

# Man måste ha skinn på näsan – då funkar det!

En kvalitativ studie om kvinnliga byggmålares situation i en mansdominerad bransch.

Författare: Irada Lugraan

Institutionens namn: Sociologiska Institutionen  
Examensarbete: Kandidatuppsats i sociologi  
Utbildningsprogram: Arbetsliv och Arbetsmarknad (15hp)  
Höst-2009  
Handledare: Sanja Magdalenic



Stockholms  
universitet

# Sammanfattning

I dagens moderna Sverige finns det en hel bransch som har lyckats hålla borta en väldigt stor grupp av potentiella anställda. Denna grupp är kvinnor och branschen är byggbranschen. Syftet med uppsatsen är att studera och belysa föreställningar kring kvinnliga byggmålare i en mansdominerad miljö, detta för att det finns föreställningar som skapar problem för kvinnors deltagande och tillträde till byggbranschen.

Intervjuerna med fem kvinnliga byggmålare gav mig möjlighet att få en inblick i kvinnors slutna värld i byggbranschen, vad de själva tycker och tänker om sitt arbete och byggbranschen i stort.

Genusperspektivet är en viktig del av arbetet eftersom genus är något alla människor förhåller sig till på ett eller annat sätt och som påverkar situationen i denna bransch.

Kvinnorna som arbetar i byggbranschen har ett arbete de trivs med men bakom de glada tonerna så blir de fortfarande utsatta för skämt och uppmärksammas negativt ur det faktum att de är kvinnor.

Kvinnorna diskuterar de fysiska problemen men pratar ännu mer om frågor som är kopplade till den psykosociala arbetsmiljön. De känner sig inte uppskattade på samma sätt som deras manliga kollegor gör. Den hårda jargongen gör att kvinnor väljer att inte arbeta tillsammans med män, de väljer att arbeta i mindre grupper med andra kvinnor, på platser där antalet män inte är mer än antalet kvinnor eller ensamma. Kvinnorna trivs, men gör hela tiden anpassningar och utmanar sällan de manliga värderingarna.

På det viset medverkar kvinnorna till upprätthållandet av genusordningen, de accepterar och bekräftar de stereotypa föreställningar och de roller som har tilldelats dem. De djupt rotade föreställningar om kön som finns, om vilka uppgifter män respektive kvinnor bör ha, påverkar genusarbetsdelningen på jobbet. Det kan vara föreställningar om att kvinnor är fysiskt svagare eller att kvinnor har som uppgift att ta hand om barn.

Slutsatsen är att byggföretagen är anpassade till en manlig kultur. Och det är den manliga kulturen och den hårda jargongen som försvårar kvinnors inträde och trivsel i byggbranschen.

Kvinnorna i undersökningen har dock en framtidstro och de ser att en attitydförändring i byggbranschen kan gynna alla, såväl män som kvinnor.

**Nyckelord:** byggbransch, genuskontrakt, könsstruktur, maktstruktur, strategier

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>2. Syfte</b> .....	<b>2</b>
<b>3. Frågeställningar</b> .....	<b>2</b>
<b>4. Teori och tidigare forskning</b> .....	<b>2</b>
4.1 Genus .....	3
4.2 Maktstrukturer, könsstruktur och strategier .....	4
4.3 Kvinnligt- manligt .....	5
4.4 Kvinnor i byggbranschen.....	6
4.5 Indiska kvinnor i byggbranschen .....	7
<b>5. Insatser för förbättring av könsstrukturen</b> .....	<b>8</b>
5.1 EU Equal projekt Libra .....	8
5.2 Kvinnors Byggforum.....	9
<b>6. Metod</b> .....	<b>9</b>
6.1 Kvalitativ ansats .....	9
6.2 Transkribering .....	11
6.3 Kodning.....	11
6.4 Analysmetod .....	11
6.5 Validitet och reliabilitet .....	11
6.6 Urval av intervjupersoner .....	12
6.7 Datainsamling .....	12
6.8 Metoddiskussion .....	13
<b>7. Resultat</b> .....	<b>14</b>
7.1 Bemötandet .....	14
7.2 Kvinnligt - manligt .....	16
7.3 Strategier .....	17
<b>8. Diskussion</b> .....	<b>18</b>
8.1 Bemötande .....	18
8.2 Kvinnligt - manligt .....	19
8.3 Strategier .....	20
<b>9. Slutdiskussion</b> .....	<b>21</b>
<b>10. Referenser:</b> .....	<b>22</b>
10.1 Elektroniska källor: .....	23

# 1. Inledning

Anledningen till att jag har valt att skriva om kvinnor i byggbranschen är för att jag tidigare har skrivit ett arbete som handlar om kvinnliga chefer i en mansdominerad bransch. Då ämnet känns både intressant och samhällsrelevant vill jag nu undersöka kvinnliga byggmålarens situation i en bransch som också domineras av män. Mina intentioner har varit att samla ihop kunskap i ämnet och empiriskt undersöka hur några kvinnliga byggmålarens situation på sina arbetsplatser ser ut, hur de beskriver det bemötande de får av sina manliga arbetskamrater och hur det påverkar dem. Det är ett viktigt ämne i dagsläget som även uppmärksammas av företagen själva eftersom det är få branscher som är så tydligt mansdominerade som just byggbranschen (Olofsson, 2004). I min egen undersökning använder jag Barbro Olofssons forskning i hög grad, detta för att hennes forskning placerar de byggnadsarbetande kvinnorna i centrum, vilket ger större kunskap om kvinnornas villkor skiljer sig från männens. Forskningen fördjupar och beskriver också de psykosociala och organisatoriska faktorer som påverkar kvinnliga yrkesarbetarens situation i byggbranschen.

All forskning, både svensk och internationell, som bedrivs om kvinnors situationer, strategier för att hantera motstånd och deltagande inom byggbranschen visar att det är problematiskt att vara kvinna i ett mansdominerat yrke. De förväntningar som finns på hur kvinnor bör agera och uppträda inom ett område som både är mansdominerat och skapat utifrån en maskulin symbolik, skapar problem för kvinnor som på olika sätt riskerar att falla utanför normen. Hur detta sker, hur människor ordnas, har också sin grund i hur olika samhällsklasser delar samhället och hur dessa grupper beroende på status och yrke rangordnas och ges olika belöningar (Hirdman, 2001).

Under de senaste decennierna har kvinnans närvaro på arbetsmarknaden varit i fokus. Debatten har handlat om, inte bara om kvinnor på arbetsmarknaden, utan också om att byggbranschen är en bransch med förväntad arbetskraftsbrist. Ett argument vid arbetskraftsbrist är att den diskriminerande jargongen hindrar kvinnor från att arbeta i byggbranschen. En ovilja att släppa in kvinnor som byggnadsarbetare i byggföretagen motiveras ofta med att de inte klarar yrkets fysiska krav lika bra som män (Olofsson, 2000).

Trots många genomförda projekt med mål om att öka jämställdheten och motverka könssegregering, är kvinnor fortfarande underrepresenterade i byggbranschen AMS(2002:9). Under 1990-talet (Olofsson, 2000) genomfördes tre olika arbetsmiljöstudier i syfte att på sikt underlätta för kvinnor att välja ett byggyrke, genom att öka kunskapen om kvinnornas arbetsvillkor i en mansdominerad bransch. Resultaten av dessa studier visar att det inte endast är mannen, utan den fysiskt starke mannen, som är normen bland byggarbetare. Studierna visar också att kvinnorna väljer bort byggnadsarbetaryrket till förmån för ett hantverksyrke som målare eller elektriker. Även nyproduktion väljs bort, kanske för att kvinnorna har haft svårt att bli accepterade där då lönen oftast bygger på gruppavtal. Olofsson menar att denna tolkning är relevant och får stöd i de svar som männen ger där en fjärdedel av männen menar att kvinnliga byggnadsarbetare inte fysiskt klarar de arbetsuppgifter som männen klarar. Detta kan jämföras med att endast 6 % av kvinnorna själva har den uppfattningen. En konsekvens av detta blir att kvinnorna i byggbranschen då väljer andra arbetsuppgifter som service-, ombyggnads- och reparationsarbeten. Dessa arbeten är inte fysiskt lättare men möjligheten att själv bestämma arbetsupplägget ökar samtidigt som detta val innebär större risk för ensamarbete.

Ambitionen med min undersökning är att med hjälp av syftet och problemställningarna, empirin, resultatet och den tidigare forskningen, inom relevanta områden, försöka komma närmare den kunskap

som blir brukbar i arbetet med att påverka könsstrukturen och göra en drastisk förändring inom byggbranschen när det gäller attityder.

## 2. Syfte

Syftet med uppsatsen är att undersöka och belysa kvinnors situation i en mansdominerad miljö eftersom det finns föreställningar som skapar problem för kvinnors deltagande och tillträde till byggbranschen. Undersökningen syftar även till att påvisa att genus är något alla människor förhåller sig till på ett eller annat sätt, och få förståelse för hur manliga dominansen i byggbranschen skapas och upprätthålls, och hur det påverkar kvinnorna som jobbar där. Jag vill ta reda på vad kvinnorna i undersökningen själva tycker om sitt yrke, hur de beskriver bemötandet av sina manliga kollegor, samt om och hur de påverkas av det bemötandet. Jag vill undersöka om det finns faktorer som påverkar och förklarar varför det är så få kvinnor som jobbar som byggmålare. Jag vill ta reda på hur man jobbar på kvinnornas företag, samt försöka lyfta fram de möjligheter som finns där som kan underlätta för kvinnorna att komma in i den mansdominerade byggbranschen.

## 3. Frågeställningar

1. Vad tycker kvinnorna om sig själva och sitt yrke som byggmålare?
2. Hur beskriver kvinnorna bemötandet de får av sina manliga kollegor och hur påverkas de av detta bemötande?
3. Hur väljer kvinnorna att arbeta på sina respektive företag och varför?

## 4. Teori och tidigare forskning

I detta kapitel kommer jag att presentera några teorier och tidigare, nationell och internationell forskning som finns inom problemområdet och som utgör min referensram som jag kommer att utgå ifrån vid analysen av det empiriska materialet.

## 4.1 Genus

I min studie utgår jag bland annat från genusteori vilket innebär en förståelse av genus som socialt konstruerat i motsättning till en förståelse av kön som biologiskt bestämt.

Enligt Yvonne Hirdman (2001) är genus en process och ett verb – inte ett substantiv. Genus är inte en konsekvens av det biologiska könet, såsom könsroll kan anses vara, utan är upphovet till våra föreställningar om att det existerar två könsvarer, kvinna/man och kvinnligt/manligt. Hirdman beskriver hur människor skapar osynliga regler och normer kring kvinnligt och manligt i det hon kallar genussystem, en ordningsstruktur av kön. Vad som anses vara typiskt kvinnliga egenskaper bekräftas ständigt genom exempelvis en överrepresentation av kvinnor inom den offentliga sektorn, och av flickor på frisör- och vårdutbildningar. Pojkarna å andra sidan är överrepresenterade inom områden som teknik och matematik. Detta trots ansträngningar att få utbildningsprogram och gymnasielinjer att bli mer kvantitativt jämställda, enligt Hirdman. Medan män representerar de egenskaper som människor i det moderna västerländska samhället har prioriterat, såsom att vara förnuftiga, kalkylerande och rationella, antas kvinnor vara mer vård- och omsorgsbenägna och känsligare. Detta sätt att hålla isär ”manligt” och ”kvinnligt” innebär också en värdering vilket framträder i genussystemets andra princip om hierarki. Denna princip innebär att områden som räknas som ”manliga” har högre status än de områden som räknas som ”kvinnliga”.

Det händer ibland att arbeten byter genus. Något som tidigare förknippades med kvinnlighet kan förändras till att bli manligt. För att detta genusbyte skall kunna inträffa krävs det att arbetet förändras så att det inte äventyrar manligheten för de män som kommer in i yrket. Exempel på sådana förändringar kan vara till exempel att arbetet blir mer mekaniserat och teknologiskt eller att det kräver mer utbildning. När kvinnor kommer in i mansdominerade yrken så gör de det försiktigt och med mannen som norm, de går in som en ”liten man”. När männen träder in i kvinnoyrket måste yrket förändras medan när kvinnan kommer in på mansdominerade områden måste kvinnan förändras. Ur ett historiskt perspektiv har detta genuskontrakt sett olika ut. Genuskontrakt skapas i det sammanhang som människor befinner sig i, även om det har hänvisats till biologi och något som är oföränderligt. När kristendomens betydelse i Sverige var som störst hänvisades det till hur bibelns ord tydliggjorde kvinnans underordning, en underordning som befestades även av vetenskapliga tankar och idéer. Kvinnan var det annorlunda och det svagare i jämförelse med mannen, och behövde därför vara under ledning av honom; ”mannen utgör normen och kvinnan tillhör det abnormala, det andra könet”. Kvinnans biologi med andra ord legitimerade kvinnans sociala plats (Hirdman, 2001).

I genusteoretiska studier är det vanligt att kvinnligheten fokuseras. Det finns dock risker med detta. Genom att fokusera på kvinnans förhållanden riskerar kvinnan att ha en roll som avvikare vilket bekräftar den manliga normen. En central utgångspunkt för genusstudier är att manligheten i lika hög grad bör problematiseras för att inte riskera att forskningen får effekt av att normen legitimeras (Wahl 2001).

## 4.2 Maktstrukturer, könsstruktur och strategier

Det andra strukturella sättet att studera genus på är könsstruktur och maktstruktur (Wahl, 2001). Wahl hävdar att organisationens könsstruktur har en stor betydelse för kvinnors situation och möjligheter. Med könsstruktur menar hon andelen kvinnor i ett företag, segregeringen mellan könen i positioner och den hierarkiska fördelningen mellan könen vad gäller inflytande och makt. Hon menar därför att diskriminering på arbetsplatserna kan ses som ett strukturellt fenomen och att kvinnor och mäns olika tillgång till makt är en förklaring till deras olika möjligheter i organisationer. Organisationsstrukturer uppfattas oftast som könsneutrala och ifrågasätts sällan. Det anses inte legitimt att påtala att kön har betydelse och att diskriminering ofta ses som ett individuellt problem, men Wahl menar dock att problemet är strukturellt. Makt definieras utifrån en persons formella arbetssituation och vilken kontakt och relation denne har till sina kollegor, chefer och underordnade. Vidare innebär makt graden av möjlighet att fritt styra och påverka sitt arbete samt hur synliga och relevanta ens arbetsuppgifter är. I företag innebär detta att kvinnorna ofta är placerade på tjänster med låg status. De har ofta små möjligheter till avancering och liten möjlighet till att påverka företagen i helhet såväl som sitt eget arbete. Personer med liten makt är i högre utsträckning än andra angelägna om att kontrollera sitt revir och bevaka sina intressen. De är måna om att framhålla vikten av sitt arbete och är ofta självhävdande och intar automatiskt en försvarsställning gentemot arbetskolllegor.

Organisationens könsordning kan se olika ut beroende på bransch och organisationsstrukturen kan verka könsordnande på olika sätt. Kvinnor i mansdominerade organisationer kan falla offer för diskriminering vilket är ett strukturellt problem inom organisationen. Sättet på vilket kvinnor hanterar detta kan benämnas som strategier. En studie har gjorts av Wahl (1998) för att se vilka strategier kvinnor använder sig av för att förhålla sig till genusordningen. Dessa strategier ligger till grund för hur kvinnor förhåller sig till sitt yrke och vilken betydelse de lägger i det biologiska könet.

Den könsneutrala strategin går ofta ut på att tona ner sina kvinnliga sidor så mycket som möjligt då kvinnlighet är förknippat med till exempel sämre ledaregenskaper. Man förändrar språk, kläder och undviker att tala om familjeliv, vilket hör samman med kvinnlig underordning. En kvinna som antar en könsneutral strategi kan inte bli bekräftad som en hel människa då hon måste dölja sin könsidentitet.

Den positiva strategin innebär att kvinnorna erkänner att könet har betydelse men inga försök görs för att bryta eller utmana den manliga överordningen. Istället bevarar man skillnader och betonar det som är positivt med att vara i en minoritetssituation. Man blir accepterad som en normal kvinna men ses som en mindre bra chef. En positiv strategi skapar en bild av att kvinnligt ledarskap är något annat än manligt, att det inte är lika bra eller bättre, utan något helt annat. Normen är fortfarande det manliga ledarskapet.

Med omvärldsstrategi försöker kvinnorna att skapa en förståelse kring genusordningens mekanismer och agera utifrån denna kunskap, enligt Wahl. Att göra detta kan dock uppfattas av omgivningen som ett sätt att driva ”kvinnosaksfrågor” och lojaliteten kan bli ifrågasatt. Kvinnor med denna omvärldsstrategi kräver att bli respekterade både som kvinnor och ledare, men riskerar också att skapa konflikter och motstånd.

Lindgren (1985) har bedrivit forskning som också visar att kvinnor utvecklar strategier för att klara det hårda klimatet i byggbranschen. Framförallt har hon fokuserat på mansdominerade arbetsplatser och studerat kvinnor som minoritet. Strategierna används av kvinnorna för att de ska kunna anpassa sig och hantera motstånd i det mansdominerade arbetet, samtidigt som kvinnorna legitimerar sin existens i

mansdominerade miljöer. Kvinnornas avvikarstrategier är av tre slag: innovation, ritualism och flykt. Enligt Lindgren kan de innebära en anpassning såväl som en protest till den hierarkiska ordningen.

Den första avvikarstrategin är innovation. En innovatör uppträder i enlighet med hur en kvinna förväntas göra.

Den andra avvikarstrategin är ritualism. Denna strategi går ut på att kvinnan söker trygghet i traditionen och förliknar sig med den roll som tilldelats henne som kvinna. Hon betar sig på det sätt som förväntas av henne enligt ordningen. Ofta leder detta till deltidsarbete, arbetspositioner utan möjlighet till utveckling och lågt värderade arbetsuppgifter.

Den tredje avvikarstrategin innebär en tillfällig flykt. Detta kan innebära en ordagrann flykt, där kvinnan lämnar arbetsplatsen, men det kan även innebära att helt enkelt vägra konkurrera med männen i så hög utsträckning som möjligt. En flykt på detta sätt innebär exempelvis att söka omplacering till arbetsplatser där kvinnor dominerar eller platser med mindre antal män alternativt valet att jobba ensamma.

## 4.3 Kvinnligt- manligt

Hanna Westberg (1998) kommer i sin rapport fram till slutsatsen att problemet med starkt genderiserade, det vill säga könspräglade eller könsmärkta, miljöer är tudelat. Det innebär att kvinnor är underrepresenterade på marknaden och att de kvinnor som inte är representerade på positioner med möjligheter till utveckling, inte heller har några högre positioner och begränsas till arbete som inte kräver någon vidareutbildning. De får alltså de lägst värderade jobben.

De resultat som Westberg presenterar är att kvinnor och män teoretiskt uppfattas som likvärdiga på de mansdominerade arbetsplatserna, men i praktiken prioriteras oftast män. Detta kan förklaras med djupt rotade könsföreställningar som till exempel:

- Om kvinnor börjar arbeta i mansdominerade arbeten sjunker statusen på jobbet och därmed männens status.
- Eftersom det ofta rör sig om fysiskt jobb är inte kvinnor lika bra lämpade.
- Kvinnor är sämre arbetskraft för att de stannar hemma och vårdar barn.
- Kvinnor platsar inte på mansdominerade arbetsplatser eftersom det krävs att de är på ett speciellt sätt.

Vidare skriver Westberg att det vanligtvis är män som definierar vilka egenskaper och kvalifikationer som efterfrågas samt vem som har dem. I båda fallen är det ett uttryck för existerande maktförhållanden, där mannen är överordnad kvinnan. Westberg har också funnit att föreställningar om kvinnors och mäns olika uppgifter i hemmet överensstämmer med uppfattningen om vilka arbetsuppgifter män respektive kvinnor bör ha. Arbetsdelningen i hemmet får på så sätt en könsgrundande effekt på arbetsdelningen på jobbet. Wahl (2001) menar att föreställningarna om kön i en organisation blir en könsbevarande del av organisationen och de blir synliga bland annat i samtal på arbetsplatsen.

Enligt Baude (1985) har arbete historiskt alltid delats in i manligt respektive kvinnligt. Mönstret för vilka funktioner som utförs av män respektive av kvinnor är gammalt och återskapas ständigt genom

att en man följer på en man och en kvinna följer på en kvinna. På det viset har de flesta arbeten blivit ”könsbetecknande”. Vad som har ansetts vara kvinnligt respektive manligt arbete har till viss del varierat över tid och mellan samhällen. Att män och kvinnor utför olika arbeten i ett samhälle är naturligtvis inte i sig ett jämställdhetsproblem. Det som gör denna arbetsdelning till ett problem är att traditionellt kvinnligt arbete ofta värderas lägre än traditionellt manligt arbete i termer av till exempel lön och status.

## 4.4 Kvinnor i byggbranschen

På 1600-talet kännetecknades svensk byggverksamhet av tillfälliga arbetsplatser och stora arbetslag med olika hantverkare. Dessa hantverkare arbetsvandra mellan olika distrikt i Sverige för att finna sin försörjning. Det finns, enligt Olofsson (2000), stöd för att kvinnor funnits ute på dessa byggarbetsplatser under minst 250 år. De sysslor kvinnorna utförde var av mycket skiftande slag och ofta fysiskt tunga. Utbildning som man fick via lärlingssystem var förbehållet männen och kvinnorna kom därmed att tillhöra den utbildade, och därmed lägst betalda, arbetskraften. Kvinnorna gavs rollen som arbetskraftsreserv på männens villkor. När arbetstakten ökade och ackorden infördes i början av 1900-talet ville männen inte längre ha kvinnor som hantlangare och många kvinnor övergick till att bli byggnadsstäderskor. Därmed överlämnades byggproduktionen till männen.

Enligt Åsa Löfström (SOU,2004;43) är dagens arbetsmarknaden i sig könsneutral. Kvinnor och män kan utbilda sig till och ha alla typer av yrken på arbetsmarknaden, men i praktiken är dock arbetsmarknaden tudelad då män och kvinnor befinner sig inom olika yrkesområden. Både arbetsgivare och manliga arbetskamrater har genom åren varit obenägna att släppa in kvinnor i byggbranschen. Detta beror enligt Olofsson (2000) på de båda gruppernas åsikt om att kvinnor inte kan prestera lika mycket som män. Genom att behålla jargongen och inta en negativ attityd mot kvinnor, bidrar manliga byggarbetare till att byggbranschen lockar till sig eventuella arbetskollaboratorer med samma inställning och även till att personer som skulle kunna förändra deras värld hålls borta. Personer som inte har samma attityd och jargong, exempelvis kvinnor, skulle kunna spräcka den bubbla som männen har åstadkommit.

Det finns ett antal starkt mans - respektive kvinnodominerade yrken, vilket kallas för horisontell könssegregering. För att ett yrke skall betraktas som mans - eller kvinnodominerat ska mer än 85 % av det antal som innehar det yrket vara män eller kvinnor. Av de vanligaste mansdominerade yrkesgrupperna på den svenska arbetsmarknaden är byggnads- och anläggningsarbetare de som är mest mansdominerade då 99 % av det totala antalet i yrket är män. Detta kan jämföras med den mest kvinnodominerade yrkesgruppen, kontorssekreterare och dataregistrerare, där 94 % av det totala antalet i yrket är kvinnor (SOU,2004;43.s.43).

Att arbetsmarknaden är könsuppdelad innebär, enligt Olofsson, inte bara att kvinnor och män har olika yrken och utför olika arbetsuppgifter utan också att arbetsvillkoren i olika avseenden blir olika.

Byggföretagen är anpassade till en manlig kultur och enligt Olofsson är språkbruket en del av denna kultur, vilket lyfts fram av de flesta intervjupersoner i hennes studie. Kvinnorna som intervjuas talar om ”tuff attityd”, ”rått språk” och ”icke rumsrena skämt”. Enligt Wahl (2001) är det också den mansdominerade kulturen och företagets hierarkiska strukturer som starkt påverkar hur kvinnorna bemöts.

De fåtal kvinnliga byggnadsarbetare och hantverkare som finns i byggyrkena, tycks ha gjort en rad anpassningar till sin situation i byggsektorn. Exempel på dessa anpassningar är att de redan från början

väljer ett hantverksyrke som målare eller elektriker och väljer bort byggnadsarbetaryrket. Andra anpassningar är att välja bort nyproduktionen inom byggverksamheten. Kvinnorna kan ha ”drivits” till detta val på grund av att männen haft svårt att acceptera kvinnor i gruppen. Detta, enligt Olofsson (2000), är på sikt oroande då ensamarbete också innebär sämre hälsa och sänkt välbefinnande, detta oberoende av kön.

Cettner (2008), vars avhandling hade syftet att undersöka varför kvinnliga civilingenjörer lämnar byggbranschen, kom fram till slutsatsen att det kan vara på grund av konsekvenserna av normen, strukturen och kulturen i byggbranschen.

De kvinnliga ingenjörerna i undersökningen upplevde motstånd av sina manliga kollegor och var oväsentliga med tanke på makt, inflytande och status, de hade inte samma makt, inflytande och status som männen. En möjlig förklaring till detta, enligt Cettner, var den otidsenliga ingenjörsbilden som symbol för manlighet och maskulinitet. Många intervjuade kvinnor fick arbeta hårt för att bli bekräftade som civilingenjörer. Problemet var att valet verkade stå mellan de två stereotypa modellerna, den kvinnliga och den manliga, varav både gav kvinnorna liten frihet till att kunna forma sin framtid i byggbranschen. Ingenjörsnormen präglar strukturen och kulturen i byggbranschen och påverkar därmed relationer och arbetsvillkor.

## 4.5 Indiska kvinnor i byggbranschen

På den internationella forskningsarenan kring kvinnors situation i byggbranschen visar Barnabas (2009) i stort sätt liknande resultat som svenska forskare har kommit fram till. Byggsektorn i Indien är den största arbetsgivaren och kvinnor utgör hälften av arbetskraften, vilken är både utbildad och billig. Till skillnad från män som systematiskt uppdaterar sina byggfärdigheter för att examineras som murare, arbetsledare eller entreprenörer har kvinnorna inte samma möjligheter till att skaffa sig informella byggfärdigheter eller att utbilda sig till byggarbetare.

Barnabas syfte var att ta reda på varför kvinnliga byggarbetare nekas främjande möjligheter inom byggsektorn och att undersöka vilka faktorer som hindrar kvinnorna från att skaffa sig yrkeskompetens. Undersökningen genomfördes även i syfte att analysera de utbildningsmetoder som erbjuds för män inom byggbranschen i Indien och att föreslå en ny metod som kan hjälpa kvinnliga byggarbetare att kvalificera sig till murare och andra byggyrken som ger högre inkomst.

Resultatet av undersökningen visar att det både finns inneboende fördomar om kön och en allmän uppfattning om att kvinnor anses vara olämpliga för att utbildas, formellt som informellt, även om de har nödvändig kompetens, förmåga och vilja att bli murare. Majoriteten av männen och kvinnorna i byggsektorn har den snedvridna uppfattningen att kvinnor saknar kompetens för att utföra vissa arbetsuppgifter i byggsektorn. Enligt Barnabas bidrar både kvinnor och män till upprätthållandet av denna snedvridna uppfattning. Manliga byggarbetare i undersökningen framför att ett viktigt hinder för kvinnor som vill bli murare är att jobbet innebär för många och uttröttande arbetstimmar, att kvinnor inte klarar fysiskt att jobba som murare och att de är rädda för höjder. I verkligheten utför kvinnorna samma arbetsuppgifter som utbildade murare utför, som att gräva, bryta sten och arbetar på höga höjder, med lätthet. Kvinnorna utför muraruppgifter även om de inte får samma lön som män eller tillåts att bli frimurare. Enligt Barnabas har kvinnor samma möjligheter och mod som män har för att kunna arbeta som murare. Ett annat tankesätt än detta leder till diskriminering inom byggsektorn och hindrar kvinnor från att utbildas och anställas som murare. Av intervjuerna med de manliga byggarbetarna framgår att det männen förväntar sig av kvinnor är passivitet, lydnad och respekt. De

menar också att om kvinnor börjar arbeta som murare så kommer det att medföra en utmaning för männen i byggsektorn genom att kvinnorna får högre lön medan muraryrken kommer att förlora sin status som ett manligt yrke.

Jag hade från början avsikten att jämföra de svenska studierna med den indiska, men under läsningen förstod jag att det fanns betydande svårigheter i att göra det. Svårigheten ligger i att graden av jämställdhet, kvinnors möjligheter till olika utbildningar och deltagande på arbetsmarknaden skiljer sig mycket åt mellan länderna.

Teorierna och den mesta forskningen som jag har valt kan relateras till varandra då de på ett eller annat sätt har ett genusperspektiv, även om de handlar om kvinnor i ledar- eller chefspositioner. Genusperspektivet handlar om de egenskaper och möjligheter som är förknippade med att vara kvinna eller man samt förhållandena mellan kvinnor och män. Sättet att hålla isär ”manligt” och ”kvinnt” innebär också en värdering vilket framträder i genussystemets andra princip om hierarki. Denna princip innebär att områden som räknas som ”manliga” har högre status än de områden som räknas som ”kvinnt”.

Enligt de studier som hänvisas till ovan, finns en hierarki inom alla yrkesområden (Lindgren 1985;Wahl 2001;Hirdman.2001).

Teoretiska utgångspunkter och tidigare forskning kommer att ligga till grund för min tolkning och analys av resultatet. Jag kommer att studera byggmålarnas intervjuer ur ett genusperspektiv samt de strategier som kvinnorna använder sig av.

## 5. Insatser för förbättring av könsstrukturen

*I det här kapitlet redogör jag för insatser som har syftet att synliggöra och förbättra könsstrukturen på arbetsmarknaden i allmänhet och inom byggbranschen i synnerhet, samt kvinnoförening för och om kvinnor i byggbranschen.*

### 5.1 EU Equal projekt Libra

Byggbranschens parter har gått samman i ett utvecklingsprojekt kallat EU Equal projektet Libra. Representanterna för projektet är: Arbetsmarknadsstyrelsen, Sveriges Industritjänstemannaförbund, Sveriges Byggingustrier, Svenska byggnadsarbetareförbundet, Byggnadsindustrins Yrkesnämnd samt det gemensamma rehabiliteringsföretaget Galaxen.

Projektet startade i augusti 2002 och pågick under fem år. Målet var att genom 39 riktade delprojekt arbeta för att motverka en förväntad brist på arbetskraft på alla nivåer inom byggsektorn om 5-10 år. Det långsiktiga målet var att sammansättningen av medarbetare i byggbranschen skulle spegla hur samhället ser ut i stort. Projekt Libra ville också påverka värderingar och beteenden inom byggsektorn gentemot de grupper som har svårt att komma in i den. Man ville öppna byggbranschen, som traditionellt ansetts vara en typiskt manlig sektor, för kvinnor och personer med utländsk bakgrund (Libra, 2007).

Libra är ett projekt som bland annat ville testa nya vägar för att hitta framtida rekryteringsmodeller för byggsektorn genom ett antal olika aktiviteter och delprojekt. Tanken med projektet var också att underlätta för kvinnor att komma in i byggsektorn, ta reda på vilka förutsättningar som bör gälla för att kvinnor ska uppleva byggsektorn som attraktiv, samt försöka förändra de fördomar om kvinnor som förekommer inom branschen.

För att på sikt få en likartad könsfördelning inom byggbranschen som i samhället i övrigt riktade sig projektet mot kvinnor i ett försök att öka antalet kvinnor i byggsektorn, dels genom att få fler unga kvinnor att söka bygginriktade utbildningar, dels genom att få de kvinnor som finns i branschen att stanna kvar.

Inom ramen för projektet hade det genomförts bland annat en utbildning enbart för kvinnor i Skåne och Halland som vill utbilda sig till snickare, betongarbetare eller murare. Syftet med projektet är att utvärdera vilka för- och nackdelar som finns med utbildning riktad enbart mot kvinnor. Under projektet genomfördes också en attitydundersökning inom byggindustrin där ca 1000 personer på byggarbetsplatser tyckte till om sina attityder till kvinnor och personer med utländsk bakgrund. På frågan om teknisk anpassning till kvinnor är möjlig inom byggbranschen har 38 % svarat ”absolut” och 62 % har svarat ”i viss mån”. Bland dem som tror på att arbetsuppgifterna går att anpassa tekniskt så de bättre passar för kvinnor är tre av fyra män villiga att medverka till att fler kvinnor anställs på den egna arbetsplatsen (Libra, 2007).

## 5.2 Kvinnors Byggforum

Kvinnors Byggforum är en förening som är öppen för alla kvinnor med intresse för bygg- och förvaltningsfrågor. Forumet verkar för att kvinnors erfarenheter och behov tillgodoses när samhället planeras, förvaltas och förändras. Forumet siktar på att bli ett informationscentrum – en informationssida på Internet för och om kvinnor i byggbranschen. Den innehåller information om aktuella frågor, debatter, statistik och relevanta länkar till projekt inom byggforumet.

# 6. Metod

*I det här kapitlet kommer jag att redogöra för de metodologiska val jag har gjort för att kunna besvara uppsatsens syfte och frågeställningar. Kapitlet berättar om vilken forskningsansats som har valts och varför, om studiens praktiska genomförande, om reliabilitet och validitet, urval av intervju personer och metoddiskussion.*

## 6.1 Kvalitativ ansats

För att kunna besvara uppsatsens syfte och frågeställningar använde jag mig av en kvalitativ ansats. Insamlingen av det empiriska materialet gjordes genom tematiskt öppna intervjuer med kvinnliga byggmålare. Tematiskt öppna intervjuer, menar Aspers (2007) är den intervju som har en tematik som i huvudsak forskaren bestämmer beroende på teori och frågeställning, men som är öppen för det konkreta fältet och liknar samtalets logik. En intervju som bygger på samtalets logik innebär att teorin

och den egna förförståelse sätts inom parentes, vilket hjälper forskaren att utgå från den värld som intervjupersonerna lever i.

Även om teorin sätts i parentes har forskaren i förväg identifierat ett antal teman som verkar särskilt intressanta att tala om och som forskaren avser att utreda under intervjuerna. Jag hade en rad olika frågor som handlade bland annat om arbetsklimatet, jargongen och attityderna på byggarbetsplatser.

Anledningen till valet av en kvalitativ ansats var att jag ansåg att kvalitativ metod bättre lämpar sig för att beskriva kvinnliga byggmålars arbetsvardag utifrån deras egna berättelser. Syftet med kvalitativa intervjuer är att försöka se bakomliggande orsaker till det som framkommer och förstå vad dessa åsikter bottnar i, vilket krävs för att en djupare analys skall vara möjlig. Den kvalitativa metoden är enligt Larsson (2005) betydelsefull och ger möjlighet att beskriva kvinnors vardagsupplevelser och skapa en förståelse för kvinnors livssituationer och livsvillkor. Också enligt Kvale (1997) är den kvalitativa metoden ett sätt att försöka förstå världen ur de intervjuades synvinkel, att utveckla innebörden av människors erfarenheter samt frilägga intervjupersonernas livsvärld före de vetenskapliga förklaringarna. I samtalet lyssnar forskaren till vad människorna själva berättar om sin livsvärld samt hör dem uttrycka åsikter och synpunkter med sina egna ord. Användandet av kvalitativa metoder är också ett försök att nå kunskap om intervjupersonens subjektiva upplevelser utifrån personens egna ord, uttryck och meningsbeskrivningar.

Hartman (1998) skriver att intervjupersoner själva har stor möjlighet att påverka vad som diskuteras under tematiska intervjuer, medan intervjuaren försöker rikta in samtalet mot de områden som är relevanta för frågeställningen. För att inte gå utanför ämnet för mycket, anser Hartman att man bör använda sig av en intervjuguide som utformas utifrån syftet och frågeställningar.

Enligt Kvale (1997) kan det vara problematiskt att intervju personer om deras upplevelser då de kan ha en benägenhet att svara på ett sätt som de tror att intervjuaren förväntar sig. Rollen som intervjuare är svår och kräver att man har både kunskap om, förståelse för samt intresse för undersökningens ämne. Samtidigt behöver man vara försiktig med att inte låta sin förståelse för ämnet styra hur man tolkar intervjupersonernas svar, man måste vara öppen för intervjupersonernas berättelse och hitta nya och intressanta infallsvinklar utifrån svaren.

Under tiden som jag formulerade intervjumallen och genomförde intervjuerna har jag haft de tio lögnerna som nämns i artikeln av Fine (1993) "Ten liars of Ethnography" i bakhuvudet. Enligt Fine finns det ingen objektiv etnograf och att vara helt objektiv är en illusion. Som forskare bör man vara fullt medveten om sina brister och fel. Vi är inte mer än människor och vi kommer att göra fel och vi kommer att missa saker, vilket är viktigt att vi är medvetna om. Jag var fullt medveten om detta och jobbat utifrån mottot "know thyself" för att jag kunde missa eller missförstå något under genomförandet och bearbetningen av det insamlade materialet, och också därför jag har försökt att bortse från min egen förförståelse.

Jag utförde alla intervjuer själv. Att endast en person utför intervjuer kan enligt Trost (1997) både vara en nackdel och en fördel. Nackdelen med två intervjupersoner kan vara att intervjupersonen kan känna att hon/han hamnar i underläge om två personer utför intervjun och därför kan det vara en fördel att endast vara en person som intervjuar, då denna känsla hos intervjupersonen bör undvikas i så stor utsträckning som möjligt. Fördelen med två intervjuare är att två personer får oftast en större mängd information, en av personerna kan intervjuas medan den andre iakttar och man kan få en större förståelse jämfört med om endast en person skulle utföra intervjun.

Jag har med ett genusperspektiv gjort ett urval av teorier och tidigare forskning där det finns exempel på faktorer och fenomen som fångar in bilden av situationen i den svenska byggbranschen och som är

relevanta för mina frågeställningar. Det är ett urval där tre teman har vuxit fram som är viktiga för uppsatsens syfte och frågeställningar.

## 6.2 Transkribering

För att kunna besvara mitt syfte och mina frågeställningar utifrån det empiriska materialet valde jag ut signifikanta uttalanden och citat och transkriberade från ljud till text.

Att överföra från ljud till text innebär att översätta från ett talspråk till ett skriftspråk. Jag försökte, när jag transkriberade, att tänka på att få med allt meningsfullt för uppsatsens syfte som sades för att inte missa någon information som skulle kunna vara relevant. Att strukturera material i en text ger forskaren en överblick och är i sig en början till analys (Kvale, 1997).

## 6.3 Kodning

Med kodning menas att bryta ned materialet till mindre delar (Aspers2007). Jag kodade de delar jag transkriberade och samlade sedan ihop alla analystrådar utifrån vilka jag fick tre tolkningar: bemötandet, kvinnligt - manligt och kvinnors strategier. Dessa teman som jag fann vid kodningen fördes samman för tematiseringen och dessa utgår jag ifrån i min analys.

## 6.4 Analysmetod

I resultatet har jag använt mig av meningskoncentrering, vilket innebär att jag har formulerat om och redigerat intervjupersoners uttalanden samt valt ut de delar av svaren som jag har ansett varit mest relevanta i förhållande till mina frågeställningar. I analysen har jag använt mig av ett fenomenologiskt tolkningsperspektiv och därmed försökt få en bild av hur intervjupersonerna upplever sin verklighet. Det finns fem steg i den empiriska fenomenologiska analysenhet som jag arbetat utifrån. Det första är att forskaren läser igenom hela intervjun för att få en helhetssyn. Det andra är att fastställa meningsenheterna som de uttrycks av intervjupersonen. Det tredje är att formulera de teman som dominerar en naturlig meningsenhet så enkelt som möjligt. Det fjärde steget är att ställa frågor till meningsenheterna utifrån undersökningens specifika syfte. Det femte och det sista steget är att knyta samman intervjuns centrala teman i en deskriptiv utsaga (Kvale, 1997).

## 6.5 Validitet och reliabilitet

Validitet innebär i en kvalitativ forskning att man undersöker det man avser att undersöka, det vill säga att frågor och följdfrågor verkligen är relevanta i förhållande till det man tänker undersöka. Att man mäter det man avser att mäta är studiens validitet. Validering handlar också om kontroll och ifrågasättande från forskarens sida. Kontroll innebär att man tar på sig sina "kritiska glasögon" vid analysen, allt för att undvika snedvridning. Att ifrågasätta betyder att frågorna om "vad man vill undersöka" och "varför man vill undersöka" kommer före metodfrågan "hur" man vill undersöka något".

Reliabilitet handlar om tillförlitlighet, att undersökningen har genomförts på ett noggrant och tillförlitligt sätt och att undersökningen är trovärdig. Genom att jag har valt att spela in mina intervjuer så har jag försäkrat mig om att jag har uppfattat kvinnornas svar så korrekt som möjligt. Intervjuerna

genomfördes på platser valda av intervjupersonerna, vilket jag uppfattar bidrog till att intervjupersonerna kände sig tryggare under intervjuerna.

Ett annat sätt att definiera begreppet reliabilitet handlar om huruvida forskare skulle få fram samma resultat som en annan studie har fått genom att utgå från samma förutsättningar och material som den.

## 6.6 Urval av intervjupersoner

Intervjupersonerna valdes utifrån tillgänglighet för intervjuer. Från allra första början intervjuade jag sju personer, men under intervjuerna framgick att två av intervjupersonerna var dekorationsmålare, vilket inte var min målgrupp. De uteslöts därför från undersökningen.

Urvalet av intervjupersonerna avgränsades till fem kvinnliga byggmålare. Samtliga är utbildade byggmålare, har långa erfarenheter inom byggbranschen och jobbar på två olika medelstora företag.

Min ambition var att intervju endast kvinnliga byggmålare som är verksamma och befinner sig i en mansdominerad bransch för att veta mera om hur de uppfattar sig själva och sitt yrke som kvinnliga byggmålare. Jag ville ta reda på hur de blir bemötta av sina manliga kollegor, och på vilket sätt de väljer att jobba på sina företag och varför.

## 6.7 Datainsamling

Datainsamlingen var en relativt lång process på grund av att det var svårt att nå de önskade intervjupersonerna.

Jag kontaktade flera stora byggföretag för att komma i kontakt med kvinnliga byggarbetare, men utan resultat. En vän till mig kände någon som jobbade inom byggbranschen och som i sin tur kände någon som var byggmålare och genom denne fick jag kontakt med samtliga intervjupersoner. Så i min undersökning har jag använt mig av en så kallad snöbollsmetod (Kvale 1997), vilket innebär att jag tog kontakt med en byggmålare som i sin tur kontaktade en annan byggmålare och frågade om de ville ställa upp på en intervju. När snöbollsmetoden nyttjas så används intervjupersoner till att hitta ytterligare intervjupersoner. Sedan ringde jag och bokade tid och plats med intervjupersonerna, vilka blev fem till antalet. I denna undersökning var det möjligt att hitta flera intervjupersoner eftersom de kvinnliga byggmålarna hade arbetat någon gång tillsammans.

Samtliga intervjupersoner var positivt inställda till att kunna bidra till forskningen men samtidigt var några av dem oroliga inför intervjun. Aspers (2007) menar att man genom att förbereda personen som man ska intervju genom att exempelvis småprata innan diktafonen har satts på, kan man minska den känsla av obehag eller osäkerhet som den intervjuade kan känna inför en intervju.

I all forskning (Bryman, 2002) skall deltagande individer skyddas. De grundläggande etiska frågorna rör frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet.

Denna undersökning följer Vetenskapsrådets forskningsetiska regler. Allt material är behandlat enligt Vetenskapsrådets (2002) individskydds krav, det vill säga att man i forskningsetiska övervägande skall ta hänsyn till fyra krav. Ett krav är konfidentialitetskravet vilket innebär att samtliga inblandade ska anonymiseras och att allt material skall behandlas konfidentiellt i undersökningsresultatet. Samtliga intervjupersoner tillfrågades om intresse av att vara med i undersökningen. Intervjupersonerna fick veta att de skulle förbli anonyma i undersökningen och att de hade rätt att när som helst välja att avstå från att delta om de så önskade. Därmed tog jag hänsyn till informationskravet och samtyckeskravet.

Vidare tillfrågades personerna om tillåtelse för att spela in intervjuerna, och i samband med detta förklarade jag att det endast var jag som skulle komma att lyssna av det inspelade materialet och att detta endast kommer att användas i forskningssyfte. Detta i enlighet med Vetenskapsrådets nyttjandekrav.

Platserna för intervjuerna varierade beroende på intervjupersonernas önskemål. Två av intervjuerna genomfördes på byggmålarnas arbetsplatser och tre av intervjuerna på ett café. Inför intervjuerna klargjorde jag tydligt att jag tänkte spela in dem och jag informerade om anledningen till det. Samtliga intervjuer inleddes med att jag presenterade mig och informerade om bakgrunden och syftet med intervjun. Vidare fick intervjupersonerna veta att alla namn var fingerade, det vill säga att de var anonyma och att de inte behövde svara på frågor som de tyckte var känsliga. De kunde också avbryta intervjun om de ville utan att behöva förklara varför.

Jag spelade in alla intervjuer för att jag helt och hållet ville koncentrera min uppmärksamhet på ämnet och dynamiken i situationen, samt på intervjupersonernas berättelser, utan att samtidigt behöva anteckna (Kvale, 1997).

Varje intervju tog cirka 30-35 minuter att genomföra. Frågorna som ställdes var av öppen karaktär, vilket innebär att intervjupersonerna gavs möjlighet att ge sina egna beskrivningar och svar kring de teman som jag behandlade, vilka var kön, byggmålaryrket, arbetsklimatet och attityder inom byggbranschen. I slutet av intervjuerna bad jag om att få återkomma till var och en av dem i efterhand om något verkade oklart eller om jag behövde fråga något mera, vilket de alla godkände.

## 6.8 Metoddiskussion

Att intervjua personer om deras tankar, känslor och upplevelser är inte alltid lätt eftersom det är ett känsligt område som kräver taktfullhet och formulering av frågor som inte ska uppfattas av intervjupersonerna som personliga. När intervjupersonerna dessutom inte svarar utifrån en yrkesroll utan som enskilda individer kan det bli ännu mer känsligt eftersom det då handlar om privata känslor. Eftersom alla kvinnor som intervjuades är över 40 år och har lång erfarenhet av att arbeta i byggbranschen förväntade jag mig att få utförligare svar på mina frågor, men så vart inte fallet. Efter att jag hade transkriberat de inspelade intervjuerna upptäckte jag att inte alla svaren var så givande som jag hade hoppats på. Jag kontaktade åter intervjupersonerna som jag redan hade intervjuat per telefon och ställde nya och omformulerade frågor för att få mer information från dem.

Ett annat sätt att besvara uppsatsens syfte och frågeställningar kan vara en kombination av intervjuer och deltagande observationer. Deltagande observation som kräver forskarens närvaro på fältet, kan vara ett sätt att skaffa sig nya intryck för forskaren genom att både se, höra och känna. Poängen med denna metod är att forskaren ser och hör de aktiviteter som sker i fältet, det vill säga att forskaren ser allt med egna ögon och kan senare jämföra det som sagts av intervjupersonerna med egna observationer (Aspers, 2007). Men eftersom obehöriga inte får vistas på byggplatserna kunde jag inte utföra deltagande observationer. Ett annat hinder var också att eftersom kvinnorna i undersökningen jobbade i mindre grupper med andra kvinnor eller i grupper med ett mindre antal män eller ensamma, så skulle inte observationerna vara givande för uppsatsens frågeställningar.

Jag anser att intervjupersonerna har besvarat intervjufrågorna utifrån den situation och kunskap de har i idag. Därför anser jag att reliabiliteten är god. När det gäller trovärdigheten i undersökningen så kan den ha påverkats av subjektivitet. När intervjuaren inte medvetet påverkat svaren som intervjupersonen ger kan intervjupersonen tro att han/hon förväntas svara på ett visst sätt. Jag försökte

därför att vara så neutral så möjligt för att inte påverka intervjupersoner med mina egna tankar och åsikter.

Reliabilitet handlar om att andra forskare skulle få fram samma resultat om de utgick från samma förutsättningar och material som jag har haft. Eftersom denna undersökning är en kvalitativ undersökning med svar som antagligen påverkades av stunden eller av vem som intervjuade är det inte troligt att samma resultat skulle upprepas.

Trots dessa brister anser jag att undersökningens syfte och frågeställningar har blivit väl besvarade samt att resultatet kan bidra till ökad kunskap och förståelse kring kvinnliga byggmålarens situation i byggbranschen.

## 7. Resultat

*I detta kapitel ger jag en kort presentation av intervjupersonerna samt resultatet av empirin.*

*Resultatet är en sammanställning av svaren på syftet och frågeställningarna.*

Kvinnorna i undersökningen är mellan 39-46 år gamla, alla är verksamma inom byggbranschen och jobbar som byggmålare. De har samma målarutbildningsbakgrund och yrkeserfarenheter som varierar mellan 13 till 25 år. Ingen av kvinnorna i undersökningen är medlem i Kvinnors Byggforum men alla vet om forumet.

### 7.1 Bemötandet

Bemötande handlar om ett samspel mellan människor och den inställning som personerna har till varandra, samt hur det kommer till uttryck i språket, handlingar och gester.

Kvinnorna i denna undersökning framför att männen till att börja med uttrycker en jargong, en gruppattityd, gentemot kvinnorna på arbetsplatsen. Det kan inkludera både tuffhet och ett negativt bemötande. Fördomar, invanda könsroller och en invand jargong är psykiskt påfrestande och svårt för en ung kvinna och kvinnor i allmänhet att sätta sig emot;

*”Man kunde komma med elaka förslag som till exempel att komma hem till mig och när man ger de dräpande svar, de blir förvånade, där skapade jag mig aura av att ni inte kan komma åt mig... jag blir inte arg eller ledsen, då ser de inte hur man känner ”*

Fyra av kvinnorna anser att de blir behandlade av sina manliga kollegor som vem som helst, och de blir inte särbehandlade på grund av att de är kvinnor. De uppger att de behandlas på ett positivt sätt när de har jobbat en längre tid på företaget. I nästa stund berättar kvinnorna om olika erfarenheter från byggbranschen som klart pekar på att det inte är helt problemfritt för dem, åtminstone inte för alla;

*”Jag har arbetat inom byggbranschen i 25 år och det fortfarande är alldeles för få som säger ifrån när det skämtas grovt eller någon inleder samtalet med ”lilla gumman!”*

Samma kvinna säger vidare att det är viktigt att ha en rakare kommunikation än vad många kvinnor i allmänhet har.

Bara en av kvinnorna tycker att hon blir behandlad på ett negativt sätt av vissa manliga kollegor, och ger exempel på att de saknar respekt för henne, och att vissa män tror och försöker få en att tycka att det är väldigt jobbigt att vara kvinna och byggmålare. Hon berättar med tårar i ögonen om detta;

*”Han anser att jag är en kvinna och att jag ska vara hemma och ta hand om mina barn. Det händer att han säger sexuella ord och annat... Jag har pratat med ledningen, men inget har förändrats, jag trodde att han hade lärt sig en läxa men det hade han inte det är svårt att få honom att ändra sig... så nu undviker jag honom”*

Kvinnorna berättar att även om sexistiska ord och bilderna på nakna tjejer är borta från väggarna - lever fortfarande den grova jargongen på byggarbetsplatserna kvar, vilket de förklarar med att den typen av jargonger förekommer på alla enkönade arbetsplatser.

Samtliga kvinnor tycker att de har förändrat sig, mer eller mindre, för att passa in i sitt arbete. Fyra av fem kvinnor påpekar att positiva förändringar har skett efter att de har jobbat på sina arbetsplatser under en längre tid. Till exempel nämns att självförtroendet har stärkts och man har blivit tuffare och vågar ta för sig mer;

*”Jag kan inte ta åt mig de små saker, om man säger elaka ord... då blir man bitsk och säger ifrån... med åren lär man sig att det tolererar jag inte med åren blir man tuffare, säger rakt ut, man måste bli det... ingen kan köra över en”*

Enligt kvinnorna bidrar långa yrkeserfarenheter på ett och samma företag till att de blir accepterade av männen och att det sällan blir några problem. Alla kvinnor ger exempel på att männen är omhändertagande och hjälper till vid tunga lyft, samt att det blir en mer mildare stämning när en kvinna är närvarande. Den kritik som kvinnorna förmedlar är dock svår att skönja. Det som kan tolkas som kritik och missnöje bäddas in i berömmande och positiva uttalanden om arbetsplatsen;

*”Många män i byggbranschen, som inte är riktigt gamla muttrade gubbarna, uppskattar när kvinnor kommer in, jargongen blir lite annorlunda, man kan lättare börja prata om barn och frun, eller mindre grova skämt och sådant få man ju tåla, man har lärt sig genom åren”.*

Det finns enligt de intervjuade kvinnorna mycket fördomar från ledningens sida om kvinnornas möjligheter att klara byggyrkena, vilket gäller både anställningsintervjuerna och de möten som sker på arbetsplatserna;

*”Man blir inte tagen på allvar riktigt och hur man ska övertyga att man är bra och man gör bra jobb. En gravid kvinna kan vara belastning för företaget, man kan inte utföra sitt arbete, de kan skaffa barn, bära på det och ta hand om... manliga chefer tror inte att kvinnor orkar lika mycket”*

## 7.2 Kvinnligt - manligt

Det är inte bara byggbranschens könsstruktur som påverkar kvinnorna som jobbar där utan även yrket och bilden som kvinnorna själva har av en byggarbetare samt de föreställningar som finns i samhället. Det vill säga mönstret för vilka funktioner som utförs av män respektive av kvinnor.

Alla intervjuade kvinnor säger att de är medvetna om betydelsen av sitt kön och sin underordning. De ger flera exempel på andra yrken som exempelvis restaurangbranschen och vård omsorgen, där kvinnor blir könsdiskriminerade. Samtliga av de fem kvinnorna tycker att målaryrket är ett fysiskt tungt yrke som passar män bättre för att manliga kroppar är starkare och uthålligare;

*”Kvinnor är svagare från början, vi har inte samma muskelmassa, vi är byggda på olika sätt... vi kan inte tro att vi kan bli lika starka som män!”*

Alla intervjuade beskriver en manlig norm som finns av en fysiskt starkt man som enligt dem själva är den som klarar byggyrket bättre än kvinnor. När det gäller kvinnorna själva framför de att det krävs att de inte bara är fysiskt, men även psykiskt starka. Kvinnor behöver en betydande fysiskt och psykisk styrka för att klara inte bara arbetet och också umgänget på en byggarbetsplats;

*”Jag har blivit starkare i mig själv, nu är man precis likadan som killar det finns ingen skillnad, jag är en i gänget nu” ...”förut man vågade inte säga ifrån, man var ung och blyg och mesig, nu säger man ifrån. Jag är en i gänget!”*

Det framförs också som en teori, att psykiskt starka kvinnor emellertid ofta kan uppfattas som ganska dominanta. Bara en av de intervjuade kvinnorna kan ta diskussioner med både arbetskamrater och ledning vilket i sig, enligt kvinnan, kan leda till att männen ibland uppfattar kvinnorna som ett hot eller som ”kärringtjafs”;

*”Om en kvinna säger en sak en eller två gånger då är man gnällig, om en man säger något så uppfattas det som ett klagomål, det är alltid så även på hemmaplan, det är alltid kvinnan som gnäller och mannen som klagar, det är en sådan syn man har”.*

Kvinnorna säger att de bör vara tillräckligt hårda för att kunna utföra arbetet, men inte i den omfattningen att de förlorar sin egen mjukhet. En av kvinnorna pekar på just förmågan att visa ödmjukhet och våga be om stöd när man känner att man inte klarar av att lyfta tunga redskap;

*”Jag brukar skämta ibland när jag behöver hjälp med något, att jag är så klen, kan inte ni hjälpa mig med tunga lyfter?”*

Kvinnorna anser dock att det finns andra hinder för dem i branschen förutom att jobbet är fysiskt tungt. Den äldre manliga generationen kan ha svårt att acceptera och lita på kvinnor i verksamheten, det säger en av kvinnorna med besvikelse i ögonen;

*”Äldre generationen gillar inte kvinnor i branschen, de föredrar män, man måste acceptera att det är så”*

Två av kvinnorna förklarar männens attityd som något typiskt manligt, att kvinnorna själva ibland kan tycka eller tro för mycket, att män kan inte vara som kvinnor för att de är män och att det är deras sätt att närma sig och få kontakt;

*”Det är en fasad de har. När man pratar oftare med dem blir de vänliga de är också människor!”*

## 7.3 Strategier

Under intervjuerna framkom det att flera av kvinnorna hade utvecklat och använde sig av olika strategier i sitt arbete för att klara av det hårda klimatet i en mansdominerad miljö.

Samtliga intervjuade har sysselsättningar som innebär att de framför allt arbetar i mindre arbetsgrupper med ett mindre antal män än antal kvinnor eller så jobbar de ensamma. Det är sällan som de befinner sig ute på de större arbetsplatserna. På frågan varför kvinnor väljer att arbeta så som de gör svarade de att;

”Nackdelen att vara kvinna på ett bygge är att det blir rätt grabbigt om det är stora byggen, inte alla män är så vänliga tills man känner en, då ändrar man åsikt... det brukar vara så”.

Kvinnorna säger att de trivs i sitt yrke, samtidigt som de berättar att de föredrar mindre ställen med ett mindre antal män på grund av det hårda arbetsklimatet;

”Jag föredrar mindre ställen, på nybygget är rätt hårt klimat, det är bråttom, det är mycket män och skitig”.

En av kvinnorna berättar att vid konflikter på arbetsplatsen tar hon inte längre upp det med ledningen. Hon tycker att det är tråkigt att inte känna något direkt stöd ifrån ledningen men;

”De vet på något sätt om vilka man inte fungerar med, så de försöker hjälpa, annars måste man byta ihop och vara tyst...det är så”.

De framför också att som minoritet blir kvinnorna mer synliga än andra och därför behöver de prestera mer och bättre än vad männen gör. De säger att det tar på krafterna ibland;

”Om en man gör något fel så försvinner det i mängden, men som kvinna uppmärksammas det på ett annat sätt, då får man ofta representera hela gruppen kvinnor”.

Enligt kvinnorna gör jargongen och de råa skämten som finns i byggbranschen att kvinnor känner sig obekväma som minoritet på arbetsplatsen och därför väljer att låtsas som att man inte alltid hör samtalet mellan män. En av intervjupersonerna upplevde emellertid inte att detta är ett problem utan att arbetskamraternas ibland tuffa skämt är något man som individ får hantera själv. Man får ge tillbaks med samma mynt, menar hon, även om det finns vissa gränser och att det inte får gå till överdrift. På frågan om hur det hade varit om man inte hade kunnat svara emot när kommentarerna kommer, svarar hon att det troligen skulle ha blivit väldigt jobbigt.

# 8. Diskussion

*I detta kapitel redogör jag för sammanfattningen av resultatet samt diskuterar det utifrån teorier och tidigare forskning. Jag svarar på uppsatsens forskningsfrågor och syfte.*

## 8.1 Bemötande

Den bild av byggbranschen som teorierna och tidigare forskning visar har stämt överens med mina intervjupersoners bild och beskrivning av byggbranschen. Att byggbranschen är mansdominerad och ger kvinnorna problem av olika grad är uppenbart. Den kultur som beskrivs av kvinnorna och som anses råda i yrket både innesluter och utestänger grupper. Att alla har någon slags föreställning om hur en byggarbetare skall vara ligger till grund för reproduktion av kulturen, och leder till att en man följer på en man och en kvinna följer på en kvinna (Baude, 1985).

Bemötandet från de manliga arbetskollegorna på arbetsplatserna var något som alla intervjupersonerna tog upp regelbundet under intervjuerna, och bemötandet verkar ha störst inverkan på kvinnornas situation i byggbranschen.

Resultatet visar att de kvinnliga byggmålarna befinner sig i miljöer där de är i underläge gentemot männen. De behöver ständigt anpassa sig till den manliga miljön genom att tåla lite grövre skämt och acceptera att de kanske inte respekteras till en början. Sedan flyr kvinnor från dessa arbetsplatser och börjar arbeta ensamma, i mindre grupper med andra kvinnor eller med ett mindre antal män. Detta bekräftar också Olofssons (2000) studieresultat när hon skriver att kvinnor "drivs" till detta på grund av att männen har svårt att acceptera kvinnor i grupper.

Kvinnliga byggmålare pratar inte om de problem som finns i dagsläget utan om problem som fanns när de började jobba som byggmålare på andra arbetsplatser. Kvinnorna berättar att många hinder är påhittade av kvinnorna själva och att det är individens egna begränsningar som utgör ett hinder. De anser att man måste ha skinn på näsan och ha ett starkt psyke. Kvinnornas olika sätt att belysa företagets positiva sidor kan tolkas utifrån ett maktperspektiv (Wahl, 2001). Att inneha makt kan innebära för en person att känna en trygghet i tillvaron och uppleva ett större handlingsutrymme. Kvinnornas positiva inställning till arbetskollegorna och byggbranschen vittnar om att de vet att det är på männens villkor de befinner sig där. För att inför sig själva rättfärdiga sin existens på denna manliga arena är det viktigt att framhålla fördelarna och förhålla sig positiv till arbetsplatsen. Som minoritet i en synlig position kan det innebära höga risker med att visa sitt missnöje eller att markera ett avståndstagande till den manliga kulturen. Jag tolkar det som att kvinnorna till varje pris vill undvika att framstå som företagskritiska. Att kvinnorna är måna om att inte visa missnöje kan också vara en täckmantel och ett uttryck för den positiva strategin (Wahl, 1998). Det kan även tolkas som en ritualistisk strategi (Lindgren, 1985). Det innebär ett accepterande av den låga position de har tilldelats, en inställning till att de blir behandlade som de förtjänar och att det inte är någon idé att försöka konkurrera med männen. Jag tolkar detta som att mannen är norm och kvinnans position är som avvikare med mindre makt och möjligheter vilket skapar ett beteende och en attityd som går ut på att vara mannen och ordningen till lags (Hirdman, 2001).

Enligt kvinnorna själva och deras svar som handlar om fördomar och invanda könsroller gör att den äldre generationen kan ha svårt att acceptera och lita på kvinnor och deras förmåga. En kvinna skall vara på ett speciellt sätt för att platsa på mansdominerade arbetsplatser (Westberg, 1998; Olofsson, 2000).

Byggarbetarnas beteende och jargong är så djupt inrotad att den till och med lyckas förändra de personer som trots allt vågar sig in i branschen. De intervjuade kvinnorna som är starka nog att våga sig in i en väldigt mansdominerad bransch, har på något sätt anpassat sig så att de inte skall stöta sig med den starka massan som de flesta manliga byggarbetare är anhängare till. Genom att behålla jargongen och den negativa attityden mot kvinnor bidrar manliga byggarbetare till att byggbranschen kommer att locka till sig eventuella arbetskollegor med samma inställning, och även till att byggbranschen håller borta personer som skulle kunna förändra deras värld. Personer som inte har samma attityd och jargong och som till och med skulle tycka illa om branschen, exempelvis kvinnor, skulle kunna spräcka deras bubbla som de har åstadkommit (Olofsson, 2000).

Att dessa attityder som kvinnorna talat om finns i branschen är egentligen inte så konstigt. Om byggbranschen består i stort sett av endast män så kommer deras inställningar och beteende fortsätta att vara så som de ser ut idag. Kanske är deras beteende ett väldigt bra verktyg för att faktiskt bevara deras arbetsplats som de alltid har haft den? Byggbranschen är en mansdominerad bransch och antagligen är det väldigt bekvämt för män som jobbar där.

Får en ung kvinna med stora framtidsplaner möta denna atmosfär kommer hon troligtvis inte vilja stanna kvar i byggbranschen.

## 8.2 Kvinnligt - manligt

Det historiska perspektivet ger en förklaring till att byggarbetarens maskulina historia, där ett tema är att vara en stark man, syns än i dag. Det vittnar de intervjuade kvinnorna om när de bland annat beskriver hur en byggarbetare ska vara och när de inte alltid problematiserar könsaspekten och menar att kön inte har någon betydelse i deras arbete. Att kvinnorna menar att arbetet är främst fysiskt tungt för kvinnor indikerar även att yrket görs till ett problem för kvinnor, eftersom kvinnorna, enligt de själva, antas ha mindre fysisk styrka. De tycker och tror att en manlig byggarbetare är mer lämpad för att arbeta i byggbranschen. Den fysiska styrkan lyfts fram som en kompetensfråga där kvinnorna har svårt att mäta sig mot männen. Min uppfattning är att intervjupersonerna försöker balansera rollen som byggmålare genom att vara tillräckligt kvinnliga men samtidigt tillräckligt fysiskt och psykiskt starka för att bli accepterade. Detta kan kopplas till Wahls (1998) beskrivning av den könsneutrala strategin och också ett resultat framkallat av bilden av hur en byggarbetare skall vara (Hirdman, 2001).

Resultatet ovan visar hur byggyrket framställs som hårt, tungt och smutsigt. Kulturen som framställs av kvinnorna illustrerar en tydlig manlig kultur, där män som grupp har kunnat visa för varandra att jobbet kräver en "riktig karl", och det verkar som om denna uppdelning ofta uppfattas som naturlig och accepterad. Det verkar också vara svårt för en kvinna att få samarbeta med män om hon inte kan hitta ett sätt som inte utmanar den manliga gemenskapen. Valet verkar stå mellan att kämpa eller hoppa av då det är svårt att vara opåverkad av den maskulina miljön. Men även om det framkommer stora anpassningar till den manliga normen verkar kvinnor som är etablerade trivas och tycka att byggyrket är ett bra yrkesval och att de i längden orkar med och tycker att det är värt att göra alla dessa anpassningar, under förutsättning att man är psykiskt stark. Kvinnorna medverkar även till

upprätthållandet av könsstrukturen genom att passivt acceptera den och bekräfta de stereotypa föreställningar och de roller som tilldelats dem.

Trots att flera av kvinnorna själva aldrig har upplevt att de har blivit orättvist behandlade på grund av sitt kön nämner de ändå den manliga dominansen som en orsak till varför det är så få kvinnor som jobbar inom byggbranschen. Detta styrker Wahls (2001) teori om att diskriminering i organisationer är strukturell snarare än individuell. Ett tydligt resultat är att de intervjuade kvinnorna är klivna i sina åsikter om yrkets arbetsvillkor och vilka möjligheter och hinder som finns för dem.

## 8.3 Strategier

Att intervjupersonerna har setts som annorlunda hanteras på olika sätt för att minska konflikten som uppstår av att vara i minoritetsposition.

Kvinnorna i undersökningen har utvecklat och använder sig av flera strategier för att trivas och stanna kvar i byggbranschen. Att framhålla en könsneutral bild av sig själv är därför viktigt för att kunna delta i kulturen men samtidigt talar kvinnorna om skillnaderna mellan kvinnor och män. Detta är uttalanden som också bekräftar teorier om manligt och kvinnligt (Westberg, 1998).

Man kan se likheter mellan kvinnornas strategier. Att de alla har valt att arbeta ensamma eller med andra kvinnor, kan tolkas som strategier för att hantera motstånd och som en legitimering av sin existens i en mansdominerad miljö, vilket styrker två avvikarstrategier (Lindgren, 1985). Kvinnorna använder en blandning av flykt och ritualism för att kunna jobba i den mansdominerade branschen. Kombinationen av strategier innebär att kvinnorna handlar på det sätt som förväntas av dem och sedan flyr de från sina arbetsplatser för att undvika att konkurrera med männen. Och liksom den positiva strategin (Wahl, 1998) innebär det att kvinnor erkänner att könet har betydelse men de försöker inte bryta eller utmana den manliga överordningen genom att stanna kvar på arbetsplatserna. Detta bevisar också att genus är något kvinnorna förhåller sig till och legitimerar sin genusordning (Hirdman, 2001). Kvinnorna betonar dessutom fördelarna med att vara kvinna när de beskriver att stämningen på arbetsplatserna har blivit mildare när de är närvarande eller när de pekar på just förmågan att visa ödmjukhet och våga be sina manliga kollegor om hjälp. De ler, sprider god stämning och framhåller sin situation som positiv (Wahl, 1998).

Samtliga tycker att det i stort sett fungerar bra att arbeta med män utan att vara på stora arbetsplatser där antalet män är mer än kvinnor eller att arbeta ensamma. Känslan av ensamhet är en viktig och central ledtråd som visar på hur den maskulina organisationskulturen och mansdominansen påverkar de intervjuade kvinnornas arbetssituation (Olofsson, 2000).

När kvinnorna lämnar arbetsplatsen, skapar de sin egen tillvaro där de inte behöver vara avvikande utan istället kan vara det första könet i deras värld har könen bytt plats. Där är kvinnan norm och mannen blir avvikaren (Hirdman, 2001).

Kvinnorna vill inte kräva att byggbranschen skall anpassa sig efter dem som kvinnor, och inte heller att manliga byggarbetare skall behöva tänka på hur de beter sig. Istället tycker kvinnorna att det är lättare att som enskild kvinna anpassa sig efter majoriteten som är män.

## 9. Slutdiskussion

*I detta kapitel redogör jag för mina egna slutsatser om kvinnors situation i byggbranschen, utifrån det jag kom fram till i diskussionsdelen samt förslag till fortsatt forskning.*

Det som intervjupersonerna berättar överensstämmer väl med de teorier i tidigare forskning som jag har tagit upp i undersökningen. Att mannen fortfarande ses som normen för en byggarbetare är ett av de hinder som framkommer i såväl teorierna och hos de intervjuade kvinnorna.

Efter att ha jämfört de olika teorierna med empirin kan jag konstatera att alla de valda teorierna och resultatet av tidigare forskning kan styrkas av det empiriska materialet.

Min slutsats av kvinnornas upplevelser av sina yrken är att de tycker att byggbranschen är en bransch skapat av män för män. Klimatet och beteendena på byggarbetsplatserna, där motståndet mot kvinnor finns och traditionen, som man ofta talar om som ett hinder, skapas och upprätthålls av byggnadsarbetarna själva, både kvinnliga och manliga, och endast dessa kan förändra den.

Jag har tagit upp hur atmosfären och attityderna i byggbranschen kan göra det besvärligt för en kvinna att arbeta där eller att komma in i branschen överhuvudtaget. Samtidigt skapas en negativ bild utåt vilket gör att det blir svårt att få in kvinnor i byggbranschen. Som arbetsgivare måste man kräva en viss etik och moral bland de anställda. Även om sexistiska ord på väggarna och porrtidningar är borta från arbetsplatserna, måste företagen också se till att saker som verkligen är stötande för kvinnor stoppas, som exempelvis individers egna åsikter om vad en kvinna bör eller inte bör göra. Att arbetsmarknadens parter har gått samman är ett steg närmare mot att förbättra situationen inom byggbranschen, är lika viktigt som undersökningarna samt utbildningarna som erbjuds endast kvinnor och synliggörandet av kvinnors situation inom byggbranschen.

Libra och arbetsmarknadsparternas insatser hade syfte att hjälpa kvinnorna att komma in i byggbranschen och också påverka värderingar och beteenden som råder där. Frågan är hur mycket det hjälper kvinnor som redan jobbar inom byggbranschen? Man kan tydligt se av resultatet i denna undersökning att varken andelen kvinnor i byggbranschen eller attityderna har förändrats.

Arbetsgivarna säger det som förväntas av dem, men har sedan svårigheter att leva upp till det man säger sig stå för. Arbetsgivarna måste förstå att deras byggen är en enorm reklampelare som syns utåt och att arbetarna faktiskt speglar företagets kultur. Oavsett företagets egna försök att skapa en god bild och marknadsföra sig själva som villiga att ha flera kvinnliga anställda, så kommer arbetarnas handlingar och attityder väga över företagets försök till god publicitet. Arbetsgivaren måste kunna sätta en gräns för hur de anställda skall bete sig. För att ändra bilden av byggbranschen måste man göra en drastisk förändring inom byggbranschen först. Så länge dolda föreställningar och fördomar om kvinnors förutsättningar finns och inte lyfts fram, kommer kvinnorna inte att hitta sin naturliga plats på arbetsplatsen. Om ingen opponerar sig, bekräftas föreställningen om vad som är kvinnligt arbete och vad som är manligt arbete. Kvinnorna kommer inte i längden att trivas på sina egna villkor och inte heller att utvecklas utifrån sin egen kompetens. Får man in fler kvinnor som kan jobba tillsammans med männen ger det en positiv bild av byggbranschen som i sin tur kanske kan locka fler kvinnor som kan tänka att "kan hon så kan jag". På det viset kan företagen visa att det inte är några konstigheter för en kvinna att jobba på byggen och det är som vilket jobb som helst, och även ett välbetalt jobb.

Jag hoppas att den här uppsatsen kan bidra till ökad kunskap och fortsatt arbete om kvinnors situation i byggbranschen så att arbetskulturer och miljöer kan förbättras för kvinnorna där, och att uppsatsen kan få företag att få upp ögonen för hur det ser ut på byggarbetsplatserna. Företagen måste se längre än till att säga att man vill ha in fler kvinnor i byggbranschen. Mina infallsvinklar kanske hjälper till att skapa en diskussion för att försöka komma åt problemen med attityderna ute på byggen.

## 10. Referenser:

Aspers, Patrik (2007). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber

Baude, Annika (1985) *Den könsuppdelade arbetsmarknaden. Exempel från kvinnoforskningen vid arbetslivscentrum*. Göteborg: Graphic Systems AB.

Bryman, Alan (2001) *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber

Barnabas, Anette. Anbarasu, Joseph. Paul, Clifford (2009). A Study on the Empowerment of Women Construction Workers as Masons in Tamil Nadu, India. *Journal of International Women's Studies*. Vol. 11. s. 121-141

Cettner, Annicka (2008) *Kvinna i byggbranschen. Civilingenjörers erfarenheter ur genusperspektiv*. Luleå: Tekniska Universitet

Gary, Alan, Fine. Ten lies of ethnography (1993) Moral Dilemmas of Field Research. *Journal of Contemporary Ethnography* October Vol. 22 .s.267-294

Hirdman, Yvonne (2001). *Genus - om det stabila föränderliga former*. Malmö: Liber

Hartman, Jan (1998). *Vetenskapligt tänkande: från kunskapsteori till metodteori*.

Malmö: Liber

Kvale, Steinar (1997) *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur

Larsson, Sam. Lilja, John. Mannheimer, Katarina (2005). *Forskningsmetoder i socialt arbete*.

Lund: Studentlitteratur

Lindgren, Gerd (1985). *Kamrater, kollegor och kvinnor*. Doktorsavhandling.

Sociologiska institutionen: Umeå universitet

Löfström, Åsa (2004). *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Del 1, s.21-88

SOU (2004;43) Stockholm

Olofsson, Barbro (2000). *Kvinnor och män i byggyrken – en jämförande studie*

Stockholm: Kungliga Tekniska Högskolan

Olofsson, Barbro (2003). *Byggbranschen - en möjlighet för kvinnor?*

Stockholm: Bygghögskolan

Trost, Jan. (1997). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk – samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet

Wahl, Anna. Holgersson, Charlotte. Höök, Pia (1998). *Ironi & Sexualitet- om ledarskap och kön*. Lund :Studentlitteratur

Wahl, Anna (2001) *Det ordnar sig, teorier om organisation och kön*. Lund: Studentlitteratur

Westberg, Hanna (1998). *Könsmärkta jobb*. Stockholm: Metall

## 10.1 Elektroniska källor:

AMS (2007). *Den framtida personalförsörjningen inom Bygg och anläggning - tillgång och rekryteringsbehov till år 2015*. Ura : 2002:9.

<http://www.ams.se/go.aspx?a=36836> (hämtat 2010-02-01)

Equal projekt Libra.(2007) EU: Libra .

[http://www.libra.nu/Files/pdf/libra\\_broschyr.pdf](http://www.libra.nu/Files/pdf/libra_broschyr.pdf) (hämtat 2009-12-23)

Kvinnors byggforum

<http://www.kvinnorsbyggforum.org/web/page.aspx?pageid=48853> (hämtat 2009-12-25)

## 10.2 Intervjumall

Hur gammal är du?

Vilken utbildning du har?

Hur länge har du jobbat inom byggbranschen?

Varför valde du att jobba i byggbranschen?

Vilka är nackdelar och fördelar med att vara en kvinna/ byggmålare på en mansdominerad arbetsplats?

Vilka faktorer är viktiga för dig för att du ska trivas på din arbetsplats?

Hur ser könsfördelningen ut ( kvinnor/ man) på din arbetsplats?

Hur blir en kvinna bemött på en manlig arbetsplats, har du märkt några reaktioner?

Hur blev du bemött när du började jobba på din arbetsplats?

Kan du berätta några av dina erfarenheter, dina egna och andras?

Jobbar kvinnor män under samma villkor, vad tycker du?

Hur skulle du vilja att det var, vad skulle behöva förändras?

Vad består dina arbetsuppgifter av?

Tycker du att byggyrket/ ditt yrke är fysiskt tungt yrke för dig för att du är en kvinna?

Kan du be om hjälp dina manliga kollegor om det blir svårt att lufta eller bära något?

Får du hjälp?

Vilka kontakter på arbetsplatsen är viktiga för dig?

Varför tror du att kvinnor slutar i byggbranschen?

Kvinnors Byggforum, Libra projektet- vad kan du om dem?

Är du medlem i Kvinnors Byggforum?

Hur tror du framtiden för kvinnliga byggarbetare ser ut? Möjligheter / hinder

Stockholms universitet/Stockholm University  
SE-106 91 Stockholm  
Telefon/Phone: 08 – 16 20 00  
[www.su.se](http://www.su.se)



**Stockholms  
universitet**