

Kvinnor i bygg- och fastighetsbranschen

Nätverk för hållbarhet och jämställdhet

25 November, 10.00 till 11.15



ByggDialog, Chalmers och Göteborg stad bygger jämställt

Hanna Johansson på ByggDialog berättar om jämställdhetsstudien som nu drivs och testas av i byggprojektet Skytteskolan i Göteborg.

Women building Sweden

Gabriella Hagman Mondo Arkitekter berättar samverkansprojektet Villa Zero där hållbarhet och jämställdhet är viktiga delar. Tex har man satt ihop ett dream team med endast kvinnor i bygglaget.

Spelar det någon roll vem som äger fastigheter

Lovisa Löwenborg och Ellie Elmond startade Wire Invest där kvinnor samfinansierar fastigheter med lägre kapitalkrav.

Panelsamtal och frågor

*Moderator: Kickan Grimstedt,
Energikontoret Östergötland*

Genomförs av Energikontoret i Mälardalen,
Energikontoret Region Örebro län och
Energikontoret Östergötland.





En färdplan för en jämfäställd byggprocess

Ett samarbete mellan Göteborg Stad, ByggDialog och Chalmers



VIKTORIA
SUNDQUIST



Chalmers
tekniska högskola



HANNA
JOHANSSON

ByggDialog AB



WILLIAM
STENSÖNES

Lokalförvaltningen
Göteborg Stad



Göteborgs Stad
Lokalförvaltningen



CHALMERS

ByggDialog 



SKYTTESKOLAN, GBG

FORSKNING & DATA

OMVÄRLDSANALYS

INTERVJUER &
WORKSHOPS

Färdplan för en jämställd byggprocess



Upphandling för jämställdhet

Utgå från diskrimineringslagen
vid kravformulering

Kravställning driver på en
utveckling i branschen.

Upphandling för jämställdhet

Vad är problemet?

Byggbranschen är en bransch som kännetecknas av ojämställdhet. Kravställning har stor betydelse då det påverkar leverantörens prioriteringar och utformning av en attraktiv lösning utifrån kraven. Detta gäller även inom området jämställdhet. Det finns goda förutsättningar för både statliga och privata aktörer att krävställa jämställdhet. Jämställdhetsarbete och aktiva åtgärder mot diskriminering är dessutom ett lagkrav kap. 3-10 §§ (2016:828).

Byggbranschen har mycket att vinna på jämställdhetsarbete, inte minst var det gäller kvalitativa bidrag så som innovation, utveckling och kompetensförsörjning. En kravställning av jämställdhet i upphandlingsskedet kommer att påverka utvecklingen mot en mer jämställd byggbransch då entreprenörer och underentreprenörer måste svara upp mot dess krav. Kravställning driver också på en utveckling av kompetens kring jämställdhetsfrågor, eftersom det är en förutsättning för att kunna möta kraven.

Vad kan vi göra?

- ☐ Använd befintlig lagstiftning som grundkrav
 - Diskrimineringslag med krav på aktiva åtgärder (gäller alla) [kap. 3-10 §§ \(2016:828\)](#)
 - Krav på dokumentation (gäller företag med fler än 25 anställda) [3 kap. 13 § \(2016:828\)](#)
- ☐ Begär in och utvärdera dokumentation på aktiva åtgärder
- ☐ Ställ frågor i förfrågan om entreprenörens jämställdhetsarbete för en ökad subjektiv bedömning om värderingar och kultur
- ☐ Följ upp med en kontroll, exempelvis:
 - Att dokumentation finns
 - Att dokumentation finns med aktuellt datum
 - Att det finns ett planmässigt arbete mot diskriminering
 - Att arbetet har skett i samverkan med representanter för arbetstagarna
 - Att arbetet innehåller några åtgärder under respektive område, det vill säga lön, arbetsförhållanden, trakasserier och rekrytering

Tips ■ Om entreprenörer uppvisar bristfällig grundkunskap i jämställdhet kan kundträffar och informationsträffar vara ett bra tillfälle att informera och sprida kunskap om jämställdhet, samt vilka förväntningar beställaren har så att rätt kompetens kan utvecklas för att leva upp till kravställningen

Lokalförvaltningen & Jämställdhetskrav

2023-09-14

Nulägesanalys

Vad har ni för utgångsläge?

Ta fram nulägesstatistik uppdelad på kön. Utvärdera resultat.

Använd medarbetarundersökningar för att fånga upp psykosocial arbetsklimate. Ställ frågor som berör jämställdhet och jämlikhet.

Nulägesanalys

Vad är problemet?

För att få en bra bild av nuläget behövs en inventering av jämställdheten i organisationen. Nuläget är viktigt för att upplysa om det faktiska utgångsläget och identifiera vart man kan hitta potentiella förbättringar i jämställdhetsarbetet.

Tips

- Som hjälp finns checklistor och information på <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbeta-med-arbetsmiljo/jamstalldhet-i-arbetsmiljo/>
- Om det behövs hjälp för att göra en opartisk bedömning ta gärna in en jämställdhetskonsult att analysera resultatet och/eller utföra en medarbetarenkät

Vad kan vi göra?

- ☐ Ta fram statistik och information för att svara på följande frågor
 - Hur många män och kvinnor arbetar i företaget?
 - Vad arbetar de med?
 - Finns annan könsuppdelad statistik?
 - Finns det skillnader i den känslomässiga belastningen i olika arbeten? (ex. arbetsplatsens "hushållsarbete", relationsbyggande, omsorg, styra event m.m.)
 - Finns det skillnader mellan kvinnor och män hur arbetsplatsen är fysiskt utformad och fysisk belastning? (ex. tillgång till omklädningsrum, verktyg)
 - Finns det skillnader mellan kvinnor och män i hur arbetet är organiserat eller i arbetsvillkoren? (ex. föräldraledighet)
- ☐ Medarbetarundersökning som berör trivsel och psykosocialt arbetsklimate
- ☐ Vässa er medarbetarundersökning /medarbetardialog: Ställ frågor som berör beteende och jargong, jämlik behandling och jämställdhet

Kunskap & Kompetens

Gå från att tycka och tro till att
kunna och veta.

Ta hjälp av jämställdhetskonsulter,
utbildningar, workshops, läs, lär,
reflektera och utvärdera..

Kunskap och kompetens

Vad är problemet?

Jämställdhet handlar ofta om att tycka och tro. Brister i jämställdhet är ofta det osynliga problemet för en stor massa och ett allvarligt problem för andra. Dvs, många kanske inte upplever att det finns ett jämställdhetsproblem eller ser att normer styr beteenden. Det saknas alltså kunskap om vad jämställdhet innebär. För att identifiera problem kopplade till jämställdhet så behövs ökat medvetande kring problematiken. Organisationen, grupper och individer på alla nivåer behöver kunskap om genus, jämställdhet och normkritik för att kunna reflektera över sitt beteende. Kunskap om vinsterna med jämställdhet och konsekvenserna av ojämställdhet ökar motivationen för att skapa förändring. Det är viktigt att föra en dialog baserad på fakta och inte endast en känsla eller individuell uppfattning: "så tror inte jag" eller "det har jag aldrig upplevt, så det kan inte stämma".

Vad kan vi göra?

- ☐ Skaffa kunskap. Läs på om jämställdhet. Inspireras av olika initiativ som tas i branschen
- ☐ Diskutera jämställdhet och machobeteenden vid ex. mötestillfällen och utbildningsdagar
- ☐ Använd workshoptillfällen där deltagare aktivt arbetar med jämställdhetsfrågor, ex. övningar i normkritik
- ☐ Ta in extern kompetens, ex. en jämställdhetskonsult för utbildning och nya perspektiv
- ☐ Integrera jämställdhet i introduktionsutbildning, ledarskapsutbildning m.m

Tips

- [Jammall.nu](https://jammall.nu)
- <https://stoppamachokulturen.nu/>
- En handbok i sexuella trakasserier: <https://www.tco.se/globalassets/rapporter/2018/handbok-mot-sexuella-trakasserier-i-arbetslivet.pdf>

Jämställdhet ger fördelar



EN ATTRAKTIVARE
BYGGBRANSCH

ÖKAD
INNOVATION &
UTVECKLING



ÖKAT
VÄLBEFINNANDE

ÖKAD
LÖNSAMHET &
PRODUKTIVITET



MER TRIVSAM
ARBETSPLATSMILJÖ

FÄRRE OLYCKOR
& TRAKASSERIER



Jämställdhet ger fördelar



EN ATTRAKTIVARE
BYGGBRANSCH

ÖKAD
INNOVATION &
UTVECKLING



ÖKAT
VÄLBEFINNANDE

ÖKAD
LÖNSAMHET &
PRODUKTIVITET



MER TRIVSAM
ARBETSPLATSMILJÖ

FÄRRE OLYCKOR
& TRAKASSERIER



Jämställd & inkluderande arbetsplats

Exempel på verktyg att införa på er byggarbetsplats



BYGGKURAGE

PÅ DEN HÄR ARBETSPLATSEN GÄLLER FÖLJANDE

1. VI FÖLJER SÄKERHETSFÖRESKRIFTER

Vi tar inga risker. Vi väljer säkerhet framför machokultur, vågar be om hjälp och samarbetar när det blir svårt. Vi påminner våra arbetskamrater om att alltid använda skyddsutrustning och följa säkerhetsföreskrifter. Vi tänker till innan och väljer bort ogenomtänka "jag ska bara".

2. VI BIDRAR TILL EN TRYGG ARBETSPLATS

Vi ser till att alla mår bra och känner sig trygga. Vi säger ifrån och tar snacket när någon uttrycker sig sexistiskt, rasistiskt, homofobiskt eller skämtar på någon annans bekostnad. Vi stöttar den som agerar mot hård jargong och skrämtar inte åt kränkande skämt. Vid behov rapporterar vi olämpligt beteende.

3. VI TÄNKER PÅ VAD VI SÄGER

Det vi säger påverkar hur andra mår på arbetsplatsen. Sexism, rasism, homofobi och skämt på någon annans bekostnad hör inte hemma på vår arbetsplats. Vi ser till att alla känner sig välkomna oavsett kön, sexuell läggning, funktionsvariation, religion, etnicitet eller nationalitet.

4. VI BER OM URSÄKT

Här visar vi hänsyn och respekt. Vi är lyhörda och ber om ursäkt om det behövs. Vi kan alla klampa i klaveret och göra fel, men det är vad vi gör efteråt som gör skillnad. Vi låter aldrig en arbetskamrat gå hem med en klump i magen.

5. VI ÄR RÄDDA OM VARANDRA

Tillsammans gör skillnad. Vi ser till att ingen hamnar utanför. Vi stöttar den arbetskamrat som utsätts för kränkningar och rapporterar vid behov. Vi skämtar inte bort när en arbetskamrat mår dåligt, är trött, känner smärta eller är stressad. Vi frågar istället hur personen mår. Är vi oroliga kontaktar vi närmaste chef.

VARFÖR ÄR DET VIKTIGT?

Kom ihåg att tillsammans kan vi rädda liv. De arbetsrelaterade olyckorna tar minst ett liv i månaden på våra byggen och nio av tio som dör i en arbetsplatsolycka är män. Över 70 procent av alla som tar sitt liv är män och bland unga män är självmord den vanligaste dödsorsaken. Gå in på www.byggkurage.se och läs mer.

FEM NYCKELFATKORER

STYR MOT
JÄMSTÄLLDHET

BYGG
KOMPETENS

EN NY
BYGGNORM

AGERA - TA
ANSVAR

STÄLL KRAV



Göteborgs Stad
Lokalförvaltningen



CHALMERS

ByggDialog 

<https://sbuf.se/Projektsida?project=c4aa8ae8-f343-41d0-981b-eb3408bf0944>

Villa **Zero**^c₂^o

Ett utbildningsprojekt inom hållbarhet

Mål: Att under 2021 bygga ett helt koldioxidneutralt småhus och genom det LÄRA OSS vad det innebär samt sprida kunskapen i branschen



Två fokusområden:

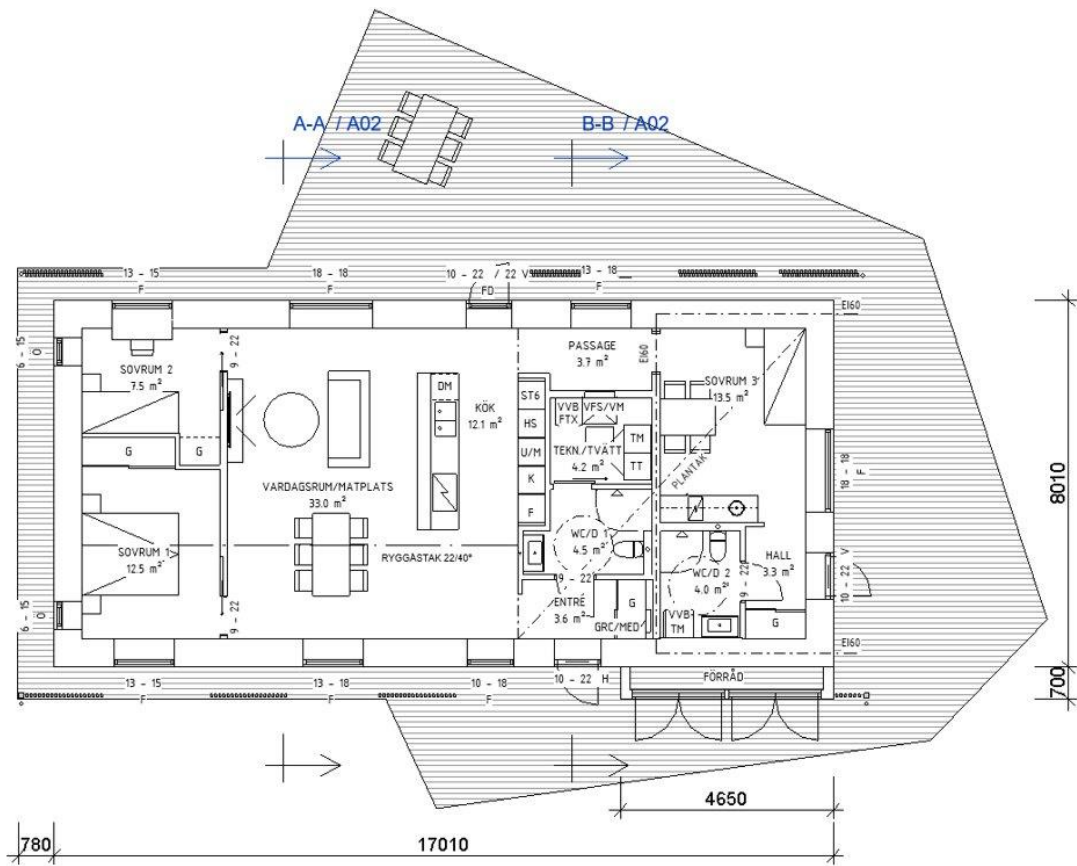
1. Koldioxidutsläppen
2. Jämställdhet i byggbranschen





Hösten 2021

Form follows footprint



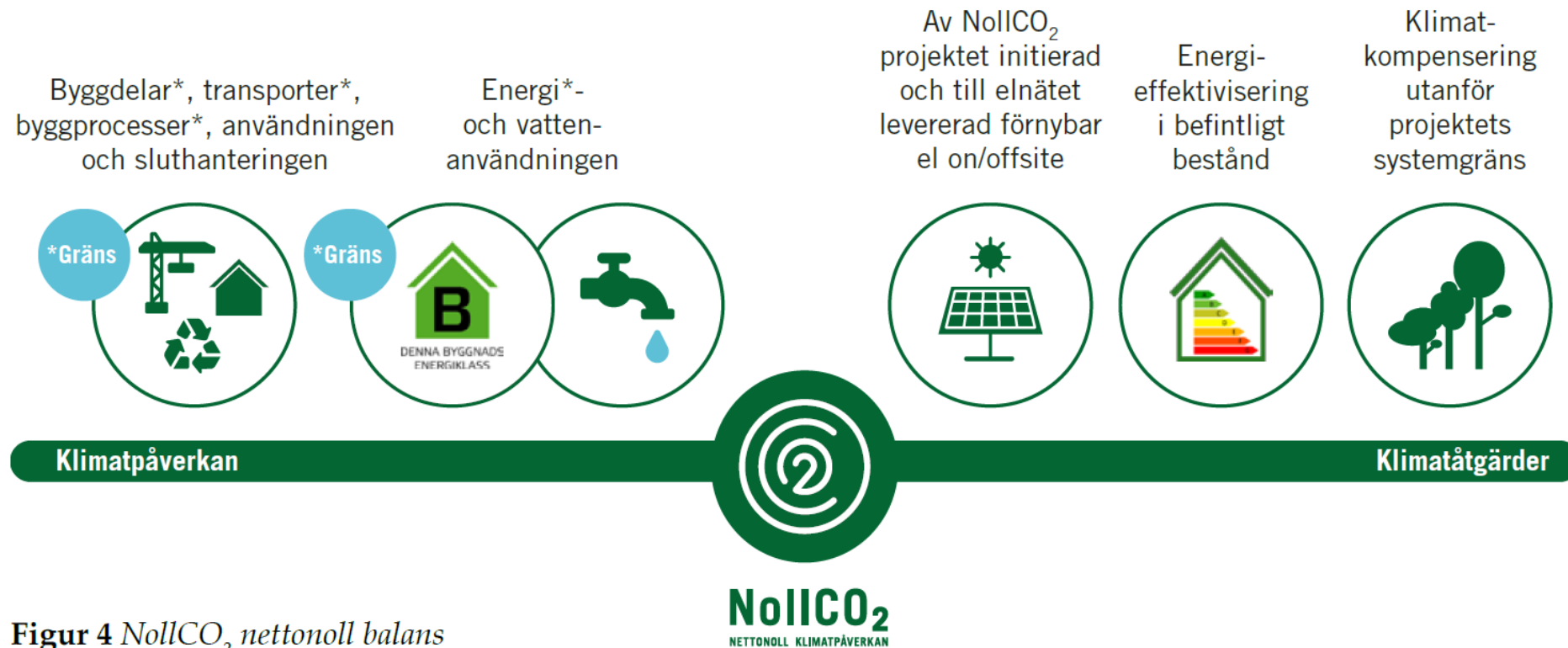
Varför certifieringar?



Svanen
grundcertifiering



Hur blir det noll?



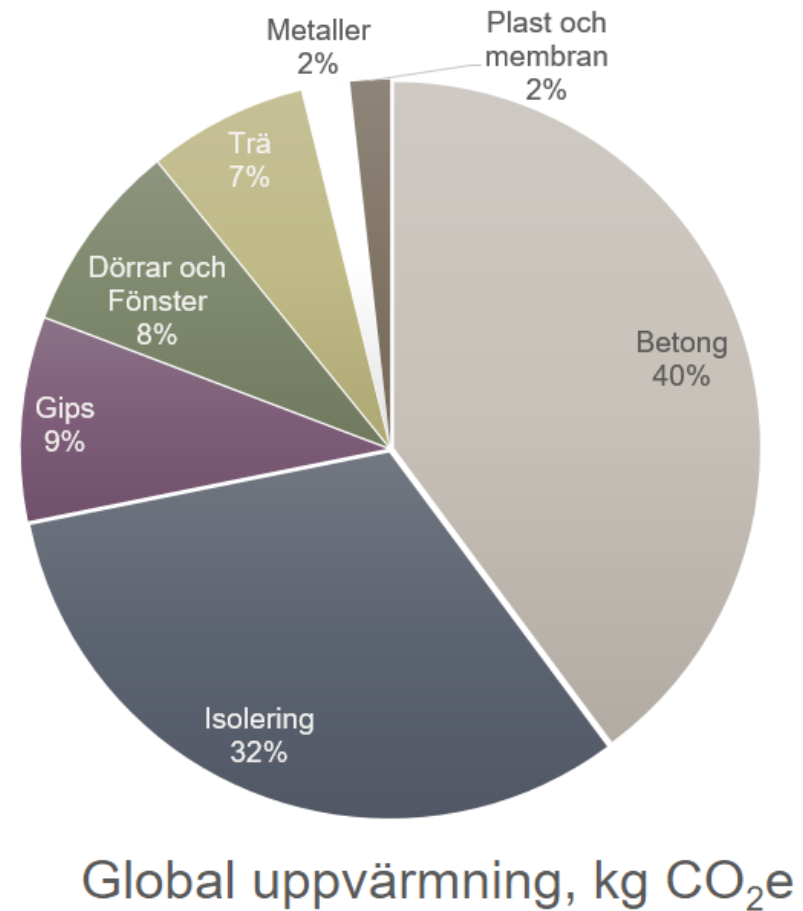
Figur 4 NollCO₂ nettonoll balans

Bilder: SGBC
NollCO₂-manual,
Svanen

Vilka är bovarna?

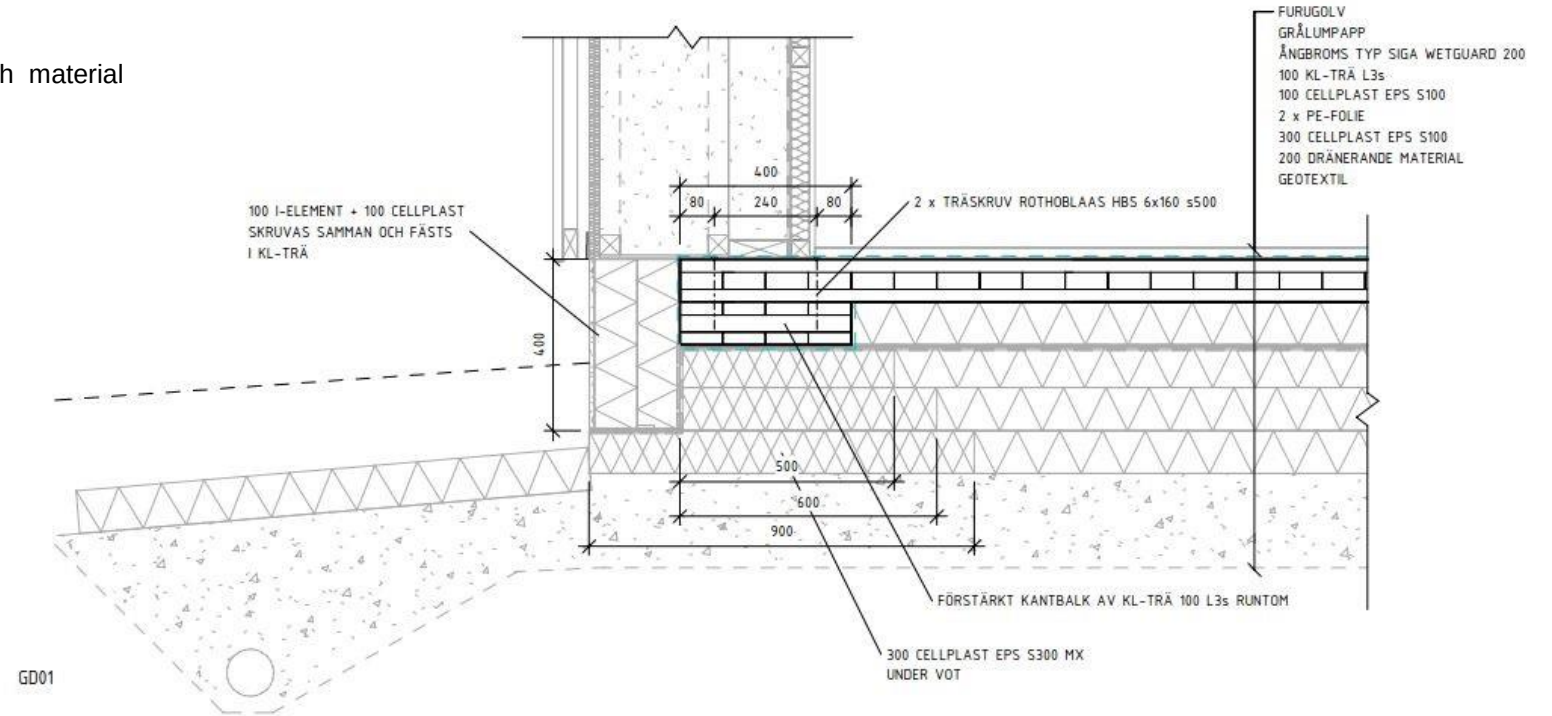


- Avser klimatskärm och innerväggar
- Betong och isolering står för en stor andel CO₂-belastning i A1-A3



Trägrund

- Trägrund - Som platta på mark men utan betong
- Viktiga aspekter
 - CO2-avtryck
 - Jämförelse mellan olika grundläggningssystem och material
 - Värme
 - Isoleringsmängd
 - Känsliga delar
 - Fukt
 - Väderskydd – hur blev det och vilka val gjordes
 - Installationer - genomföringar
 - Fuktmätning
 - Leveransfuktkvot
 - Små marginaler, utförande mycket viktigt
 - Lufttätet
 - Täta skarvar
 - PE – folie och isolering
 - Statik
 - Utformning för 1-planshus
 - Bör fungera för hus upp till 2 plan
 - Utförande
 - Ren, snygg och torr arbetsplats



Beräkningar - Klimatpåverkan



195 kg
CO₂-e/m² BTA

Ca 10 år

Fokus på jämställdhet

- Helt jämställt projekt
- Kvinnligt bygglag

Skapa en **hållbar**
bransch FÖR ALLA!



Fokus på jämställdhet

- Kvinnligt bygglag i alla skrån
-förstudie

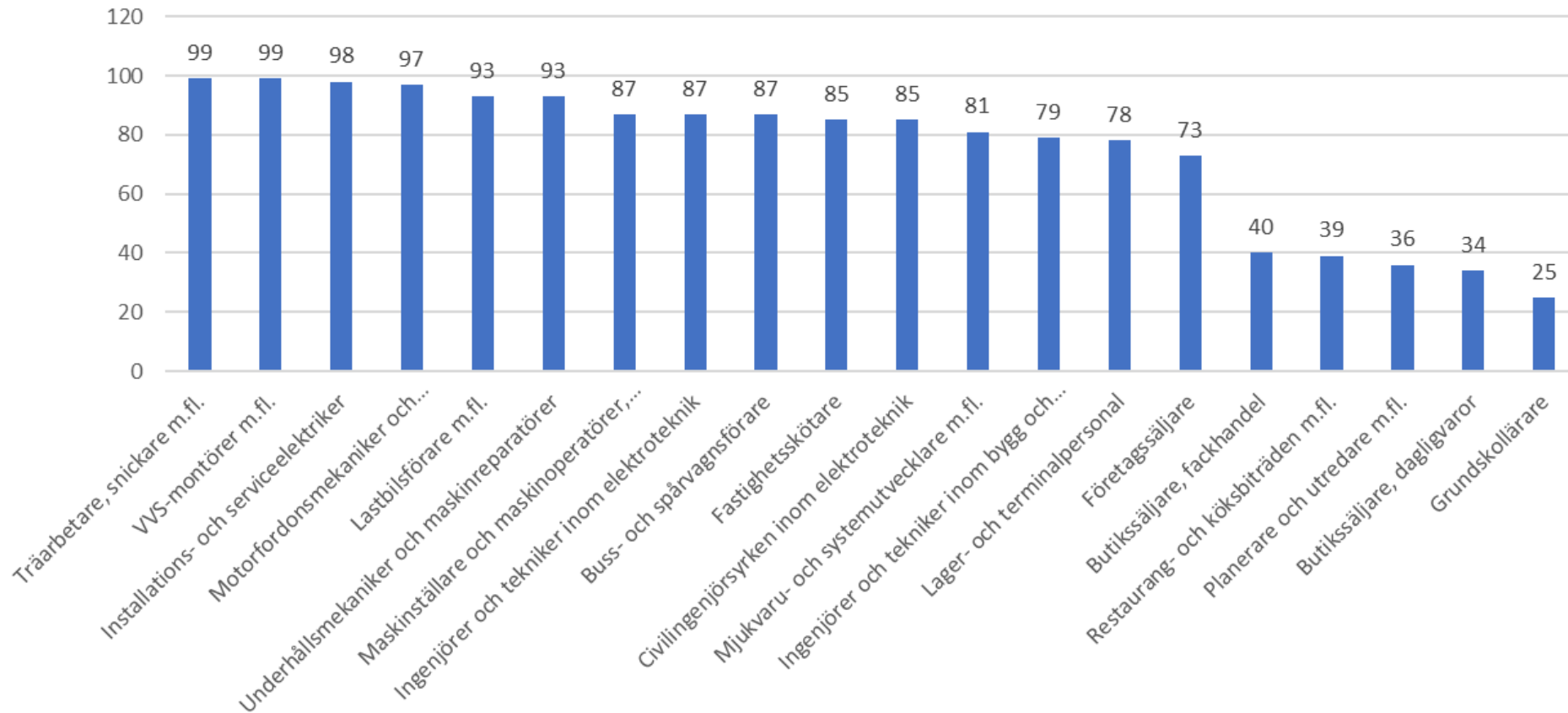
Pengar från SBUF och
Sparbanksstiftelsen

ByggDialogTM
Dalarna



WOMEN
building sweden

Män %



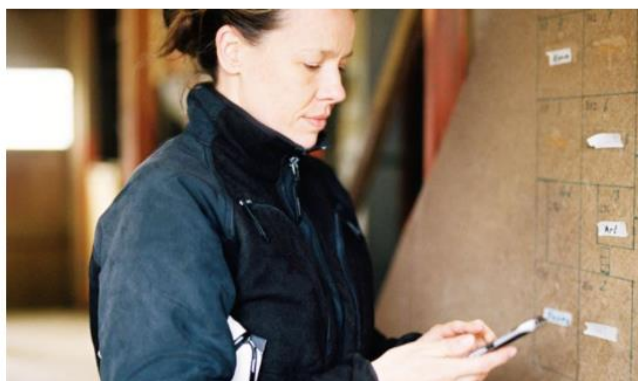
 ByggPartner



WOMEN
building sweden

Källa: SCB 2020

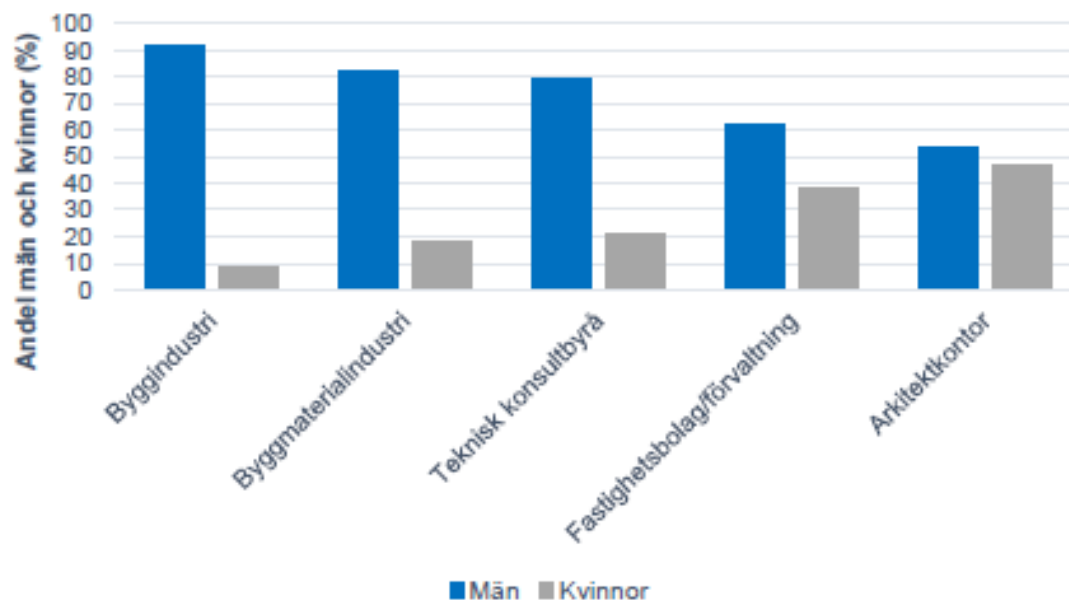
Fler kvinnor i byggbranschen – men jämställt blir det först om 20 år



Mellan 2015 och 2017 har antalet kvinnor i de tio största byggbolagen ökat med 30% enligt statistik från Sveriges Byggindustrier. Men det kommer att dröja fram till 2038 med nuvarande utvecklingstakt innan dessa företag är jämställda. Foto: Emilia Bergmark-Jiménez

Så här säger Catharina Elmsäter-Svärd, vd för Sveriges Byggindustrier, om siffrorna:

Könsfördelning i samhällsbyggnadssektorn



Figur 3.5. Fördelning mellan män och kvinnor i samhällsbyggnadssektorn (Sveriges byggindustrier, 2017).

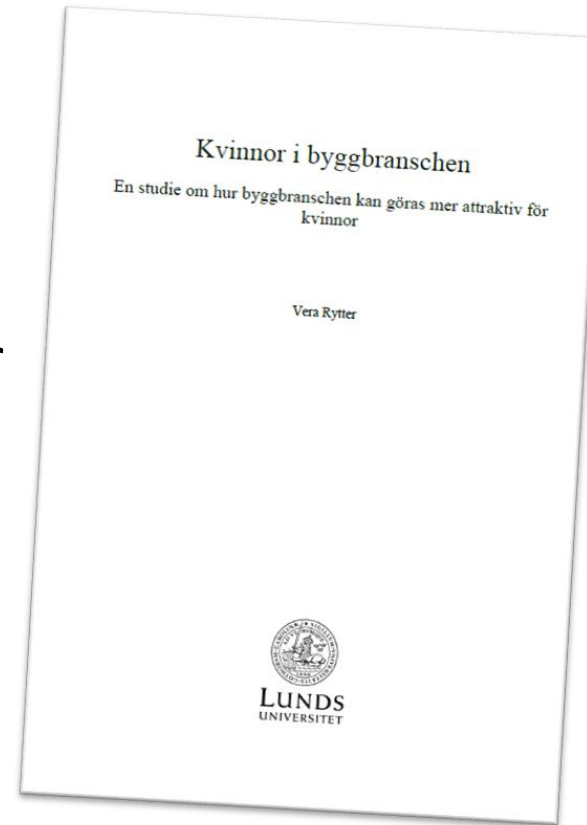


År 2030 ska 25 procent av alla nyanställda i byggbranschen vara kvinnor. Målet är satt av regeringen.

Utmaningar för arbetsmiljön på bygge⁺



- Fysiskt påfrestande
- Olycksrisker
- Kulturen – Psykosociala påfrestningar
- Arbetstiderna
- Resor



Vi följer bygglaget och vill särskilt titta ByggPartner

- **Arbetsmiljö (skadeförebyggande och säkerhet)**
- Arbetssätt
- Innovation
- Kvalité (byggfel, anmärkningar etc)
- Effektivitet (tidplaner etc)



Vi vill bidra till att:

- Lyfta kvinnliga förebilder
- Säkrare och tryggare arbetsmiljö
- Att attrahera fler kvinnor till branschen
- Att stärka, kompetens höja och utveckla kvinnor i branschen
- Fler jämställda företag
- En mer jämställd och innovativ byggbransch



WOMEN
building sweden

Villa Zero^c₂

gabriella.hagman@mondo.se
ann-louise.holmbom@byggpartner.com



Trägrund

Förutsättningar: Jämförelsen är gjord på 1 m2 golv. Ingen hänsyn har tagits för kantbalkar och ev. plintar vid plintgrunder. Vid plintar förväntas klimatbelastningen öka med ca 10 KgCO2/m2.

Jämförelsen gäller stadi A1-A3

Grund		Uvärde	Kg/CO2/m2			Kommentar
Massivträgrund EPS		0,074	19,06			Låg CO2-belastning
Massivträgrund EPS+ISODRÄN		0,074	20,93			Något fuktsäkrare men högre CO2-belastning
Massivträgrund Cellglas		0,074	36,21			Bra variant av grund tekniskt sett. Sållas dock bort pga högre CO2-belastning. Finns fördelar som skulle kunna ge utslag med andra ramar för LCA-beräkningen, som långvarig hållbarhet. Samt att den inte består av oljeprodukter. Ökar problematik gällande fukt vid badrum.
Lättbjälklag 1		0,08	20,81			Sållas bort då bygghöjden blir hög och kan orsaka problem med tillgänglighet samtidigt som den inte ger något LCA-vinst när betongplintar räknas in.
Lättbjälklag 2		0,078	18,85			Sållas bort då bygghöjden blir hög och kan orsaka problem med tillgänglighet samtidigt som den inte ger något LCA-vinst när betongplintar räknas in.
Betongplatta		0,078	36,56			Hög CO2-belastning, ej intressant för projektet.

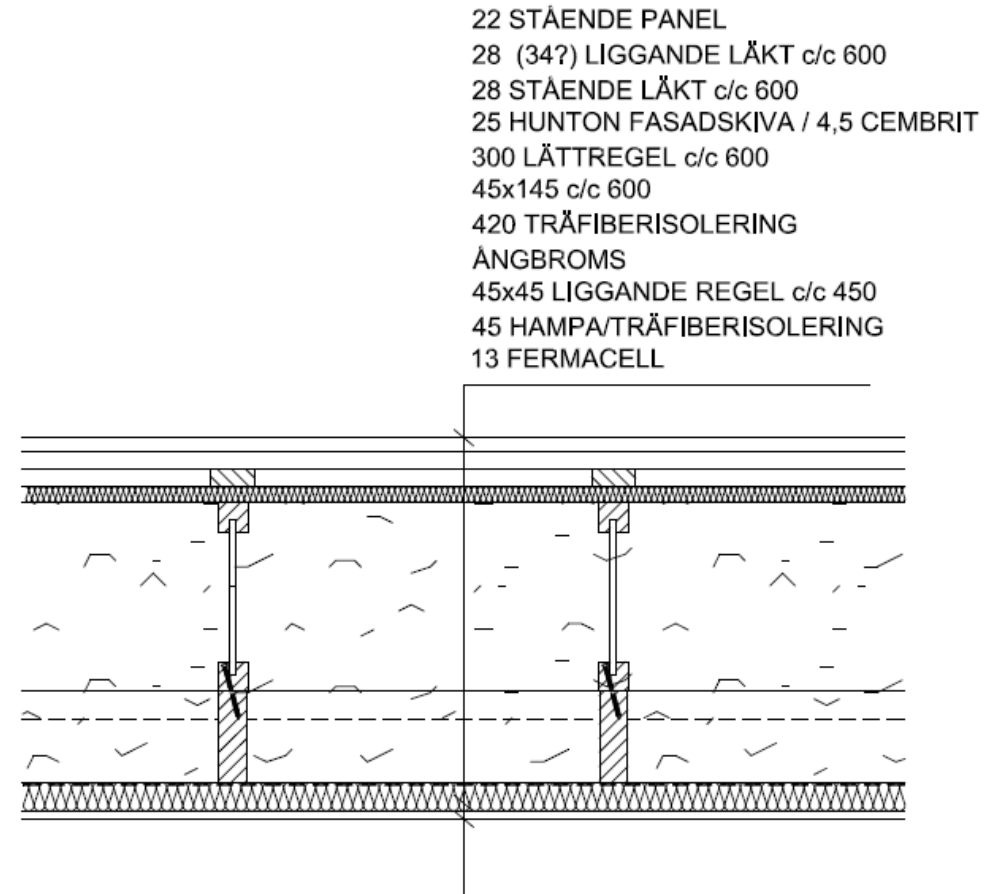
Stomme / väggsystem

- 2 olika system utvärderade
(Passivhusstandard, kompatibel med trägrund, träfiber/cellulosabaserad isolering)

1. Masonite Beams Lättbalksvägg

Likvärdiga lösningar

Alternativ 1. valt då det innehåller fler standardkomponenter och bedöms enklare och snabbare för branschen att ta till sig



Självklart att vara med

- *Projektet förenar två av byggbranschens viktigaste frågor; hållbarhet och jämställdhet.*
- *Tillfället att lyfta fram kvinnorna i vår bransch och hos oss i ByggPartner - för att synliggöra och skapa förebilder*
- *Vår erfarenhet säger att det är ofta som arbetslag med kvinnlig representation också får en ökad trivselfaktor, jargong, språk och attityder förändras och det bidrar till ett bättre arbetsklimat för alla.*



Kvinnligt arbetslag bygger koldioxidneutralt småhus

Positivt för kvinnor i byggbranschen



- Kvinnor som är anställda i byggbranschen har lika möjligheter att bli chefer som männen har.
- Dessutom har nästan alla, kvinnor som män, heltidstjänster och fler än nio av tio, både kvinnor och män, har en tillsvidareanställning.
- Kvinnor i byggbranschen har lägre sjukfrånvaro, både korttids och långtidssjukfrånvaro.
- De har lägre rehabrisk och färre sjuktillfällen än vad kvinnor i andra branscher har.
- Det är endast marginella skillnader i nivåer på hälsonyckeltalen hos kvinnor jämfört med män.
- Jämnare lönenivåer - Skillnader i lönenivåer, mätt som medianlöner, mellan kvinnor och män har minskat. År 2019 var medianlönen för kvinnor 2,4 procent lägre än medianlönen för män. Två år tidigare var skillnaden över 5 procent.

Matchokulturen ett hinder

En definition: Machokulturen är den kultur som uppstår på mansdominerade arbetsplatser där normer satta av män sedan lång tid förts vidare till nya generationer av



SEXISM, RASISM OCH HOMOFORI

- I uppropet #sistaspienikistan vittnar drygt 4 600 kvinnor om kränkningar och övergrepp.
- Hälften av Byggchefernas kvinnliga medlemmar har upplevt sexuella trakasserier.
- 90 % upplever att branschen är ojämlik.



RESURSBRIST

- Branschen förlorar arbetskraft på grund av machokulturen.
- För att klara byggtakten måste företag kunna rekrytera från hela befolkningen.
- Bara 10 % av byggeleverna på gymnasiet är tjejer.



SÄKERHETSRISKER

- Nio av tio som dör i arbetsplatsolyckor är män.
- Machokulturen är en orsak, enligt Arbetsmiljöverket.
- Mansidealet gör det svårt att våga vara svag, be om hjälp eller vägra slarva med säkerheten.



KORRUPTION OCH DISKRIMINERING

- En homogen kultur ökar risken för oetiska affärer.
- Arbetsplatser som inte motarbetar trakasserier bryter mot diskrimineringslagen.
- Vem vill samarbeta med företag som kränker mänskliga rättigheter?



BEGRÄNSANDE NORMER

- Byggbranschen är utformad av och för män.
- Arbetskläder och verktyg är inte anpassade för alla.
- Omklädningsrum för kvinnor saknas, samtidigt som skilda byggbodar leder till segregation.



SAMHÄLLSPROBLEM

- Attityder och jargong på jobbet följer med ut i övriga livet.
- Små moraliska förskjutningar kan lätt leda till större.
- Arbetsplatsen har en viktig uppgift i att stå för sunda värderingar.

Andel kvinnor i byggbranschen och Byggpartner



	Andel Kvinnor	Yrkesarbetare	Tjänstemän	Chefer
Riket	11%	1 %	21%	9%
ByggPartner	9%	3%	20%	10%

(536 Anställda varav 48 är kvinnor)

År 2030 ska 25 procent av alla nyanställda i byggbranschen vara kvinnor. Målet är satt av regeringen.

Bygglaget

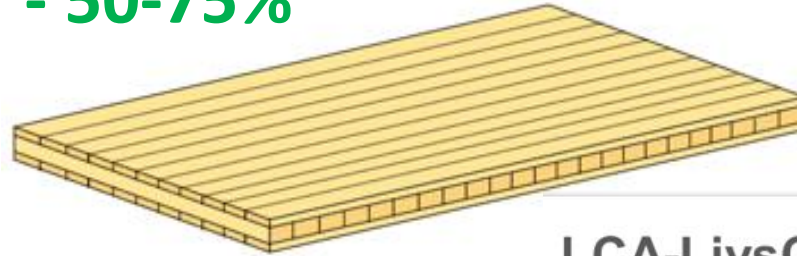


Deltagare	Yrke	Företag
Connie Finnes	Snickare	Byggpartner i Dalarna AB
Sofie Törnblom	Snickare	Byggpartner i Dalarna AB
Elsa Norberg	Snickare	Byggpartner i Dalarna AB
Emma Eriksdotter	Platschef	Byggpartner i Dalarna AB
Amanda Broberg	Snickare	Byggpartner i Dalarna AB
Lotta Renheim	Entreprenadingenjör	ByggPartner i Dalarna AB/LBS Ingenjörsbyrå
Nike Salmela	Snickare/praktik ByggProgrammet	Byggpartner/Hushagsskolan
Lisa Grönoset	Plattsättare	Silverringens Kakleri AB
Sandra Sjöberg	Plattsättare	Silverringens Kakleri AB
Zandra Jarvin	VS-montör	Sterco
Weronica Sundmark	VS-montör	Sterco
Anna Lundberg	Ställningsbyggare	JUF Byggnadsställningar AB
Sofie Bertilsson	Grävmaskinist	Maserfrakt
Emma Korsgren	VS-Installatör	VVS Installatör
Therese Strand	VS-Installatör	VVS Installatör
Amanda Jonsson	Elektriker	Midroc
Sandra Hinders	Elektriker	Midroc
Malin Bergenholtz	Målare	Sandå
Nathalie Thun	Målare	Sandå
Ina Branäs	Utsättning	LimaJohan AB
Hanna Erks	Plåt	Plåt-Lars AB

Standardmaterial och alternativ



- 50-75%



LCA-LivsCykelAnalys

Livscykelanalys (LCA) är en metod för att beräkna miljöpåverkan under en produkts hela livscykel – från att naturresurser utvinns till dess att produkten inte används längre och måste tas om hand

A 1-3 Produktskede

A 4-5 Byggproduktionsskede

B 1-7 Användningsskede

C 1-4 Slutskede

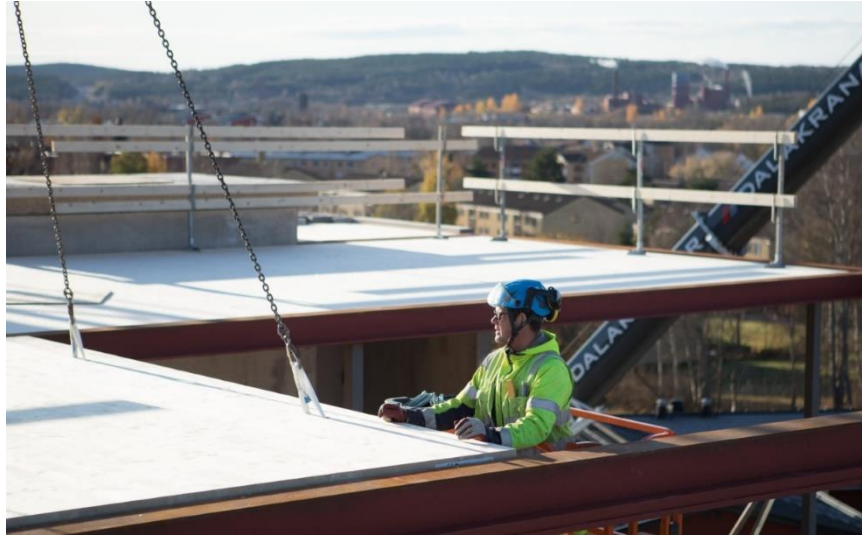


Bilder: Betongindustri,
Träguiden,
Paroc, Hunton



- 50-80%





WOMEN
building sweden

- Matchokulturen är roten till många av de utmaningar branschen står inför. Kompetensförsörjning, affärsrisker och säkerhet i arbetsmiljön är några.
- Forskning visar att maskulina normer, s.k. machokultur, kan relateras till risker och säkerhetsarbete, särskilt i mansdominerade yrken med hög andel olyckor och dödsolyckor

<https://www.wireinvest.se/>

