

Kodeks: Flere kvinder i bygge- og ejendomsbranchen

Ifølge DI Byggeri er kun 9 procent af de beskæftigede i byggebranchen kvinder¹. Det tal har ikke ændret sig i 20 år. På trods af et voksende antal af kvindelige ledere fra 2016 til 2018 i byggeriet, så er tallet stadig lavt i forhold til andre brancher².

Den ulige kønsfordeling i bygge- og ejendomsbranchen er et problem, fordi diverse virksomheder er mere innovative, skaber et bedre arbejdsmiljø og klarer sig bedre. De mest mangfoldige virksomheder i Danmark tjener i gennemsnit 5,7 pct. mere end de mindst mangfoldige virksomheder, på tværs af brancher³. Det flugter med internationale undersøgelser, der viser samme tendens^{4,5}. Ligeledes kæmper branchen med mangel på arbejdskraft, så der er god grund til at rekruttere fra den øvrige halvdel af befolkningen.

Ved kvindernes internationale kampdag i 2021 lancerede Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar en rapport⁶, der viste, at byggeriets kultur har brug for et serviceeftersyn, hvis vi skal skabe et mere inkluderende arbejdsmiljø, der appellerer til både unge mænd og kvinder. Rapporten peger på, at det ikke er tilstrækkeligt at rekruttere flere kvinder til byggeriet, hvis de ikke føler sig velkommen og forlader branchen forholdsvis hurtigt. Kvinderne føler sig ofte som gæster i eget fag, fordi der bl.a. er en hård tone og en gruppeidentitet baseret på det fælles træk af at være mand. Det er et problem, eftersom en ekskluderende arbejdskultur vil svække mulighederne for at fastholde kvinderne i branchen.

I PensionDanmark arbejder vi målrettet mod at fremme verdensmål fem om ligestilling mellem kønnene, som betyder, at kvinder har samme forudsætninger som mænd. Det gør vi, fordi diversitet og ligestilling i de selskaber, vi investerer i, sikrer det bedst mulige afkast og skaber et bedre samfund. Men også fordi diversitet og lige forudsætninger for alle bidrager til en mere moderne og tidssvarende kultur, som eksempelvis skaber bedre rammer for kvalitet i det byggede miljø.

Ganske vist er kønsdiversitet kun ét aspekt af en mangfoldig arbejdsstyrke, men det er en vigtig indikator for andre former for diversitet. Det er derfor på tide at rive byggehegnet ned og invitere de kvinder inden for, som har mod på at styre kraner og maskiner, stå for projektledelsen på byggepladserne og planlægge byggeprocessen.

Som bygherre og rådgiver er vi ikke kun selv ansvarlige for at ansætte flere kvinder og skabe en bedre kultur i bygge- og ejendomsbranchen. Vores leverandører har også et ansvar. Det ønsker vi at bevidstgøre dem om. Vi vil dermed som fast praksis fremadrettet bede kommende rådgivere og samarbejdspartnere om at indrapportere på kønsdiversitet i egen organisation samt fastholdelsen af kvindelige medarbejdere. Indrapportering på kønsdiversitet omfatter hele organisationen samt i de øverste ledelsesorganer, navnlig bestyrelse og direktion.

'You get what you measure'. Måling af indsats og effekt tydeliggør udvikling, og uanset om det går den rigtige eller forkerte vej, så skaber det et udgangspunkt for at opnå bedre resultater og hæve ambitioner. Derfor tror og håber vi på, at nærværende forslag kan bidrage til at påvirke vores samarbejdspartnere i den rigtige retning i forhold til at prioritere arbejdet med at få flere kvinder ind i bygge- og ejendomsbranchen samt at fastholde dem.

¹ <https://www.danskindustri.dk/brancher/di-byggeri/analyse-og-politik/klima-energi-og-baredygtighed/baredygtighed/ligestilling-mellem-konnene/>

² https://www.licitationen.dk/article/view/616229/flere_kvinder_i_byggeriet_bliver_ledere?to-ken=q3dbg7r147eabe7el33cxmhzney8d0au

³ <http://www.publications.issworld.com/ISS/ISSDanmark/isspresentation/2016/Mangfoldigledelsegiverhjerindtjening/>

⁴ https://www.credit-suisse.com/about-us/en/reports-research/csr.html?WT.i_short-url=%2Fresearchinstitute&WT.i_target-url=%2Fabout-us%2Fen%2Freports-research%2Fcsr.html

⁵ <https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation>

⁶ <https://www.fbsa.dk/rapporter/rapport-vejen-til-storre-konsdiversitet-i-byggebranchen>