**Jämställt eller?**

Sh bygg är ett av Sveriges äldsta privatägda byggföretag. I snart hundra år har företaget funnits på marknaden, i en bransch som tar lång tid på sig att förändras. Fortfarande, 2017, är branschen nämligen en av de minst jämställda i Sverige. 99 av 100 byggjobbare är män. Kvinnor väljer bort yrkesgrenen på grund av grabbighet och gamla normer. Tredje generationens vd, Lasse Svensson, vill ändra på det.

**Är Sh mer jämställt än andra byggföretag?**  
– Just nu är den kvinnliga andelen medarbetare strax under 10 % och i Sh:s nytillträdda styrelse innehas hälften av posterna av kvinnor. Det är ett steg i rätt riktning men arbetet med jämställdhet och likabehandling får aldrig vila. Vi har ett långsiktigt åtagande och har över tid lyckats bli bättre på att skapa en miljö som inte bara präglas av grabbighet och gamla normer och som inte stöter bort kvinnor.

**Men vad räknas som grabbighet och gamla normer?**  
– Ett sexistiskt språk och könsdiskriminerande handlingar är två exempel på just detta. Bilder på lättklädda kvinnor i omklädnings- och fikarum är ett mer konkret sådant.

**Du menar att det till exempel fortfarande förekommer bilder på avklädda kvinnor?**  
– Nu ska sägas att Sh oftast är förskonade från diskriminerande bilder på kvinnor, vilket är bra eftersom det är och förblir helt oacceptabelt, men av någon anledning händer det fortfarande ibland. Förra året hade vi någon incident och ganska nyligen också faktiskt.

**Vad tänkte du när du fick reda på det?**  
– Jag blev jäkligt förvånad, ja, rentav chockad när det kom upp. Att det här fortfarande förekommer 2017 är över min begreppsförmåga. Samtidigt måste jag vara självkritisk eftersom det är alldeles för lätt att missa problematiken och se vad som händer på arbetsplatsen för att man är så van vid jargongen.

**Hur menar du?**   
– Ibland sker saker av ren vana, helt enkelt för att det alltid varit så och då är det svårt att inse när man gör misstag. Man kan till exempel ha en rå jargong språkligt men idag tror jag vi alla har lyckats förstå vilket kraftfullt verktyg språket är, hur det kan höja eller sänka en medmänniska. Vem skulle till exempel uppskatta att bli kallad ”lilla gubben” i ett professionellt sammanhang? Därför är det superviktigt att jobba med sig själv, sina attityder och sitt språk. Vi måste ha en företagskultur som har så pass högt i tak att man som medarbetare kan bli rättad utan att ta illa upp.

**Man får inte skämta med varandra längre?**  
– Jo självklart, men med respekt så att vi är på det klara med att vi inte sårar eller förnedrar varandra. Vi måste ta ansvar för varandra.

**Hur jobbar ni för att förändra de gamla normerna?**  
– Först och främst måste vi uppmärksamma varandra på när det blir fel. Vi är en familj. Det är ju som hemma när jag ser att mina barn inte plockat upp efter sig, då säger jag till. Fungerar inte det får vi ta det som grupp, gå till din närmaste chef eller högre upp om det inte heller funkar. Jag är alltid tillgänglig i en så pass viktig fråga. Tanken är att jämställdheten ska vara något ständigt närvarande, men det är inte alltid så lätt när vi alla är drivna av att leverera i vardagen. Under våren kommer vi arbeta med en ny jämställdhetsplan baserat på nya bestämmelser i diskrimineringslagen. Det i sin tur är något vi måste förankra och jobba med på alla våra kontor och projekt. Vi måste se varandra och snacka med varandra.

**Varför behövs fler kvinnor i byggbranschen?**   
– På Sh bygg är vi en familj. En stor familj. 1 av 100 byggjobbare är kvinnor. Så ser inte en familj ut 2017. Jag tycker att en familj ska präglas av jämställdhet och mångfald. Detsamma gäller mitt företag. Sh behöver utvecklas och spegla det samhälle vi verkar i.

**Är det här inte bara en finare omskrivning för kvotering?**  
– Nej, det handlar inte om kvotering. Jag vill göra vår familj komplett. Jag vill förbättra Sh och tror starkt på att ha en balanserad arbetsstyrka som består av lika delar män och kvinnor, en bred åldersfördelning och därmed också en mångfald av olika kompetenser och erfarenheter. Det är först när vi har en bred representation av olika kunskaper, erfarenheter, bakgrunder och kön som vi kan bli bättre som företag, som grupp och som familj.

**Och de snabba poänger ni kan vinna medialt?**  
– Kan vi få uppmärksamhet för vår ståndpunkt så att fler följer efter har vi kommit ett stort steg på vägen. Vi vill bli utmanade. År efter år konstaterar vi att branschen inte förändras tillräckligt snabbt och inte drar nytta av den kompetens vi vet finns därute. Nu gör vi något åt det och alltid lär vi oss något av det på vägen.

*\*Läs mer om Byggnads och Byggchefernas samarbete ”Stoppa machokulturen” på* [*http://stoppamachokulturen.nu/*](http://stoppamachokulturen.nu/) *Läs också om de nya bestämmelserna i diskrimineringslagen på http://www.do.se/framja-och-atgarda/nyheter-diskrimineringslagen/*