



FORENINGEN FOR  
BYGGERIETS  
SAMFUNDSANSVAR



# VEJEN TIL STØRRE KØNSDIVERSITET I BYGGEBRANCHEN

ANBEFALINGER FRA  
FORENINGEN FOR BYGGERIETS  
SAMFUNDSANSVAR (FBSA)

---

*"Der er kvinder der gerne vil arbejde i branchen! Min historie er, at jeg prøver at finde en hylde. Det er svært på grund af miljøet, men det er en super spændende branche. Vi vil super gerne være her!"*

Kvindelig selvstændig snedker



Kvindelig tømrerlærling på arbejde

# INTRODUKTION

Byggebranchen som værdikæde er både bred og dyb. Den inkluderer alle niveauer fra planlægning og projektering, over materialeleverandørerne og til udførelsen af selve byggeriet. Samtidig rummer den de fleste selskabskonstruktioner og -størrelser, fra den lille håndværksmester-virksomhed til internationale entreprenørkoncerner, rådgiverkoncerner og developere. I alle hjørner af branchen og på alle niveauer domineres den af mænd.

Der er et stort uudnyttet potentiale at hente i en øget diversitet i branchen. Flere undersøgelser viser nemlig, at større diversitet i teams og ledelse ofte kan aflæses positivt direkte på bundlinjen, og at det også fremmer innovation og trivsel. På tværs af brancher tjener

de mest mangfoldige virksomheder i Danmark således i gennemsnit 5,7 procentpoint mere end de mindst mangfoldige virksomheder. En mangfoldig ledelse påvirker positivt faktorer som engagement, fastholdelse og produktivitet blandt medarbejderne, hvilket gør, at danske virksomheder med de mest mangfoldige ledelser kan fremvise en profitmargin, der i gennemsnit er 12,6 procentpoint større end dem med de mindst mangfoldige ledelser. Det er derfor yderst relevant at sætte fokus på, hvordan branchen kan rekruttere og ikke mindst fastholde kvindelige medarbejdere for at få andel i dette potentiale.

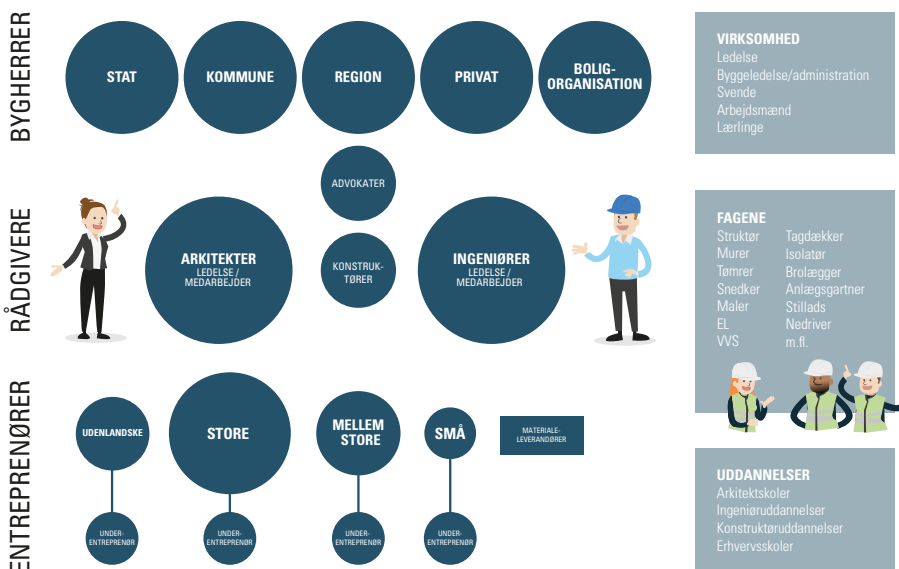
Det er det mål, denne rapport skal udstikke en rute hen imod.

Rapporten er en kondenseret version af FBSAs rapport fra marts 2021, hvor vi udfolder både barrierer og løsninger i forhold til at sikre flere kvinder i byggeriet i de kommende år. Den er baseret på desk research, samt interviews og fokusgruppemøder med repræsentanter fra hele byggeriets værdikæde, både ledere og medarbejdere, samt kvinder og mænd. Den giver således et indblik i arbejdsmiljø og -kultur, i de mange forskellige holdninger og erfaringer omkring køn, og hvad der skaber trivsel for mænd og kvinder på tværs af byggeriets værdikæde. Til slut angiver den en række anbefalede skridt mod at skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø til gavn for både virksomheder og medarbejdere.

Vi ønsker med denne rapport at tage hul på en forandringsproces, hvor vi bygger videre på alt det bedste fra byggebranchens eksisterende DNA, mens vi samtidig justerer det, som ikke fungerer optimalt. På denne måde kan branchen rumme et arbejdsmiljø, der fremmer øget diversitet og hermed også styrker rekrutteringen og fastholdelsen i branchen. Ikke kun for kvinder, men for alle, der ikke føler sig tilrette i branchen, som den fungerer i dag.

God læselyst!

## BYGGEBRANCHEN



# KVINDER I BYGGEBRANCHEN – KORT OG GODT

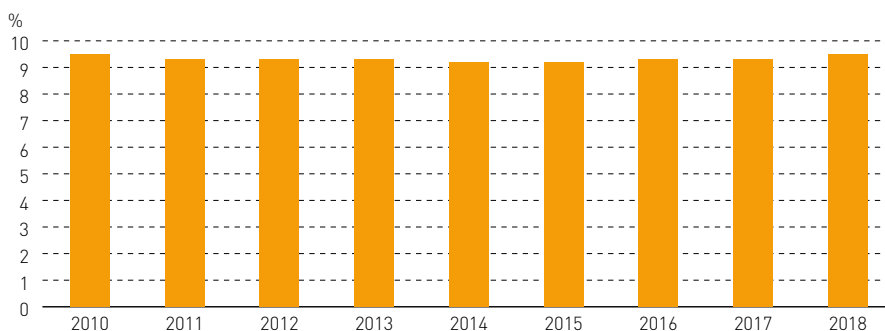
Der arbejdede i 2018 172.000 personer i den danske byggebranche. Heraf var kun 16.333 kvinder, hvilket svarer til 9,5 % – en andel, der ikke har udviklet sig nævneværdigt over de sidste 20 år. Dog er tallene for de sidste to år, 2019 og 2020, endnu ikke tilgængelige.

Ca. en fjerdedel af de 9,5 % kvinder i branchen arbejder med kontor- og kundeservicearbejde i branchen, hvilket også er den eneste jobkategori i branchen, hvor der er en overrepræsentation af kvinder. Således udgør kvinderne 74 % af denne jobkategori, mens det fortsat kun er 4 % af dem, der udfører håndværkspræget arbejde, der er kvinder.

Af de tilvejebragte tal fremgår det, at kvinder udgør 19 % af medarbejderne på de arbejdsområder, der forudsætter viden på højeste niveau, f.eks. ingeniør- og arkitekt-fagene. Det har imidlertid vist sig, at flere af de højt specialiserede fag i byggebranchen ikke statistisk fremgår som en del af de beskæftigede i branchen. Via gennemgang af data direkte fra toneangivende arbejdsgiver- og fagforeninger i branchen, vurderer vi derfor, at andelen af kvinder i denne kategori sandsynligvis er betydeligt større end dette statistiske materiale giver udtryk for.

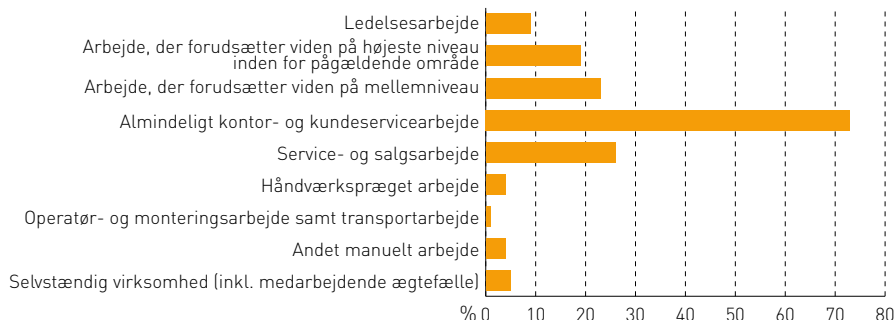
I de håndværksprægede job er det fortsat i særdeleshed i malerfaget, at kvinderne udgør en stor andel. Her er en tredjedel kvinder, mens kvinderne udgør mellem 0,4 og 3,5 % i de øvrige fag.

## Procent kvinder ud af alle beskæftigede i bygge- og anlægsbranchen, 2010-2018



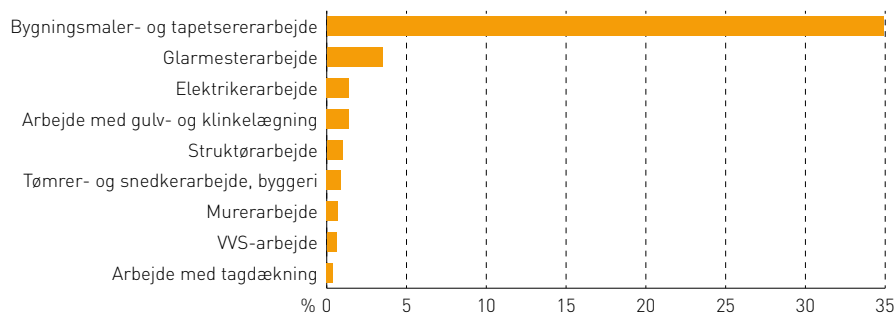
Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik [RAS]

## Procent kvinder inden for de overordnede jobfunktioner 2018



Note: Jobfunktionerne er de såkaldte discokoder opgjort på det mest overordnede niveau. De selvstændige er opgjort for sig, da de ikke har en discokode, men er sat ind ved siden af jobfunktionerne. Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik [RAS]

## Procent kvinder inden for udvalgte håndværksprægede job (discokoder på mest specifikke niveau), 2018



Note: Jobfunktionerne her er de såkaldte discokoder opgjort på det mest detaljerede niveau. Kilde: Analyse & Tal på baggrund af Danmarks Statistik [RAS]

# BYGGEBRANCHEN SOM ARBEJDSSTED

Byggebranchens medarbejdere udtrykker som fællesnævner en stolthed over at bidrage til tilblivelsen af noget større og blivende, i form af infrastruktur og bygninger, der sætter et varigt fysisk aftryk i vores samfund. Men mange italesætter også udfordringen i, at arbejdsmiljøet overordnet set er både fysisk og psykisk hårdt. Baseret på undersøgelsens interviews er der identificeret fem temaer, som bidrager til tilblivelsen af dette arbejdsmiljø, og hvor både positive og negative faktorer gør sig gældende. Disse oplystes kort nedenfor for at skitsere, hvilket arbejdsmiljø kvinder træder ind i, når de beslutter at skabe sig et arbejdsliv i branchen:

<b>Respekt</b>	Respekt betinges af specifikke traditionelt maskuline måder at være håndværker på: Fysisk styrke, arbejdsomhed, indgå i jargon, etc. Disse faktorer går igen på både kontor- og bygge-arbejdspladser. Dog vægtes egenskaber som diplomati og kommunikationsevner også i kontorlandskaberne. Dette gør, at måden der kommunikeres på i kontorerne, er mere subtil end i de udførende dele af branchen, selvom essensen er ens begge steder.
<b>Jargon</b>	En "hård, men kærlig" og bramfri tone fungerer som ventil og sikrer et "fnidderfrit" samarbejde. Den hårde tone ledsages af lummer og sexistisk humor, der indrammer branchens omgangsform verbalt.
<b>Hierarki</b>	En udtalt og veletableret hierarki-forståelse gør læring og (sam) arbejdet effektivt. Hierarkiet håndhæves så kraftigt, at personer lavt i hierarkiet (f.eks. elever, lærlinge, minoriteter) har svært ved at sige fra eller stikke ud, hvis de ikke oplever at passe ind i f.eks. omgangsformen.
<b>Identitet</b>	Der eksisterer en stærk faglig stolthed i hvert led af værdikæden med en stærk fælles sjak-identitet og med rødder i ens køn og seksualitet. Fællesskabet omkring det at være heteroseksuel mand rammer identiteten ind.
<b>Fællesskab og samarbejde</b>	Et stærkt fagligt fællesskab og holdånd i sjakket giver os-modem-kampånd og rygstøtte til dets medlemmer. Samarbejdet er ofte velfungerende inden for sjakket og med sjakformanden som en central katalysator for samarbejdskulturen. Man samarbejder dog sjældent ud over sjakkene - hverken horisontalt eller vertikalt i værdikæden og heller ikke på tværs mellem funktionærer og timelønnede. Fællesskabet defineres og rammes ind af de tidligere nævnte dyder og væremåder, der giver respekt. Personer der ikke passer til disse væremåder, passer ikke ind i fællesskabet.

De nævnte karakteristika i tabellen går på tværs af værdikæden, men kommer til udtryk på forskellig vis afhængig af, om man arbejder på kontor eller i det udførende led på byggepladserne. På kontorarbejdspladser optræder disse karakteristika mere subtilt, mens de er mere udtalte og tydelige i de udførende erhverv.

Studier viser, at mennesker i et miljø med sådanne faste idealer forsøger at skrue op og ned for sider af sig selv for at passe bedst muligt ind, blive respekteret og accepteret. Det skaber udfordringer for alle, der ikke umiddelbart passer ind i idealerne – uanset køn. Og hvis idealerne på forskellig vis er svære at leve op til for en bred vifte af medarbejdere i branchen, ikke kun for kvinder, kan de skabe problemer for de fleste. Samtidig betyder det, at nyttige kompetencer og egenskaber, som nogle medarbejdere besidder, måske ikke kommer branchen til gavn. De nedtones nemlig af dem, der besidder dem, fordi egenskaberne ikke er i tråd med disse idealer. Dog viser forskning, at idealerne i byggebranchen er under kontinuerlig forandring. Det åbner på én gang vinduet for en accelereret forandningsproces, og gør samtidig tidspunktet sårbart, fordi foranderligheden også skaber en modbevægelse med markant modstand netop nu.

Fremtidige løsninger skal derfor bygge på de positive elementer i kulturen og eliminere de negative.

---

*"Det bedste ved at være i byggebranchen er alt det, jeg har lært, alt det jeg kan lave med hænderne, og at bygge ting ..."*

Mandlig tømrersvend

---

*"Tonen er hård men kærlig. Men det kræver noget af den enkelte at være med på det. Nu er det meget oppe i tiden med det ene og det andet. Så på den måde er det også blevet lidt op til den enkelte at være ansvarlig for at sige fra, ikke? Det er der også en forventning om, at man gør."*

Mandlig bygningsnedker

---

*"Der er et gammeldags hierarki, som gør, at man ikke lytter på lærlingen. Du træder ind ad døren som førsteårs-lærling – du gør, hvad der bliver sagt, og du skal nok lære det på et tidspunkt."*

Mandlig murermester

---

*"Noget af det gode ved håndværkerkulturen, det er jo en stærk identitet. Hvis du er en fucking murer, så har du et ståsted i livet, du indgår i en tradition tilbage fra middelalderen. Du indgår i nogle rutiner, i nogle ritualer, i en viden i en måde at være sammen på, og det er enormt stærkt, synes jeg, at være en del af sådan et hold. (...) Sammenhold og fælles engagement er nøgleordene, det er klart, at dem, der bliver her længere, er dem, der bliver grebet af det her fællesskab."*

Mandlig leder hos totalentreprenør



# SÅDAN ER DET AT VÆRE KVINDE I BYGGEBRANCHEN

I en række af de tidligere identificerede temaer, der markerer arbejdskulturen, eksisterer også problemområder, der påvirker kvindernes muligheder for og motivation til at forblive som medarbejder i byggebranchen. Disse ridser vi op nedenfor.

<b>Respekt</b>	Kvinder forventes at bidrage med "de blødere dyder" på arbejdspladsen: Kvalitetsbevidsthed, social begavelse, konfliktløsning, detaljeorientering – men som det fremgår på de forrige sider, gives der som udgangspunkt ikke respekt i branchen for nogen af disse ting. Samtidig forventes kvinder også at være fysisk svage, ikke at kunne klare mosten på byggepladsen, hverken fysisk eller psykisk, og at være for forfængelige til for alvor at tage fra i faget. Derfor skal kvinder bruge energi på at modbevise disse negative forventninger for at kunne opnå respekt – også selvom de måske formelt set har autoritet i kraft af deres stilling.
<b>Jargon</b>	Mange kvinder finder den bramfri tone forfriskende, men kæmper med at skulle affinde sig med det lumre aspekt i tonen. Dette understreges af tilstedeværelsen af afklædte kvinder på væggene, der gør det svært at sætte sig i faglig respekt, når den kvindelige medarbejder under arbejdstøjet deler anatomi med pinup-pigen på væggen.
<b>Hierarki</b>	Som følge af deres udfordringer med at skabe respekt om sig selv skal de løbende retfærdiggøre deres tilstedeværelse i hierarkiet, på byggepladsen eller i faget, ved at være særligt dygtige eller arbejde ekstra hårdt.
<b>Identitet</b>	Kvinder udsættes ofte for små, subtile oplevelser, der får dem til at føle, at de "i deres grundform" ikke passer ind. Dette kan være fysiske forhold, verbale udtryk eller nonverbale handlinger rettet mod dem, der afviser, nedgør, irettesætter eller forbigår dem, sender underliggende signaler om at deres oplevelser ikke er rigtige, eller kommunikerer at de er mindre værd, eller at de ikke tilhører gruppen. Handlingerne er ofte ubevidste og ikke-tilsligtede fra afsenderen, og som enkeltstående tilfælde kan handlingerne virke uskyldige. Men gentagen udsættelse for denne slags subtile signaler påvirker selvværd og mental sundhed negativt.
<b>Fællesskab og samarbejde</b>	Med en fællesskabsfølelse bygget op omkring det at være heteroseksuel mand på et hold af mænd, der alle ligner hinanden, står kvinderne som udgangspunkt uden for fællesskabet og samarbejdet. De må derfor benytte sig af en af nedenstående coping-strategier, hvis de vil have plads i fællesskabet og sikre et optimalt samarbejde at præstere fagligt inden for.



*"Jeg prøvede bare ikke at reagere på dem [nøgenplakaterne]. Det var pinligt. (...) Jeg havde ikke lyst til at stå der mere, jeg ville bare væk så hurtigt jeg kunne. Det hylede mig helt ud af den."*

Kvindelig ingeniør og leder på tegnestue

*"Det er jo ikke fordi man nødvendigvis er en dårligere håndværker fordi man er det modsatte køn. Det behøver det ikke være. Jeg tror i virkeligheden at den største forskel er i andre folks fordomme."*

Mandlig bygnings-snedker



# KVINDERS COPING-STRATEGIER FOR AT KLARE SIG I BRANCHEN

Mange kvinder oplever, at det kan være svært at være kvinde i en mandsdomineret branche og på mandsdominerede arbejdspladser. De reagerer derfor med forskellige mere eller mindre bevidste måder at overkomme udfordringerne, såkaldte coping-strategier, for at kunne være en del af branchen. Coping-strategierne spænder bredt og giver et indblik i mange forskellige måder at håndtere at være en minoritet i kraft af sit køn.

Alle de interviewede kvinder i undersøgelsen har gjort brug af én eller flere af disse strategier i deres

hverdag i byggebranchen. Det har de vurderet, at de var de nødt til for at kunne udføre deres job og for at blive accepterede medlemmer af fællesskabet. Udfordringen ved de forskellige coping-strategier er imidlertid, at det, der virker for en enkelt kvinde, kan have konsekvenser for hele kulturen på en arbejdsplads og bidrage til at opretholde status quo, hvor kvinder ikke føler sig tilpas. Med andre ord kan man i sit forsøg på at assimilere sig ende med at være med til at bevare og forstærke den ekskluderende del af kulturen.

---

*"Da jeg startede på uddannelsen, vidste jeg godt at det ville blive et issue. At det kom til at blive en kamp. Jeg tænkte at jeg kommer ud på en masse byggepladser på et tidspunkt. Jeg tænker bare, hvornår bliver jeg udsat for et eller andet, og jeg har allerede nu en frygt for det og hvordan man skal håndtere det."*

Kvindelig bygningskonstruktør

---

*"Jeg har lukket ned for mine feminine sider og mine maskuline sider er veludviklede. Da jeg stoppede som leder, hang mine feminine sider i laser. Det som vi kan bidrage med som kvinder havde jeg ikke fået brugt."*

Kvindelig arkitekt, selvstændig og tidligere leder

- Man griner med på jokes og jargon, der gør kvinder til seksualobjekter.
- Man vænner sig til upassende eller nedsættende bemærkninger og får en høj tærskel for, hvad man finder sig i af kommentarer.
- Man bruger sin kvindelige krop og seksualitet til at blive en del af fællesskabet ved frivilligt at gøre sig til seksuelt objekt.
- Man siger direkte fra overfor jargonen og accepterer at dette sætter en uden for fællesskabet.
- Man forsøger at aflede opmærksomheden fra sit køns mangler ved altid at yde 120 procent og forsøge at være sin faglighed, samt at have arbejdsmoral over gennemsnittet.
- Man gør sig så maskulin som muligt og nedtoner sine feminine sider.
- Man gør sig så lille og så lidt bemærket som muligt.
- Man frasiger sig den forventede rolle som mediator.
- Man søger ansættelse i eller skaber sit eget firma med en anden struktur og en anden måde at omgås på.

# ANBEFALINGER

Når kvinder, som det fremgår på de forrige sider, må bruge megen negativ energi på at afkode arbejdskulturen og har svært ved at blive en del af arbejdsfællesskabet, skaber det selvsagt et effektivitetstab. Alle de forventede forbedringspotentialer, der er ved at få kvinderne effektivt inkluderet i byggeriet, vil ligeledes kun sparsomt blive udfol-

det. Derfor er det afgørende at arbejde på tiltag, der bidrager til at sikre kvinders fastholdelse i branchen i det lange løb.

Løsningsforslagene på de følgende sider er samlet i fire undertemaer, som branchen skal fokusere på for at komme et skridt videre mod øget diversitet i byggebranchen.



## 1: DET SKAL FØLES SIKKERT AT STIKKE UD FRA FÆLLESSKABET ELLER BEFINDE SIG LAVT I HIERARKIET

### Arbejde med psykologisk sikkerhed

Psykologisk sikkerhed giver den enkelte medarbejder sikkerhed for ikke at blive udskammet eller ydmyget ved påpejning af egne eller andres fejl, forskelligheder og uenigheder. Det handler om at bearbejde kommunikation, omgangsformer, jargon, arbejdsformer og hierarkier.

### Derfor anbefales det, at der arbejdes videre med:

- At skabe et forum for fokus på psykisk trivsel og psykologisk sikkerhed i branchen. Dette skal gøres tilgængeligt for alle ledelsesniveauer i alle typer virksomheder i branchen
- Pilot-team-udviklingsforløb med øget psykologisk sikkerhed i udvalgte virksomheder
- Udvikling af byggeleders/-formandens/håndværksvirksomhedens ledelses-værktøjskasse







## 2: DE FORSKELLIGE LED I VÆRDIKÆDEN SKAL STØTTE HINANDEN I FORANDRING

### Samarbejder på tværs af værdikæden og fagfunktioner

I flere tilfælde er der blandt respondenterne givet udtryk for, at forskellige fagdiscipliner interagerer professionelt med hinanden, men samtidig er skarpt opdelt i forhold til fællesskab på kontorerne og på byggepladsen. Ved at skabe grundlag for øget sammenhæng og samarbejde på tværs af de skitserede faggrupper øges diversiteten i forhold til fagligheder, og det bliver muligt at lære af hinanden og skabe en anderledes holdmentalitet, hvor folk måske udfordrer hinanden på tværs, men ikke i den åbne konflikt, som nogle informanter påpeger, sker i dag.

### Derfor anbefales det, at der arbejdes videre med:

- At bygherrer, rådgivere og hovedentreprenører bruger deres position i "toppen af værdikæden" til at stille krav til et inkluderende arbejdsmiljø at være mediator for resten af værdikæden, f.eks. som en del af deres PSS (Plan for sikkerhed og sundhed)
- At tværgående faglige arrangementer prioriteres med samtalen og fællesskabet på tværs af køn og fagligheder i højsædet
- Tværgående samarbejde om at eliminere seksualisering af kvinder, herunder nøgenkalendere på væggene og nedsættende "lummer" humor og jargon



## 3: VI SKAL TALE HINANDEN OP

### Rettesnore og fælles kodeks for inkluderende kommunikationsformer

Det er relevant at sætte fokus på, hvilke elementer i den nuværende gængse branche-omgangsform, der skal bestå, og hvilke der skal elimineres i en fremtidig branchekultur. Det skal ske ved at skabe nye dagligdags sociale omgangsformer, der rummer både eksisterende og nye elementer og stadig fostrer holdånd, ventil og identitet, som vores respondenter hylder i den eksisterende kultur, men uden dominans af de negative elementer som traditionel byggebranche-kultur også rummer.

### Derfor anbefales det, at der arbejdes videre med:

- Samskabelse af kodeks for tonen i branchen
- Udvikling af retningslinjer i forhold til håndtering af sexismen og krænkelse
- Yderligere fokus på inkluderende kommunikation, der bibeholder ventil, holdånd og identitet, herunder mobilisering af mændene i dette fokusområde



## 4: VI SKAL SIKRE KVINDERNE RYGSTØTTE

### Styrkelse af kvinder i branchen

For at kunne bevæge sig væk fra de eksisterende coping-strategier, der som bekendt ofte fungerer kontra-produktivt på den lange bane, er der behov for at sikre kvinderne rygstøtte til et arbejdsliv i branchen, som den ser ud nu. På denne måde vil der opstå et rum for styrkelse, der kan give nogle af kvinderne opmærksomheden, rygstøtten og modet til at sige fra, selvom det måske på den korte bane kan have karrieremæssige konsekvenser for dem.

### Derfor anbefales det, at der arbejdes videre med:

- Statistisk overblik over kønsfordeling i den enkelte virksomhed for at vise forpligtelse og fokus fra ledelsesniveau
- Opstart af netværk for kvinder i branchen for at skabe et sted at søge ligesindede og rygstøtte
- At sikre udbredelse af viden om, hvor man som (kvindelig) ansat kan få vejledning i tilfælde af mobning, diskrimination eller krænkelse

En yderligere udfoldelse af anbefalingerne findes i den fulde version af undersøgelsesrapporten på [www.fbsa.dk](http://www.fbsa.dk)

# STRUKTURELLE ÆNDRINGSFORSLAG

I anbefalingerne har fokus været på at identificere håndtag, som virksomheder i branchen kan skruer på i fællesskab eller hver for sig for at skabe forandring. Imidlertid eksisterer branchen jo ikke i et samfundsmæssigt vakuum, men påvirkes i høj grad af faktorer og strømninger, der også gør sig gældende på samfundsplan. Afslutningsvis vil vi derfor henlede opmærksomheden på fire faktorer, som vi forventer, at ovenstående tiltag også ad indirekte vej vil skubbe til:

## **Eliminering af #metoo-problemer**

Den nylige 2. bølge af sexismende-batten, der på det seneste er rullet hen over Danmark, giver også genlyd i byggebranchen. Der er imidlertid fortsat en vis splittelse omkring, hvorvidt seksisme eksisterer i branchen, og om det gavner eller splitter branchen yderligere at bringe #metoo i spil. Nogle af de kvinder, der har oplevet seksisme på egen krop, er endvidere tilbageholdende med at bringe deres beretninger frem i lyset af frygt for, at det kan få konsekvenser for deres karrierer.

## **Afhjælpning af det kønsopdelte arbejdsmarked**

Det faktum, at kønnene i Danmark vælger uddannelse og arbejde bemærkelsesværdigt kønsstereotyper, gør, at der i udgangspunktet er en forsvindende lille gruppe af kvinder, der har valgt faget og derved kan lade sig rekruttere ud

i branchen sidenhen. Her vil fortsat fokus på rollemodeller og på et sundt arbejdsmiljø allerede på uddannelsesstederne lægge en god basis for diversiteten af dimitterende i faguddannelserne.

## **Mere fokus på psyisk arbejdsmiljø**

Selvom der traditionelt har været størst fokus på forskning i og forbedring af det fysiske arbejdsmiljø, pga. bl.a. nedslidning og arbejdsulykker, har det psykiske arbejdsmiljø, som vist i denne rapport, potentiale til at få stor betydning for kønsdiversiteten fremadrettet i branchen. Derfor vil en fremadrettet yderligere prioritering af psykisk arbejdsmiljø i både forskning, f.eks. via det nationale forskningscenter for arbejdsmiljø (NFA), og konkrete arbejdsplads-tiltag som f.eks. APV'er, gøre en fremadrettet forskel.

## **Bedre kombination af arbejdsliv og familieliv**

Når familielivet må vige for arbejdslivet, som det ofte sker i mandsdominerede brancher, er her en barriere for kvinder, der fortsat gennemsnitligt bruger flere timer på husholdning end mænd og dermed ikke altid kan levere i samme omfang eller ydertidspunkter som deres mandlige kolleger. Derfor kan fokus på kombinationen af arbejdsliv og familieliv ligeledes starte en forandring, der kan bidrage til, at flere kvinder bruger deres arbejdsliv i byggebranchen.



# NÆSTE SKRIDT



Denne rapport skaber grundlag for det fortsatte arbejde med, hvordan vi kan rekruttere og fastholde kvindelige medarbejdere til byggebranchen. Med vores tværgående blik fra bygherre, gennem projektering og til det udførende arbejde, har vi peget i retning af, hvilke positive elementer branchen kan bygge videre på, og hvilke elementer der skal arbejdes for at eliminere. Næste skridt er at sætte anbefalingerne i spil på tværs af branchen ved at inkludere de konkrete aktører i design og implementering af løsningerne. På denne måde sikres det, at der sker en forandring i praksis som ikke bare branchens kvinder, men hele branchen får glæde og udbytte af.

I FBSA ønsker vi herfra at skabe dialogen med aktører fra alle sider af branchen og indgå i samarbejder på tværs for at arbejde videre med forandringerne.

## Helt konkret vil vi

- Etablere et ambassadørkorps med topledere fra centrale aktører i branchen for at skabe strategisk fokus på diversitetsarbejdet, så vi sammen kan drøfte implementeringen af de konkrete anbefalinger.
- Samle branchen både horisontalt og vertikalt for at arbejde hen imod en fælles erklæring for branchen, der forpligter underskriverne til en forandring i arbejdsmiljøet, hvor vi bygger på de positive elementer og sammen eliminerer de negative.
- Stræbe mod at samskabe retningslinjer i branchen for håndtering af #metoo-sager og fotonen i branchen. Dette vil ske som et produkt af ovenstående erklæring.
- Skabe et pilotforløb til udrulning i udvalgte virksomheder, der skal øge den psykologiske sikkerhed og fostre en forbedret samværsform, der fortsat kan agere ventil og give fællesskab.



FBSA er en landsdækkende interesseorganisation, der samler frontløberne på tværs af værdikæden i ejendoms-, bygge- og anlægsbranchen. Sammen med vores godt 100 medlemmer arbejder vi for at omsætte FN's Global Compact og verdensmålene for bæredygtig udvikling gennem et Charter for samfundsansvar, hvor vores medlemmer forpligter sig til at arbejde for ordentlige arbejdsforhold, diversitet og bæredygtige løsninger i branchen.

Tak til

POTENTIAL<sup>CO.</sup>



Finansieret af



Modelfotos i publikationen, hvor der indgår virksomhedslogoer på arbejdstøjet, er venligst udlånt af foreningens medlemmer.