

**BYGGBRANSCHENS  
MACHO  
INDEX 2026**

## INNEHÅLL

- 3 FÖRORD FRÅN JEANET CORVINIUS
- 4 MACHOINDEX 2026
- 5 VAD ÄR EN MACHOKULTUR?
- 7 ANALYS
- 8 HUR BALANSERAR VI YRKESLIV MED PRIVATLIV?
- 9 FÖR ATT LYCKAS ÄR DET VIKTIGT ATT INTE LÅTA  
FAMILJELIVET STÅ I VÄGEN FÖR ARBETET
- 10 ATT TA NÅGRA DAGAR LEDIGT OGILLAS
- 11 FÅR MAN FRÅGA OM HJÄLP?
- 12 OM MAN MEDGER ATT MAN INTE VET SVARET VERKAR  
MAN SVAG
- 13 OM MAN UTTRYCKER ANDRA KÄNSLOR ÄN ILSKA OCH  
STOLTHET BETRAKTAS MAN SOM SVAG
- 14 OM MAN BER OM RÅD VERKAR MAN SVAG
- 15 DE PERSONER SOM ÄR MEST RESPEKTERADE AV ANDRA  
VISAR INTE KÄNSLOR
- 16 MÅSTE MAN VARA STOR OCH STARK?
- 17 DET ÄR VIKTIGT ATT VARA I GOD FYSISK FORM FÖR ATT BLI  
RESPEKTERAD
- 18 PERSONER SOM ÄR LITE KORTARE MÅSTE ARBETA HÅRDARE  
FÖR ATT FÅ RESPEKT
- 19 MÅNGA UPPLEVER DISKRIMINERANDE SKÄMT
- 20 DET FÖREKOMMER SKÄMT OM "HUR KVINNOR ÄR"
- 21 DET FÖREKOMMER SKÄMT OM SEXUELL LÄGGNING
- 22 SÅ BRYTER VI MACHOKULTUREN
- 23 OM MACHOINDEX

# FÖRORD FRÅN JEANET CORVINIUS

**NÄR VI ÅR 2020 LANSERADE MACHOINDEX** gjorde vi det för att mäta det ogripbara. Vi ville mäta de normer, jargonger och tysta förväntningar som under generationer tillåtit sitta i väggarna i samhällsbyggnadsbranschen. Nu presenterar Byggcheferna stolt den sjätte årliga mätningen. Genom att driva undersökningen helt i egen regi har vi byggt en unik databas över hur kulturen på våra arbetsplatser faktiskt utvecklats.

MachoindeX för 2026 uppgår till 50 procent, samma nivå som förra året. Men man brukar ju säga att djävulen sitter i detaljerna. Förra året kunde vi konstatera att lågkonjunkturen påverkat attityder till att ta ledigt eller att prioritera familj framför jobb på ett negativt sätt. I år går de siffrorna åt rätt håll. Särskilt glädjande är att våra unga chefer drar i bromsen och i lägre utsträckning accepterar att privatlivet måste offras för karriären.

Å andra sidan visar rapporten med all önskvärd tydlighet att vi har djupa, strukturella problem kvar att lösa. När nästan sju av tio byggchefer uppger att det förekommer diskriminerande skämt om kvinnor, etnicitet eller sexuell läggning på deras arbetsplatser, då har vi misslyckats med att skapa en inkluderande bransch. Att unga och kvinnliga ledare dessutom är de som i särklass drabbas hårdast eller reagerar på denna jargong är en varningssignal vi måste ta på största allvar.



**NÄR NÄSTAN SJU AV TIO BYGGCHEFER UPPGER ATT DET FÖREKOMMER DISKRIMINERANDE SKÄMT, DÅ HAR VI MISSLYCKATS MED ATT SKAPA EN INKLUDERANDE BRANSCH.**

Vi ser också hur kvinnliga chefer bär en tyngre osynlig ryggsäck. De upplever i långt högre utsträckning än sina manliga kollegor att de inte kan visa osäkerhet, uttrycka känslor eller be om råd utan att det tolkas som svaghet. Det är smärtsamt tydligt att minoriteten fortfarande upplever att de ständigt måste bevisa sig på ett sätt som majoriteten slipper.

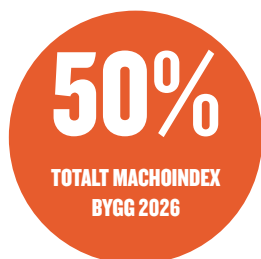
Som chefer och ledare är det vi som sätter tonen. Kulturförändring sker inte genom policydokument i en pärm. Den sker i mötet med våra kollegor och anställda. Vi måste våga ta diskussionen om skämten, vi måste sänka trösklarna för att be om hjälp och vi måste fortsätta värna balansen i livet.

Om vi ska kunna lösa branschens enorma kompetensutmaningar måste samhällsbyggnad bli en bransch där absolut alla, oavsett bakgrund eller kön, känner sig respekterade och trygga. MachoindeX hjälper dig att börja jobba med frågorna.

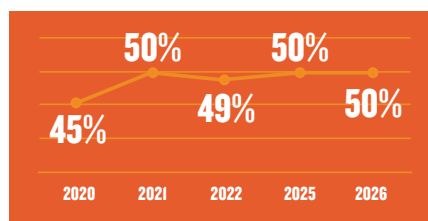


**JEANET CORVINIUS**  
**ORDFÖRANDE BYGGCHEFERNA**

# MACHOINDEX 2026



TIDIGARE MÄTNINGAR AV MACHOINDEX



**I ÅR LANDAR MACHOINDEX** på 50 procent. Det är samma nivå som förra året men en ökning med fem procentenheter sedan mätningarna inleddes 2020. Indexet motsvarar ett genomsnitt av de som svarat att påståendena om arbetsplatsen i någon utsträckning stämmer. Unga och kvinnliga byggchefer upplever generellt att machokulturen är mer utbredd än vad andra grupper gör, trots att de delar samma arbetsplatser som övriga.

Det vanligaste uttrycket för machokultur är olika typer av diskriminerande skämt, exempelvis om "hur kvinnor är" eller om etniskt ursprung. Särskilt unga upplever att denna typ av skämt

förekommer, och ju äldre respondenterna är, desto mer sällan upplever de problemet. Sedan 2022 är dock trenden positiv i samtliga grupper, med undantag för unga män där utvecklingen går åt motsatt håll.

2025 såg vi även att inställningen till balansen mellan yrkes- och privatliv gick åt fel håll, inte minst bland unga och kvinnliga chefer. Det gällde exempelvis påståendena "För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet" och "Att ta några dagar ledigt ogillas". I år kan vi konstatera att den utvecklingen går åt rätt håll, särskilt bland just unga chefer, vilket är mycket glädjande.

## RAPPORTENS VIKTIGASTE SLUTSATSER ÄR:

- Nära en av tio (9 %) instämmer helt eller i stort med påståendet "För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet", vilket är samma nivå som 2022 (9 %), men en liten minskning jämfört med 2025 (10 %).
- Åtta procent uppger att det ofta eller ganska ofta förekommer skämt om "hur kvinnor är" på sin arbetsplats, vilket ligger i samma nivå som vid alla tidigare mätningar utom vid nollmätningen 2020. Räkner vi även in gruppen som uppger att det förekommer ibland är andelen 30 procent. Även 2026 anger kvinnor (15 %) och
- Nära en av tio (7 %) instämmer i påståendet "Att ta några dagar ledigt ogillas", vilket är en liten minskning från förra året. Minskningen drivs främst av att färre unga och kvinnliga byggchefer instämmer i påståendet. Bland unga är nedgången signifikant, från 11 till 6 procent, medan övriga grupper ligger relativt stabilt.
- Andelen byggchefer som håller med om påståendet "Om man ber andra om råd verkar man svag" är fortsatt mycket låg, tre procent, och har legat stabilt sedan 2020. I år sticker dock kvinnor ut, där nio procent instämmer i påståendet. Detta är en signifikant ökning från tidigare år och tydligt högre än bland män, där motsvarande siffra är två procent.

# VAD ÄR EN MACHOKULTUR?

**ATT UNDERSÖKA GRADEN AV** machokultur kan vara lurigt och det är svårt att ge en heltäckande bild. Men det går. Tillsammans med undersökningsföretaget Novus har Byggcheferna valt att ringa in fyra områden som vi ser utgör den skadliga kulturen; att inte visa svaghet, styrka och uthållighet, jobbet i första hand och diskriminerande skämt. Inom varje område får cheferna svara på flera påståenden och i vilken utsträckning de håller med om huruvida det stämmer på deras arbetsplats. De ger alltså inte uttryck för sin egen uppfattning.

Vi har ställt samma frågor och påståenden till våra medlemmar i sex år och har därför kunnat följa utvecklingen över tid. Indexet bygger på ett nordamerikanskt mätinstrument som kallas Masculinity Contest Culture (MCC, Glick et al. 2018) varifrån åtta frågor har översatts till svenska. 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.



## VISA INTE SVAGHET

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



## JOBDET I FÖRSTA HAND

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



## STYRKA OCH UTHÅLLIGHET

- 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.



## DISKRIMINERANDE SKÄMT

- Det förekommer skämt om etnicitet.
- Det förekommer skämt om sexuell läggning.
- Det förekommer skämt om hur kvinnor är.

A yellow tower crane is the central focus of the image, extending from the bottom right towards the top left. The crane's lattice structure is clearly visible against a solid, clear blue sky. The crane's jib is horizontal, and its tower is vertical. The lighting suggests a bright, sunny day.

“

**DET ÄR SMÄRTSAMT  
TYDLIGT ATT MINORITETEN  
FORTFARANDE UPPLEVER  
ATT DE STÄNDIGT MÅSTE  
BEVISA SIG PÅ ETT SÄTT SOM  
MAJORITETEN SLIPPER.**

**–JEANET CORVINIUS, ORDFÖRANDE BYGGCHEFERNA**

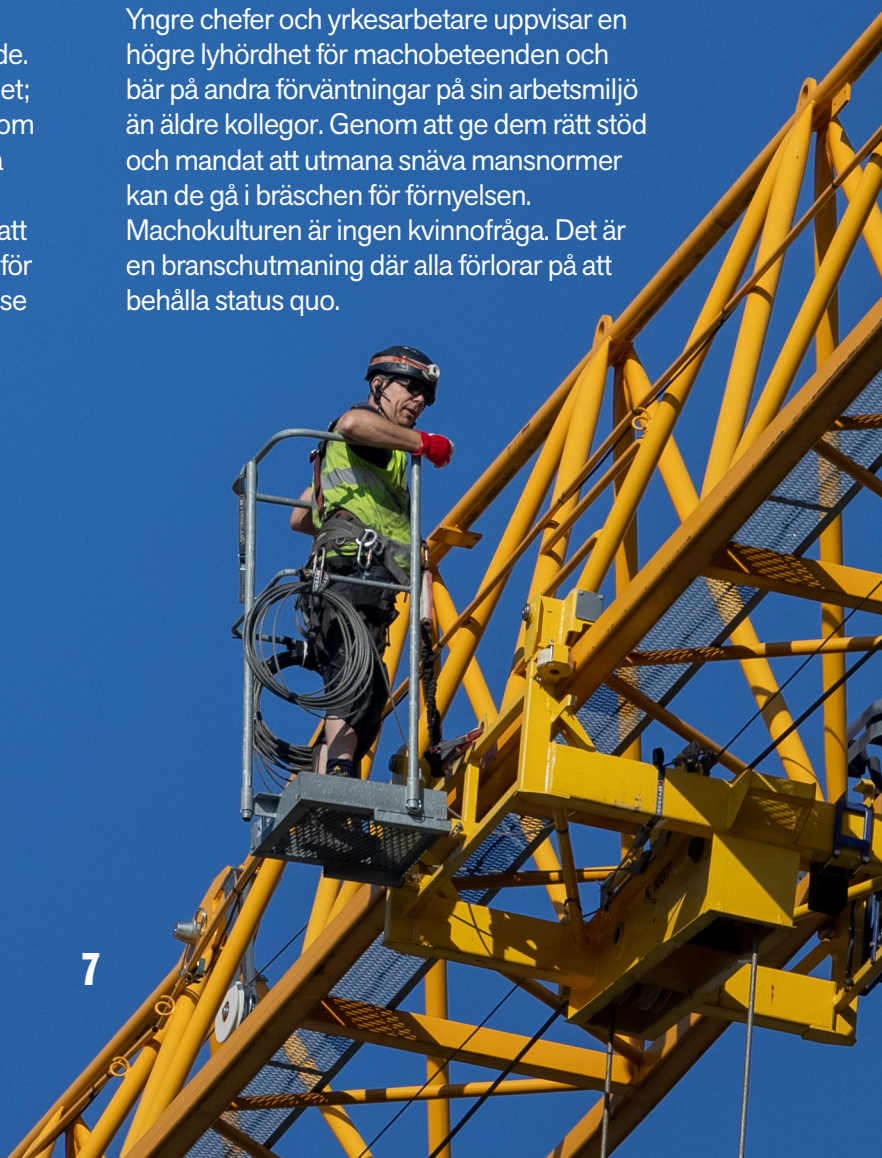
# ANALYS

**RESULTATEN UNDERSTRYKER** att en förändring av arbetsplatskulturen kräver att branschen skiftar fokus från att bara identifiera problem till att strategiskt bryta destruktiva mönster. En sund och inkluderande kultur uppstår inte av sig själv; den är det samlade resultatet av organisationens vardagliga beteenden. Även om det lagstadgade ansvaret för den psykosociala arbetsmiljön vilar på arbetsgivaren, är kulturen ett gemensamt åtagande. För att nå en varaktig förändring krävs en nära samverkan mellan företagsledning, chefer, medarbetare och skyddsombud, där de sistnämnda utgör en viktig part.

En av de mest kritiska faktorerna för att montera ner machokulturen är att aktivt stärka balansen mellan arbete och privatliv. I en bransch med traditionellt högt tempo blir chefers eget agerande direkt avgörande. Det räcker inte att tala om vikten av ledighet; ledare måste själva statuera exempel genom att leva som de lär. Att avstå från att skicka mejl efter arbetstid sänder en tydlig signal om att ständig tillgänglighet inte krävs för att få respekt. Detta är en grundförutsättning för medarbetarnas återhämtning. Genom att se hälsa ur ett holistiskt perspektiv där tid för sömn, rörelse och återhämtning i naturen uppmuntras kan företag proaktivt stärka välmåendet och motverka stress.

För att nå strukturell förändring måste arbetsgivare också uppfylla lagkravet på att utbilda chefer i jämställdhet och motverkande av diskriminering. Det måste finnas transparenta rutiner för hur kränkande handlingar rapporteras och åtgärdas, kombinerat med ett tydligt ställningstagande från ledningen om att machobeteenden inte accepteras. Det praktiska arbetet börjar bäst med jargongen och skämten. Humorn fungerar i dag ofta exkluderande på byggarbetsplatserna. Genom att öppet diskutera var gränserna går kan arbetsgrupper gemensamt enas om ett schysst beteende där humorn i stället inkluderar.

I denna process är den yngre generationen branschens absolut viktigaste hävstång. Yngre chefer och yrkesarbetare uppvisar en högre lyhördhet för machobeteenden och bär på andra förväntningar på sin arbetsmiljö än äldre kollegor. Genom att ge dem rätt stöd och mandat att utmana snäva mansnormer kan de gå i bräschen för förnyelsen. Machokulturen är ingen kvinnofråga. Det är en branschutmaning där alla förlorar på att behålla status quo.

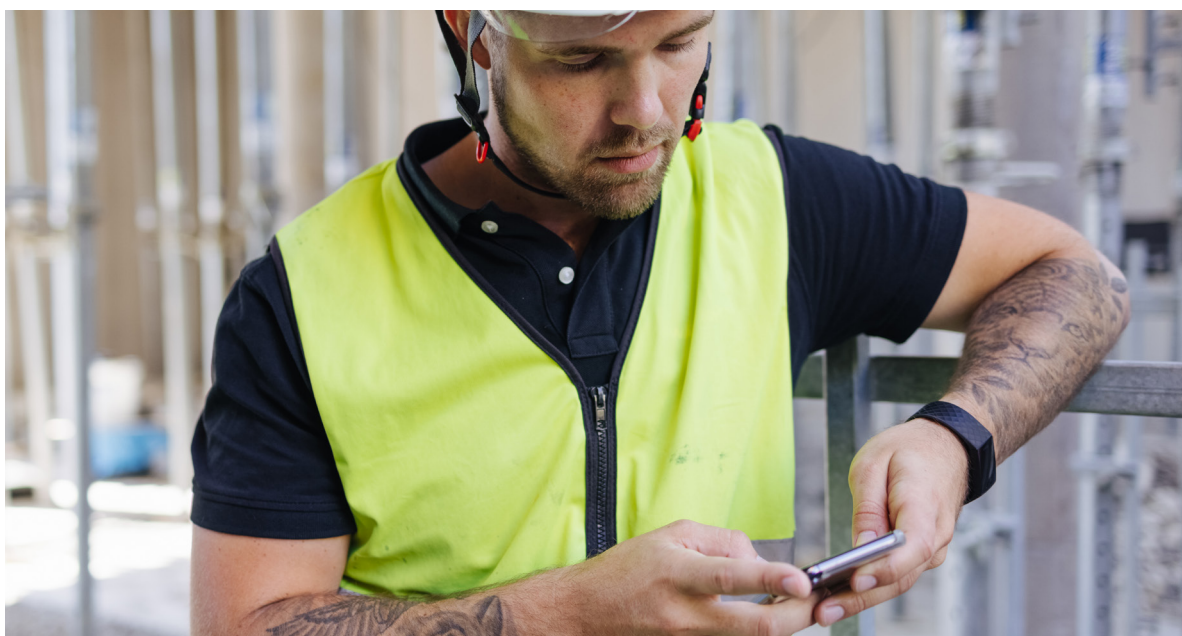


# HUR BALANSERAR VI YRKESLIV MED PRIVATLIV?



**FÖR ATT SAMHÄLLSBYGGNADSRANSCHEN** ska vara en attraktiv bransch är det viktigt att det är en bransch där balansen mellan privat- och yrkesliv är sund. Ingen ska behöva tveka kring huruvida de kan kombinera familjeliv med en karriär inom samhällsbyggnad. Detta är inte minst viktigt att unga byggchefer som ofta befinner sig i småbarnsliv med allt vad det innebär. Det är inte de som kan anpassa sig efter branschens kultur, det är snarare branschen som ska lära av de yngre.

Förra året kunde vi tydligt se att lågkonjunkturen påverkat uppfattningarna på det här området negativt, inte minst gällande synen på att ta ledigt. I årets undersökning är det därför glädjande att se att utvecklingen går åt rätt håll, särskilt bland unga. Den ligger dock kvar på betydligt högre nivå än under perioden 2020-2022.

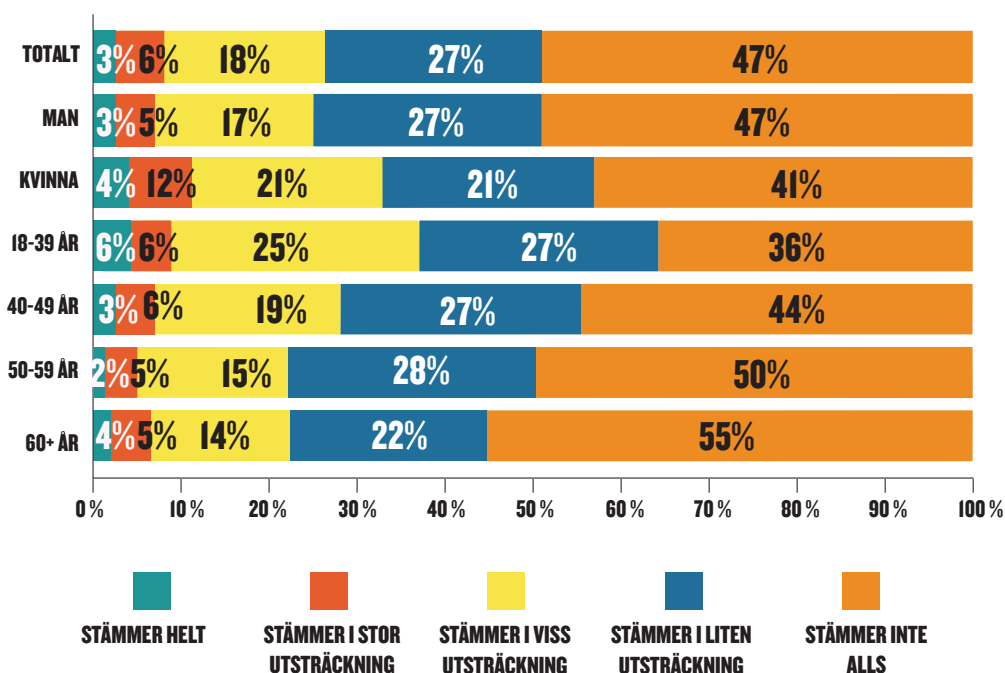


## HUR BALANSERAR VI YRKESLIV MED PRIVATLIV?

# FÖR ATT LYCKAS ÄR DET VIKTIGT ATT INTE LÅTA FAMILJELIVET STÅ I VÄGEN FÖR ARBETET

**NIO PROCENT AV BYGGCHEFERNA** instämmer helt eller i stor utsträckning i påståendet "För att lyckas är det viktigt att inte låta familjelivet stå i vägen för arbetet", vilket innebär en minskning med en procentenhet jämfört med förra årets mätning. Precis som tidigare år är uppfattningen mer utbredd bland unga (18–39 år) och kvinnliga byggchefer, där andelen uppgår till 12

respektive 16 procent. Detta är också det högst rankade påståendet bland de yngre cheferna. Medan andelen kvinnliga byggchefer som instämmer har ökat med två procentenheter, har andelen bland unga chefer sjunkit med fyra procentenheter – en markant minskning. Även om utvecklingen i stort går åt rätt håll är bilden alltså inte helt entydig.

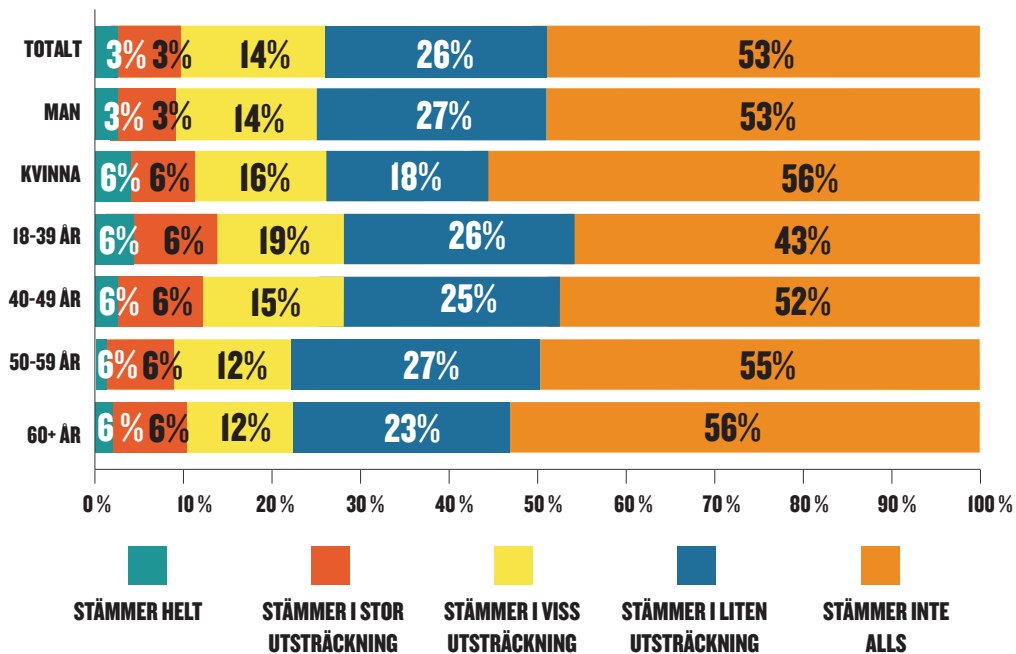


## HUR BALANSERAR VI YRKESLIV MED PRIVATLIV?

# ATT TA NÅGRA DAGAR LEDIGT OGILLAS

**TOTALT SJU PROCENT AV BYGGCHEFERNA** instämmer helt eller i stor utsträckning i påståendet att det ogillas att ta några dagar ledigt, vilket är en minskning med en procentenhet jämfört med förra året.

Denna nedgång förklaras främst av att färre unga och kvinnliga byggchefer håller med. Bland de unga syns en signifikant minskning, från 11 procent 2025 till sex procent 2026. Även bland kvinnorna har andelen sjunkit, från 11 till åtta procent, medan inga större förändringar kan skönjas i övriga grupper.



# FÅR MAN FRÅGA OM HJÄLP?



**BEGREPPET STYRKA STRÄCKER SIG BORTOM** det rent kroppsliga. I Machoindex mäts detta genom fyra frågor som undersöker om det är tillåtet att blotta sina svagheter, som att inte ha svar på en fråga, samt inställningen till känslouttryck bortom ilska och stolthet. Svaren inom denna kategori är i stort sett oförändrade jämfört med förra året.

Det är dock värt att notera att två grupper som i övrigt brukar ge liknande svar – kvinnor och unga – här skiljer sig åt. Kvinnliga byggchefer upplever i högre utsträckning att det signalerar

svaghet att visa okunskap, uttrycka andra känslor än ilska och stolthet, eller att fråga om råd. Då kvinnliga chefer utgör en klar minoritet i byggbranschen ligger det nära till hands att anta att de upplever ett större behov av att bevisa sig än majoriteten.

Att våga säga att man inte vet eller att fråga om råd är också en fråga om säkerhet. Byggbranschen är ofta komplex och att ha förmågan att be om hjälp/råd är en styrka, inte en svaghet.

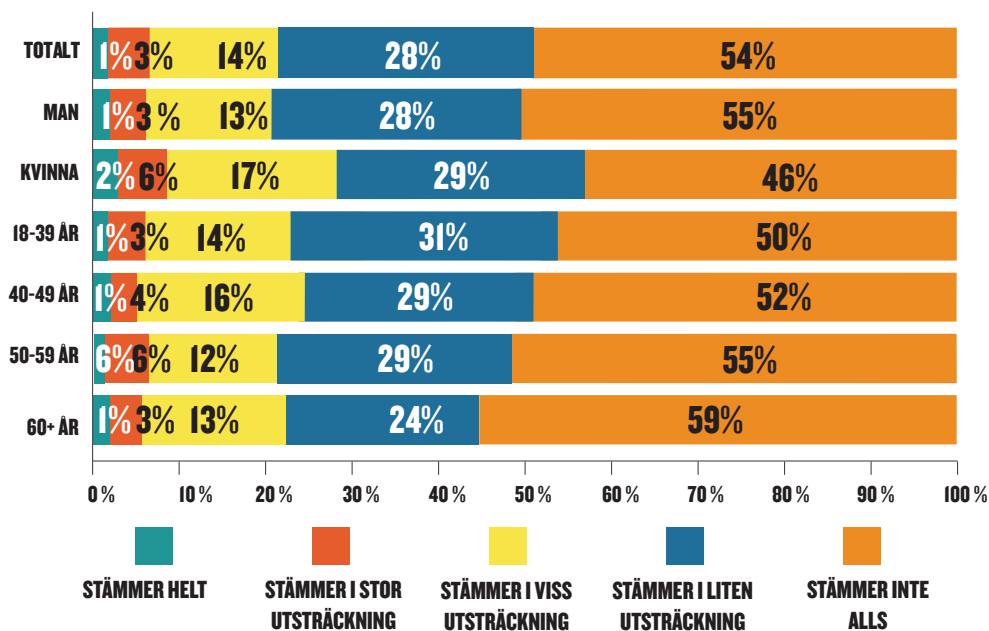


## FÅR MAN BE OM HJÄLP?

# OM MAN MEDGER ATT MAN INTE VET SVARET VERKAR MAN SVAG

**JÄMFÖRT MED MACHOINDEX 2025** syns inga större förändringar för det här påståendet. Kvinnor är fortsatt den grupp som i klart högst utsträckning instämmer, och bland kvinnliga byggchefer (8 %) är det dubbelt så vanligt att dela den uppfattningen som bland de manliga (4 %).

I många andra frågor och påståenden i Machoindex går kvinnors och yngre byggchefers svar hand i hand, men här syns en tydlig skillnad mellan grupperna, då andelen bland unga byggchefer oavsett kön stannar på fyra procent.

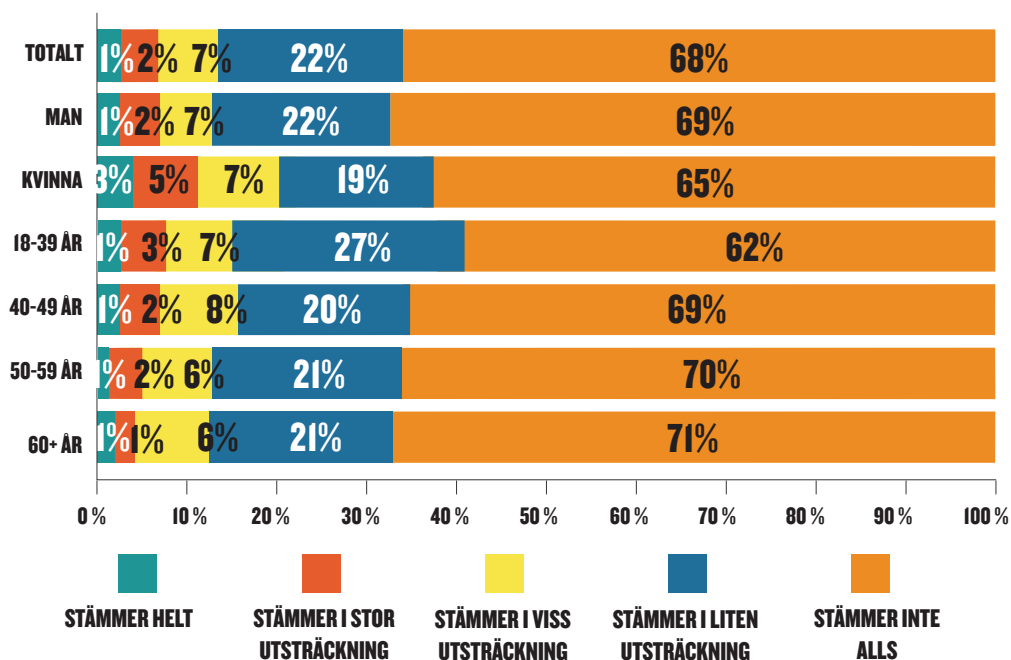


## FÅR MAN BE OM HJÄLP?

# OM MAN UTTRYCKER ANDRA KÄNSLOR ÄN ILSKA OCH STOLTHET BETRAKTAS MAN SOM SVAG

**I LIKHET MED FÖREGÅENDE PÅSTÄENDE** syns inga större förändringar i årets Machoindex gällande påståendet "Om man uttrycker andra känslor än ilska och stolthet betraktas man som svag". Den totala andelen som instämmer helt eller i stor utsträckning ligger kvar på fyra procent.

Den grupp som sticker ut mest är kvinnliga byggchefer, där sju procent instämmer helt eller i stor utsträckning. Om vi även inkluderar dem som instämmer "till viss del" uppgår andelen till 22 procent.



## FÅR MAN BE OM HJÄLP?

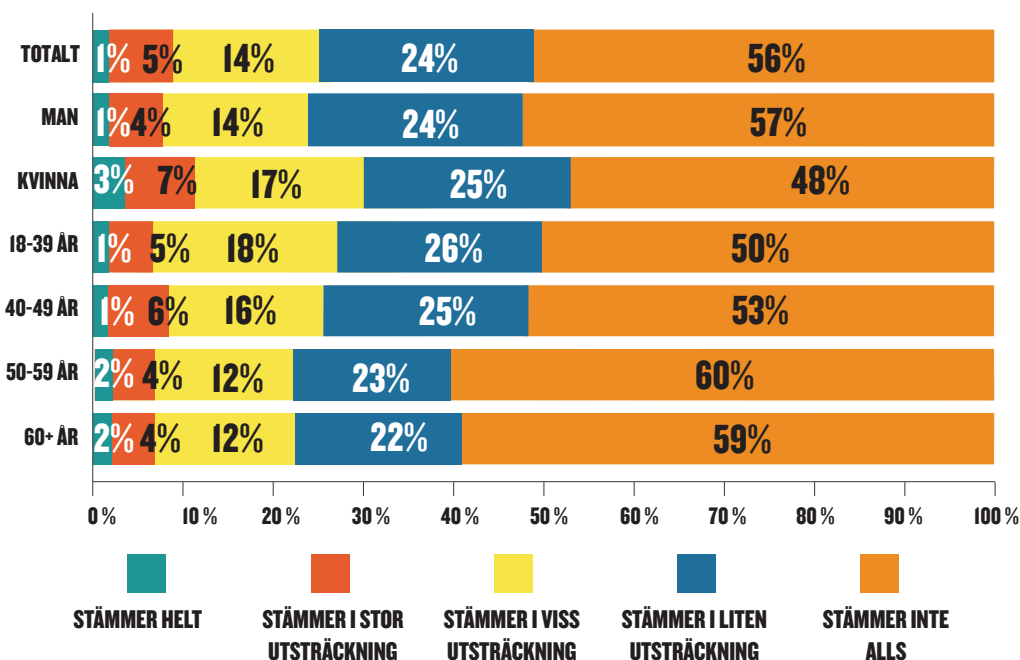
# OM MAN BER OM RÅD VERKAR MAN SVAG

**ATT KÄNNA ATT DET ÄR OKEJ** att be om råd är centralt för såväl den yrkesmässiga utvecklingen som för arbetsplatssäkerheten. Det är därför välkommet att andelen som håller med om påståendet att rådfrågning skulle signalera svaghet är låg.

Denna andel uppgår endast till tre procent och har legat på en stabil nivå sedan Machoindex inleddes 2020. Den grupp som sticker ut är kvinnor, där nio procent instämmer – en signifikant ökning

jämfört med tidigare år då siffran har legat på omkring fyra procent. För män är motsvarande siffra två procent.

Precis som när det gäller flera andra aspekter kopplade till känslouttryck sticker kvinnor även ut från gruppen byggchefer i åldern 18–39 år, en grupp de i många andra avseenden annars delar uppfattningar med. Bland de unga byggcheferna instämmer fyra procent i påståendet.

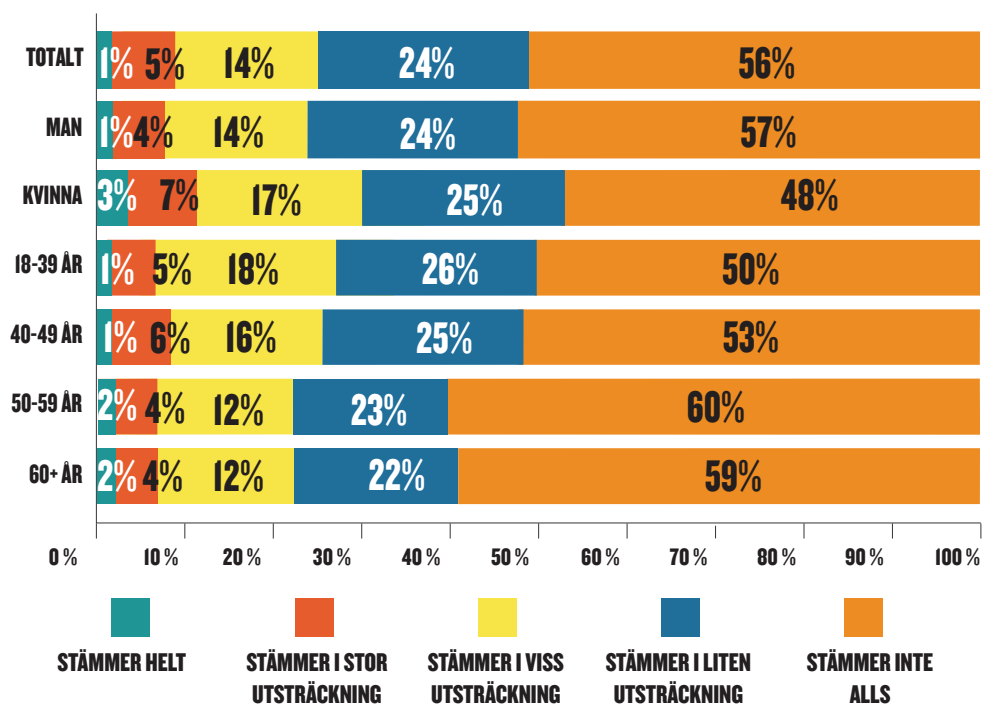


## FÅR MAN BE OM HJÄLP?

# DE PERSONER SOM ÄR MEST RESPEKTERADE AV ANDRA VISAR INTE KÄNSLOR

**JÄMFÖRT MED FÖRRA ÅRETS MÄTNING** har andelen som instämmer i påståendet "De personer som är mest respekterade av andra visar inte känslor" minskat med två procentenheter.

Resultatet är därmed tillbaka på samma nivå som under de inledande åren av Machoindex. Därtill har andelen inte ökat i någon av respondentgrupperna.



# MÅSTE MAN VARA STOR OCH STARK?



**MACHOIDEAL KAN TA SIG OLIKA UTTRYCK.** Vissa, som vilken typ av skämt som tillåts, är explicita, medan andra inte syns på samma sätt men ändå känns. Framväxten av sociala medier och ouppnåeliga skönhetsideal har gjort samhället mer utseendefixerat, och samhällsbyggnadsbranschen är inget undantag. Samtidigt vet vi att fysisk aktivitet, sömn och återhämtning är viktiga faktorer för att vi som chefer ska orka i långa loppet. Här är det helt centralt att vi landar i en kultur som uppmuntrar positiva vanor utan att landa i osunda ideal.

Förra året konstaterades att andelen som instämmer i påståendet "Det är viktigt att vara

i god fysisk form för att bli respekterad" hade fördubblats från fyra till åtta procent sedan mätningarna inleddes 2020. I år har siffran visserligen sjunkit med en procentenhet, men den ligger kvar på en betydligt högre nivå än tidigare. Dessutom är det fortsatt ett av de påståenden i hela Machoindex där en av de högsta andelarna (22 %) uppger att det "stämmer i viss utsträckning". Det är främst kvinnliga byggchefer (11 %) och chefer över 60 år (9 %) som i högre utsträckning än andra upplever att man måste vara i god fysisk form för att få respekt. För båda dessa grupper är resultatet oförändrat jämfört med föregående år.

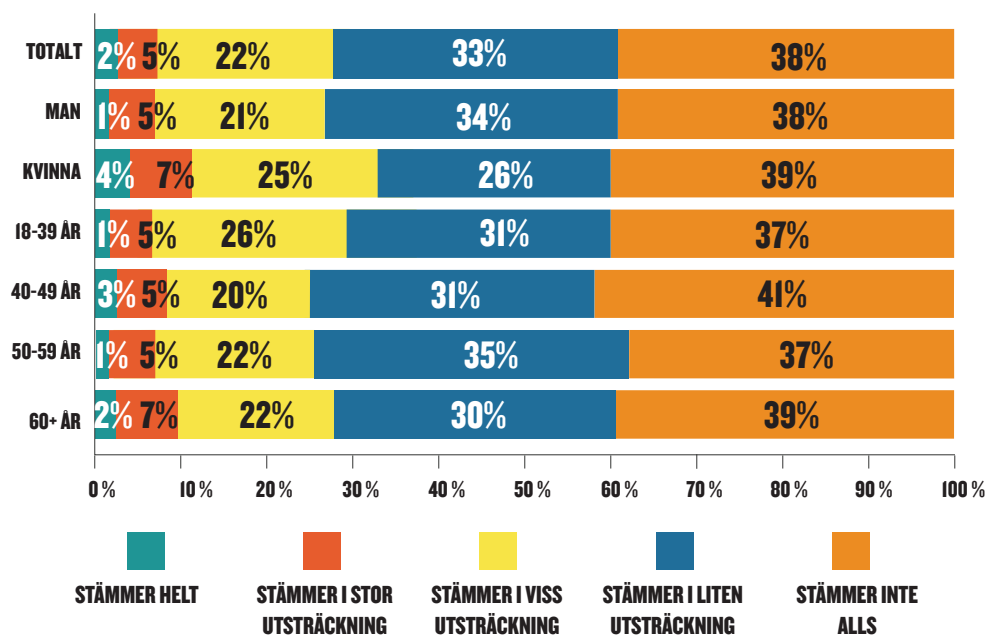


## MÅSTE MAN VARA STOR OCH STARK?

# DET ÄR VIKTIGT ATT VARA I GOD FYSISK FORM FÖR ATT BLI RESPEKTERAD

**FÖRRA ÅRET KONSTATERADES** att nästan dubbelt så många (8 %) instämde i påståendet jämfört med 2020 (4 %). I år har andelen visserligen sjunkit med en procentenhet, men det är fortsatt ett av de påståenden i hela Machoindex där en av de högsta andelarna (22 %) uppger att det "stämmer i viss utsträckning".

Två grupper sticker ut med en högre andel som instämmer – kvinnor och byggchefer över 60 år, där siffrorna uppgår till elva respektive nio procent. För båda dessa grupper är resultatet detsamma som föregående år.

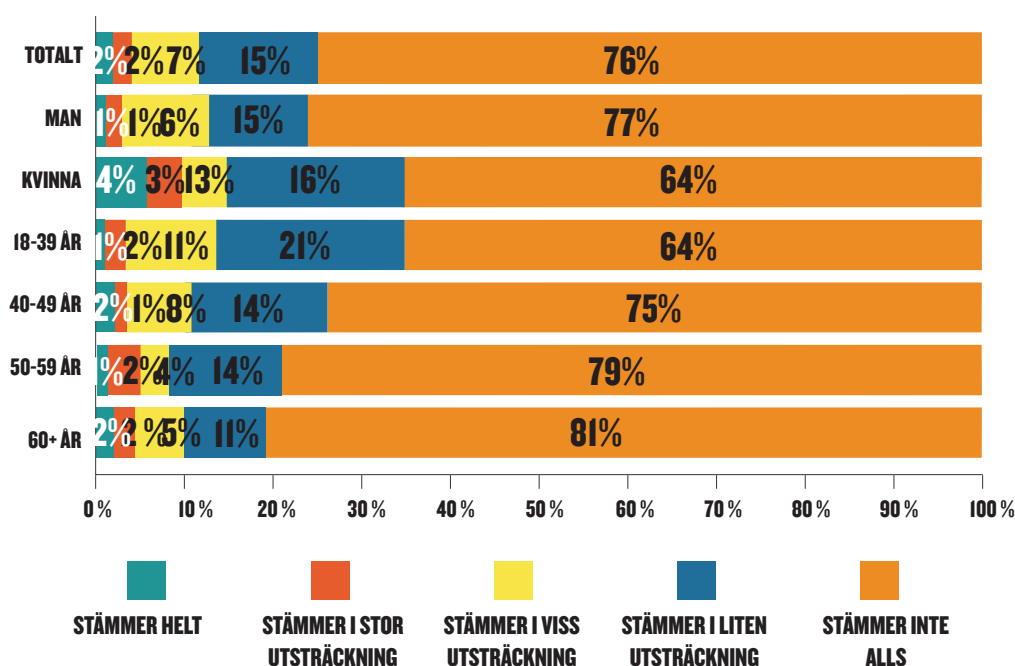


## MÅSTE MAN VARA STOR OCH STARK?

# PERSONER SOM ÄR LITE KORTARE MÅSTE ARBETA HÄRDARE FÖR ATT FÅ RESPEKT

**ENDAST TRE PROCENT AV BYGGCHEFERNA** instämmer i påståendet "Personer som är lite kortare måste arbeta hårdare för att få respekt", medan sju procent uppger att det stämmer i viss utsträckning. Resultatet har legat på en stabil nivå sedan undersökningen inleddes 2020.

I likhet med många andra parametrar är det fler kvinnor (7 %) än män (3 %) som instämmer i påståendet. Dessutom är andelen kvinnor som instämmer i viss utsträckning (13 %) betydligt högre än bland männen (6 %).



# MÅNGA UPPLEVER DISKRIMINERANDE SKÄMT



**ETT AV DE TYDLIGASTE UTTRYCKEN** för machokultur är vilka skämt som förekommer på en arbetsplats, och få saker kan vara lika exkluderande som humor. Sedan mätningarna av diskriminerande skämt inleddes har andelen som upplever att de förekommer mycket eller ganska ofta legat på mellan fem och åtta procent. Detta avser dock enbart den grupp som upplever att skämten är direkt vanligt förekommande. Tittar vi i stället på dem som uppger att det aldrig förekommer skämt om etniskt ursprung, sexuell läggning eller kvinnor, utgör de endast mellan 27 och 37 procent. Det innebär att cirka sju av tio byggchefer uppger att sådana skämt förekommer på deras arbetsplatser. Det

handlar således inte om enstaka fall på enstaka arbetsplatser, utan kan sägas vara en kultur där diskriminerande skämt tillåts.

Unga chefer är den grupp som i högst utsträckning upplever att diskriminerande skämt förekommer, och andelen sjunker därefter i takt med stigande ålder. För att branschen ska förbli attraktiv och kunna locka personer från alla delar av samhället är detta något som man måste komma till rätta med. Andelen kvinnor i branschen är sedan länge låg, och om de rådande kompetensutmaningarna ska kunna lösas behöver man jobba för att bli mer attraktiv för alla, oavsett bakgrund.



## DISKRIMINERANDE SKÄMT

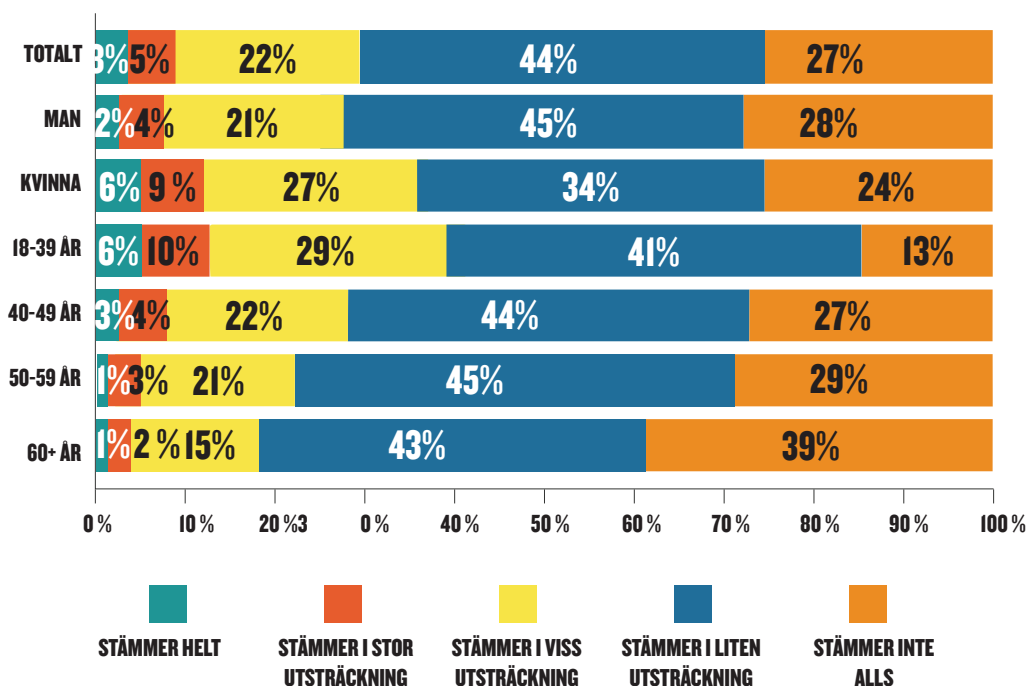
# DET FÖREKOMMER SKÄMT OM "HUR KVINNOR ÄR"

**ANDELEN BYGGCHEFER SOM UPPGER ATT** det mycket eller ganska ofta förekommer skämt om "hur kvinnor är" uppgår till åtta procent, vilket är en ökning med en procentenhet, men ligger i linje med tidigare års mätningar. Om vi däremot inkluderar dem som uppger att det "ibland" förekommer sådana skämt, stiger andelen till hela 30 procent, vilket vittnar om att företeelsen är relativt utbredd i branschen. 44 procent uppger att skämten förekommer "sällan" och endast 27 procent uppger att skämten aldrig förekommer på deras arbetsplatser.

Bland dem som uppger att skämten förekommer mycket eller ganska ofta utmärker

sig särskilt byggchefer i åldern 18–39 år, där 17 procent uppger att så är fallet. Samtidigt svarar endast 13 procent av de unga byggcheferna att sådana skämt aldrig förekommer. Även kvinnliga byggchefer sticker ut; i den gruppen uppger 15 procent att skämten förekommer mycket eller ganska ofta.

Andelen som upplever att det förekommer skämt om "hur kvinnor är" sjunker successivt med stigande ålder. I gruppen 60 år och äldre uppger endast tre procent att skämten förekommer mycket eller ganska ofta, medan 39 procent uppger att de aldrig förekommer.

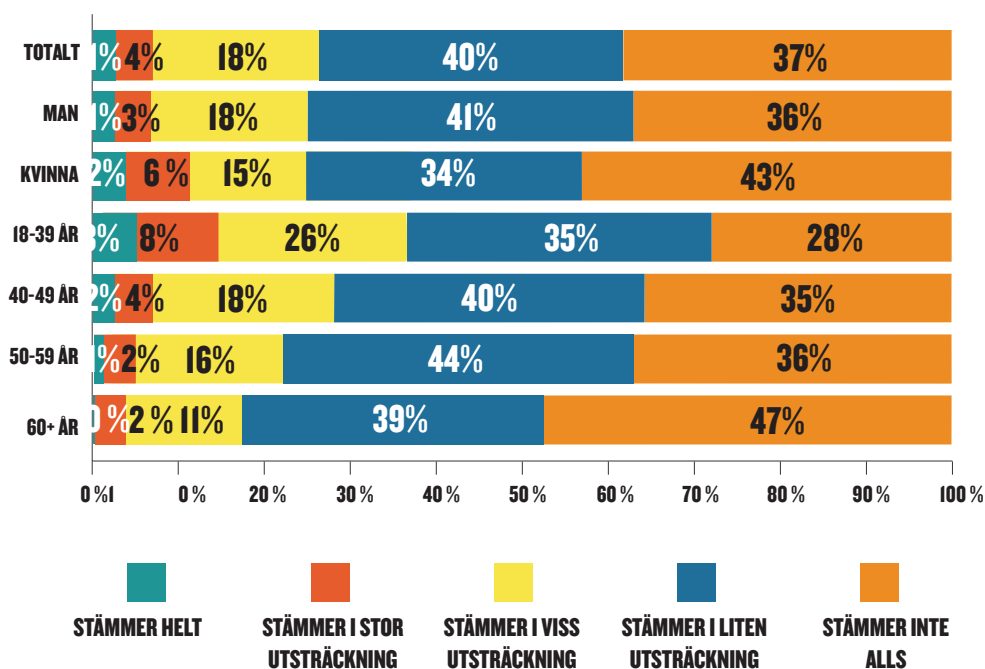


## DISKRIMINERANDE SKÄMT

# DET FÖREKOMMER SKÄMT OM SEXUELL LÄGGNING

**SLUTLIGEN UNDERSÖKS HUR OFTA** byggcheferna upplever att det förekommer skämt om sexuell läggning. Totalt upplever fem procent att dessa skämt förekommer mycket eller ganska ofta. Om vi även inkluderar dem som upplever att det förekommer "ibland" stiger andelen till 23 procent. Denna sammanlagda andel har varit stabil över tid, medan 37 procent uppger att liknande skämt aldrig förekommer.

Precis som när det gäller frågorna om skämt om etniskt ursprung och "hur kvinnor är" uppger fler yngre byggchefer att det är vanligt förekommande. Totalt tio procent uppger att det är mycket eller ganska vanligt förekommande, och om vi lägger till dem som uppger "ibland" uppgår den andelen till 36 procent.



# SÅ BRYTER VI MACHOKULTUREN

**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 och öka välmåendet krävs ett systematiskt arbete från ledning och chefer i samverkan med arbetstagarna. Skyddsombuden kan också utgöra ett stöd och en dialogpart för att skapa en bättre kultur.

## **STÄRK BALANS MELLAN JOBB OCH PRIVATLIV.**

Uppmuntra era medarbetare till att bara arbeta under utsatt arbetstid, se till att de prioriterar att vara lediga när de ska vara det och ge dem aktivt stöd vid föräldraledighet och sjukskrivning. Detta ger medarbetarna ordentlig möjlighet att återhämta sig, vilket alla tjänar på i längden. Kom ihåg att ditt agerande som chef eller ledare påverkar mer än vad du säger, så statuera exempel genom att leva som du lär. Att inte mejla efter arbetstid är ett tydligt exempel på åtgärd, det visar att man inte alltid behöver vara tillgänglig

## **ÖKA VÄLMÅENDET.**

I ett yrke där tempot alltid varit högt riskerar stress och sjukskrivningar att öka. För att orka och hålla i längden är den personliga hälsan en avgörande nyckel. Genom att prioritera och inspirera till fysisk aktivitet och tid i naturen stärker vi välmåendet bland våra kollegor. Det handlar inte om hårda träningspass utan om att få till en bra balans mellan vardagens beståndsdelar och få tid till rörelse, återhämtning, sömn och tid i naturen samt bra kost.

**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 schysst arbetsplatskultur och att få bort den snäva mansnorm som machokulturen kräver. Genom att stötta yngre chefer, ledare och yrkesarbetare, som är mer lyhörda för machobeteenden, 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 schysst beteende och var gränserna går. På så sätt kan vi börja skämta så att alla kan skratta.

## **BÖRJA FÖRÄNDRA NU!**

På [stoppamachokulturen.nu](http://stoppamachokulturen.nu) har Byggcheferna 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 schysst och sund arbetsplatskultur för hela branschen.

# OM MACHOINDEX

**MED MACHOKULTUR MENAR VI** den kultur som uppstår på mansdominerade arbetsplatser där maskulinitetsnormer sedan lång tid förts vidare till nya generationer av medarbetare och chefer. Byggcheferna har arbetat länge för att få bort machokulturen inom samhällsbyggnad eftersom den är skadlig och roten till många av de utmaningar branschen står inför som kompetensförsörjning, social hållbarhet, affärsrisker och säkerhet. 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 är ett verktyg som är tillgängligt för alla som önskar använda det, helt utan kostnad.

En guide för hur man går tillväga finns här: <https://byggcheferna.se/om-oss/machoindex/>



**SCANNA QR-KODEN FÖR ATT LÄSA MER OM HUR DU ANVÄNDER MACHOINDEX PÅ DIN EGEN ARBETSPLATS**

Indexet bygger på ett nordamerikanskt mätinstrument som kallas Masculinity Contest Culture (MCC, Glick et al. 2018) varifrån åtta frågor har översatts till svenska. Frågorna gäller ett antal påståenden om hur det är på arbetsplatsen, indelade i tre kategorier:

- Att inte visa svaghet
- Styrka och uthållighet
- Jobbet kommer 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.

Beräkningarna av Machoindex är baserade på en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna. Den genomfördes via webbintervjuer mellan 30 mars – 21 april 2026 och var den sjätte årliga mätningen av machokultur genom mätverktyget Machoindex. Totalt har 2046 intervjuer genomförts.