

- Lyssna på oss kvinnor.
- Verklig nolltolerans. Mot beteenden som *främjar* sexism.
- Handling. Nolltolerans som efterlevs och innebär konsekvenser – det räcker inte med goda ambitioner på ett papper.
- Likabehandlingsplan. Upprätta och följ upp minst en gång per år.
- Kanaler där en kan anmäla, skapa en kultur för att våga anmäla och bli lyssnad på, få stöttning och uppföljning. Även “säkra” kanaler där en anmäler till tredje part för att kunna vara anonym. Som i sin tur tar det vidare till företagsledning.
- Representation och bred rekrytering.
- Systematiska kompetenslyft på alla nivåer. Skola, arbetare, chefer. Utbildning för att lära sig se och synliggöra strukturer är ett måste för att de ska kunna brytas.
- Könneutrala språk, säg inte gubbarna, gubbkurva, säg inte “vad kul att ha en kvinna här” – vi ska uppskattas för vad vi **gör**, inte vad vi **är**.
- Språk generellt - i dokument och bestämmelser (likt AB, ABK och ABT där aktörer i branschen bl. a. beställare och entreprenör benämns som han och honom).
- Bryta att kulturen förs vidare. Män som tar initiativ till förändring. Så inte ansvaret hamnar hos kvinnorna.
- Samtal. Män som talar med män. Exempel på bra metodiker är Locker Room Talk och #killmiddag.

Utdrag ur uppropet:

” Vi hoppas att våra /.../ kollegor och arbetsgivare tar till sig av våra berättelser. Vi kräver med detta upprop att ni öppnar era ögon, höjer era röster och arbetar för ett hållbart arbetsklimat. För oss och för er. Vi finns och vi har fått nog - vi vill sätta sista spiken i kistan.”

**SISTA
SPIKEN
I KISTAN**