

FÖRSTA

BYGGBRANSCHENS MACHO INDEX 2024



bygg
cheferna **b**
EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA

INNEHÅLL

- 3** FÖRORD
- 4** SAMMANFATTNING
- 5** RESULTAT
 - GENERATIONSGAPET: SAMMA VERKLIGHET UPPFATTAS OLIKA
- 6** DISKRIMINERANDE SKÄMT ÄR DET STÖRSTA PROBLEMET
- 9** MÖJLIGT ATT FÖRENA JOBB MED PRIVATLIV I BYGG?
- 10** VÅGAR MAN VISA SIG SVAG?
- 12** KRÄVS FYSISK STYRKA FÖR ATT BLI RESPEKTERAD?
- 13** BÅDE ÅLDER OCH YRKE PÅVERKAR
- 15** SLUTSATSER
 - BYGGKRISEN SKÄRPER ALLVARET
- 16** ÅTGÄRDER
 - SKÄMTA SÅ ALLA KAN SKRATTA!
- 18** BAKGRUND
 - VAD ÄR PROBLEMET MED MACHOKULTUR?
 - VAD SÄGER LAGAR OCH REGLER?
- 19** OM BYGGNADS OCH BYGGCHEFERNAS SAMARBETE MOT MACHOKULTUR
 - SÅ FUNKAR MACHOINDEX
- 21** AVGRÄNSNINGAR
 - RESPONDENTERNA I 2024 ÅRS MACHOINDEX

TILLSAMMANS FÖR EN SCHYST ARBETSPLATSKULTUR

2024 befinner sig byggbranschen i sin kanske värsta kris sedan 90-talet. Såväl varsel som konkurser ökar i rekordfart och många företag lägger allt större del av sin tid och energi på att bara överleva.

Betyder det att det inte finns utrymme att prata om frågor som psykosocial arbetsmiljö och machokultur? Tvärtom.

BYGGBEHOVET ÄR FORTSATT STORT i Sverige. Nio av tio svenskar bor i en kommun med bostadsbrist och så väl infrastruktur- som industrisatsningar kommer att hålla Sveriges byggbransch sysselsatt i många år framöver. Men det förutsätter att det faktiskt finns unga yrkesarbetare och tjänstemän som tar vid när den äldre generationen tackar för sig.

Det kräver att byggbranschen förmår att locka till sig, och behålla, unga och att byggbranschen ses som en välkommande plats där ett hållbart arbetsliv prioriteras.

Vi har kommit långt, men inte hela vägen fram. Det visar Machoindex 2024.

Med den här rapporten vill vi rikta strålkastarljuset på de utmaningar som finns och de områden som kanske fortfarande är blinda fläckar för många av oss. Är det en slump att de som upplever minst machokultur är äldre, manliga chefer? Och de som upplever mest machokultur är yngre, kvinnliga yrkesarbetare? Vi tror inte det. Och det är den typen av kunskap branschen måste ha med sig när vi gemensamt ska arbeta med de här frågorna.

Arbetet med den psykosociala arbetsmiljön måste vara lika högt prioriterat som arbetet med den fysiska. Arbetsgivaransvaret är glasklart, men vi måste alla hjälpas åt för att få till förändringen i



VI VILL ATT UNGA SKA SÖKA SIG TILL BYGGBRANSCHEN PÅ GRUND AV ALLA ROLIGA PROJEKT, KAMRATSKAPEN OCH DEN FINA KULTUR SOM FINNS.

verkligheten. Vi vill att unga ska söka sig till byggbranschen på grund av alla roliga projekt vi har, kamratskapen och fina kultur som finns. Inte trots den kultur vi har. För ska vi bygga Sverige starkt måste vi bygga med hela befolkningen.



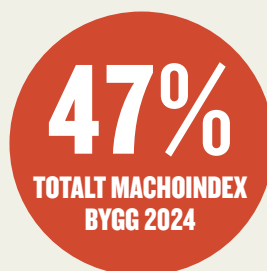
Johan Lindholm
Ordförande
Byggnads



Jeanet Corvinus
Ordförande
Byggcheferna

MACHOINDEX 2024

MachoindeX 2024 i byggbranschen är 47 procent. Det betyder att nästan hälften av yrkesarbetare och byggchefer uppfattar att det finns machokultur på jobbet. Drygt hälften gör inte det.

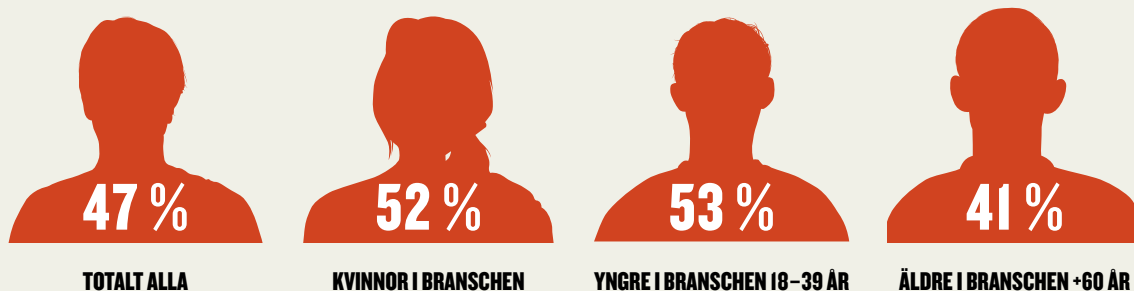


DETTA ÄR FÖRSTA GÅNGEN vi har ett representativt svar om förekomsten av machokultur från såväl yrkesarbetare som chefer och ledare i bygg-, anläggnings- och installationsbranschen.

Precis som när Byggcheferna via sina medlemmar har kartlagt förekomsten av machokultur tre år bakåt i tiden, liksom företaget Svevia bland sina medarbetare två år i rad, kan vi konstatera att:

- Kvinnor och yngre uppfattar i högre utsträckning att det finns machokultur.
- Yngre uppfattar i ännu högre utsträckning att det finns machokultur.
- Ålder förklarar i hög utsträckning skillnader i uppfattning om machokultur, ibland mer än yrkesroll och kön.
- De yngsta cheferna svarar genomgående mer lika gruppen alla yrkesarbetare än gruppen alla chefer.
- Yrkesarbetare uppfattar mer machokultur än chefer och ledare.
- Diskriminerande skämt är det vanligaste uttrycket för machokultur och det är alla svarsgrupper överens om.
- Kvinnor anser i väsentligt högre grad än männen att det dras skämt om "hur kvinnor är".
- Omfattningen av machokultur och mönstret i mätningen är detsamma som Byggchefernas tidigare mätningar bland cheferna tre år i rad.

MACHOINDEX 2024, I OLIKA KÖNS- OCH ÅLDERSGRUPPER



RESULTAT 2024

MACHOINDEX ÄR ETT VERKTYG som mäter människors uppfattning om machokultur. Det har utvecklats av branschföreningen Byggcheferna i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson. Tanken med ett index är att få kunskap om i vilken grad det finns machokultur och om den ökar eller minskar. Det handlar också om att kunna prata om vad machokultur i praktisk handling är, hur den tar sig uttryck. Målet är även en fördjupad förståelse

för vilka områden som kan förbättras i syfte att minska machokulturen.

2024 års totala Machoindex i byggbranschen är 47 procent. Det betyder att nästan hälften av alla som svarat uppfattar att det finns machokultur på jobbet och att dryg hälften inte gör det. Siffran är framräknad utifrån 2 500 svar; drygt 1 300 svar från medlemmar i Byggcheferna och nära 1 200 svar från medlemmar i Byggnads.

GENERATIONSGAPET: SAMMA VERKLIGHET UPPFATTAS OLIKA

KVINNOR I BRANSCHEN uppfattar förvisso mer machokultur än männen men skillnaden mellan generationerna är större. Skillnaden mellan mäns och kvinnors totala machoindex är cirka 5 procentenheter. Mellan de olika åldersgrupperna är skillnaderna större.

Det innebär att samma verklighet uppfattas olika beroende på vilken åldersgrupp/generation de svarande tillhör. De yngre kommer in med andra värderingar som kanske krockar med de äldres uppfattningar om vad som är ett bra eller mindre bra beteende.

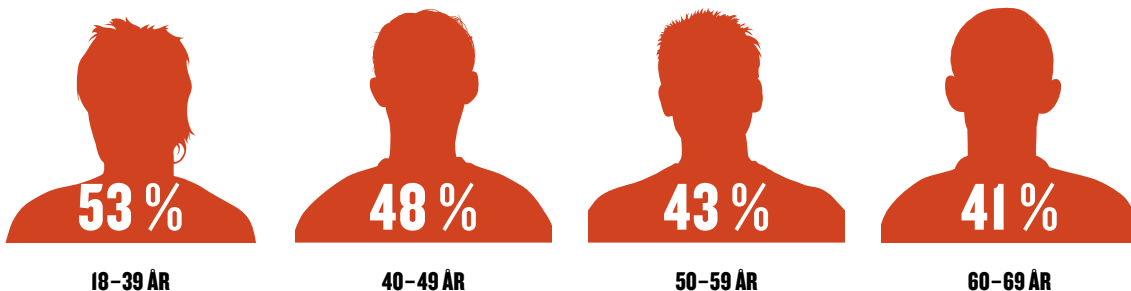
Svarande i den äldsta gruppen, 60 år och äldre,

är de som i lägst grad uppfattar att det förekommer machokultur. Men även de instämmer att det är de diskriminerande skämten som utgör det vanligast förekommande uttrycket för machokultur.

Kvinnor i alla åldrar och män yngre än 40 år uppfattar mer machokultur än andra svarsgrupper. Kvinnornas machoindex ligger cirka 5 procentenheter högre än den totala gruppens index.

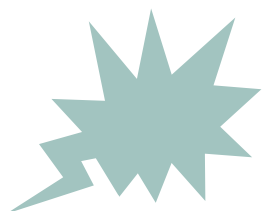
Den yngsta åldersgruppen, 18–39 år, som alltså omfattar båda könen, uppfattar mest machokultur av alla svarsgrupper. Här är skillnaden mellan de yngstas och de äldstas machoindex 11 procentenheter.

MACHOINDEX 2024, I OLIKA ÅLDERSGRUPPER



Skillnaden mellan de yngstas och de äldstas machoindex är elva procentenheter.

MACHOINDEX FYRA OLIKA KATEGORIER



DISKRIMINERANDE SKÄMT



JOBDET I FÖRSTA HAND



VISA KÄNSLOR OCH SVAGHET



STYRKA OCH UTHÅLLIGHET

DISKRIMINERANDE SKÄMT ÄR DET STÖRSTA PROBLEMET

DE ELVA PÅSTÄENDENA I MACHOINDEX delas in i fyra olika kategorier:

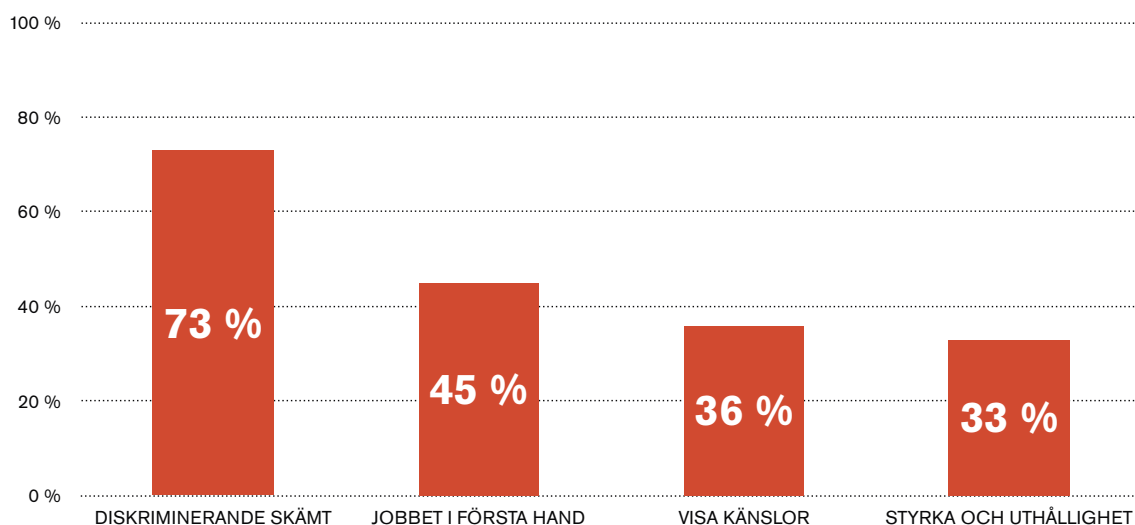
- Diskriminerande skämt
- Jobbet i första hand
- Visa känslor och svaghet
- Styrka och uthållighet

I Byggchefernas tre tidigare mätningar är det diskriminerande skämt som är det mest före-

kommande uttrycket för machokultur. Så är det även i denna mätning: Av alla svarande uppfattar sju av tio att det förekommer diskriminerande skämt.

När det gäller de andra tre kategorierna uppfattar betydligt färre att det finns uttryck för machokultur. Knappt 5 av 10 uppfattar machokultur i kategorin Jobbet i första hand. De andra två kategorierna har lägre värden: färre än 4 av 10 instämmer i påståendena om machokultur.

DIAGRAM I Machokultur per de fyra olika kategorier som Machoindex består av



ATT SKÄMTA SÅ ALLA KAN SKRATTA är ett bra och viktigt inslag i arbetslivet som handlar om trivsel och gemenskap. Men vad händer om skämten sker på någons bekostnad och om de kränker och diskriminerar? Svensk lagstiftning markerar tydligt att diskriminerande skämt inte tolereras.

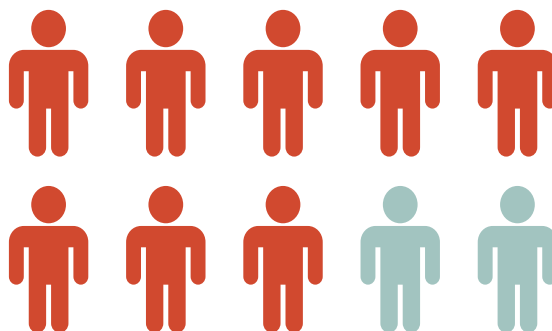
Det görs stora satsningar på att bryta den extremt skeva könsfördelningen i vår bransch. Men om vi skämtar om dem som vi samtidigt satsar hårt på att få in som kollegor så motverkar vi dessa satsningar. Vi vill ju inte att exempelvis nyutbildade kvinnor "vänder i dörren" och jobbar någon annanstans än i byggproduktionen. Särskilt inte då det är i produktion de verkligen behövs för att bryta den allvarligaste könssegregationen.

De tre typerna av diskriminerande skämt som de svarande i mätningen tar ställning till handlar om:

- "Hur kvinnor är"
- Etnicitet
- Sexuell läggning

De är sammantaget det klart mest förekommande uttrycket för machokultur.

I denna kategori svarar kvinnor och män lika medan det finns stora skillnader mellan generationerna. Bland de yngsta (18–39 år) svarar nära



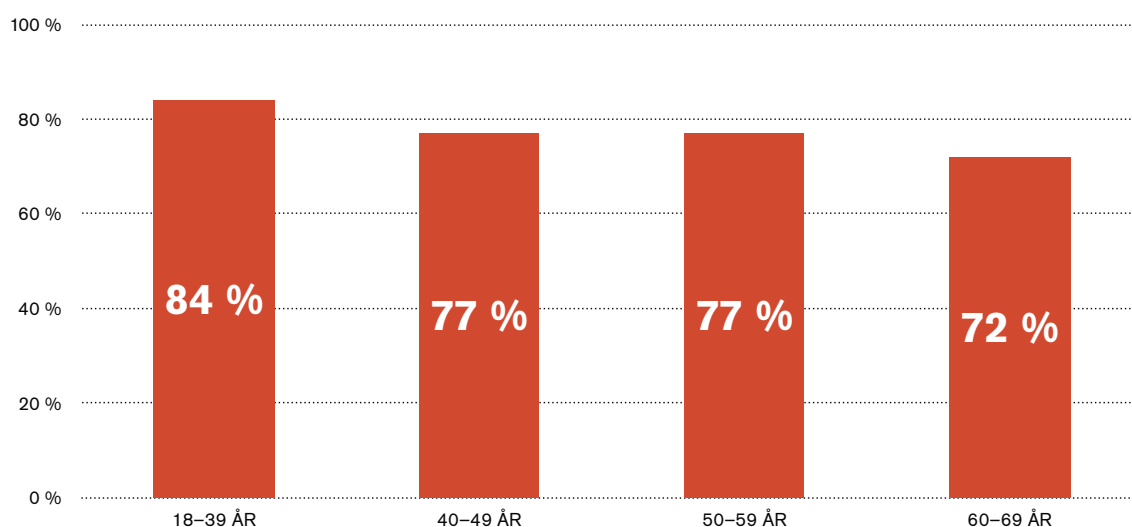
Det vanligaste diskriminerande skämtet är av rasistisk karaktär nära 8 av 10, anser att det förekommer sådana skämt.

8 av 10 (79 procent) att det förekommer. Siffran sjunker till 66 procent för de som är över 60 år.

Det vanligaste diskriminerande skämtet är av rasistisk karaktär det vill säga handlar om etniskt ursprung. 79 procent av alla svarande, nära 8 av 10, anser att det förekommer sådana skämt. Kvinnor och män svarar relativt lika med en tendens till att fler män uppfattar denna typ av skämt: 79 procent av männen och 74 procent av kvinnorna.

Det råder större skillnader mellan generationerna även i denna fråga, se diagram 2.

DIAGRAM 2 Andel i procent per åldersgrupp som instämmer i påståendet att det förekommer skämt om etniskt ursprung



”

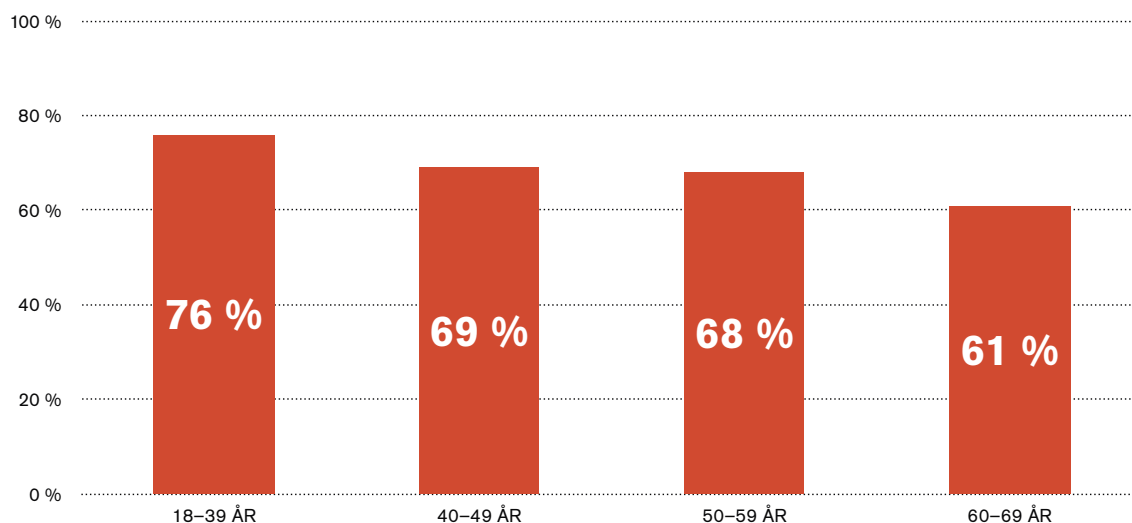
DET TREDJE VANLIGASTE SKÄMTET ÄR OM SEXUELL LÄGGNING. HÄR HITTAR VI KANSKE DEN STÖRSTA SKILLNADEN MELLAN YNGRE OCH ÄLDRE: 15 PROCENTENHETER!



SKÄMT OM "HUR KVINNOR ÄR" förekommer enligt drygt 7 av 10 och här är skillnaden mellan hur män och kvinnor svarar markant med nästan 10 procentenheter. Kvinnor uppfattar alltså samma verklighet annorlunda än männen och menar att det är betydligt vanligare att det förekommer skämt om hur kvinnor är.

Det tredje vanligaste skämtet är det om sexuell läggning som nära 7 av 10 menar förekommer. Männen uppfattar något oftare denna typ av skämt än kvinnorna. Här hittar vi kanske den största skillnaden mellan yngre och äldre: 15 procentenheter!

DIAGRAM 3 Andel i procent per åldersgrupp som instämmer i påståendet att det förekommer skämt om sexuell läggning



MÖJLIGT ATT FÖRENA JOBB MED PRIVATLIV I BYGG?

BYGGSEKTORN BEFINNER SIG förvisso i lågkonjunktur men så snart det vänder står vi åter igen med en allvarlig brist på medarbetare. Branschens attraktivitet är viktig för att få unga att välja en framtid hos oss och locka fler människor att jobba i vår bransch. Villkor som kan konkurrera med andra branschers och som är i linje med människors önskemål och behov är viktiga.

Går det att vara förälder och jobba i byggbranschen? Vad säger kollegorna och chefen om man måste ila i väg och hämta sitt barn på förskolan mitt i arbetsdagen? Är det möjligt att vara ledig om man behöver även fast det får konsekvenser för jobbet?

MachoindeX 2024 indikerar att det finns mer att göra för att kunna svara ja på dessa frågor.

Näst efter diskriminerande skämt är det kategorin "Jobbet i första hand" som är problematiskt. Kvinnorna uppfattar mer machokultur i denna kategori; ca 5 procentenheter mer. Differensen mellan generationerna är betydligt större: mellan yngst och äldst 14 procentenheter. 52 procent av de

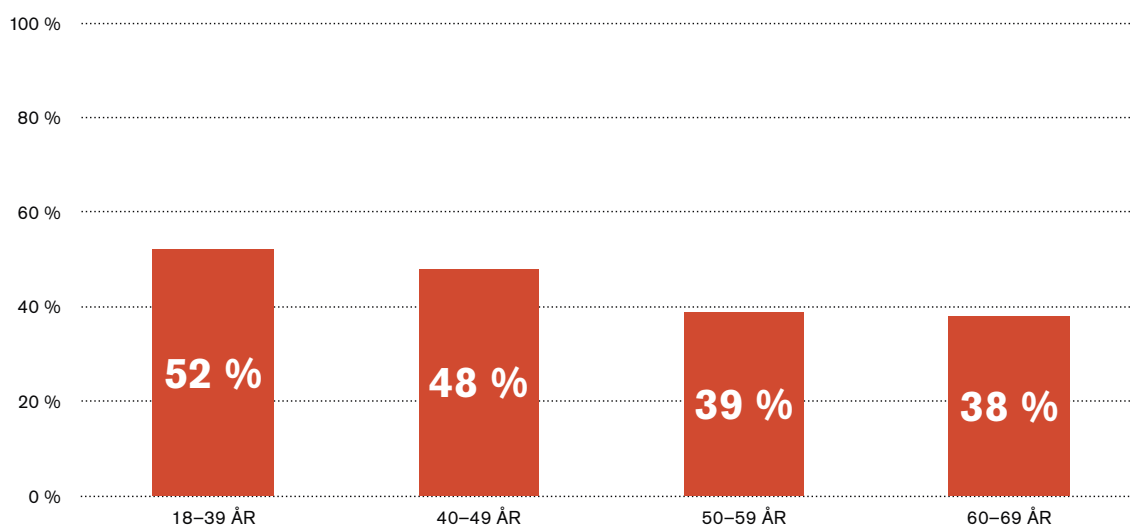


yngre än 40 år håller med om påståendena i denna kategori.

De två påståendena i denna kategori är:

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

DIAGRAM 4 Andel i procent per åldersgrupp som instämmer i de två påståenden som ingår i kategorin "Jobbet i första hand".



VÅGAR MAN VISA SIG SVAG?

KATEGORIN "VISA KÄNSLOR OCH SVAGHET" är kanske det område många först tänker på när macho-beteenden kommer på tal. Det är ett område där en snäv mansnorm kräver att man visar sig tuff och stark och klarar sig själv. I en sådan norm är det svårt att visa sig sårbar och be om hjälp om man behöver vilket kan få allvarliga konsekvenser för kunskapsöverföring, säkerhet och samarbete. Man kan förlora kollegornas respekt om man inte vet svaret. Kanske leder det till att man hellre är tyst än ställer viktiga frågor.

I den här kategorin frågar vi om fyra påståenden stämmer:

- De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.
- Om man ber andra om råd verkar man svag.
- Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.
- Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.

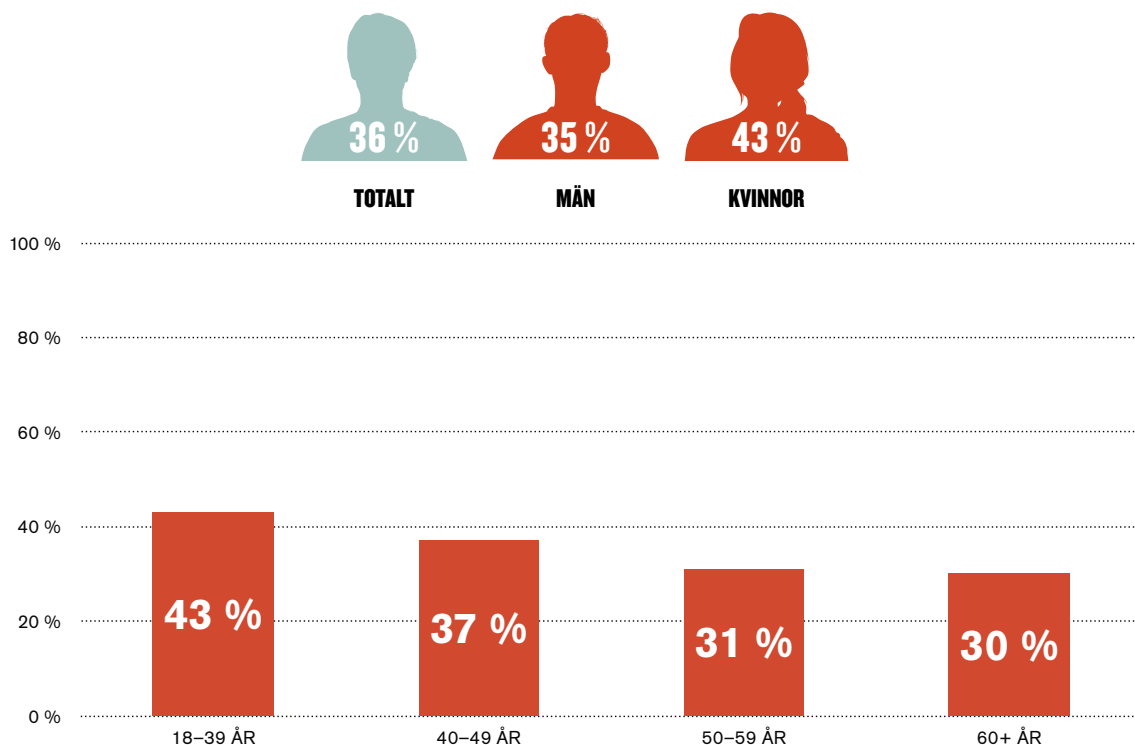
Sammanfattningsvis håller fler kvinnor och de under 40 år oftare med om dessa fyra påståenden. Skillnaden mellan mäns och kvinnors svar är cirka 8 procentenheter. Mellan de yngsta och äldsta är skillnaden 13 procentenheter.

I denna kategori är det påståendet som handlar om att be om råd som är minst vanligt förekommande. Men i åldersgruppen 18–39 år är det ändå 34 procent som håller med om påståendet.

Däremot sticker påståendet om att inte veta svaret ut enligt kvinnornas och de yngstas uppfattning. Enligt nära hälften (47 och 48 procent) av dem stämmer det att om man medger att man inte vet svaret så verkar man svag.

Kvinnorna tycker oftare än männen att om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet så betraktas man som svag. 44 procent av kvinnorna anser att det stämmer.

DIAGRAM 5 Andel i procent per kön och åldersgrupp som instämmer i de fyra påståenden som ingår i kategorin "Visa känslor och svaghet".

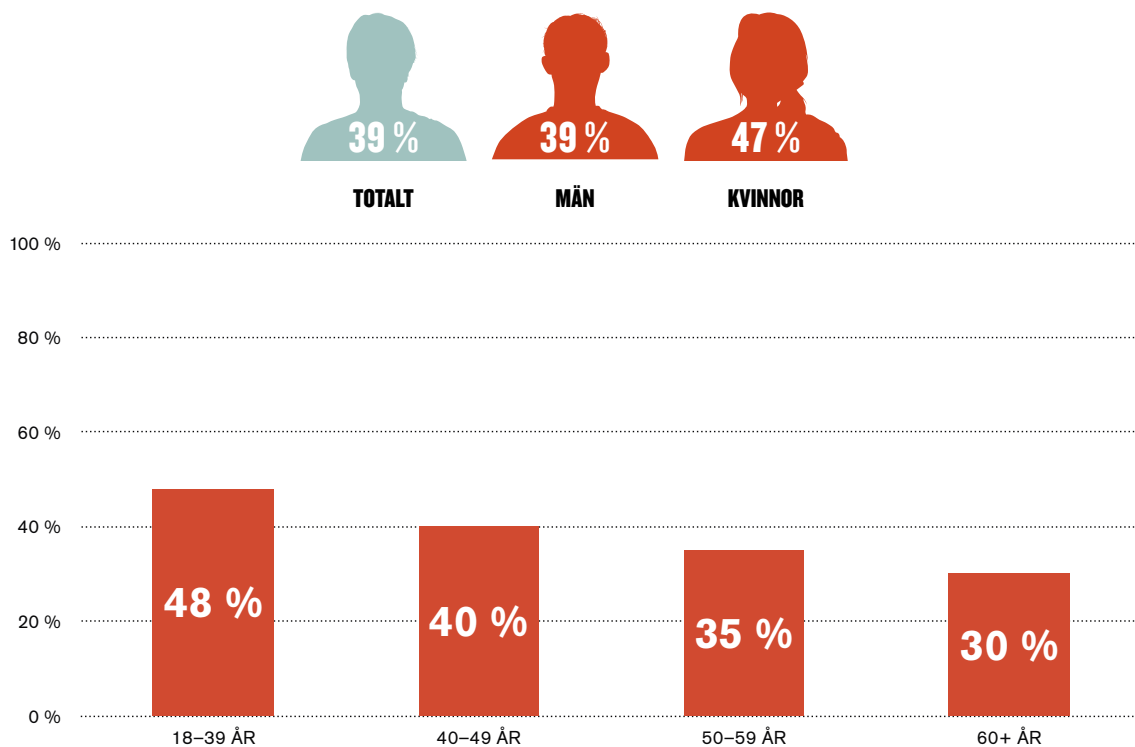




”

**SKILLNADEN MELLAN MÄNS
OCH KVINNORS SVAR ÄR CIRKA
8 PROCENTENHETER. MELLAN
DE YNGSTA OCH ÄLDSTA
ÄR SKILLNADEN
13 PROCENTENHETER.**

DIAGRAM 6 Andel i procent per kön och åldersgrupp som instämmer i påståendet att man verkar svag om man medger att man inte vet svaret.





KRÄVS FYSISK STYRKA FÖR ATT BLI RESPEKTERAD?

EN GOD FYSIK MINSKAR RISKEN för arbetsskador och förlitningar. Men fysisk styrka ska inte vara ett krav för att bli respekterad som kollega. I en machokultur finns en risk att människor börjar tävla om att orka mer än de egentligen förmår med allvarliga konsekvenser för hälsa, säkerhet och välbefinnande. Det är också viktigt att uppmuntra till att använda hjälpmedel för att förebygga skador.

Likaså ska det vara lika möjligt att trivas och vara en respekterad kollega oavsett andra fysiska attribut som kroppslängd.

Den fjärde och sista kategorin av Machoindex, Styrka och uthållighet, ser ut att vara det minst vanliga uttrycket för machokulturen. Här ber vi de svarande ta ställning till två påståenden:

- Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.
- Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.

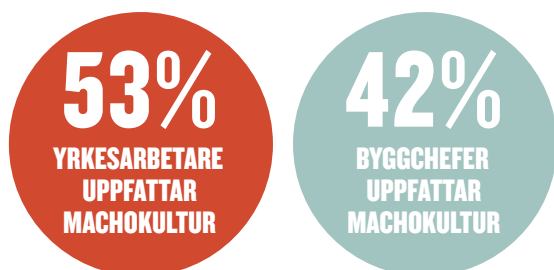
Frågan om kroppslängd är den av de elva påståendena som får det lägsta indexet. Här uppfattar de svarande inte att det är särskilt vanligt förekommande. Dock uppfattar väsentligt fler kvinnor (10 procentenheter fler) att detta stämmer med deras vardag. Drygt var fjärde kvinna anser att det stämmer att de som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få andras respekt. Ju yngre desto vanligare anses detta vara.

Kravet att vara i god fysisk form för att få respekt ligger väsentligt högre. Betydligt fler, nära hälften (48 procent) instämmer. Kvinnor och män liksom de olika generationerna svarar relativt lika. Detta är det påstående som flest är mest överens om oberoende av kön och generation.

BÅDE ÅLDER OCH YRKE PÅVERKAR

SVARAR PERSONERNA I UNDERSÖKNINGEN olika beroende på om de arbetar som chefer/ledare eller yrkesarbetare? Ja det finns genomgående ett mönster i undersökningen som tyder på att chefer och ledare uppfattar machokultur i mindre utsträckning än yrkesarbetare.

Det skiljer elva procentenheter mellan dessa två grupper:



Det är dock inte klart vad det beror på. För Byggnads medlemmar är detta första gången de besvarar den enkät som Machoindex bygger på. Men Byggchefernas medlemmar har besvarat enkäten fyra år i rad.

Det är intressant att notera att det är först den fjärde gången som resultatet bland cheferna förändrats markant. De tre tidigare åren var machoindex bland cheferna 46 procent (2020), 50 procent (2022) och 49 procent (2023). Att den senaste

indexsiffran, 42 procent, är så pass mycket lägre än tidigare år beror i första hand på att cheferna rapporterar en förbättring vad gäller de diskriminerande skämten.

Det gäller särskilt chefer i företagsledande ställning medan första linjens chefer i högre utsträckning uppfattar att det skämtas om etnicitet och om hur kvinnor är. Skillnaderna mellan dessa båda chefsgrupperns svar är här 9 procentenheter.

Det finns ett genomgående mönster i kartläggningen att första linjens chefer uppfattar mer machokultur än chefer högre upp i hierarkin.

Är det verkligheten som har förbättrats relativt de tidigare åren och då särskilt för de högre cheferna? Eller påverkas chefernas uppfattning av att de har tagit ställning tidigare gånger? Det kan vi tyvärr inte veta.

De påståenden där chefer och yrkesarbetare är minst överens är:

- Att ta några dagar ledigt ogillas (14 procentenheter skiljer).
- Om man ber andra om råd verkar man svag (13 procentenheter skiljer).
- Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag (12 procentenheter skiljer).

DIAGRAM 7 Machoindex totalt och för de olika åldersgrupperna i respektive yrkesroll.

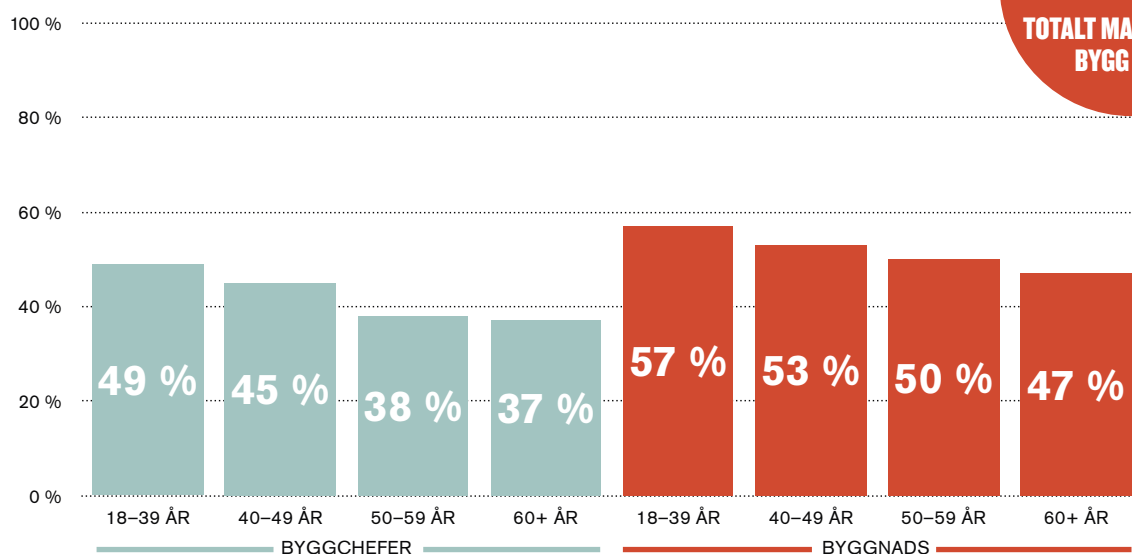
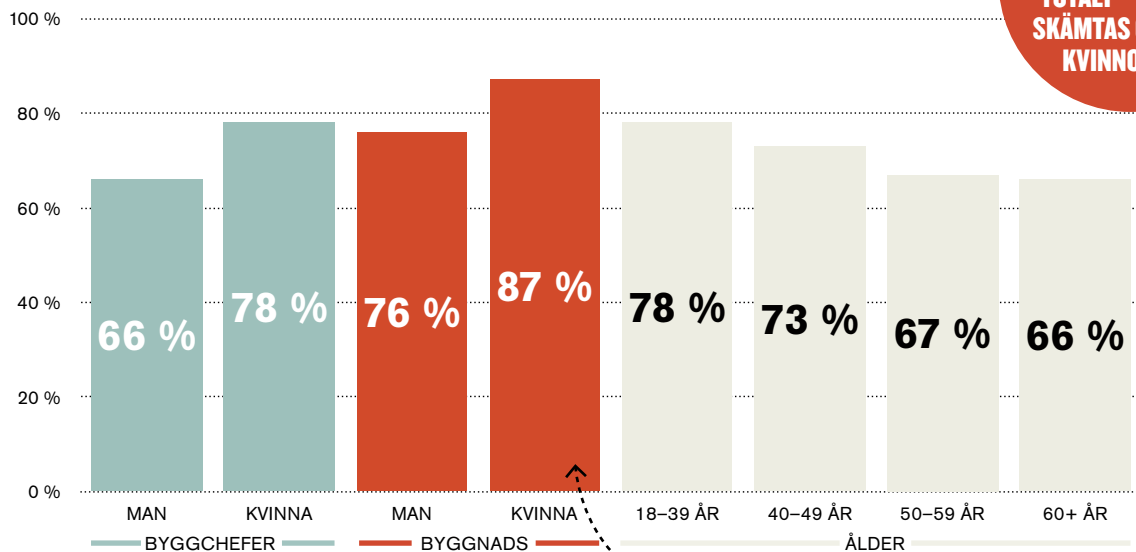


DIAGRAM 8 Andel i procent per yrkesroll, kön och ålder som instämmer i påståendet att det förekommer skämt om hur kvinnor är.



72%
TOTALT - JA, DET SKÄMTAS OM "HUR KVINNOR ÄR"

UNDERSÖKNINGENS HÖGSTA SIFFRA - 87 PROCENT AV BYGGNADSKVINNORNA INSTÄMMER I ATT DET SKÄMTAS OM KVINNOR.

De yngre cheferna i undersökningen (18-39 år) instämmer i de flesta fall mer med svarsgruppen "alla yrkesarbetare" än med övriga chefer det vill säga med svarsgruppen "alla chefer". Ålder förklarar alltså i hög utsträckning skillnader i uppfattning om machokultur.

Ett annat intressant mönster är att de yngre yrkesarbetarna (18-39 år) genomgående, med ett undantag, uppfattar mer machokultur än gruppen alla byggnadsarbetare.

Det finns dock ett påstående som har en tydlig könskoppling och det gäller skämt om "hur kvinnor

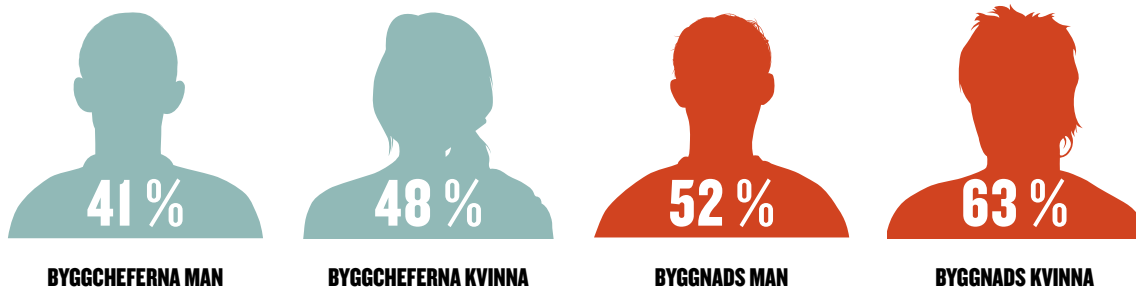
är". Här spelar det större roll om den som svarar är kvinna än vilken ålder hen har.

Här hittar vi också undersökningens högsta siffra, 87 procent, som är andelen Byggnadskvinnor som instämmer i påståendet om att det skämtas om kvinnor.

Byggnadskvinnorna är den svarsgrupp som har det i särklass högsta totala indexet, 63, det vill säga som uppfattar mest machokultur. Det är hela 22 procentenheters skillnad mot den grupp som har det lägsta totala indexet: de manliga cheferna.

MACHOINDEX 2024, I OLIKA KÖNS- OCH YRKESGRUPPER

47%
TOTALT MACHOINDEX BYGG 2024



BYGGKRISEN SKÄRPER ALLVARET

SNART TIO ÅR EFTER Byggnads och Byggchefernas uppmärksammade kampanj, Stoppa Machokulturen, har alldeles för lite hänt: Machokulturen består och finns i för hög utsträckning. Detta är en kulturfråga – och arbetsmiljöfråga. Vi måste alla hjälpas åt för att få till en förändring men frågan måste få högre prioritet i företagen. Det är ett ansvar som vilar på företagets ledningar.

Just nu plågas branschen av byggkris men samma dag som konjunkturen vänder kommer bristen på arbetskraft vara mycket kännbar. Krisen ökar också risken för att många mår dåligt. Det är då extra viktigt att systematiskt undersöka, riskbedöma och åtgärda den psykosociala arbetsmiljön. Det innebär att vi inte får låta krisen vara en ursäkt för att tappa kraft i arbetsmiljöarbetet.

Byggbranschens Machoindex 2024 visar tydligt att människor uppfattar verkligheten på samma arbetsplats olika beroende på ålder, kön och yrkesroll. Ju yngre desto mer machokultur och ju äldre desto mindre. Ålder påverkar till viss del mer än om man har ett jobb som chef eller som yrkesarbetare. De yngsta cheferna svarar exempelvis genomgående mer lika gruppen alla yrkesarbetare än gruppen alla chefer.

Samtidigt är det också tydligt att yrkesarbetare oavsett kön uppfattar mer machokultur än chefer och ledare. Kvinnor och särskilt kvinnliga yrkesarbetare uppfattar också mer machokultur.

KVINNOSKÄMTEN TYDLIGGÖR DIALOGENS MÖJLIGHETER

Det finns en frågeställning som är av särskilt intresse: skämtas det om kvinnor? Detta är den enda av de elva påståendena i mätningen som vi kan koppla till just den grupp som påståendet handlar om.

Kvinnor anser i betydligt högre utsträckning än männen att det skämtas om dem. Den retoriska frågan blir därför: är det kvinnorna eller männen som bäst beskriver verkligheten?

Skillnaden i synen om kvinnoskämt är ett mycket tydligt exempel på att vi uppfattar samma verklighet olika beroende på vilken bakgrund vi har. Det belyser vikten av att föra en dialog om vilka beteenden som är okej och vilka som sårar och diskriminerar. Det handlar inte bara om att kvinnor och män behöver ha samsyn och förstå varandras perspektiv. Vi behöver också utjämna gapen mellan chefer och yrkesarbetare, mellan svenskar och de med annan härkomst, mellan unga och äldre och så vidare.

Även om denna rapport visar att machobeteenden är vanliga och mycket psykosocialt arbetsmiljöarbete återstår finns det åtminstone tre tydliga ljusglimtar:

- Byggbranschens största machoutmaning är tydlig. De diskriminerande skämten är det i särklass vanligaste uttrycket för machokultur och det är de flesta överens om. Det gör det enkelt att välja ett område att arbeta med.
- De yngre i branschen är en nyckel till förändring. De ser i högre grad att det förekommer machokultur och kan vara drivande för att få bort förlegade beteenden.
- Att bekämpa machokulturen kräver inga investeringar. Det finns en uppsjö färdigutvecklade och beprövade verktyg och metoder som det står vem som helst fritt att använda.

SKÄMTA SÅ ALLA KAN SKRATTA!

ALLA HAR ETT ANSVAR för arbetsplatskulturen, eftersom den är summan av allas beteende. Arbetsgivaren är dock ansvarig för den psykosociala arbetsmiljön. Men för att förändra en kultur krävs ett systematiskt arbete från ledning och chefer i samverkan med arbetstagarna. Skyddsombuden kan också vara ett stöd och en dialogpart för att skapa en bättre kultur.

UTBILDA CHEFER OCH LEDARE i hur de ska främja jämställdhet och motverka diskriminering, trakasserier och kränkande handlingar. Det är ett lagkrav. Det ska finnas tydliga rutiner för hur kränkande handlingar ska rapporteras, utredas och åtgärdas. Arbetsgivaren är också skyldig att tydliggöra att kränkande handlingar inte accepteras.

STÖTTA DE UNGA. Machokultur är ingen kvinnofråga – alla vinner på en schyst arbetsplatskultur och att få bort den snäva mansnorm som machokulturen kräver. Genom att stötta yngre chefer, ledare och

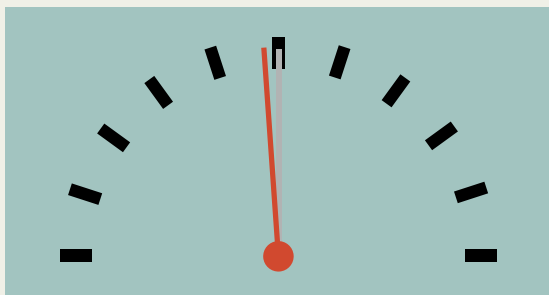
yrkesarbetare, som är mer lyhörda för macho-beteenden, kan de gå i bräschen för och stå upp för den förändring som behöver ske.

TA FÖRST TAG I SKÄMTEN. Vilka skämt är bra och vilka sker på någon annans bekostnad så att de sårar och diskriminerar? Genom att i en arbetsgrupp diskutera skillnader i hur olika människor uppfattar skämt och jargong kan vi enas om vad som är ett schyst beteende och var gränserna går. På så sätt kan vi börja skämta så alla kan skratta.

BÖRJA FÖRÄNDRA NU!

På stoppamachokulturen.nu har Byggnads och Byggscheferna samlat ett tiotal kraftfulla metoder och förslag som alla syftar till att få bort machokulturen. Det innebär att det finns en gedigen idébank med beprövade verktyg som företagsledare och chefer direkt i dag kan använda helt fritt och utan kostnad för att bygga en schyst och sund arbetsplatskultur för hela branschen.

10 KOSTNADSFRIA VERKTYG FÖR EN SCHYSTARE ARBETSPLATSKULTUR



- 1 Starta **MACHOMETERN**
Ta machotempen på din arbetsmiljö!
En förenklad version av Machoindex.



- 2 Räkna ut **MACHOINDEX**
Kartlägg hur utbredd machokulturen är i hela eller delar av din verksamhet.



- 3** Sätt upp **REGLER**
Skriv ut och sprid checklistan med tre enkla regler för din arbetsplats.



- 4** Sanning eller bullshit: Testa dina **FÖRDOMAR**
Vad beror branschens sneda könsfördelning på? Bemöt åtta påståenden.



- 5** Boka **FÖRELÄSNING**
Vi kommer till ditt jobb var som helst i Sverige och förklarar problemet med machokultur.



- 6** Få koll på **LAGEN**
Läs en resumé av diskrimineringslagen. Avsluta med en snabbtenta.



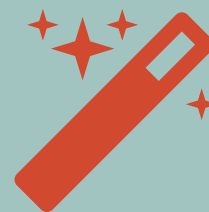
- 7** Kolla din **MANSSYN**
Fundera på appens frågor om vad som förväntas av en riktig man.



- 8** Presentera **PROBLEMET**
Ladda hem vår Powerpoint och klicka igenom den med dina kollegor.



- 9** Prata om **SNACKET**
Gör den digitala versionen av vår samtalsövning Prata så alla kan lyssna.



- 8** Ansök om **PENGAR**
Få ekonomiskt stöd till insatser för ökad mångfald och jämställdhet.

VAD ÄR PROBLEMET MED MACHOKULTUR?

EN MACHOKULTUR UPPSTÅR när människors beteende påverkas av en uppsättning så kallade "machonormer". Machonormer är osynliga regler för hur män ska vara, prata och bete sig. Det är förväntningar som man lever upp till för att passa in. Till skillnad från lagar finns de här reglerna inte nedskrivna på papper. I stället är de något som individer skapar mellan varandra. Normerna sprids vidare mellan oss, oftast omedvetet. Det finns även kvinnor som anammar machokulturen, kanske för att de tänker att det bara är så i branschen eller för att det känns nödvändigt för att accepteras. På så vis förs machokulturen vidare år efter år.

VARFÖR RÅDER EN MACHOKULTUR INOM BYGGBRANSCHEN?

Byggbranschen är väldigt mansdominerad. Av Byggnads medlemmar är över 95 procent män. I branscher där en viss grupp är i så tydlig majoritet är det vanligt att en viss kultur eller norm skapas. Normen blir till outtalade regler för vad som anses vara okej eller normalt i det sammanhanget.

Alla de egenskaper som kännetecknar "en riktig man" eller en "machoman" är inte nödvändigtvis dåliga i sig. Att vara självständig, kunna pres-

tera eller vara stark kan ju vara hjälpsamt i många lägen. Problemen uppstår när män alltid måste vara på det sättet eller inte upplever sig ha något val. Då blir machonormerna som en trång låda som begränsar en. Det kan bli jobbigt att hela tiden vara i den här "macholådan". Och det kan också få dåliga konsekvenser för personer i ens närhet.

DE SOM HAMNAR UTANFÖR NORMEN

Oftast är det personer som hamnar utanför normen som tydligast märker av den. Inom byggbranschen är dessa framför allt kvinnor, ickebinära och män som inte vill leva efter machonormerna. Även män som på de flesta sätt befinner sig innanför "macholådan" kan uppleva det som en jobbig ansträngning att behöva bevisa sig som man eller att alltid förväntas "kunna ta lite skit" av sina kolleger.

Personer som bryter mot normerna stöter ofta på motstånd eller "friktion" från omgivningen. Det kan komma i form av kommentarer som "orkar du som tjej verkligen med det här jobbet?" eller att inte räknas som en i gänget. Men det kan också vara att bli utsatt för allvarliga kränkningar eller trakasserier.

VAD SÄGER LAGAR OCH REGLER?

DET ÄR TVÅ OLIKA REGELVERK som styr diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Det första skyddas i diskrimineringslagen, medan det andra behandlas genom Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 15:4).

DISKRIMINERINGSLAGEN:

Det är arbetsgivarens ansvar att lagar och regler efterföljs på arbetsplatsen, så även diskrimineringslagen. Arbetsgivaren ska jobba förebyggande för att motverka diskriminering genom att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera. Arbetet mot diskriminering ska också ske i samverkan med de anställda.

ARBETSMILJÖVERKETS FÖRESKRIFTER OM ORGANISATORISK OCH SOCIAL ARBETSMILJÖ

Arbetsgivaren har ett ansvar att säkerställa hälsa och trivsel på arbetsplatsen. Det innefattar att systematiskt och aktivt främja en god arbetsmiljö genom tydlig ledning, väl fungerande kommunikation och samverkan med arbetstagare. Arbetsgivaren ska förebygga ohälsa genom att hantera stressfaktorer och skapa en inkluderande arbetsplats fri från kränkande behandling. Dessutom måste arbetsgivaren involvera och informera arbetstagarna, samt genomföra regelbundna riskbedömningar och åtgärder för en långsiktigt hållbar arbetsmiljö.

OM BYGGNADS OCH BYGGCHEFERNAS SAMARBETE MOT MACHOKULTUR

STOPPA MACHOKULTUREN är ett samarbete mellan Byggnads och Byggcheferna. Det pågår sedan 2015 och har ett tydligt budskap: att alla personer är lika välkomna i byggbranschen, oavsett könstillhörighet, etnisk bakgrund, sexuell läggning eller funktionsnedsättning.

Byggnads är byggarbetsarnas fackförbund i Sverige. Byggcheferna är en förening inom Ledarna, för chefer inom hela samhällsbyggnadssektorn. Tillsammans representerar vi cirka 120 000 personer i byggbranschen.

Stoppa machokulturen inleddes våren 2015.

Projektets annonser, filmer och debattinlägg har diskuterats i TV4:s morgonsoffa, lyfts som riksenhet i SVT och omskrivits i hundratals tidningsartiklar. I sociala medier driver vi ständigt frågan om mångfald i byggbranschen. Genom våra föreläsningar besöker vi skolor, företag och myndigheter i hela Sverige.

På sajten Stoppa machokulturen finns mer information och inte minst en rad kostnadsfria verktyg och insatser som alla i branschen kan nyttja för att förändra.

SÅ FUNKAR MACHOINDEX

FÖR ATT FÅ KUNSKAP om i vilken grad det finns machokultur och om den ökar eller minskar utvecklade och presenterade Byggcheferna under 2020 Machoindex. Machoindex är ett mått för att mäta den uppfattade förekomsten av machokultur. Det har utvecklats av Byggcheferna i samarbete med psykologen och forskaren Magnus Johansson. Tanken med ett index är också att kunna prata om vad machokultur i praktisk handling är, hur den tar sig uttryck. Målet är även en fördjupad förståelse för vilka områden som kan förbättras i syfte att minska machokulturen.

Machoindex är ett verktyg som är tillgängligt för alla som önskar använda det, helt utan kostnad. En guide för hur man går till väga finns här: <https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/>

UTVECKLAT AV EN FORSKARE

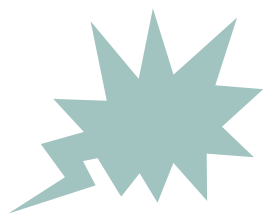
Magnus Johansson är legitimerad och disputerad psykolog med lång erfarenhet som konsult inom ledarskaps- och organisationsutveckling samt enkätkonstruktion och psykometri. Från september 2017 var Magnus doktorand vid Oslo Metropolitan University. Fokusområden för forsk-

ningen var att ta fram mätverktyg och insatser för att skapa välmående och välfungerande grupper och organisationer. Forskningsprojektet avslutades under 2020. Han har inte varit involverad i analysen av de data som använts för att beräkna Machoindex sedan den första mätningen.

Indexet bygger på ett nordamerikanskt mätinstrument som kallas Masculinity Contest Culture (MCC, Glick et al. 2018) varifrån åtta frågor har översatts till svenska och ställts i en undersökning 2021 genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna. Frågorna består av elva påståenden om hur det är på arbetsplatsen, indelade i tre kategorier:

- Att inte visa svaghet
- Styrka och uthållighet
- Jobbet i första hand

Dessutom har frågor om diskriminerande skämt ställts i samma undersökning. Dessa frågor rör förekomsten av skämt om etnicitet, sexuell läggning och om "hur kvinnor är", sådant som kan anses förknippat med machokultur.



DISKRIMINERANDE SKÄMT



JOBDET I FÖRSTA HAND



VISA KÄNSLOR OCH SVAGHET



STYRKA OCH UTHÅLLIGHET

DE TOTALT ELVA FRÅGOR SOM UTGÖR INDEXET ÄR:

**I vilken utsträckning anser du att följande beskrivningar stämmer med hur det är på din arbetsplats?
(vi frågar inte efter dina värderingar utan hur det är i praktiken)**

- I.1** Om man medger att man inte vet svaret verkar man svag.
- I.2** Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag.
- I.3** Om man ber andra om råd verkar man svag.
- I.4** De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor.
- I.5** Det är viktigt att vara i god fysisk form för att bli respekterad.
- I.6** Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt.
- I.7** För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet.
- I.8** Att ta några dagar ledigt ogillas.

Svarsalternativ: Stämmer inte alls, Stämmer i liten utsträckning, Stämmer i stor utsträckning, Stämmer helt

2.

Enligt din uppfattning, hur ofta händer det på din arbetsplats att ...

- 2.1** ... det förekommer skämt om etniskt ursprung?
- 2.2** ... det förekommer skämt om sexuell läggning?
- 2.3** ... det förekommer skämt om "hur kvinnor är"?

Svarsalternativ: Aldrig, Sällan, Ganska ofta, Mycket ofta

ALLA DATA SOM INDEXET BYGGER PÅ analyserades av Magnus Johansson vid första mättillfället 2020. Psykometriska¹ analyser visade då att MCC som modell och de utvalda frågorna fungerar väl även i ett svenskt sammanhang. Av analysen framgår också att på frågan om skämt om "hur kvinnor är" svarar kvinnor signifikant annorlunda jämfört med män. För att korrigera för detta beräknades ett genomsnitt för hur kvinnor respektive män svarar på denna fråga som om grupperna vore lika stora.

Ett genomsnitt av de svar som anger någon grad av överensstämmelse med påståendena i de elva frågorna bildar ett index. Indexet anger hur stor andel av cheferna som anser att det förekommer machokultur i någon utsträckning på deras arbetsplats. För att ge en tillräckligt nyanserad bild bör

indexsiffran helst ses tillsammans med resultatet för de elva olika frågorna vilket redovisas i diagram.

Ett högt genomsnittligt värde, index, är alltså negativt och anger en hög grad av machokultur. Över tid önskar vi se att indexsiffran minskar det vill säga det skulle tolkas som att machokulturen krymper och förbättringar sker.

Det går inte att utesluta machokultur bland de som inte ingår i indexsiffran. På vissa frågor finns bland dessa även svar som indikerar förekomst av machokultur. Få enskilda individer har genomgående svarat 'stämmer aldrig' på samtliga elva frågor vilket gör att för uppskattningsvis åtminstone hälften av även denna grupp finns sannolikt områden som kan förbättras.

¹ Psykometri består av statistiska analyser av datamängder som är insamlade med det test som man utvärderar. De statistiska metoder som använts är faktoranalys, Rasch-analys, och korrelationsanalyser. Tester får en kvalitetsreferens genom de psykometriska analyserna som uttrycks framför allt i begreppen validitet och reliabilitet.

AVGRÄNSNINGAR

DET ÄR VIKTIGT att notera att machoindexet är de svarandes uppskattning av förekomsten av machokultur och inte en exakt mätning av verkligheten.

Machoindexet gör inte anspråk på att vetenskapligt mäta förekomsten av machokultur i branschen. För detta skulle krävas utförligare datainsamling med intervjuer och jämförelsemått. Det finns dock även med denna begränsning ett värde med ett mätinstrument som kan ge en

indikation på de anställdas uppfattning, inte minst för att följa eventuell förändring över tid och som underlag för att diskutera vilka åtgärder som kan göra störst nytta.

Vi välkomnar också andra att använda mätmetoden för att komplettera och nyansera den bild av verkligheten som de svarande beskriver genom indexet.

RESPONDENTER I 2024 ÅRS MACHOINDEX

BYGGCHEFERNA HAR MÄTT MACHOKULTUR årligen med hjälp av Machoindex bland sina medlemmar sedan 2020. Den senaste mätningen är genomförd av undersökningsföretaget Norstat på uppdrag av Byggnads och Byggcheferna bland båda organisationernas medlemmar. Den genomfördes via web-intervjuer i september - oktober 2023 och december - januari 2024. Det är den första mätning som gjorts bland både chefer och yrkesarbetare i hela branschen med hjälp av mätverktyget Machoindex. Det är den fjärde årliga mätningen av machokultur bland Byggchefernas medlemmar.

Utskick gjordes till hela Byggchefernas medlemsregister som uppgår till cirka 13 000 medlemmar med fungerande e-postadresser och till ett urval om cirka 16 000 medlemmar i Byggnads medlemsregister. För att matcha Byggnads medlemmar som finns inom bygg, anläggning och installation har Byggchefernas medlemmar i fastighetsbranschen och från teknisk konsultverksamhet inte räknats med i denna rapport.

Antal svar i undersökningen är drygt 1 300 chefer och ledare samt nära 1 200 yrkesarbetare vilket motsvarar en svarsfrekvens på cirka tio procent bland Byggchefernas medlemmar och sju procent för Byggnads.

Svaren har viktats vad gäller kön för Byggnads medlemmar och ålder för Byggchefernas medlemmar. Därmed har vi försäkrat oss om att resultatet i undersökningen representerar byggbranschen och medlemmarna totalt sett.

Andelen kvinnliga yrkesarbetare och därmed andelen kvinnliga medlemmar i Byggnads är så pass låg att en helt slumpvis fördelning inte hade givit tillräckligt många svar för att få fram ett tillförlitligt resultat för den svarsgruppen. Därför intervjuades en mot verkligheten oproportionerligt hög andel kvinnor. Därefter viktades denna svarsgrupps påverkan på totalvärdet ned för att motsvara de verkliga proportionerna i fördelningen av män och kvinnor.

ANTAL SVARANDE I OLIKA GRUPPER:

Totalt antal svar: 2 519 personer varav medlemmar i Byggcheferna 1 335 (53 %) och i Byggnads 1 184 (47 %).

Totalt antal män 2 311 varav Byggcheferna 51 % och Byggnads 49 %.

Totalt antal kvinnor 208 personer varav Byggnads 24 %.

Totalt antal svar per åldersgrupp:

- 18–39 år:
755 personer varav Byggnads 60 %
- 40–49 år:
597 personer varav Byggnads 41 %
- 50–59 år:
848 personer varav Byggnads 41 %
- 60 år och äldre:
319 personer varav Byggnads 45 %

