96ec1bd44aea171b2fb4f7b3f64/le0201_2019b20_br_x10br2001.pdf
Hämtad: [2022-10-16]

Svenska Akademiens ordbok (1957) Rekrytera

<https://www.saob.se/artikel/?seek=Rekrytera>

Hämtad [2022-10-10]

Upphandlingsmyndigheten (2018) Underlätta för små och medelstora företag att lämna anbud

https://www.upphandlingsmyndigheten.se/inkopsprocessen/forbered-upphandling/sma-och-medelstora-foretag#begreppet_sm%C3%A5_och_medelstora_f%C3%B6retag

Hämtad [2022-10-10]

Bilagor

Bilaga 1 - Resultat av kvalitativa intervjuer

1. Rekryteringsprocess

fråga: hur ser rekryteringsprocessen hos er idag?

<i>Organisationer</i>	<i>Rekryteringsprocess</i>
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>vi rekryterar baserat på kompetens, erfarenhet och engagemang. Vi gör alltså inget aktivt urval där kvinnor eller män får en fördel.</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>I Skanska Sverige AB sker 95% av rekryteringarna in-house av vår rekryteringsavdelning och vår "search"-avdelning. I planeringsskedet så finns det alltid en tanke. Sen så går man igenom hela rekryteringsprocessen och så får man tio kandidater. Matchar inte de starkaste kandidaterna i det man vill ha, så står det mellan valet att antingen välja en kandidat som inte är lika stark men som bidrar med mångfalden eller jämställdhet, eller så väljer man en starkare kandidat som inte står för mångfald.</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>Våra största rekryterare är våra egna anställda och i princip alla som är anställda här är någon som jag har känt, eller någon som någon annan har känt, så det kommer inte från några rekryteringsfirmor att vi liksom lägger in att nu ska vi ha så här många för att uppnå en balans, utan vi har ett budskap utåt både när vi introducerar och anställer folk och även när vi har våra loxia dagar där vi drar lite värdegrund så skickar vi ut ett budskap att såhär vill vi ha det, inte bara när det gäller kvinnor utan det gäller även religion, etnicitet och sexuell läggning osv.</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>Många större firmor anlitar rekryteringsfirmor, vi har bland annat tagit hjälp av Nercia, vi här även tagit hjälp av HR by oak. Då löser de själva rekryteringen."</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>Mycket av vår rekrytering och något som många andra tillämpar skulle jag säga är kontaktvägen. Att man känner någon som känner någon annan osv. Det har funkat och det har blivit betydligt bättre utfall på det än till exempel via rekryteringskonsulter.</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>Det är rekryteringsprocessen som vi går in i som blir ett sökande efter vilken typ av organisation vi har idag och vad behöver vi komplettera med för att få vår organisation att gå ihop. När vi tar rekryteringskonsulter till hjälp så kan det vara en faktor som vi sätter in att vi helst vill se till exempel en kvinna till den här tjänsten. "</i>

2. Vad karaktäriserar ert jämställdhetsarbete

<i>Organisationer</i>	<i>Vad karaktäriserar ert jämställdhetsarbete</i>
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>”Jag skulle inte säga att vi sticker ut från resten av branschen, inte i dagsläget i alla fall. Det är väl om vi skulle gå igenom med diskussionen vi har inlett nu på om vi ska vara mer aktiva i vår positiva särbehandling så kanske det inte är så många som har kommit dit än. Annars skulle jag säga att vi liknar de andra byggbolagen rätt så mycket.” ”</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>”Vi har pratat om kön så pass länge att vi börjar prata om andra saker också, etnicitet är en sak vi har pratat om väldigt länge, HBTQ har vi också börjat prata om, och de bitarna som har varit lite känsligt att prata om.”</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>“Om man jämför med de vi konkurrerar med, de är ju väldigt stora, och de jobbar inte alls på det sättet, utan de utgår mer från en lagstiftande hierarki, att de har någon som är arbetsmiljöansvarig, sen så har de delegerat det. Vi har den fördelen och nackdelen att vi är ganska platta.”</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>”Lönemässigt är vi långt framme i utvecklingen jämfört med andra branscher.”</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>”Tror nog branschen har en samstämmig syn på jämställdhetsarbetet. Kan nog inte säga att vi sticker ut åt något håll. Branschen behöver mer mångfald på alla plan.”</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>“Jag skulle väl säga att det etiska rådet sticker ut, för då lär vi av varandra och jobba med det förebyggande. Sen så har vi som alla andra både policy med likabehandlingsplan där jämställdhet är en del kopplat till den, och sen har vi också en handlingsplan, när det är någonting som är fel. Vi har ju också en visselblåstjänst.”</i>

3. Hur jämnas könsfördelningen ut i förhållande till rekryteringen?

Organisationer	Könsfördelningen
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>"Vi har inget aktivt val där vi kvoterar in kvinnor i fråga för att balansera upp det, utan vi rekryterar fortfarande baserat på kompetens, erfarenhet och engagemang. Vi gör alltså inget aktivt urval där kvinnor får en fördel. Det som kommer med byggbranschen också är att det redan är en ojämn könsfördelning. Det är väldigt mycket män, och då ska man skilja på två delar, konsultsidan och entreprenadsidan.</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>"Vi har alltid en plan innan vi rekryterar. Då tittar vi på hur gruppen ser ut, vad behöver vi mer av för att få mångfald. Behöver vi mer tjejer, killar eller behöver vi mer av en annan etnicitet osv.</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>"I vårt fall så har vi på konsultsidan inte haft jättestora problem att få balansen, tjejerna har kommit till byggbranschen och konsultsidan är väl där de kommer in först.</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>"Om man börjar med hantverkare så är det inte många tjejer som söker till att bli hantverkare, men på tjänsteman sidan så är det ganska jämnt fördelat</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>Det är inte jättelätt heller att hitta kvinnor som vill jobba inom bygg. På konsultsidan är det inte större problem med könsfördelningen</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>" Vi har alltid ett jämställdhets fokus i samband med rekryteringarna. Det ligger som ett paraply över vårt rekryteringsarbete. I våras fick vi också pris som konsultföretag över att vi hade en könsfördelning på 41 eller 42 % kvinnor i företaget. Vi har en likabehandlingsplan som vi följer,</i>

4. Vad finns det för svårigheter i en jämställd rekryteringsprocess?

<i>Organisationer</i>	<i>svårigheter</i>
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>” Utmaningen är alltså att byggbranschen består av en viss typ av människor, vilket ökar sannolikheten för att man ställer liknande människor.”</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>”Det är det här med att man kan uppleva det som att det sker kvotering om man tar in för många tjejer. Ibland får man höra att det bara är tjejer som kan bli chefer. Utmaningen är väl att alla ska känna att rekryteringsprocessen är rättvis oavsett kön.”</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>”Det är svårt för oss att locka kvinnor till branschen. Sen är det här som vi var inne på, ska man hålla på med kvotering? “</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>”Det är inga stora utmaningar skulle jag påstå, utan det är så vi jobbar idag. En utmaning skulle vara att det är färre tjejer än killar som söker.”</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>”Svårigheterna är att behålla kvinnor i produktionen, och det kan vara den jargong som funnits på byggen som bidragit till att inte jättemånga kvinnor som vill vara kvar i produktionen.”</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>”Det är faktiskt utbildningen som är utmaningen, vi måste kunna locka mer folk till de här utbildningarna, speciellt ungdomar oavsett vilket kön det är och visa att det här är intressant. Detta görs på koncernnivå och då vill vi hitta ett likabehandlings sätt över hela koncernen”</i>

5. Finner ni det gynnsamt för er/branschen att ha ett jämställdhetsperspektiv i er rekryteringsprocess?

<i>Organisationer</i>	<i>Nytta av jämställdhet</i>
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>"Absolut, jag tycker det är jättebra. I den bästa världen så skulle byggbranschen spegla samhället och ha samma mångfald som vi har i samhället, men där är vi inte riktigt än, dock är vi på god väg. När jag började byggbranschen för 17 år sen så såg det ut på ett visst sätt, och det har förändrats till det bättre.</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>"Det gynnar inte bara tjejerna, utan det gynnar killarna lika mycket, att man bara har en mixad grupp. Men det gynnar oss jättemycket att ha ett perspektiv där man har ett mål på att det exempelvis ska vara 50/50 eller 60/40 i alla mycket. "</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>Definitivt, tittar man på byggbranschen i allmänhet, men i synnerhet på produktionssidan så är det ju svårt att överhuvudtaget få någon att åka ut i skogen och bygga järnväg 15–20 mil hemifrån. Vi kan inte sälla bort 50–60 % av vår rekrytering, utan det gäller att få tag i alla som vill och kan. Det blir en annan stil och jargong när man har en blandning, jämför med om man bara har ett dominerande kön. Jag har också upplevt när det blir för mycket kvinnor, det har också sina för och nackdelar. Det blir en annan dynamik om man jobbar med ett jämställdhetsperspektiv.</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>"Det gör vi, det blir mer harmoniskt på kontoret och vi får bättre infallsvinklar. Man blir bredare. Det är gynnsamt tycker jag. "</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>"Ja visst är det så, det är gynnsamt att ha ett jämställdhetsperspektiv och det finns massor med undersökningar som visar på att en jämställd arbetsplats fungerar mycket bättre än en arbetsplats med en som inte har en bra könsfördelning.</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>"För att få effekt måste man ha och framför allt titta på statistiken. Men det är också så många olika faktorer som är bidragande. Utbildas det inte män eller kvinnor inom en viss kategori så måste man vara där och försöka påverka också. Där har vi också ett ansvar i att visa att vi är ett jämställt företag som jobbar ihop, både män och kvinnor utan konstigheter,</i>

6. Hur arbetar ni med en jämställd rekryteringsprocess? Är positiv särbehandling ni aktivt jobbar med?

Organisationer	Positiv särbehandling
Företag 1 (HMB)	<i>”Vi jobbar inte direkt med en jämställd rekryteringsprocess, utan vi jobbar som jag sa innan med den kompetensbaserade rekryteringen.”</i>
Företag 2 (Skanska)	<i>“Jag skulle inte vilja påstå att vi jobbar aktivt med positiv särbehandling, men om vi ska titta på vilka vi tar in, då händer det nog att vissa kommer in på positiv särbehandling”</i>
Företag 3 (Loxia)	<i>”Vi jobbar inte så mycket med kvoteringar och procent, utan våra största rekryterare är våra egna anställda och i princip alla som är anställda här är någon som jag har känt.”</i>
Företag 4 (OBK)	<i>”Nej, utan för oss spelar det ingen roll om det är tjej eller kille om det är samma kompetens, vi utgår ifrån vem som är trevligast och vem som vi tycker passar in.”</i>
Företag 5 (Asplunds Bygg)	<i>När man pratar med kvinnorna också så vill de inte heller rekryteras bara för att de är tjejer. Det visar på att de inte alls rekryterades in till företaget för kompetensen utan för att de kan bidra med könsfördelning, och så ska det inte vara, tycker jag iallafall”</i>
Företag 6 (Tyrens)	<i>”Vi har ingen utpekad metod vi jobbar med på så sätt, men vi ska alltid ha likabehandlingsprincipen och jämställdhetsprincipen som ett paraply i rekryteringen. Det är framför allt kompetensen vi tittar på”</i>

7. Finns det intern kommunikation inom organisationen om hur man kan uppnå en mer jämställd rekryteringsprocess?

<i>Organisationer</i>	<i>Intern kommunikation</i>
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>”Det finns som sagt diskussioner internt om hur man kan uppnå en bättre mångfald eller en bättre könsfördelning.”</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>”Det har vi, och vi pratar jättemycket inom HR organisationen, verksamheten som rekryterar och vi har även diskussioner med rekryteringsspecialisterna “</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>”Jo men det har vi, vi har en ledningsgrupp där det ingår ett antal chefer där vi stämmer av de här bitarna, och ibland så diskuterar vi om att det vore bra att få in en sådan typ av individ i den här gruppen.”</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>”Vi anlitar som sagt en extern firma vid de här rekryteringarna, och då gör vi ingen skillnad på tjejer eller killar.”</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>”Ja det gör vi, jag tror alla har med sig det idag. Vi mäter jämställdheten årligen när vi gör en hållbarhetsredovisning”</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>”Det gör vi, nu har vi faktiskt etablerat ett etiskt råd som är kopplat till likabehandling och hur vi hanterar de frågorna. Detta har gjorts på koncernnivå och då vill vi hitta ett likabehandlings sätt över hela koncernen”</i>

8. Finns det utbildningsmöjligheter inom jämställdhet för personal att ta del av, exempelvis kurser och föreläsningar?

Organisationer	Utbildningsmöjligheter
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>”Vi har inte direkta kurser som enbart fokuserar på jämställdhet för personalen. men sen ingår det i alla våra utbildningar om hur vi ska respektera och behandla människor och hur vi ska agera. Så indirekt ingår det i alla utbildningar, men inte direkt.”</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>“Ja det finns det, dels finns det en massa e-Learnings och webinarium som vi gör. Jag går också ut och utbildar en del.”</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>”Vi har ett introduktionspaket när man kommer in i företaget, som inte är riktat mot någon jämställdhetsbit direkt.”</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>”Det har vi haft. Via ISO har vi kartläggningar och annat som kommer med där vi förhåller oss till. Vi har introduktioner för nyrekryterade.”</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>”Vi utbildar alla och vi har ett dokument som alla anställda får skriva på om att så här betar vi oss mot varandra.”</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>”Inte vad jag vet om idag. Men vi har något som kallas för värderingsdialoger två gånger om året.”</i>

**9. Mäter ni jämställdhets nivån frekvent, i så fall vad använder ni för mätmetod.
Finns det möjlighet att ta del av mätdata?**

Organisationer	Jämställdhets nivå
Företag 1 (HMB)	<i>”Vi mäter hur många anställda vi är, och i det har vi även mätningar för andelen män och kvinnor. Vi mäter också hur många kvinnor och män vi har på tjänstemans sidan respektive yrkes arbetarsidan. Dessa mätningar görs varje kvartal.”</i>
Företag 2 (Skanska)	<i>”Vi har olika nivåer som vi utgår ifrån, och då har vi nivå 1–8, och nivå 8 är Vd. Första chefsnivån är nivå 3 och det är de som sitter i ledningsgruppen. Man mäter hur många mellan nivå 3–6 är kvinnor eller hur många mellan nivå 1–2 är kvinnor, detta mäts på koncernnivå.”</i>
Företag 3 (Loxia)	<i>”Det vi håller koll på är dels hur balansen ser ut anställnings mässigt, hur stor andel procent som jobbar är kvinnor finns det och hur stor andel som har en annan etnicitet osv. Sen så har vi även med hur det ser ut lönemässigt, för det kan vara en bra balans på antalet, men det kan vara så att alla kvinnor tjänar fruktansvärt dåligt.”</i>
Företag 4 (OBK)	<i>”Dels mäter vi lönemässigt mellan kvinna och man, Vi får även en sammanställning av antalet tjejer och killar som söker från vår externa rekryterare. Rekryteraren sorterar sen ut de som anses vara lämpligast för tjänsten.”</i>
Företag 5 (Asplunds Bygg)	<i>”Ja det har vi, och metoden är egentligen bara att räkna. Hur många har vi i produktion och hur många tjejer har vi i bolaget procentuellt.”</i>
Företag 6 (Tyrens)	<i>”Vi mäter den månadsvis, och då får vi statistik från HR där vi kollar hur det ser ut åldersmässigt och könsmässigt.”</i>

10. Har ni någon jämställdhetskoordinator/jämställdhetssamordnare (någon som ansvarar för jämställdhetsarbetet) i er organisation?

Organisationer	Ansvarig för jämställdhetsarbete
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>"Inte direkt, utan det ligger i chefskapet och i ledaransvarig."</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>"Ja, vi har flera stycken. Jag är faktiskt en utav de, men vi heter inte jämställdhetssamordnare eller jämställdhetskoordinator, men alla HR-partners har ju ett jämställdhets ansvar."</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>"Vi har en tjej, som ansvarar för att bocka av att vi gör arbetet, men sen sprids det ut till den som gör det bäst. När det gäller GDP grejerna så har vi en som är på lönesidan, som plockar fram lite statistik och annat."</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>"Vi har den som ansvarar för ISO certifieringen och där har vi krav på att kolla det lönemässiga osv. och där har vi en kille som ansvarar för den biten. Han har inte titeln som jämställdhetskoordinator, men han gör det jobbet."</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>"Det har vi inte, men vi har någon som jobbar med personalfrågor. Så stora är vi inte än."</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>"Det är egentligen det etiska rådet där vi har någon som representerar Sverige i den, så jag skulle säga att vi har en utpekad person för det arbetet."</i>

11. Är jämställdhet ett viktigt inslag i er rekryteringspolicy? Förklara?

Organisationer	Jämställdhet i rekryteringspolicy
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>"Självklart, det är en jätteviktig del för att lyckas få en mångfald och få en avbild av hur samhället ser ut. Jag tror framför allt på att om vi är fler med olika bakgrund så blir vi vassare som arbetsgivare och entreprenör."</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>"Det är jätteviktigt, så pass att det kan vara överlevnadsfaktor för många bolag. Man kan inte driva ett bolag idag och inte tänka på det. Inte ett bolag i den här omfattningen i alla fall."</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>"Det är det, helt klart. Inte just med att vi kvoterar, men däremot att vi får ett pussel som vi får balans i, och det är andra saker också, om man är ung, gammal, barnförälder, ensamstående osv. Du behöver alla de där mixarna."</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>"Det är det, vi försöker få en så jämställd arbetsplats som möjligt. Mot slutet så har vi kanske anställt fler tjejer än killar, men det inte för att de har varit tjejer, utan vi utgår ifrån kompetens och i det här fallet har det fallit ganska bra. Har det varit en tjej och en kille so, har sökt samma tjänst och tjejen har fått det så är det för att hon är bättre kvalificerad."</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>"Det är viktigt att ta med sig frågan absolut, vi blir bättre och bättre. Sen är det ju så att byggbranschen idag inte riktigt speglar samhället, det är b.la idag många som heter Johansson i efternamn och det är också viktigt att man har ett jämlikhetsperspektiv när man rekryterar."</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>"När vi går in som chefer så har vi en process vi går igenom, och då står det överst att vi alltid ska ha frågan framför oss och jobba med den. Sen är det kompetensen framför allt, och att man inte diskriminerar ålder heller."</i>

12. Finns det utvecklingsmöjligheter för att förbättra rekryteringen i byggbranschen?

Organisationer	Utvecklingsmöjligheter för rekryteringsprocess
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>”Jag tror att det finns stora utvecklingsmöjligheter. Många rekryteringen idag genomförs baserat på tidigare relationer/erfarenheter vilket också bidrar till att byggbranschen fortsätter vara homogen.”</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>”Ja det finns utvecklingsmöjligheter, framför allt skulle man kunna använda sig av anonyma Cv i första skedet.”</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>”Ja, det gör det ju, Sen så har produktionen en mycket tuffare resa än konsult och uppdragssidan</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>”Det är svårt att svara generellt, det gör det framför allt på mindre firmor.</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>”Det gör det säkert, Det går alltid att utveckla hur vi jobbar med rekrytering, sen är vi ett mindre bolag, men det finns större bolag som har egna organisationer som endast hanterar rekryteringsfrågor. På vårt bolag är det jag och någon mer som hjälps åt med rekryteringen, och rekryteringen hanterar vi vid sidan om massa annat arbete vi har.”</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>” Det tror jag. Tar vi inom konsultsidan som jag har så är det främsta att få in andra typer av kompetenser, det är vad jag pratar om att utveckla. “</i>

13. Hur upplever ni den mansdominerade kulturen inom byggbranschen?

<i>Organisationer</i>	<i>Upplevelse av mansdominerad kultur</i>
<i>Företag 1 (HMB)</i>	<i>“Bara av att lyfta upp den frågan så driver man den framåt och minskar på machokulturen. Det enda sättet att komma bort från machokulturen är om man fortsätter uppmärksamma och prata om den.”</i>
<i>Företag 2 (Skanska)</i>	<i>”Den här föreställningen om att det är en jargong och manskultur ute på byggena, den är nog inte lika utbredd som man tror. Den var utbredd för tio år sen, och den jargongen på arbetsplatser iallafall finns inte på samma sätt,</i>
<i>Företag 3 (Loxia)</i>	<i>“Den har blivit mycket bättre och det har tagits stora kliv, det är inte samma grabbiga jargong.”</i>
<i>Företag 4 (OBK)</i>	<i>”Det var väl mer mansdominerad förr. Den är mer mansdominerad ute på arbetsplatserna, men jag tycker i alla fall hos oss att alla tjejer blir väl mottagna ute på arbetsplatser och känner sig varmt välkomna.”</i>
<i>Företag 5 (Asplunds Bygg)</i>	<i>”Jag ska inte säga att den är borta, för det är den inte, men jag tror det är lättare för folk som har jobbat inom bygg i över 30 år att ha med sig den jargongen och de värderingarna eftersom de ändå har vuxit upp i den miljön.”</i>
<i>Företag 6 (Tyrens)</i>	<i>”Dels så har den blivit bättre för att den är uppmärksam på ett annat sätt, man har satt det i fokus. Det tystas inte ner eller försvinner, och vi möter den idag och vi tar tag i den där våra kunder är entreprenörerna i det här fallet. män eller kvinnor inom en viss kategori så måste man när där och försöka påverka också.”</i>