

# Branschen gör upp med machokulturen

*Byggbranschen har inte gjort sig känd för att locka kvinnor men bland ingenjörerna är det tvärt om. 30 procent av ingenjörerna i branschen är kvinnor men få jobbar på byggen. Där finns ryktet om en machokultur där kvinnor men också många män inte känner sig välkomna.*

**S**tina Brandt och Maria Paavola pluggar till byggnadsingenjörer i Uppsala. Båda går sista terminen och antogs förra våren till Skanskas trainee-program för framtida ledare inom produktion. Stina och Maria är två av de nio tjejer som antagits till de 39 platserna på programmet. Alla traineer fick i somras praktisera på ett bygge och nu gör de sina exjobb på Skanska. Stina som har valt inriktning mot husbyggnad har redan skrivit på ett anställningskontrakt med bolaget och Maria som är på anläggningssidan räknar med att få ett jobberbjudande under våren.

I Stina och Marias klass på högskoleingenjörsprogrammet byggteknik är omkring 10 av 55 studenter tjejer. Det är långt ifrån en jämn könsfördelning men det är betydligt fler tjejer än på andra ingenjörsprogram som data-teknik och maskinteknik.

Byggbranschen har ett stort behov av ingenjörer inom produktion som arbetsledare och ansvariga för olika områden på byggarbetsplatser. Det är jobb som lockar få kvinnliga byggnadsingenjörer och Stina och Maria är två undantag. Ingen av de andra tjejerna i klassen vill jobba inom produktion.

– Jag ska börja jobba som arbetsledare i sommar och jag längtar redan. Men om jag inte hade fått möjligheten att

prova att jobba på ett bygge hade jag aldrig sökt ett sådant jobb, säger Stina Brandt.

Maria Paavola nickar instämmande. Hon är också helt inriktad på att jobba inom produktion, trots att hennes praktiksommar innehöll en del utmaningar som arbetsledare för en grupp yrkesarbetare som alla var män.

– Det tog fyra veckor innan yrkesarbetarna pratade med mig. Min sommar gick ut på att bevisa att de kunde lita på mig och att jag kunde hjälpa dem. Men det blev bättre och när de så småningom kom till mig med sina frågor kändes det som en stor seger.

Stina säger att hon kände sig välkommen redan från första dagen men erkänner att hon hade känt en viss oro för hur det skulle gå. Hon hade hört flera historier från vänner och äldre studenter om hur kvinnliga arbetsledare behandlats på byggen.

Både Stina och Maria känner ett stort stöd från Skanska men de har redan insett att kontoret och byggarbetsplatsen är två skilda världar.

– Yrkesarbetarna kan skratta lite åt tjänstemännen på kontoret. Som ung tjej känner jag att jag har ett stort stöd från ledningen men när man kommer ut på bygget är man vem som helst, säger Maria.

– Den misstänksamhet som yrkesarbetarna ibland känner kanske i första hand inte beror

på att vi är tjejer utan att vi är akademiker. De har varit snickare i 20 år och jag har läst tre år på universitetet. Som ung, tjej och akademiker finns det flera faktorer som skiljer oss, framför allt från de äldre erfarna yrkesarbetarna, säger Stina Brandt.

Byggbranschen har ett rykte om sig att vara mansdominerad men det är också en bransch med stort behov av arbetskraft. Därför är ryktet om en machokultur där både kvinnor och många män känner sig obekväma ett problem som många arbetsgivare tar på stort allvar.

2012 sysselsatte byggindustrin 312 000 personer och endast 8,5 procent av de anställda var kvinnor. Bland vissa yrkeskategorier var kvinnorna färre än en procent. Bland ingenjörerna är könsfördelningen betydligt jämnare.

Andelen kvinnor i byggsektorn bland Sveriges Ingenjörers medlemmar var förra året 29 procent, en högre andel än inom den privata sektorn som helhet (25 procent). Däremot är andelen kvinnliga chefer lägre, 16 procent kvinnor inom byggsektorn jämfört med 23 procent inom hela den privata sektorn.

Något överraskande uppgifter framkommer när man jämför de kvinnliga och manliga chefernas löner i branschen. Här finns ett mindre lönegap mellan

könen än i andra branscher. Kvinnliga ingenjörer som är chefer i byggbranschen har fyra procent lägre lön än de manliga ingenjörerna som är chefer. I den privata sektorn som helhet tjänar kvinnliga ingenjörer som är chefer tolv procent mindre än de manliga chefskollegerna.

– Det är positivt att kvinnliga ingenjörer lockas till byggbranschen och att lönegapet mellan könen är mindre på chefsnivå men omotiverade löneskillnader är aldrig accepterade. Det verkar finnas hinder för kvinnor i byggbranschen att bli chefer och att avancera till högre chefer, säger Stina Kimstrand, ombudsman för byggsektorn och ansvarig för jämställdhetsfrågor på Sveriges Ingenjörer.

Byggcheferna, en organisation inom fackförbundet Ledarna, gjorde hösten 2013 en enkät som riktade sig till kvinnor i branschen. Av svaren framgår ett stort missnöje. 63 procent anser att det är svårare för kvinnor att bli beförade, jämfört med män med samma kompetens. Nästan två tredjedelar anser att det sker ett betydande kompetensbortfall på grund av grabbighet och machokultur.

En som drabbats är byggnadsingenjören Jessica som Ingenjören har träffat. Hon har öppenlydigt berättat om sina 2,5 år som arbetsledare men hon vill vara anonym. Med hänsyn till hennes önskemål har



**EFTERFRÅGADE.** Jobb som arbetsledare på byggarbetsplatser lockar få kvinnliga byggnadsingenjörer. Stina Brandt och Maria Paavola går mot strömmen. De har testat jobb i produktionen och gillar miljön och arbetsuppgifterna.

FOTO: ANNA SIMONSSON

vi fingerat hennes namn och ändrat detaljer i berättelsen.

Jessica pluggade till byggnadsingenjör och började i konsultbranschen men kände efter några år att hon saknade erfarenheten från en byggarbetsplats. Därför sökte hon jobb på ett mellanstort byggföretag och började som arbetsledare på ett projekt i Göteborgsområdet. Där tog det inte långt tid förrän en av snickarna klappade henne på rumpan. Första gången reagerade hon inte så starkt men andra gången när han

medvetet trängde sig igenom en dörröppning samtidigt kändes det olustigt.

Jessica märkte också tydligt att en av de äldre rörläggarna hade svårt att hantera henne på ett normalt sätt och ofta kom med kommentarer som anspelade på sex. En dag frågade han henne om hon ville hjälpa honom att hålla hans slang. Intill stod ett gäng hantverkare och flabbade.

När projektet var avslutat fortsatte Jessica som arbetsledare på ett annat bygge där hon var den enda kvinnan. Där

fanns samma jargong som på det förra men den här gången blev det värre.

– Jag är verkligen inte den flörtiga typen men jag är utåtriktad och jag gillar att prata med folk. Det sociala småpratandet tror jag är viktigt för att trivas och för att göra ett bra jobb tillsammans, säger Jessica.

Därför försökte hon ta sig tid att prata om saker utanför jobbet och frågade ofta yrkesarbetarna hur helgen hade varit. Oftast var hon glad men de dagar hon kände sig

stressad och inte tog sig tid för småprat fick hon frågor om varför hon var sur.

– Mitt humör kommenterades ofta men också mina kläder. En sommardag hade jag på mig en vanlig v-ringad t-shirt, inte alls djupt v-ringad, men den kommenterades flitigt. Över huvud taget kommenterades det mesta som jag gjorde. Jag kunde aldrig flyga under radarn. Dessutom började jag på omvägar höra rykten om att jag hade haft sex med olika yrkesarbetare.

FOTO: ANNA SIMONSSON

Jessica hade svårt att bestämma sig för hur hon skulle reagera. Hon var inte säker på om det skulle bli bättre om hon klagade hos platschefen. Kanske var hon bara lite överkänslig. Lite skit-snack kanske man fick tåla. Det var när klottret började som hon fick nog. På olika platser på bygget såg hon klottret med sitt namn och sexanspelningar.

När Jessica visade klottret för platschefen reagerade han direkt. Han kallade till ett byggmöte och förklarade att beteendet var oacceptabelt. En hantverkare på mötet reagerade starkt, ställde sig upp och sa att det var för djävligt. Han tyckte att alla skulle fundera på hur det skulle kännas om det hade drabbat deras döttrar eller fruar.

Klotttrandet upphörde direkt men efter några månader började det igen. Jessica hade tagit bilder på allt och en dag tog hon kontakt med sin närmaste chef på kontoret och mejlade alla bilder till honom. Han kom ut till bygget redan nästa dag och klottret upphörde direkt men efter en tid började det igen.

– Nu i efterhand kan det kännas märkligt att jag stod ut men det var ett väldigt pressat bygge och det kändes viktigt att inte störa processen och låta det här ta en massa tid och energi. För andra var det här bara en liten störning men för mig var det här mycket mer och jag mådde allt sämre. Samtidigt var det ett fantastiskt roligt jobb.

Jessica är noga med att påpeka att de som utsatte henne för obehag och kränkningar var få. Det handlade om ett mindre antal män som på olika sätt hade svårt att hante-



ra henne som kvinna och chef. Två yrkesarbetare vägrade så kategoriskt att lyssna på henne att platschefen tog in dem för ett samtal. Svaret från dem var rakt på sak: de klarade inte av att jobba för en tjej.

När projektet var klart fick Jessica andra uppgifter på kontoret. Hon kunde tänka sig ett nytt projekt men hon förklarade för sin chef att hon inte orkade fortsätta om det skulle bli likadant nästa gång. Under den tid som följde behövdes hon till nya uppgifter på kontoret, hon trivdes bra och började allt mer tappa lusten att ta sig ut.

– Till slut kände jag att jag inte orkade en runda till.

Genom jobbet har Jessica

kommit i kontakt med flera tjejer som berättar liknande historier. I organisationen Byggchefernas enkätundersökning svarade nästan hälften av kvinnorna att de själva hade upplevt eller kände till fall där andra råkat ut för sexuella trakasserier.

**PÅ STORGATAN I** Stockholm finns arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier. Sedan knappt ett år tillbaka arbetar Paula Lejonkula där på en ny tjänst som ansvarig för mångfald och attraktion. Hon ska försöka ta reda på varför kvinnor väljer bort byggbranschen och varför de som jobbar där sällan vill arbeta i produktionen.

– Jag får höra så många berättelser. Av en enskild är det svårt att dra några slutsatser men när många berättelser pekar åt samma håll betyder de mer. Där finns det något att undersöka. Mycket av min tid här har jag hittills ägnat åt att försöka ta fram underlag. Jag vill se hur det ser ut i branschen för att kunna gå vidare och ta reda på varför.

Hon ger några exempel på "sanningar" i branschen som hon just nu försöker belägga med hjälp av statistik bland annat från SCB: Många tjejer som börjar på bygg- och anläggningsprogrammet blir inte byggnadsarbetare utan väljer att plugga vidare. Kvinnliga ingenjörer som börjar sin





karriär i produktionen väljer i större omfattning än männen att byta till konsultbranschen efter några år. Kvinnliga ingenjörer i produktionen byter till tjänster på kontor efter sin första föräldraledighet.

– När vi kan se i vilken omfattning dessa påstående stämmer blir nästa steg att ta reda på varför. Har tjejerna haft den här ambitionen hela tiden eller trivs man inte? Det är viktiga frågor för att kunna påverka och förändra, säger Paula Lejonkula.

Sveriges Byggindustrier driver sedan ett par år mentorprogrammet Mentorbygg där alla adepter är kvinnor. Man har också ett branschprojekt för mångfaldsutbildning av le-

dare och tittar på hur man kan jobba med psykosocial arbetsmiljö kopplat till mångfald.

Att säga något kategoriskt om hela branschen tycker Paula Lejonkula är svårt. Den består av några få riktigt stora företag och ett stort antal medelstora och små företag. Vissa prioriterar de här frågorna medan andra inte gör det.

– Men det är tydligt att medlemsföretagen känner att det finns ett behov av en branschgemensam satsning på mångfald och inkludering, säger hon.

En av jättarna i branschen är Skanska som 2012 rekryterade Pia Höök till tjänsten Diversity Manager. Hon är en av tungviktarna på området, ekonomie doktor och docent i genus, organisation och ledarskap. Hon har arbetat på Volvo Group som Diversity Director och bistått Delegationen för Jämställdhet i Arbetslivet som expert.

– Vår bransch har tydliga utmaningar inom jämställdhet och mångfald. Företeelser som jag trodde vi lämnat bakom oss för länge sedan, lever kvar i vår bransch. Det gör mig förskräckt och illa berörd. Samtidigt känns det bra att arbeta på ett företag där den högsta ledningen tar tydlig ställning och som driver ett systematiskt förbättringsarbete när det gäller mångfald och jämställdhet, säger hon.

– Det handlar om att arbeta på djupet med vår kultur och våra arbets- och karriärvillkor så att de som vi rekryterar stannar, utvecklas, når sin fulla potential och kan bidra fullt ut. Vi genomför utbildningar på alla nivåer i företaget och cheferna är givetvis nyckelpersoner. Resultaten följer vi upp i medarbetarundersökningar

## Facket driver arbetet framåt

**Sveriges Ingenjörer jobbar på en rad olika sätt för mer jämställda arbetsplatser. Inom byggbranschen tog förbundet nyligen initiativet till en partsgemensam arbetsgrupp.**

– Jag har aldrig träffat någon företagsledning som inte tycker att jämställdhet är viktigt. Problemet är att det tar lång tid för ambitionerna att sippra ner i organisationen, säger Stina Kimstrand, ansvarig för jämställdhetsfrågor och ombudsman för förbundets medlemmar i byggbranschen.

Hon vet att många företag tar problemet på stort allvar. Byggbranschen har stora rekryteringsbehov och att många kvinnliga byggnadsingenjörer söker jobb i andra branscher är ett problem. Hon tror att de lokala facken

kan bidra till förändringen genom att vara ett stöd för medlemmar som råkar illa ut och trycka på arbetsgivarna att agera snabbt.

– Det krävs nolltolerans på det här området och därför måste alla företag ha en ständigt pågående diskussion om normer och attityder, säger Stina Kimstrand.

Sveriges Ingenjörer tog nyligen initiativet till *Byggen bransch för alla* – en partsgemensam arbetsgrupp tillsammans med Ledarna, Unionen och Sveriges Byggindustrier. Ambitionen är att inspirera varandra, göra gemensamma insatser och ta fram framgångsrika exempel på arbete som har bidragit till jämställdhet och mångfald i branschen.

**KARIN VIRGIN**

och där ser vi redan en svag positiv utveckling, säger Pia Höök.

Hon är noga med att påpeka att det här inte är något som Skanska kommer att genomföra i en handvändning men hon tror inte heller att det går att luta sig tillbaka och säga att nästa generation kommer att lösa problemet. Pia Höök tror inte att det här är en generationsfråga, det är en ledarskapsfråga.

Men vad handlar arbetet egentligen om? Varför är så viktigt att få in kvinnor i byggbranschen? Den går som tåget trots att kvinnor väljer andra jobb. Alla byggföretag som förklarar sina satsningar på mångfald ger alla samma svar: människor som är olika gör tillsammans ett bättre jobb.

Pia Höök visar mig Skanskas nya film om bolagets satsning på mångfald. Mellan snabba rörliga bilder av pulserande städer runt om i världen tonar den dramatiska pianomusiken ner. En rad chefer avlöser varandra i rutan och förklarar, var och en på sitt sätt, varför det är viktigt att Skanska speglar samhället i stort. Mike McNally i koncernledningen säger att bolaget för att bli framgångsrikt inte längre kan rekrytera som man tidigare har gjort. Då såg de flesta anställda ut som hans själv, medelålders vita män. *"If you think about it – if everyone is similar their answer is going to be the same."*

**KARIN VIRGIN**