



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

En räddningstjänst för alla

Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten



En räddningstjänst för alla

Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten

En räddningstjänst för alla
Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)

Enheten för räddningstjänst och Enheten för
utbildningssamordning

Skribent: Annika Lindqvist

I projektgruppen har ingått: Erik Flink, Maria Karlsson Öhman, Kristina Malmstedt Svensson, MSB. I referensgruppen har MSB:s skolor ingått samt Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten Syd, Räddningstjänsten Östra Götaland och Räddningstjänsten Väst.

Foto: Pavel Koubek

Produktion: Advant Produktionsbyrå

Tryck: DanagårdLiTHO

Publikationsnummer: MSB1329 - december 2018

ISBN: 978-91-7383-903-7

Innehåll

Jämställdhet ger effektivare räddningstjänst	9
Varför en handbok i jämställdhet?	9
Internationella insatser en förebild	9
Vanligt med fokus på få kvinnor	10
Varierad bakgrund viktigt	11
SMO har ökat andelen kvinnor	12
Högre andel på deltidsstationer	13
Att inte vara den enda	14
 Jämställdhet och normkritik	
i räddningstjänstens utbildningar	17
Grib arbetar med medvetna och goda förebilder	18
Handledning på arbetsplatsen	20
Normkritik ger insikter	20
 Normkritiskt arbete på arbetsplatsen.....	25
Räddningstjänsten på Pride.....	25
Projektet Självlklart! – fokus på mänskliga rättigheter.....	25
Projektet Kunskap äger – mer kunskap om diskriminering.....	26
Den viktiga första dagen på jobbet	27
God arbetsmiljö	27
Jämställdhet i upphandling	28
Likvärdiga möjligheter till omklädning och dusch.....	29
Nätverket Kvinnor inom räddningstjänsten – rutiner, utrustning och normer	30
Föreskrifter för gravida och ammande.....	31
Medveten rekrytering av chefer	32
Svårt för kvinnor att avancera.....	32
Nätverket Magma – fler kvinnor som ledare	33
Kontakta kirtj eller Magma	34
Chefens roll i jämställdhetsarbetet.....	36
Gender coach-program utvecklar arbetet	36

Räddningstjänsten är politiskt styrd	37
Vart tar kvinnorna vägen?	39
Me too-uppropen och räddningstjänsten	41
Inspiration från Försvarsmaktens agerande efter Me too	43
Andra vägar till stöd om du blir utsatt	47
Nyttiga länkar	47
Rekrytering.....	49
Kvinnor bidrar med "fler händer"	49
Rekrytera rätt kompetens	50
Framtidens räddningstjänst – nya kunskaper och ny kompetens behövs	50
Fysiska krav kan stänga ute i onödan	51
Hur tungt väger styrka?	53
Räddningstjänsten i Norrtälje lyfte viljan att hjälpa andra	54
Rekordstor ökning av sökande kvinnor	55
Välj bilder medvetet	56
Räddningstjänsten och samhället	
– likvärdigt skydd till alla?	59
Gott bemötande oavsett kön	59
Att förebygga olyckor effektivt	60
Utsatt och sårbar	61
Sambruk – ett sätt att utnyttja resurserna smart.....	64
Kombinerat räddning- och omsorgsprogram	66
Bättre brandskyddsutbildning utan stereotyper	66
Var beredd på motstånd	69
Motståndet kan komma från oväntat håll	69
Känn igen motstånd	70
Lästips om motstånd	71
Ordlista	73

Förord

MSB ska vara en öppen, kompetent och drivande myndighet med individen och samhället i fokus. Jämställdhet och mångfald är en förutsättning för att vi ska kunna leva upp till vår värdegrund, att alla ska behandlas lika.

Medvetenheten om detta finns med i myndighetens interna arbete, och vi stödjer utvecklingen mot mer jämställdhet i de internationella sammanhang där Sverige bidrar för att lindra katastrofers verkningar och främja fred och säkerhet.

MSB stödjer också den kommunala räddningstjänsten i arbetet för jämställdhet och mångfald. I begreppet mångfald ligger såväl etnisk och kulturell bakgrund som kön, ålder, religion och sexuell läggning. MSB:s och räddningstjänsternas deltagande i Prideparaderna är en manifestation för att vi står upp för människors lika värde.

Trots att många års forskning visar på vinsterna med ökad jämställdhet går det trögt. Könsbalansen är ojämn och maskulina normer är fortfarande dominerande, såväl i de kommunala räddningstjänstorganisationerna som i MSB:s räddningstjänstutbildningar.

Det är vår förhoppning att den här handboken ska användas både i utbildningarna och på arbetsplatserna. Att den ska ge fakta, inspiration och verktyg för att fortsätta förändra räddningstjänsten i riktning mot ökad jämställdhet, så att kvinnor och män får likvärdiga möjligheter att arbeta i de yrken där de vill arbeta och att kvinnor och män får likvärdiga förutsättningar att förebygga, hantera och återhämta sig från olyckor och kriser.

Oavsett var i organisationen du befinner dig har du möjlighet att påverka och förändra. Vi hoppas att handboken ska vara till god hjälp i arbetet för en mer jämställd räddningstjänst.



Dan Eliasson

Generaldirektör

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

**Jämställdhet
ger effektivare
räddningstjänst**

Jämställdhet ger effektivare räddningstjänst

Varför en handbok i jämställdhet?

Jämställdhet innebär att kvinnor och män ska ha lika rättigheter, möjligheter och förutsättningar att verka i räddningstjänsten. Målet är en arbetsmiljö fri från diskriminering och kränkningar, där alla kan förverkliga sin fulla potential. Jämställdhet är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla all den kompetens som räddningstjänsten behöver.

Räddningstjänstens uppdrag är att skydda människors liv och hälsa samt egendom och miljö. För att kunna fullfölja uppdraget krävs en förståelse för kvinnors och mäns livsvillkor, och en förmåga att möta dem i vardagen. Ett effektivt förebyggande arbete behöver grunda sig i analyser av vilka olyckor som sker, var de sker och vilka de drabbar. Olyckor kan nämligen drabba kvinnor och män olika.

Internationella insatser en förebild

Personal som åker på internationella insatser genom MSB har sedan länge haft en handbok i jämställdhet till stöd. Insatsen blir helt enkelt mer verkningsfull med förståelse för kvinnors och mäns skilda villkor.

Någon motsvarande handbok för personer som jobbar i eller utbildar för svensk räddningstjänst har inte funnits. Det är förståeligt. Sverige är ett av världens mest jämställda länder – men just detta faktum kan ibland göra oss blinda för de skillnader och maktstrukturer som finns också på hemmaplan.

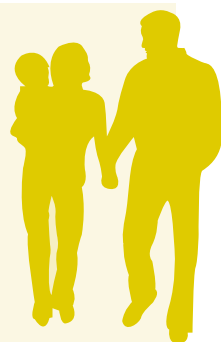
Att Sverige inte har uppnått jämställdhet visar sig bland annat i gapet mellan mäns och kvinnors löner och därmed pensioner, mäns våld mot kvinnor, skillnaden i livslängd och den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Kvinnor har fortfarande i genomsnitt lägre lön än män. Kvinnor arbetar också mer deltid, tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och VAB-dagarna samt har fler sjukdagar. Det leder till en lägre inkomst, vilket i sin tur ger mindre pension.

Kvinnor har i genomsnitt bara 68 procent av mäns pension. Eller, uttryckt på ett annat sätt: män har i genomsnitt nästan 1,5 gånger högre pension än kvinnor.

68%

(Källa: Statistiska Centralbyrån, SCB. På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet 2016)





99%

Av undersköterskor inom hemtjänst, hemsjukvård och äldre-boenden är 93 procent kvinnor och 7 procent män. Bland träarbetare och snickare är 1 procent kvinnor och 99 procent män.



84,1 år

80,6 år



Medellivslängden i Sverige var 2016 84,1 år för kvinnor och 80,6 år för män. (Källa: SCB)

Me too-upproppen, som startade i USA och som blev mycket utbredda i Sverige under ämnes-taggen #metoo på Twitter, visade att kvinnor är utsatta för kränkningar och sexuella ofredanden på den svenska arbetsmarknaden. Det gäller i hög grad även räddningstjänsten, och det är i sig ett tungt vägande skäl för att det behövs en handbok i jämställdhet.

Vanligt med fokus på få kvinnor

Den jämställdhetsfråga som genom åren har fått mest uppmärksamhet i räddningstjänsten är att så få kvinnor är brandmän, och hur man ska kunna förmå fler kvinnor att söka sig till yrket. Detta fokus är inte unikt för räddningstjänsten. Forskning har visat att jämställdhetsarbete ofta kommer att handla om kvinnors underrepresentation, och därmed blir en fråga om och för kvinnor.

Redan 1997 fick dåvarande Räddningsverket i sitt regleringsbrev uppdraget att föreslå åtgärder för att förbättra rekryteringen av kvinnor som brandmän. Uppdraget redovisades i rapporten "Brandman – och kvinna?". Därefter har jämställdhet och mångfald varit en återkommande punkt i först Räddningsverkets och därefter i efterträdaren MSB:s regleringsbrev.



Varierad bakgrund viktigt

Skälen till att bredda rekryteringen är framför allt två: Ingen ska på osakliga grunder stängas ute från ett yrke, och en alltför homogen personalstyrka påverkar möjligheten att leverera jämställd service till invånarna. Lagen om skydd mot olyckor, LSO, kom 2004 och blev ett avstamp för att ge de kommunala räddningstjänsterna ansvar för att förebygga olyckor i hela samhället. Det arbetet blir helt enkelt mer effektivt om de anställda har en varierad bakgrund och erfarenheter från olika sektorer.

År 2002 höll dåvarande försvarsministern Björn von Sydow ett anförande vid den årliga branschkonferensen Brand. Där konstaterade han bland annat att andelen kvinnor anställda som heltidsbrandmän var 0,2 procent. Försvarsministern såg det som nödvändigt att andelen skulle öka. Det har den också gjort, även om kvinnor fortfarande är i klar minoritet.

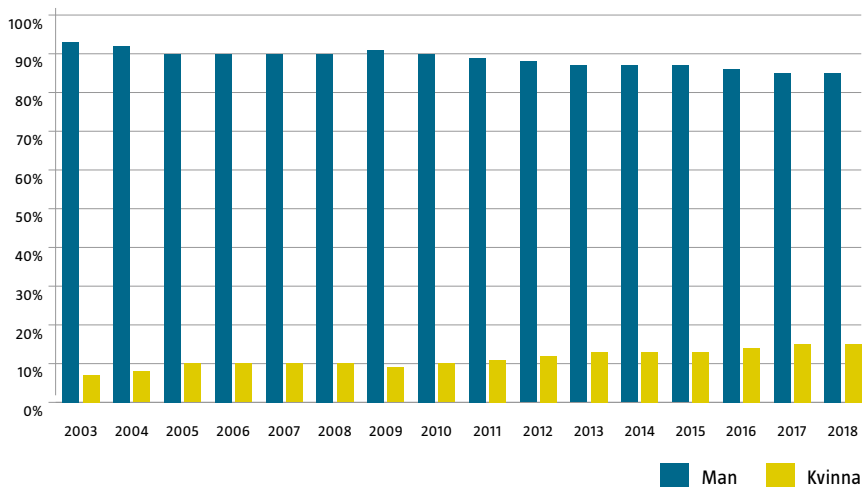
SMO har ökat andelen kvinnor

När den tvååriga utbildningen Skydd mot olyckor, SMO, startade år 2003 i Räddningsverkets regi var alltså andelen kvinnor i operativ tjänst bara ett par promille. SMO ersatte den tidigare femton veckor långa utbildningen, där räddningstjänsterna handplockade personer för anställning.

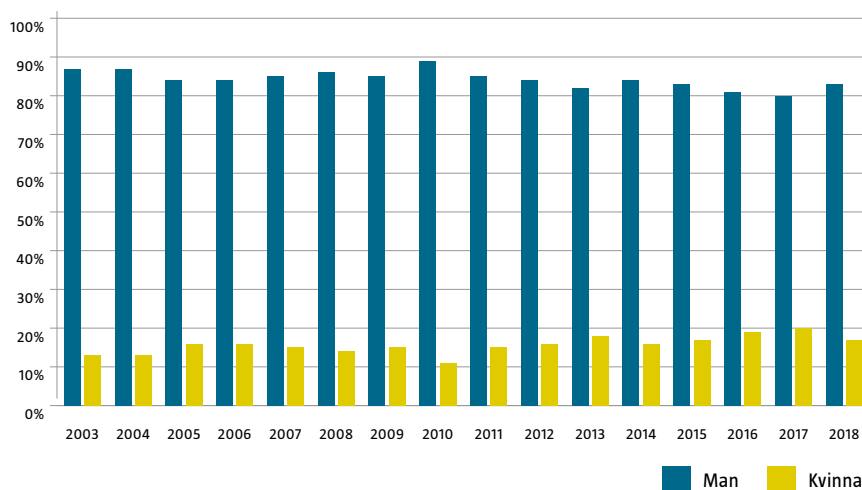
Även om SMO inte har inneburit den stora ökning av kvinnor i operativ tjänst som många hoppades när utbildningen skapades, så har den ändå bidragit. Hela ökningen har skett sedan SMO startade. Inte minst har antagningen på betyg gynnat kvinnor, eftersom kvinnor som grupp har högre betygsgenomsnitt än män som grupp. Andelen kvinnor ligger alltid högre bland dem som antas till utbildningen än bland dem som söker. Det pågår ett ständigt arbete för att intressera fler kvinnor och fler utlandsfödda för utbildningen.



Ansökningar Skydd mot olyckor



Antagna Skydd mot olyckor



Högre andel på deltidstationer

Majoriteten av den operativa personalen i svensk räddningstjänst arbetar på deltidstationer i de mindre orterna. Antalet heltidsanställda brandmän 2017 var 4 883 stycken. Av dem var 5,1 procent kvinnor. De deltidanställda, räddningstjänstpersonalen i beredskap, har ett annat yrke som huvudanställning men har jour inom räddningstjänsten vissa veckor. De är mer än dubbelt så många som de heltidsanställda, 10 555 stycken år 2017. Andelen kvinnor är också något högre. 6,5 procent av räddningstjänstpersonalen i beredskap var kvinnor 2017. Generellt är det små orter som har flest kvinnor bland sina brandmän.

År 2011 skickade forskare vid Karlstads universitet ut en enkät om jämställdhet till räddningstjänsten. Enkäten besvarades av 1 176 anställda och visade att inställningen till jämställdhetsarbete inom räddningstjänsten var betydligt mer positiv bland män som arbetar på mindre orter än bland dem som arbetar i större städer. Inställningen var också mer positiv bland äldre män än bland yngre. Forskarna förklarar det något oväntade fyndet bland annat med att det är troligare att de som arbetar på mindre orter har haft kvinnor som arbetskamrater. En annan möjlig förklaring är att det har varit högt söktryck på tjänsterna i de större städerna. Det kan bidra till åsikten att arbetsgivarnas strävan att anställa fler kvinnor skapar oönskad konkurrens om jobben.



Bland män på mindre orter var 73 procent positiva till jämställdhetsarbetet, mot cirka 60 procent på större orter. I den äldsta gruppen, 60–69-åringarna, var 74 procent positiva mot 55 procent bland tjugo- och trettioåringarna.

Källa: Projektet Den genuskodade räddningstjänstens slutrapport "Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster", Karlstad University Press.

Utflyttning gör det svårt att bemanna

En orsak till att kvinnor utgör en större andel av dem som jobbar operativt i räddningstjänsten på mindre orter är mycket krass: det är så uppenbart att de behövs. Avfolkning och förändrade mönster på arbetsmarknaden har gjort det svårt att bemanna räddningstjänsten på många håll. Det är ett fenomen som omfattar stora delar av Sverige, och som även kan ses i andra länder.

I allt fler kommuner har räddningstjänsterna kommit på att kvinnor är en stor outnyttjad potential, och aktivt riktat sig mot dem i sin marknadsföring. Med vår könsuppdelade arbetsmarknad där män i ökande grad pendlar till arbetsplatser långt bort har kvinnor oftare jobb på hemorten inom till exempel service, skola eller äldreomsorg.

I landets minsta kommun Bjurholm är tre av de elva deltidsbrandmännen kvinnor. Det blir mer än en fjärdedel, 27 procent.

Att andelen kvinnor inom räddningstjänsten är högre i mindre orter betyder inte att alla mindre orter har kvinnor bland sina brandmän. Många småkommuner har fortfarande enbart män i sin operativa räddningstjänstpersonal.

Att inte vara den enda

Våren 2016 avslutade Räddningstjänsten Syd sitt femåriga projekt Brandstation för alla. Projektet finansierades av MSB.

Ett av projektets mål var att tre av fem operativa schemalag i Distrikt Lund skulle vara numerärt jämställda vid projektets slut, det vill säga ha minst 40 procent kvinnor bland brandmännen. Bakom målsättningen låg bland annat forskning av den brittiske sociologen och tidigare brandmannen Dave Baigent.



För att uppnå målet placerades alla nyanställda heltidsbrandmän som var kvinnor antingen på stationen i Lund eller stationen i Hyllie. Beslutet mötte hård kritik, inte minst för att kvinnorna inte själva fick välja var de skulle jobba, men visade sig vara lyckosamt. Projektets externa utvärderare Helena Stavrevski döpte sin utvärderingsrapport till "När man blir tre – då syns man inte längre", vilket bekräftar Baigents slutsatser om att den som inte är ensam inte blir lika exponerad och utsatt. Hon blir mer en individ och mindre en representant för sitt kön.

*En mer jämställd organisation upplevs ha bidragit till
en bättre arbetsmiljö för alla.*

Utvärderaren skriver också följande i sin rapport: "Utvärderingens resultat ger bilden av en tydlig förändring av arbetsklimat, övnings- och utbildningspraktik på Distrikt Lund. Förändringarna har medfört en större rörlighet i organisationen med högre krav på arbetsledningen. De förordnade styrkeledare jag intervjuat menar att det är högre kvalitet på arbetet idag, med tydligare roller och kompetenser. De informella strukturerna har fått ge vika för mer formella. Alla brandmän har nu erfarenheten av att operativt arbeta kvinnor och män tillsammans, och jag skulle säga att det upplevs som en självklarhet på distriktet. En mer jämställd organisation upplevs ha bidragit till en bättre arbetsmiljö för alla. Räddningstjänsten Syd har därigenom lyckats genomdriva en banbrytande förändring i brandmannayrket".

**Jämställdhet och
normkritik
i räddningstjänstens
utbildningar**

Jämställdhet och normkritik i räddningstjänstens utbildningar

MSB bedriver en omfattande utbildningsverksamhet, och har därigenom stor påverkan på dem som arbetar i räddningstjänsten. Ända sedan den första omgången av Skydd mot olyckor, SMO, har utbildningen innehållit perspektiv av det som då kallades genus och som nu beskrivs som normkritik (mer om båda begreppen längre fram).

I påbyggnadsåret i räddningstjänst för brandingenjörer, RUB, ingår delkursen Ledarskap och ledning av utvecklingsarbete där det finns stående inslag av genus, jämställdhet och mångfald.

Förutom att utbildningen innehåller direkta kursavsnitt med genus eller normkritik ska lärarna också vara medvetna om att olika förväntningar på män respektive kvinnor påverkar hur de studerande blir bemötta och bemöter varandra. Studier från olika länder och olika former av utbildningar visar att manliga och kvinnliga studerande behandlas olika. Män får bland annat mer utrymme att tala än kvinnor.

Inom räddningstjänstutbildningar finns det skäl att vara extra uppmärksam på maktförhållanden. Att sektorn är så manligt kodad ökar risken för att kvinnor slentrianmässigt blir bedömda som mindre kunniga.

Samma sak gäller för flickor. Också de räddningstjänster som utbildar skolelever i brandskydd har skäl att fundera på vilket studiematerial de använder och hur de bemöter flickor respektive pojkar (se exempel från Räddningstjänsten Östra Götaland på sidan 66).

Undervisning innehåller i sig maktstrukturer, oavsett ämnesområde. Den som lär ut har mer makt än den som ska lära sig. Förutom att läraren måste vara medveten om hur hen behandlar de studerande har läraren också ett ansvar för att förtroende och tillit skapas i gruppen. Därför är det viktigt att lärarna får utbildning i att undervisa med genusperspektiv.



Grib arbetar med medvetna och goda förebilder

När den sex veckor långa Grundutbildning för räddningstjänstpersonal i beredskap, Grib, startade i januari 2018 blev den en nystart för målet att de personer som utbildar på MSB:s uppdrag är medvetna och goda förebilder.

Inledningsvis utbildades runt 320 handledare och 40 instruktörer på räddningstjänster runt om i landet, för att de i sin tur skulle kunna handleda de studerande. Bland det handledarna och instruktörerna får lära sig ingår avsnitt om uppförandekod och genusanalyser av räddningstjänstens verksamhet.

MSB har under flera år arbetat för att den teknik som lärs ut och de metoder som används i utbildningarna anpassas så att de så långt det är möjligt blir ergonomiskt bra för alla. Hittills har det bland annat lett till att skolorna har köpt in lättare skogsbrandsutrustning och lättare fläktar för ventilering vid brand. De nyinköpta basbilarna har också anpassats, så att slangar och annat tungt material är mer lättillgängligt för den som är kortare.



Hösten 2018 var 15 av Revinges 60 lärare kvinnor, liksom 14 av Sandös 48 lärare, men de flesta av dem undervisar inte i de klassiska räddnings- och brandämnena.

Checklista för utbildare

- ☐ Granska de dokument som ligger till grund för utbildningen. Se över hur utbildningens mål är beskrivna. Gå regelbundet igenom kurslitteraturen eller det material som används. Hur ser bilderna ut? Vilka normer förmedlar de?
- ☐ Använd inte svordomar under lektioner och övningar. Använd inte heller ord och formuleringar som kan upplevas som kränkande. Var ett föredöme för studenterna.
- ☐ Alla befäl är inte per automatik "han". Den som drabbas av bränder och olyckor är inte alltid "hon". Växla mellan hon och han eller hen som pronomen där det är befogat. Välj könsneutrala ord där det går.
- ☐ Ansträng dig så att alla får taltid, inte bara den som är van att få sin röst hörd. Se till att inte någon återkommande avbryter andra.
- ☐ Hur fördelar grupperna arbetet sinsemellan? Är det alltid samma person som för protokoll i projektarbetena? Var uppmärksam på arbetsfördelningen, och våga styra om det behövs!
- ☐ Fundera på hur du fångar upp det studenterna säger. Blir det skillnad om en kvinna eller en man gör inlägget? Bedömer du de studerandes texter på samma sätt oberoende av om en man eller kvinna har skrivit?

Handledning på arbetsplatsen

SMO-studerande gör två perioder av praktik som kallas Lärande i arbete, LIA. Den första perioden är på två veckor och den andra på femton veckor. MSB erbjuder LIA-handledare i räddningstjänsten en utbildning på två dagar som bland annat innehåller ett inslag om normer och normernas påverkan på de studerandes möjligheter att komma in på arbetsplatsen.

Normkritik ger insikter

Normkritik innebär att synliggöra de normer som påverkar uppfattningar om vad som är "normalt" och därmed betraktas som önskvärt. Det normkritiska förhållningssättet har växt fram som en reaktion på begreppet tolerans: "vi ska tolerera invandrarna", "vi tolererar de homosexuella". Problemet med toleransperspektivet är att det förstärker en uppdelning i "vi" och "dom", och ger "oss" makt att tolerera "dom andra". Det blir ett sätt att bestämma över andra människors rättigheter och handlingsutrymme. Normkritik flyttar fokus från "dom andra, avvikarna" till rådande normer, strukturer och makt.

Normkritik ska genomsyra MSB:s alla utbildningar och följas upp löpande genom undervisningsmoment och lärsituationer. Den tvååriga utbildningen Skydd mot olyckor, SMO, har mål som specificerar normkritik.



Under den första terminen på SMO gör de studerande två veckors praktik på olika räddningstjänster. En av uppgifterna de får med sig är att granska arbetsplatsen normkritiskt och skriva ner sina iakttagelser.

Flera, både män och kvinnor, har noterat att kvinnor inte riktigt passar in i normen. De här kommentarerna är från de senaste åren:

“Ganska tråkigt men sant, de flesta som jobbar här är negativt inställda mot att ha kvinnor i brandkåren. Dom vill ha jämställdhet, men dom tycker inte att kvinnor inom detta yrke kan prestera lika väl. Tyvärr. Om någon skulle argumentera emot detta så skulle jag tro att man blir ganska utfrysad och exkluderad.”

“Jag fick direkt verbal information om att jag som kvinna ska tänka på att träna ordentligt. Samt att jag skulle kunna ha upplevt det som att det inte är lämpligt att bli gravid om jag ska jobba här. Det var inget jag reflekterade över direkt utan först när jag satte mig ner med denna uppgift.”

En annan kvinnlig studerande skriver:

“Vid morgonmöten har jag hört kommentarer som: du tar slangtvätten idag, eller är det för smutsigt för dig, klarar du av det?” Och på innebandyn ‘Vi får spela snällt idag grabbar så hon inte tar för mycket stryk’. Och jag är en skämtsam person som inte tar så hårt på kommentarerna, men tänk att få höra dessa fraser VARJE dag av dina kollegor eller chefer!”

Någon skriver om vikten av att inte ha avvikande matvanor:

“Normen var att vara köttätare. Detta märktes tydligt de gånger man lagade mat ihop, något som ofta förekom. Att då vara vegan eller vegetarian kan bli ett problem. Vi hade en annan LIA-elev som var vegan och känslan var att han fick lösa sin egen mat om han inte ville vara med på vad resten av gängen lagade.”

Att den som kommer ny ska visa en särskilt sorts respekt tar flera upp:

“Det var en stark känsla av att ‘äldst går först’. I många fall så förstår jag att det är så då de äldre ofta sitter på mer erfarenhet. Men när det kommer till en sådan sak som att den äldsta i laget bestämmer vilken fysisk aktivitet vi ska göra för dagen så kan man inte annat än att skratta till lite.”

“Stark hierarki rådde på min station, de som hade jobbat längst hade högst talan, de nyare fick rätta in sig i ledet och bara hänga på.”

Flera har noterat en särskild jargong:

”De driver mycket med varandra och kan i vissa fall betraktas som kränkande beroende på vad det handlar om. ... men eftersom gruppen är så pass stark är det ingen som tar illa vid och man förstår att man skämtar och inte menar allvar, det är som när man skojar med kompisarna hemma. Passar man dock inte in i denna norm eller inte riktigt accepterar det beteendet kan man ta illa upp och känna sig utstött.”

”Lite grov humor och att kunna ge och ta emot skämt som kanske inte är så rumsrena är uppmuntrat och uppskattat.”

”Man skämtade om ämnen som är tabu eller i andra fall ej socialt accepterat. Detta kunde vara skämt om till exempel homosexuella personer eller om sex. Det kunde även vara skämt om varandras fruar eller om vem man legat med. Detta uppmuntrades av olika personer.”

”Det fanns en jargong att driva om varandras svagheter. Det kändes mer vanligt att de påpekade vad någon annan var mindre bra på än att lyfta upp varandra för deras positiva egenskaper.”

En återkommande kommentar är att alla förväntas vara intresserade av sport, särskilt ishockey. En av de vanligaste iakttagelserna rör innebandyspel:

”Normen är att en gång i veckan spelar alla innebandy. Att avstå den är inte enkelt och inte direkt uppskattat. Här är det jag som bryter normen, visst gillar jag bollsporter men jag tycker inte att det är värt det då skaderisken är hög och jag vill vara hel genom min utbildning och i mitt yrke i framtiden. Detta är dock inte uppskattat av alla och man blir tjtad på.”

En annan person tror att just innebandyn var det som gjorde att hen inte kände sig riktigt inkluderad:

”Jag tror absolut att man skulle känna sig välkommen trots att man inte tillhör den rådande normen, förutsatt att man lever upp till de krav som ställs på en brandman. Till exempel tror jag inte att jag skulle känna mej välkommen som anställd i dagsläget, eftersom jag inte orkade med tempot i innebandyn.”

Det finns också en stark norm kring sexuell läggning.

”Jag är övertygad om att kvinnliga brandmän skulle känna sig välkomna på min arbetsplats. Däremot så tror jag att det skulle vara svårt att bli fullständigt accepterad om man skulle vara homosexuell med tanke på all fysisk närhet”

”Jag upplevde också att heteronormen var något mer framträdande då man till exempel direkt antog att min sambo var en man; ’vad jobbar han med?’”

”Ingen menar att de skulle ha något emot att arbeta med homosexuella män men att det nog skulle ge problem i det vardagliga arbetet på stationen, framför allt vad gäller fystimmar, dusch och bastu.”

Normkritiskt arbete på arbetsplatsen

Normkritiskt arbete på arbetsplatsen

Normkritik är inte bara något som studerande ska ägna sig åt. Också de personer som sedan länge är verksamma i yrket behöver fundera över vilka normer och attityder som styr på den egna arbetsplatsen.

Räddningstjänsten på Pride

För att markera alla människors lika värde och att räddningstjänsten är till för alla, deltar MSB och räddningstjänster från hela landet sedan flera år i Stockholm Pride.

Priderörelsen har sitt ursprung i USA och står för stolthet, att alla ska vara stolta över sin sexuella identitet. Den första paraden hölls i New York 1970. Ett år senare hölls de första manifestationerna i Sverige, med få deltagare. Från slutet av sjuttioalet arrangerades den så kallade Frigörelseveckan. År 1998 var Stockholm värd för den europeiska manifestationen Europride, och sedan dess arrangeras Stockholm Pride varje år.

Det skulle dröja tio år innan Jan Wisén, som då var chef i Storstockholms Brandförsvär, 2008 tog initiativ till att räddningstjänsten skulle delta i Pride. Beslutet var mycket ifrågasatt. ”Många tyckte att det inte alls behövdes. ’Här är vi ju som en enda stor familj. Om det skulle börja någon som har en avvikande sexuell läggning så är det förstås OK.’ Då visste jag ju att det fanns flera anställda som inte vågade vara öppna på jobbet”, berättade Jan Wisén senare.

Pridefestivalerna har spritt sig över hela landet på senare år. Svenska Pride listar närmare 80 festivaler på sin webbplats, en del på mycket små orter. Ofta medverkar räddningstjänsterna i de lokala Prideparaderna.

Projektet Självklart! – fokus på mänskliga rättigheter

I projektet Självklart! som Södertörns Brandförsvärsförbund, Brandkåren Attunda och Räddningstjänsten i Norrtälje kommun drev gemensamt 2012–2014 låg fokus inte på att rekrytera nya medarbetare. Utgångspunkten var istället att synliggöra och diskutera de normer som råder bland dem som redan arbetar i organisationen.

Ett skäl till att inte fokusera på rekrytering var att många kände sig hotade i sin yrkesroll och uppfattade det som att ledningen helst ville byta ut dem. I en enkät svarade en tredjedel av brandmännen att arbetet med jämställdhet och mångfald var diskriminerande för män. Det hängde samman med missnöje med tidigare rekrytering, som hade haft det uttalade målet att anställa fler kvinnor och fler personer med utländsk bakgrund.

Projektet Självklart! tonade ner begreppen jämställdhet och mångfald. Utbildaren Marco Helles utgick istället från mänskliga rättigheter och inkludering vid de två grundutbildningsdagar som de tre organisationernas samtliga heltidsanställda deltog i.

Efter grundutbildningen följde diskussionsövningar. Arbetsgrupperna fick under ledning av sin chef lyssna på radioprogram, titta på film, analysera bilder, diskutera olika begrepp som återkommer i debatten om jämställdhet och mångfald och rannsaka sitt eget beteende för att åstadkomma en mer inkluderande arbetsplats.

Projektets utvärderare Helena Kästel beskriver det som att begreppet mänskliga rättigheter avdramatiserade frågorna, bidrog till att öka acceptansen och gjorde det möjligt att fördjupa dialogen om värderingar i de övningar som gjordes i arbetslagen.

Projektet Kunskap äger – mer kunskap om diskriminering

Inom ramen för Räddningstjänsten Halmstads projekt Kunskap äger har alla anställda, både hel- och deltidsanställda, och räddningstjänstens politiker fått mer kunskap om samtliga sju skyddsgrunder i diskrimineringslagen. Projektet pågår 2016–2019.

Till lärdomarna hör vikten av att skaffa sig en gemensam kunskapsgrund, att reflektera kring normer och sina egna privilegier och att inte utgå från att alla lever precis som en själv. Ytterligare en lärdom är att i vardagen ta ett gemensamt ansvar för arbetsklimatet och jargongen för att alla ska ha en positiv arbetsmiljö.

Diskrimineringslagen förbjuder trakasserier i samband med någon av de sju skyddsgrunderna: kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Den viktiga första dagen på jobbet

Det första mötet med en ny arbetsplats är betydelsefullt. Både den som gör en kort praktik och den som påbörjar en anställning vill känna sig välkommen, väntad och behövd, för att låna en formulering från Räddningstjänsten Syd.

Alla medarbetare har ett ansvar för att den som kommer ny blir väl mottagen, men chefens ansvar är förstås extra stort.

Checklista för en bra introduktion

- ☐ Gör en nyhet på intranätet som presenterar den nya personen.
- ☐ Se till att det finns skåp och arbetskläder som är märkta med personens namn.
- ☐ Presentera personen ordentligt i samtliga arbetsgrupper och skiftlag.
- ☐ Förklara rutinerna kring larm och övrigt arbete. Klargör också organisationens värdegrund.
- ☐ Utse en fadder eller handledare som personen kan vända sig till med små och stora frågor. Skapa tid för ett inledande möte mellan nykomlingen och handledaren.
- ☐ Se till att det finns arbetsuppgifter eller ansvarsområden som personen kan ta tag i direkt efter introduktionstiden.
- ☐ Håll kontinuerliga uppföljningssamtal.

God arbetsmiljö

Arbetsmiljö består av fysisk respektive organisatorisk och social arbetsmiljö. Från att de första kvinnorna började arbeta operativt har de mött brister i den fysiska arbetsmiljön. Även om det blivit bättre har en del räddningstjänster fortfarande svårt att skaffa fram larmställ och skyddsskor i storlekar som passar den som är kortare och har mindre fötter än medelbrandmannen. Det gäller ofta kvinnor, men kan också gälla män. Ett sätt att förbättra förutsättningarna kan vara aktiv upphandling.

Jämställdhet i upphandling

Brandkåren Attunda gjorde 2013 en rapport om jämställd upphandling. Rapporten var ett resultat av ett jämställdhetsprojekt där flera andra räddningstjänster deltog. Projektet stöttades av Sveriges Kommuner och Landsting, SKL. Affärsconcept, SKL:s konsultbolag med kompetens inom offentlig upphandling och inköp, var delaktigt i att ta fram rapporten.

Lagen om offentlig upphandling har två grundprinciper som styr vilket anbud köparen ska anta. Den ena är att anbudet med lägst pris ska antas, under förutsättning att kvalitetskraven är uppfyllda. Den andra principen är att välja det anbud som är ekonomiskt mest fördelaktigt, alltså det anbud som bäst bidrar till de mervärden myndigheten eller förvaltningen vill uppnå.

Jämställdhet kan vara ett sådant mervärde. Om organisationen har behov av att tjänsten eller varan uppfyller vissa funktionskrav, exempelvis ergonomisk utformning, så är det fullt möjligt att ställa sådana krav. Exempel på krav att ställa är att skyddskläder ska passa både män och kvinnor, eller att verktyg ska kunna användas av individer som väger mindre eller är kortare än majoriteten.

I upphandlingen går det också att ställa krav på att den som ska leverera till exempel företagshälsovård eller psykologtjänster ska kunna tillhandahålla konsulter av vardera kön, om det behövs i den organisation som upphandlar tjänsten.

Ett fullt möjligt krav är att leverantören ska ha ett aktivt och dokumenterat internt jämställdhetsarbete. Sådana krav används inte vid köp av enstaka varor, men är möjliga att ställa inför tecknandet av större ramavtal där de potentiella anbudsgivarna är medelstora och större företag.

Kravet om jämställdhetsarbete kan formuleras som ett kontraktsvillkor efter att en leverantör har blivit antagen och påbörjat uppdraget. För att kunna ställa krav på leverantörens jämställdhetsarbete måste den upphandlande räddningstjänsten ha en egen jämställdhetspolicy som efterlevs.

Checklista inför upphandling

- ☐ Gå igenom vilka jämställdhetskrav ni vill ställa.
- ☐ Ta hjälp av kommunens upphandlingsenhet eller en extern konsult för att formulera krav som håller sig inom lagen.
- ☐ Tänk på att varje upphandling är unik. Det går inte att använda universella krav som alltid kan ingå i förfrågningsunderlaget. Däremot är det bra att ha en lista med tänkbara krav eller frågor att gå igenom inför varje upphandling.

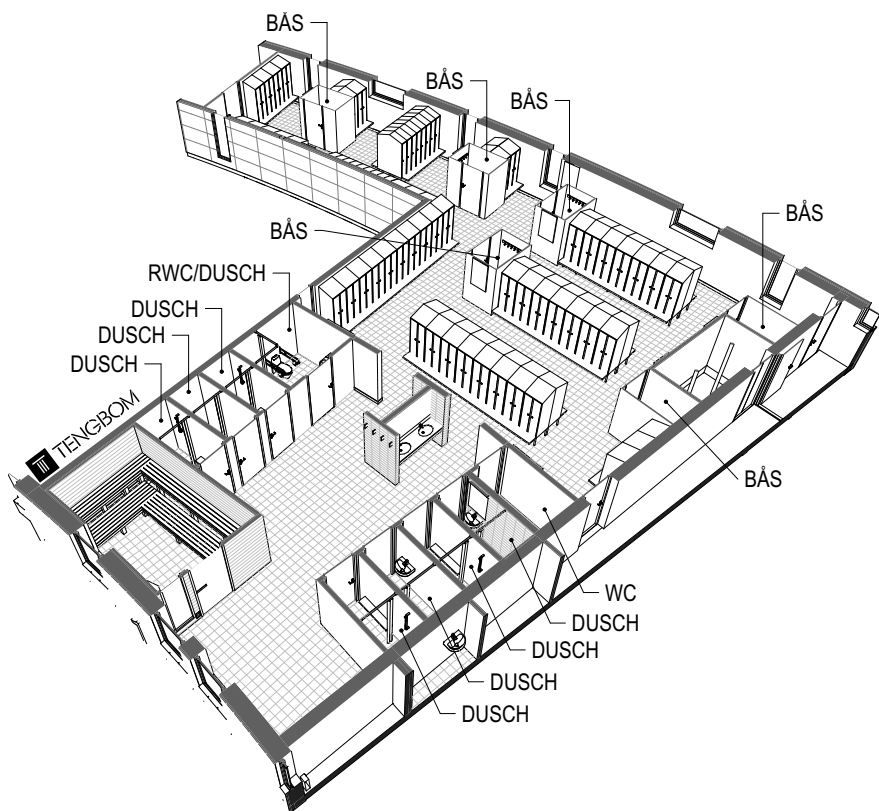
Likvärdiga möjligheter till omklädning och dusch

Fortfarande har många kvinnor i uttryckande tjänst betydligt sämre möjligheter till ombyte, dusch och återhämtning än sina manliga kollegor. De senaste åren har dock särskilda omklädningsrum för kvinnor inrättats på många stationer runt om i landet.

Men separata utrymmen för kvinnor behöver inte vara det enda sättet. Brandkåren Attundas nya huvudstation i Sollentuna byggs till exempel helt utan traditionella omklädningsrum för kvinnor och män. Istället blir det enskilda omklädningsbås för alla, ungefär som provhytter, och individuella duschbås. Bastu och relaxrum blir gemensamma i det nya bygget.

Utformningen är gjord med hänsyn till den som ogillar att vara naken tillsammans med arbetskamrater och till den som inte definierar sig som vare sig man eller kvinna. En annan poäng är att Attunda Brandkår vid byggstarten 2017 inte behövde gissa hur många kvinnor som kommer att jobba i förbundet 2020 eller 2030 för att dimensionera omklädningsutrymmena, utan kunde använda ytan mer flexibelt.

I Nyköping delar räddningstjänsten lokaler med undersköterskorna i nattpatrullen. Där är omklädningsrummen delar av ett stort rum med skjutväggar mellan. Det är öppet mellan golv och vägg och mellan golv och tak. Det gör att allt hörs, vilket motverkar den sexistiska jargong som annars lätt frodas i manliga slutna rum.



Brandkåren Attundas nya huvudstation i Sollentuna byggs helt utan traditionella omklädningsrum för kvinnor och män.

Checklista för omklädningsrum

- ☐ Hur ser omklädningsutrymmena ut på er station? Är det till exempel möjligt att nå tvättmaskinen utan att riskera att konfronteras med andras nakenhet? Hur är det med bastun? Vad missar den som känner sig obehövlig i bastun? Finns det något sätt att behålla bastuns roll för återhämtning, men ta bort det som gör att den exkluderar en del anställda?
- ☐ Ska ni bygga nytt? Fundera över hur omklädningsrummen ska utformas för att inte bli exkluderande!

Nätverket Kvinnor inom räddningstjänsten – rutiner, utrustning och normer

År 1997, när diskussionerna precis hade kommit igång om hur få kvinnor som arbetade i räddningstjänsten, startade Stockholms Brandförsvär Q8-projektet där åtta kvinnor fick utbildning för att börja jobba som brandmän. En av dem var Mona Hjortzberg, som kom att bli drivande i fackförbundet Kommunals arbetsgrupp HkBm (heltidsanställda kvinnliga brandmän). Arbetsgruppen tog strid för sådant som bra omklädningsrum och skyddskläder och skor i passande storlekar. Medan stora delar av svensk arbetsmarknad redan hade rutiner för att anpassa arbetsuppgifter till gravida och ammande anställda stod många räddningstjänstorganisationer frågande när frågorna först dök upp. Arbetsgruppen HkBm har liksom Brandmännens Riksförbund drivit på för fungerande rutiner när brandmän blir gravida och har fött barn.

År 2011 bildades nätverket Kvinnor inom räddningstjänsten. Nätverket hade hösten 2018 cirka 100 medlemmar och arbetar för att fler kvinnor ska söka sig till branschen. Nätverket informerar också individer om hur de kan förbereda sig för yrket. Varje år hålls en nätverksträff som räddningstjänster runt om i Sverige står värd för.

Inriktningen har ändrats över tid. I början låg fokus vid träffarna i stor utsträckning på fysiska prestationer och hur kvinnor ska träna för att hålla måttet. Vid medlemsträffen i oktober 2018 deltog närmare 70 kvinnor från hela landet. Nu var inte huvudtemat hur de ska göra för att bli starka som sina manliga kollegor. Föreläsningar och workshops handlade istället bland annat om att förändra maskulina normer, och om att fler kvinnor måste bli ledare inom räddningstjänsten för att normerna ska förändras.

Föreskrifter för gravida och ammande

Arbetsmiljöverkets föreskrifter för gravida och ammande hittar du på www.kommunal.se/arbetsmiljo/heltidsanstallda-kvinnliga-brandman-likavillkor-oavsett-kon

På webbsidan finns också ett förslag till handlingsplan för gravida och ammande anställda i utryckningstjänst.

Checklista för att vidga normer om kön i arbetslivet

- ☐ Tänk efter när ni arrangerar konferenser eller seminarier: Vilka föreläser? Vilka får rollen som expert? Kvinnor eller män? Vilka sektorer representerar de? Vems kunskaper värdesätts?
-

Medveten rekrytering av chefer

Rekrytering är en strategiskt viktig fråga för att främja jämställdhet. Det är arbetsgivarens sak, alltså chefer tillsammans med HR, att avgöra vem som tillsätts som styrkeledare eller på en annan chefsposition. Värdegrund bör vara ett kriterium i urvalet, till exempel i form av respekt för jämlikhet och jämställdhet.

“Vi har kompetensbaserad rekrytering där vi letar efter specifika kompetenser som vi tycker är viktiga för ledarroller hos oss. Vi har utbildat våra chefer i rekrytering för att skapa de bästa förutsättningarna för en kvalitativ rekryteringsprocess”, säger Emelie Johansson, HR-konsult vid Brandkåren Attunda.

Inom de flesta sektorer har män lättare att utses till chefstjänster än kvinnor. En förklaring är att kvinnor generellt tar större ansvar för hem och barn.

Checklista vid rekrytering av chefer

- ☐ Tänker ni kanske alltför slentrianmässigt kring hur organisationen ska arbeta och vilka kompetenser den behöver? Våga utmana de invanda mönstren!
 - ☐ Ta hjälp av HR för att tillsammans arbeta strategiskt med rekrytering.
 - ☐ Utforma utvecklingsprogram och mentorskap för chefer med medvetenhet om normer och genus.
-

Svårt för kvinnor att avancera

I mansdominerade branscher är det extra svårt för kvinnor att avancera. Den organisation som vill att de anställda ska ha samma möjligheter till karriär behöver se till att män och kvinnor erbjuds fortbildning i samma utsträckning, och också fundera över outtalade värderingar. Är det en merit för högre tjänster att ha haft arbetsuppgifter och skaffat specialkunskaper inom till exempel likabehandling och arbetsmiljö, eller värderas andra erfarenheter automatiskt högre? Och vem anses ha potential att bli ledare?

Ibland har organisationer regler som blir indirekt diskriminerande. De förefaller neutrala men missgynnar kvinnor eller andra grupper. Om det till exempel krävs ett visst antal års erfarenhet för att komma ifråga för en chefstjänst missgynnas den som har varit föräldraledig under längre tid, vilket i praktiken oftare gäller kvinnor än män. Ett sätt att komma runt det är att låta föräldraledighet räknas in i tjänstgöringstiden.

Ett annat sätt att inte i onödan missgynna den som har ansvar för barn är att fundera över hur mycket tjänstgöring på obekväma arbetstider som behövs, innan kraven för tjänsten formuleras.

Nätverket Magma – fler kvinnor som ledare

Drivkraften bakom Nätverket Magma är målet att fler kvinnor ska bli ledare inom räddningstjänst och krisberedskap. Ida Texell, förbundsdirektör och räddningschef vid Brandkåren Attunda, tröttnade på att chefstjänst efter chefstjänst tillsattes utan att några kvinnor ens kallades till intervju och att rekryterare slog ifrån sig med ”det finns ju inga kvinnor!”. Hösten 2015 bjöd hon tillsammans med Cecilia Uneram (som 1998 blev räddningschef för Västra Sörmlands Räddningstjänst och därmed Sveriges första kvinna på en sådan post) in till den första träffen med Magma.

Ett sextiotal kvinnor kom, både sådana som redan hade de högsta posterna i sin organisation och de som var sugna på att ta ett steg i karriären. Tre år efter grundandet hade nätverket cirka 220 medlemmar.

Varje år har Magma haft ett par träffar med inspirerande föreläsare, majoriteten kvinnor. En av Magmas viktigaste funktioner är just att inspirera. Nätverket vill visa på möjliga vägar och på så sätt få fler kvinnor att arbeta för att komma vidare i karriären och att våga söka de lediga chefsposterna. Då gäller det också att känna till vilka jobb som finns, så mellan träffarna är Magmas medlemmar aktiva med att tipsa varandra om lediga tjänster.

Precis som med antalet kvinnor på brandmannajobb går det framåt med antalet kvinnor som är högsta chefer i sin organisation. Takten är dock långsam.

En annan funktion Magma har för medlemmarna är stöd. Medlemmarna kan stötta varandra, både inför jobbsökandet och efter utnämmandet. Chefspositioner är ensamma och utsatta, det är en allmän sanning.

”Du måste kunna ta emot stöd av andra då du leder i förändring, det gäller att hitta dem som du kan prata med, och få kraft och mod ifrån. Du är ingen supermänniska, det är ingen”, säger Ida Texéll som tycker att också manliga chefer borde lära sig att erkänna när något är svårt.

Kontakta kirtj eller Magma

Mer om Kvinnor i räddningstjänsten hittar du på www.kirtj.se

Brandmännens riksförbund har samlat information om sitt jämställdhetsarbete på <http://brandfacket.se/mangfald-raddningstjansten/>

Nätverket Magma är en grupp på LinkedIn. På Facebook heter gruppen Magma – Kvinnligt karriärnätverk.

Båda grupperna är slutna, och det går att söka medlemskap.



”Du måste kunna ta emot stöd av andra då du leder i förändring, det gäller att hitta dem som du kan prata med, och få kraft och mod ifrån. Du är ingen supermänniska, det är ingen”

Ida Texéll, förbundsdirektör och räddningschef vid Brandkåren Attunda

Checklista för att få fler än de förväntade att söka chefsbefattningar

- ☐ Hur sprider ni informationen om det lediga jobbet? Finns det nya kanaler som ni kan använda?
- ☐ Vem blir tillförordnad efter att högsta chefen har slutat? Att ha varit tillförordnad chef är meriterande.
- ☐ Om ni anlitar en rekryteringsfirma, ger ni firman i uppdrag att bredda rekryteringsbasen?
- ☐ I annonsen, beskriv de kvaliteter som personen förväntas ha.
Till exempel mod, medkänsla, förmåga att prioritera i stressade situationer, att leda genom att vara en förebild och att kunna få människor att prestera sitt bästa.
- ☐ Fråga efter vana att leda projekt.
- ☐ Se till att det finns en grupp personer som den sökande kan kontakta för att få veta mer om tjänsten. Gör det möjligt för den sökande att komma till arbetsplatsen och prata med gruppen på förhand.

Hösten 2018 hade Sverige 159 räddningstjänstorganisationer. En del mindre kommuner har chefssamarbeten, dvs en person är chef i flera kommuner. Därmed fanns det då 134 personer som var högsta chef för räddningstjänstorganisationer. I november 2018 var 10 av dem kvinnor, vilket utgör 7,5 procent. Sju av de cheferna är förbunds- eller förvaltningschefer, men inte räddningschefer.

Källa: Sveriges Kommuner och Landsting

7,5%



Chefens roll i jämställdhetsarbetet

Chefer är avgörande för om en verksamhet blir jämställd eller inte. Det räcker inte att chefen "i princip" är för jämställdhet om han eller hon konsekvent prioriterar andra frågor och inte närvarar i vid seminarier, utbildningar eller andra de tillfällen då frågorna diskuteras.

Checklista för chefer

Du som är chef eller arbetsledare främjar inte alltid jämställdhet bäst genom att peka med hela handen. Vill du få verksamheten med dig behöver du visa att det är viktigt för dig även på andra sätt.

☐ Lyssna.

☐ Ställ frågor om jämställdhet, prata med de kvinnor som arbetar i verksamheten.

☐ Läs och lär dig mer. Jämställdhet är framför allt en fråga om kunskap, inte om åsikter.

☐ Visa intresse genom att närvara på till exempel temadagar och seminarier med jämställdhet som tema.

☐ Försäkra dig om att verksamheten lever upp till kraven i diskrimineringslagen, och arbetar förebyggande med frågorna.

Gender coach-program utvecklar arbetet

Nätverket Jämställd Räddningstjänst startade i samarbete med MSB våren 2018 ett så kallat Gender coach-program. Inspirationen var ett exklusivt chefsutvecklingsprogram som Försvarsmakten och andra myndigheter inom säkerhet och försvar har drivit sedan 2007. Starten för Jämställd Räddningstjänst sammanföll med att debatten om Me too var som mest intensiv.

I den första omgången deltog tio höga chefer från olika räddningstjänster i Västra Götaland. De fick varsin personlig coach som stöd i att hitta konkreta sätt att leda jämställt och därmed skapa bättre förutsättningar

för jämställdhet i sin organisation och verksamhet. I programmet ingick också fyra träffar med föreläsningar och gemensamma diskussioner.

Pilotprojektet med de tio västsvenska cheferna ska utvärderas och förhoppningen är att liknande utvecklingsprogram för chefer inom räddningstjänsten ska bli återkommande inslag.

Nätverket Jämställd Räddningstjänst

Nätverket Jämställd Räddningstjänst, NJR, bildades 2014. De ursprungliga medlemmarna var Räddningstjänsten Syd, Räddningstjänsten Östra Götaland, Södertörns räddningstjänstförbund, Brandkåren Attunda, Räddningstjänsten i Norrtälje och Karlstadsregionens räddningstjänstförbund. De sex organisationerna hade deltagit i ett treårigt projekt, Jämställdhetsintegrering i räddningstjänsten, som drevs av Sveriges kommuner och landsting, SKL.

Nätverket får ekonomiskt stöd av MSB som liksom SKL också är medlem i NJR. Alla räddningstjänster är välkomna att gå med. Hösten 2018 var ett sjuttioital svenska räddningstjänster medlemmar.

Sekretariatet flyttar varje år mellan medlemsräddningstjänsterna.

Mer info på www.njr.nu

Räddningstjänsten är politiskt styrd

Ytterst styrs räddningstjänsten av politiker, alltså förtroendevalda som vägleds av politiskt satta mål om jämställdhet. Det innebär ytterligare en möjlighet att arbeta för jämställdhet.

Åsa Byström har under tio år varit Kalmars enda kvinna som heltidsanställd brandman. Kampen för omklädningsrum, kläder och verktyg i rätt storlek och handlingsplaner för gravida medarbetare har varit tung och ensam. Till slut skrev hon brev till kommunpolitikerna och påpekade att målen om jämställdhet måste gälla också inom den kommunala räddningstjänsten. För de förtroendevalda blev det en påminnelse om att efterfråga resultat vad gäller jämställdhet inom räddningstjänsten och att följa arbetet kring rekrytering.

Checklista för att påverka på kommunnivå

- ☐ Prata med de politiker som styr över räddningstjänsten, och med dem som hanterar personal- och jämställdhetsfrågor i kommunen.
- ☐ Länsstyrelsen har också handläggare och sakkunniga för jämställdhet. Kontakta dem för att få tips eller hjälp att genomdriva förbättringar.
- ☐ Bjud in politiker och länsstyrelsens sakkunniga till konferenser och utbildningstillfällen som rör jämställdhet i räddningstjänsten.

Med åren har fler och fler ergonomiska verktyg utvecklats – alltså verktyg som passar även för den som inte är lång eller råkark, och som skulle minska belastningsskadorna. Men det är inte alla räddningstjänster som köper in till exempel slangkorgar som även kortväxta kan bära utan att de släpar i trappstegen eller olika brädor som kan användas för att lyfta skadade personer ur bilar.

Raúl Ochoterena och Lotta Vylund, båda forskare vid forskningsinstitutet RISE, undersökte på uppdrag av MSB varför inte alla räddningstjänster använder den mest ergonomiska utrustningen. En anledning är ekonomin. Nya verktyg kostar att köpa in, men den stora kostnaden är att det krävs fler övningstimmar, vilket blir ekonomiskt kännbart särskilt för en liten organisation.

Samtidigt fann de båda forskarna en traditionell syn på att en brandman är en stor och stark karl. En del fokuserar mer på att arbetet ÄR tungt, istället för att fokusera på hur det går att förbättra arbetet.

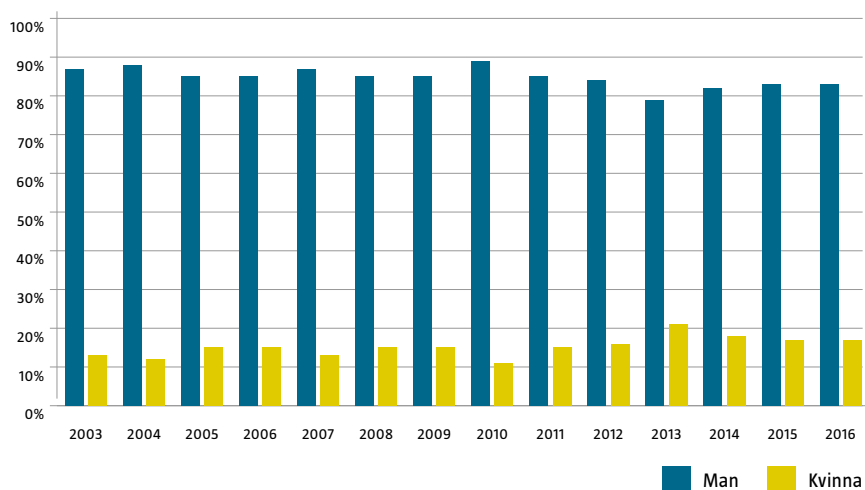
Rapporten heter "Ergonomi och teknik för att minska arbetsbelastningen inom den operativa räddningstjänsten". Den kom 2018, och kan laddas ner från MSB:s webbplats.

Vart tar kvinnorna vägen?

Från och med starten 2003 och till och med vårterminen 2016 hade knappt 500 kvinnor tagit examen från SMO-utbildningen. Under samma period utexaminerades 2 600 män. Kvinnorna är alltså i klar minoritet.

Men långt ifrån alla SMO-utbildade kvinnor arbetar i räddningstjänsten efter utbildningen. Den 31 december 2017 arbetade 251 kvinnor heltid i uttryckande tjänst. Alltså är det bara hälften av kvinnorna som har gått SMO som också jobbar i räddningstjänsten. Varför är det så?

Examinerade Skydd mot olyckor



Hårda fysiska krav

En förklaring kan vara hårda fysiska krav. I synnerhet blev många i de tidigaste SMO-kullarna bortsållade. I en intervjuundersökning som MSB lät göra 2012 med SMO-utbildade kvinnor som inte arbetade i räddningstjänsten återkom svaret att de inte hade klarat de fysiska antagningstesterna.



Arbetsplatskultur och tröga normer

En annan förklaring kan vara att kvinnor väljer bort sektorn. När SMO-studerande våren 2018 tillfrågades om vad i branschen som lockade respektive avskräckte dem, nämnde kvinnor framför allt variation, samhällsviktigt, utmaning och arbetstider som positiva faktorer. Männens svar var någorlunda likartade: gemenskap, spänning, att få rädda liv och variation.

På frågan om vad som talade emot räddningstjänsten svarade männen lönen, risken för att dö eller bli cancersjuk, att det kunde ingå kontorsjobb och att det var risk för att möta skadade och döda. Ingen av männen nämnde det som kvinnorna hade på sin lista: machokultur, konservativt, ojämställdhet och trakasserier.

De kvinnor som vid samma tidpunkt läste påbyggnadsutbildningen i räddningstjänst för brandingenjörer, RUB, framhöll i stort sett samma positiva saker som de SMO-studerande kvinnorna: variation, samhällsviktigt, lagarbete, spännande och arbetstider. Männen som läste RUB tryckte på rättvisa, variation, både operativt och förebyggande samt "vi-känslan".

Bland de negativa saker som männen nämnde fanns lönen, prestige, trögt, ineffektivt, arbetstider, risker och segregerat. Kvinnorna som läste RUB tyckte ungefär som SMO-kvinnorna: att machokultur, konservatism, ojämställdhet, förändringsovilja och normer var negativa drag inom räddningstjänsten.

Kvinnorna lämnar också branschen tidigare än männen gör. I samband med en seminarieturné hösten 2016 skickade Nätverket Jämställd Räddningstjänst, NJR, ut en enkät om personalomsättning till sina medlemsorganisationer. 22 räddningstjänster svarade. Dessa 22 räddningstjänster hade tillsammans 2 446 heltidsanställda inom alla personalkategorier, varav 84 procent män. De senaste fem åren hade 2,1 procent av de heltidsanställda männen slutat före pensionering. För de heltidsanställda kvinnorna var siffran dubbelt så hög, 4,4 procent.

Skälen till att någon byter jobb kan förstås vara flera. En näraliggande förklaring är att kvinnor ofta arbetar som ekonomer, personalhandläggare och liknande, det vill säga yrken där det finns en stor arbetsmarknad utanför räddningstjänsten. Att arbetsmiljön också spelar roll är dock ingen djärv hypotes.

Me too-upproppen och räddningstjänsten

Bristen på anpassade skyddskläder och bra omklädningsrum har diskuterats ingående ända sedan kvinnor började arbeta operativt. Den organisatoriska och sociala arbetsmiljön har det däremot pratats mindre om.

Me too-upproppen började med en Hollywoodmagnat som i årtionden utnyttjat sin maktposition till att förgripa sig på kvinnor. Den 15 oktober 2017 vidarebefordrade den amerikanska skådespelaren Alyssa Milano på sitt Twitter-konto det förslag hon fått från en vän: "om alla kvinnor som blivit sexuellt trakasserade kunde skriva 'metoo' i sin status så skulle vi kunna få en uppfattning om problemets magnitud".

Upproppet växte till ett jordskred över stora delar av världen. Inte minst i Sverige gick kvinnor i bransch efter bransch ihop och sammanställde vittnesmål om det de har varit med om på jobbet.

Räddningstjänstens Me too-upprop Larmet går blev offentligt den 22 november 2017 under ämnestaggen #LarmetGår. På sidan www.larmetgar.se samlades fortlöpande berättelser om mobbning och förödmjukande behandling.

På mindre än en vecka efter att upproppet offentliggjorts kom det in över hundra vittnesmål från kvinnor som var eller hade varit anställda i räddningstjänsten. Samtliga vittnesmål var anonymiserade före publicering. Ingen förövare pekades ut med namn och de vittnande kvinnorna skrev heller inte sina namn.



Trakasserier och jargong

Många vittnesmål rör sexuella trakasserier. I några fall fysiska övergrepp, men oftare beskrivningar av att vara en ständig måltavla för grova "skämt" och en genomgående sexualiserad jargong:

"Jag fick en välkomsthälsning i form av en banan med kondom på i mitt postfack första dagen på mitt nya jobb". "Beroende på vem som gjorde laguppdelningen på fysen kallades jag ibland helt enkelt för 'Hålet'. 'Foton på kollegans penis i min telefon'.

Flera vittnade om att andra kränkningar är vanligare och ofta lika skadliga som sexuella trakasserier. Det kan röra sig om förminskanden, misstänkliggörande, utfrysning, osynliggörande och förakt.

Ett genomgående tema är att den utsatta kvinnan inte fått stöd, vare sig av kollegor eller chefer. "Värst av allt för mig är inte själva trakasserierna. Värst är de chefer som vet men inte vågar agera.". "Jag tycker det är fruktansvärt med alla kollegor som stått och 'flinat med' när det skämtats om mig. Människor som varje dag ska förväntas ta hand om andra i svåra situationer och stå upp för demokrati har öppet fnissat med, förlöjligat mig och instämt i den sjuka jargongen."

Ett par månader efter att ämnestaggen #LarmetGår blev offentlig bjöd Föreningen Sveriges Brandbefäl in till ett seminarium på temat sexism och trakasserier. MSB har drivit på för att frågan ska tas upp under samtliga konferenser inom räddningstjänstområdet där MSB är medarrangör, men det finns ingen samlad bild av vad följderna av uppropet har blivit på landets arbetsplatser.

Inspiration från Försvarsmaktens agerande efter Me too

Försvarsmaktens Me too-upprop heter Givakt och bit ihop. Med anledning av det som kom fram där presenterade Försvarsmakten i augusti 2018 en rapport om hur trakasserier kan förebyggas och hur organisationen ska bli bättre på att utreda och åtgärda. Rapporten stöder sig på tidigare forskning om sexuella trakasserier i försvarsmakter och heter "Utredning av systematiskt omhändertagande av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling", FM2018-15606:1.

*Trakasserier grundar sig i ojämlika maktförhållanden,
vem som är överordnad respektive underordnad.*

Många av slutsatserna i rapporten kan överföras från de militära organisationerna till räddningstjänsterna. En utgångspunkt är att arbetsplatserna domineras av män och att professionen militär (eller räddningstjänstpersonal) är starkt förknippad med män och maskulinitet. Det leder till en generell bild av kvinnor som avvikande. Därmed placeras de i en underordnad ställning, tillsammans med män som inte uppfyller idealbilden med egenskaper som stark och tävlingsinriktad. Att hamna långt ner i en hierarki och betraktas som avvikande har samband med risk att utsättas för sexuella trakasserier.

Enligt den forskning som den nämnda rapporten från Försvarsmakten refererar till finns det flera sätt att förklara förekomsten av trakasserier i stort och sexuella trakasserier i synnerhet:

- På arbetsplatser med övervägande majoritet män är det mer sannolikt att sexuella trakasserier förekommer. Vilken position och status som tillskrivs kvinnor spelar också roll.
- Strikta hierarkiska organisationer kan ge större utrymme för en överordnad att utsätta en underordnad för övergrepp än i en mer jämlik, platt, struktur. Överordnad kan vara både den som har en officiell cheftjänst och den som är informell ledare i gruppen.
- En arbetsplats som tolererar skämt och jargong med sexuella anspelningar normaliserar sexuella trakasserier. De blir till "sådant

man får tåla” eller ”här är det högt i tak”. Detta påverkar också hur organisationen tar sig an de fall av trakasserier som anmäls. Ger den stöd till den som anmäler, eller utsätter organisationen den anmälände för repressalier? Utdelas straff till den som har trakasserat eller underlåter organisationen att utdela påföljder?

- Sammanhållning i arbetsgruppen kan stötta den som är utsatt, men kan också leda till att anmälaren skuldbeläggs eller anklagas för bristande lojalitet.

Antalet anmälningar säger inte nödvändigtvis hur vanligt det är med trakasserier. Det finns i princip alltid ett mörkertal. En liten mängd anmälningar kan snarare tyda på att många avstår från att anmäla för att inte riskera att råka illa ut, eller för att de inte tror att anmälan leder någonting.

När Räddningstjänsten Syd hade drivit projektet Brandstation för alla ett tag trädde kvinnor fram och berättade om trakasserier från kollegor. Följden blev fler skriftliga erinringar än tidigare.

Arbetsgivaren ska både förebygga och utreda

Arbetsgivarens ansvar att arbeta förebyggande och utreda kränkningar och trakasserier beskrivs i två olika lagar: arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen. Arbetsmiljölagen och den särskilda föreskriften om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4) beskriver arbetet mot kränkande särbehandling. Diskrimineringslagen behandlar hur arbetsgivaren ska arbeta för att förebygga och åtgärda trakasserier och sexuella trakasserier. Diskriminering innebär i korthet att någon missgynnas med anledning av någon av de sju diskrimineringsgrunderna, det vill säga kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Efter att räddningstjänstens Me too-upprop blivit offentligt tog MSB fram foldern ”Sätt stopp för kränkningar!”, som kortfattat beskriver vad den som har blivit utsatt bör göra och hur arbetsgivaren ska agera.

Ett fundament är att det är den som blir utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte.

Samtidigt som den utsatta har tolkningsföreträde är det inte hen själv som har ansvaret för att förhindra eller stoppa ett oönskat beteende. Det ansvaret vilar ytterst på arbetsgivaren, chefer och arbetsledare. Medarbetare har också ett ansvar för att förhindra kränkningar, särskilt de medarbetare som själva följer normen till exempel genom att vara män på en mansdominerad arbetsplats.

Ett år efter att Me too startade publicerade den feministiska organisationen MÄN (tidigare Män för jämställdhet) resultatet av en undersökning byggd på Sifo-intervjuer med 1 072 män. Enligt den anser 85 procent att män gemensamt ska ta ett större ansvar för att motverka sexualiserat våld och trakasserier som män utsätter andra för, men endast 43 procent av de tillfrågade säger att de har rannsakat sitt eget beteende.

Checklista om du blivit utsatt

- ☐ Säg ifrån! Det är aldrig acceptabelt att kränka någon, men det är inte självklart att den eller de som utsätter dig förstår hur du uppfattar det. Du behöver markera att personen eller personerna går över gränsen.
 - ☐ Berätta! Prata med din närmaste chef eller med någon högre upp i organisationen.
 - ☐ Anteckna! Skriv ner vad som hänt och när. Det hjälper dig att minnas och kan göra det lättare att bli trodd.
 - ☐ Vänta inte för länge! Det blir svårare att åtgärda ju längre tiden går.
-

Checklista för arbetskamrater

- ☐ Var uppmärksam på ditt eget beteende.
 - ☐ Om du själv tillhör normen, var extra uppmärksam på hur du beter dig.
 - ☐ Våga stå upp för den som blir utsatt! Säg ifrån när någon annan uppför sig illa.
-

Checklista för arbetsgivare

- ☐ Förebygg! Arbetsgivaren är skyldig att arbeta förebyggande så att ingen riskerar bli utsatt. Alla på arbetsplatsen ska känna till vilken policy som gäller.
 - ☐ Att trakassera är ett brott som kan polisanmälas. Oavsett om det polisanmäls eller inte är det arbetsgivarens ansvar att se till att trakasserierna upphör.
 - ☐ Får du som arbetsgivare veta att någon känner sig trakasserad måste du agera snabbt.
 - ☐ Utred! Ta reda på vad som har hänt. Börja med att prata med de berörda så fort som möjligt. Träffa dem separat och avskilt. Tydliggör att du dokumenterar samtalet. Att utreda kan också innebära att utse en opartisk utredare som har kompetens inom området och som har parternas förtroende. Kommunicera löpande med båda parter i utredningen.
 - ☐ Ingrip! Visar utredningen att trakasserierna har skett ska du se till att de upphör. De arbetsrättsliga åtgärderna kan vara en skriftlig varning, löneavdrag, omplacering eller i allvarliga fall åtalsanmälan och uppsägning av den som har trakasserat. Uppsägning av personliga skäl eller avsked är extrema åtgärder som blir aktuella först om händelserna upprepas trots åtgärder.
 - ☐ Följ upp! Om kränkningarna fortsätter måste du överväga vilka ytterligare åtgärder som kan sättas in för att få stopp på trakasserierna.
-

Andra vägar till stöd om du blir utsatt

Om arbetsgivaren inte gör tillräckligt, eller om det är chefen som kränker, kan du vända dig till ditt fackförbund. Det gör du i första hand genom arbetsplatsens skyddsombud.

Både arbetsgivare och anställda kan få råd och stöd från Diskrimineringsombudsmannen.

Arbetsmiljöverket kan upplysa om arbetsmiljöregler och kan också göra inspektion på arbetsplatsen.

Nyttiga länkar

Du kan läsa mer om Diskrimineringsombudsmannen på www.do.se och om Arbetsmiljöverket på www.av.se

En särskild punkt om arbetsgivarens ansvar finner du på www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar

Rekrytering

Rekrytering

De flesta kommuner har problem att rekrytera personal till de mindre stationerna i kommunens ytterområden. Svårigheterna är inte unika för Sverige, många länder har samma utveckling. Yngre människor flyttar från mindre orter till större samhällen och städer, eller bor kanske kvar men pendlar till jobb långt bort från bostaden. Särskilt gäller det dem som arbetar i traditionellt manliga sektorer som industri och byggsektorn, medan traditionellt kvinnliga sektorer som äldreomsorg, skola, förskola och butiker, fortfarande är kvar på hemmaplan. Den insikten har fått många räddningstjänster att aktivt rekrytera personal i dessa branscher.

Kvinnor bidrar med "fler händer"

Att kvinnor "tillåts" komma in på traditionellt manliga områden när det är brist på män är inte nytt i historien. Mest kända är exempel från de båda världskrigen, då männen antingen var ute i krig eller, som i Sverige, inkallade i beredskap.

I flera av landets större räddningstjänster är andelen kvinnor i den operativa personalen försvinnande liten. Arbetet har varit attraktivt bland män, och organisationerna har inte på samma sätt som många mindre orter behövt tänka nytt för att kunna bemanna.

Nu kommer det alltför många signaler om att yrket inte längre är lika eftertraktat. Också de större räddningstjänsterna har fått svårare att tillsätta semestervikariat, och antalet sökande till utbildningen Skydd mot olyckor, SMO, sjunker, även om det fortfarande är högt.

Rekrytera rätt kompetens

Lika viktigt som att rekrytera tillräckligt många är att rekrytera dem med rätt kvalifikationer.

År 2016 genomförde Kairos Future studien "Framtidsstudie år 2030 Med fokus på kommunal räddningstjänst" på uppdrag av MSB. Studien visar om troliga samhällsförändringar som kommer att leda till att räddningstjänsten, samtidigt som de traditionella kunskaperna i att släcka bränder och rycka ut vid olyckor bibehålls, också måste bredda sin kompetens.

En av de faktorer som rapportförfattarna tror kommer att få stort genomslag är demografin. Allt fler lever allt längre och befolkningen blir alltmer heterogen med många som har sitt ursprung utanför Europa. Det kommer att påverka räddningstjänstens förmåga att ingripa effektivt när olyckor har skett, och ännu mer arbetet med att förhindra olyckor. Andra faktorer är den snabba tekniska utvecklingen, klimatförändringar och en fortsatt urbanisering.



Framtidens räddningstjänst – nya kunskaper och ny kompetens behövs

Kairos Future pekar på att räddningstjänsten behöver rekrytera kompetens inom flera olika sektorer. Det behövs personer som är vana att samarbeta med andra kommunala förvaltningar, som äldreården och samhällsplanering, för att kunna förebygga olyckor.

Personal som pratar olika språk är en bristvara. Organisationerna behöver också fler goda pedagoger, och för att nå invånarna med angelägen information behövs fler som är bra på att använda Facebook, Instagram och alla andra kommunikationskanaler som finns och som kommer att skapas.

Att räddningstjänsten får utökade arbetsuppgifter och därmed efterfrågar nya kompetenser innebär inte att de klassiska brandmannauppgifterna försvinner. Skogsbrandssommaren 2018 var ett tydligt bevis för att det äldsta uppdraget, att släcka bränder, är centralt. Det är nödvändigt att behålla den kunskapen och fortsätta utveckla den, men eftersom spektrumet av

olyckor blir så mycket större och räddningstjänstens uppdrag så mycket bredare måste också nya kvalifikationer få plats i räddningstjänsten. Då kanske också fokus på ren kroppsstyrka kan minska.

Fysiska krav kan stänga ute i onödan

Kvinnor som grupp är mindre fysiskt starka än män som grupp. Det har genom åren varit ett argument mot kvinnor som brandmän.

Att brandmän behöver styrka och kondition är självklart. Vissa arbetsuppgifter är tunga. Men de enda formella kraven är Arbetsmiljöverkets krav för att få genomföra rök- och kemdykning (AFS 2005:6) – i övrigt sätter varje räddningstjänst själv upp kraven på fysisk förmåga. Kraven kan ligga mycket högt och begränsar vilka som över huvud taget kan komma ifråga för jobbet. De stänger ute både stora grupper kvinnor och män som inte är råstarka.



Föreställningar om styrka bygger inte alltid på fakta

En djupt rotad uppfattning inom räddningstjänsten är att styrkan avtar nästan linjärt med åldern. För att en brandman ska ha godtagbar fysik i slutet av sitt arbetsliv måste personen ha varit mycket stark från början. ”Jag vet inte varifrån den föreställningen kommer. Tvärtom säger forskningen att det aldrig är för sent att bygga upp fysiken!” har forskaren Clary Krekula påpekat. Hon är sociolog och en av flera forskare som arbetade i Karlstads universitets MSB-finansierade forskningsprojekt Den genuskodade räddningstjänsten.

Lika utbredd som tanken på att styrkan avtar med åren är föreställningen att kvinnor blir alldeles extra svaga när de inte längre är purunga. Också där är det svårt att veta hur teorin har uppstått och om det finns några vetenskapliga belägg för den.

Betoningen på fysik gör att många kvinnor har avstått från att söka sig till räddningstjänsten, och att andra har blivit ratade. Den leder också till ett starkt tryck på dem som är i yrket att träna intensivt, så pass mycket att det ibland leder till skador. Betoningen på fysik gör också att det tar längre tid att få gehör för att det behövs nya kompetenser vid sidan av styrka.

Lasse Carlsson, lärare och instruktör för ämnet Hälsa & livsstil inom Skydd mot olyckor på Revinge, betonar att yrket kräver kondition och viss styrka. Men han upplever att både de studerande och de flesta räddningstjänster fokuserar mindre på ren muskelstyrka idag än för tio år sedan.

”Det handlar om att kunna jobba smart, och inte slita sönder sig. Det är en trend i hela samhället. Man tränar mer med fria vikter och är mer inriktad på kondition.”

Som lärare håller han inte träningspass för klasserna, men han utbildar och coachar de studerande att lägga upp sina individuella träningsplaner och följa upp resultaten. ”En stor del av mitt arbete är också att vara med ute på övningarna och se till att de implementerar det de lär sig om framför allt ergonomi.” Han ser ett växande intresse för ergonomi och en förståelse för att insatsstyrkorna behöver hjälpas åt med de tyngsta arbetsuppgifterna, och det märks både hos de studerande och hos de flesta blivande arbetsgivare.

”Allt fler förstår att räddningstjänsten inte bara ska ha personer som är 1,90 långa och väger 100 kilo ... Men om jag fick önska något av arbetsgivarna så är det att de slutar spela så mycket innebandy. Det är ingen fullvärdig träningsform och det är bedrövligt att tvinga dem som inte är intresserade att hålla på med det. Och skaderisken är förfärlig! Varje termin får vi tillbaka någon studerande som har skadat sig i innebandy under LIA-praktiken.”

Hur tungt väger styrka?

En annan fråga är hur utslagsgivande bättre fysisk förmåga ska vara i konkurrens med andra meriter. Här finns en uppsjö av olika förhållnings-sätt. Många organisationer har fortfarande mycket hårda test. Andra, som till exempel Räddningstjänsten Östra Skaraborg, låter dem som söker jobb göra enbart rullbandstestet.

Ett av resultaten från Räddningstjänsten Syds projekt "Brandstation för alla" är en ny rekryteringsmodell. I kravprofilen ingår såväl pedagogisk förmåga som samhällsintresse. Räddningstjänsten Syd samarbetar med gymkedjan Sats. Den som söker jobb skickar med ett intyg därifrån på att den sökande har godkända resultat i det genomförda fystestet. Därmed är frågan om fysik utagerad i det fortsatta ansökningsförfarandet.

Grundläggande i rekryteringsmodellen är att förbundets ledning ansvarar för rekryteringen, inte brandmännen. HR-avdelningen driver processen och beslutet ligger hos verksamhetschefen.

I början av 2015 anställde Räddningstjänsten Syd nittionio brandmän: nio kvinnor och tio män. Betydligt färre kvinnor än män sökte jobben, men bland de sökande som bedömdes ha likvärdiga meriter tillämpade organisationen positiv särbehandling vilket diskrimineringslagen ger utrymme för.

Checklista vid rekrytering

- ☐ Rekrytering är arbetsgivarens sak. Låt HR-avdelningen driva processen, och chefen fatta beslutet.
- ☐ Fundera över kravprofilen på de personer ni söker.
- ☐ Flytta de fysiska testerna bort från brandstationen. Samarbeta med en gymkedja. Den sökande skickar med ett intyg från kedjan om att hen har klarat fystestet.
- ☐ Tillämpa positiv särbehandling bland de sökande som bedöms ha likvärdiga meriter.

VI BEHÖVER FLER BRANDMÄN TILL VÅRA DELTIDSSTATIONER

Som brandman får du en gedigen utbildning, spännande arbetsuppgifter och en svårslagen gemenskap i ditt arbetslag, men framförallt fyller du en **livsviktig samhällsfunktion**. Vårt uppdrag inom Räddningstjänsten är att hindra och begränsa skador på människor, egendom och miljö. Vi jobbar i nära samarbete med ambulans, polis och sjöräddning och tar hand om allt från bränder och trafikolyckor till akutsjukvård och sanering av miljöfarliga ämnen.

Vi finns där när det som inte får hända inträffar och hjälper medmänniskor i deras tuffaste stunder. **Vill du göra skillnad** och bidra till tryggheten på orten? Hör av dig idag! **0176-71000** eller **raddningstjansten@norrtaelje.se**

Vi letar efter dig med ett stort engagemang och som delar av din tid kan vara tillgänglig för utryckning. Våra brandstyrkor möter ofta komplexa situationer och för att vi skall ha en så bred kompetens som möjligt söker vi människor med olika erfarenhet och bakgrund. Social kompetens, teknisk kunskap, problemlösningsförmåga och en naturlig fallenhet för ett serviceinriktat och respektfullt bemötande är några av de egenskaper vi värdesätter högt och behöver i en grupp.

Räddningstjänsten i Norrtälje lyfte viljan att hjälpa andra

Räddningstjänsten i Norrtälje kommun har precis som de flesta andra haft svårt att rekrytera till de mindre stationerna. De gjorde en analys och konstaterade att det finns en tradition av att söka folk genom att börja räkna upp kraven ("du ska ha körkort, bo nära brandstationen, vara simkunnig, ha god kondition ..."). Norrtälje vände på det och lät istället annonserna börja med att berätta hur belönande det är att hjälpa andra. I botten ligger en analys av varför någon väljer att bli brandman. Räddningstjänsten i Norrtälje kom fram till att viljan att hjälpa ofta är det viktigaste skälet, följt av en önskan att känna samhörighet och stolthet. Ekonomisk ersättning är inte oviktigt, men det är sällan den främsta drivkraften.

Rekordstor ökning av sökande kvinnor

Samtidigt som kommunen ändrade tilltalet i annonserna såg man till att materialet var proffsigt utformat och att det gick ut i flera olika kanaler, som till exempel Facebook. På ett år ökade antalet sökande till tjänsterna på ytterstationerna med 250 procent, från 30 till 105 personer. Antalet kvinnor som sökte ökade med 1 000 procent (!), från tre till 33.

Det var hösten 2016 och våren 2017. Sedan svalnade intresset något, men hösten 2018 hade Norrtälje 25 procent kvinnor bland dem som sökte tjänsterna som brandman på deltid.

Räddningschefen Magnus Wallin betonar att Norrtälje inte har sänkt kraven för anställning, men testerna ska inte upplevas som en hånfull utslagningssituation. Ett exempel är simtestet. Tidigare fick den som inte klarade simningen gå direkt hem och betraktades som utslagen. Nu är alla kvar hela dagen, oavsett resultatet på de enskilda momenten. ”Den som inte blir antagen första gången kanske blir det nästa gång, efter att ha tränat lite mer. Vi ser alla som potentiella medarbetare och som ambassadörer för räddningstjänsten och vi behandlar alla med respekt,” säger Magnus Wallin.

Checklista för jobbannonser

- ☐ Börja inte med att räkna upp kraven i annonsen, börja med att berätta varför jobbet är givande!
- ☐ Vilka kanaler använder ni för att berätta om de lediga tjänsterna? Behöver ni använda nya, eller fler, sätt?
- ☐ Hur framställs personerna på bild? Speglar de samhället så som det ser ut? Vanliga stereotyper och fällor är att män är aktiva på bild medan kvinnor är passiva och fotograferas ovanifrån.
- ☐ Vilka pronomen används? Han, hon, hen, den, du...?



Dags
Foto.

Ett av
två m
öppn
bild s
trapp
i dörr
små l
– D
är he
och b
Art
en ny
och h
knack
pappa
I no
göra
– V
men
här

Kiruna moderniserade bilden i Aktiv mot brand-kampanjen

När Kiruna förbereder invånarna på hem-

– Jag hade inte hunnit skicka ut

En annan sak att fundera över är vem som informerar i medierna om släckningsinsatser, kampanjer eller eldningsförbud. Om det alltid är samma män som syns förstärks bilden av att det bara är män som kan arbeta i räddningstjänsten. Omvänt blir det lättare för kvinnor och flickor att föreställa sig själva i rollen om de ser kvinnliga förebilder. Då kan de tänka "kan Jenny så kan väl jag".

Välj bilder medvetet

När Räddningstjänsten Kiruna fick MSB:s material till kampanjen Aktiv mot Brand reagerade styrkeledaren Emma Franz på att de foton som användes för att förbereda invånarna på besöket från räddningstjänsten var så stereotipa. Brandmännen var män och det var en kvinna med småbarn som öppnade dörren.

Kiruna tog då helt enkelt en ny bild, där brandmännen Emma Lundgren (som numera heter Emma Franz) och Per-Ola Blind har knackat på och dörren öppnats av en ung pappa med ett litet barn i famnen.

Checklista för bilder och informationskampanjer

- ☐ Vem informerar i medierna? De personer som syns utåt bidrar till allmänhetens bild av vem som kan arbeta i räddningstjänsten.
-
- ☐ Beskriv inte slentrianmässigt kvinnor med enbart förnamn om män – särskilt manliga chefer – får både för- och efternamn.
Var konsekvent och beskriv alla med antingen enbart förnamn eller med både för- och efternamn.
-

**Räddningstjänsten
och samhället
– likvärdigt skydd till alla?**

Räddningstjänsten och samhället

– likvärdigt skydd till alla?

En stor del av diskussionen om jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten har, precis som den här handboken, utgått från hur räddningstjänsten är som arbetsplats. Men det finns också ett annat viktigt perspektiv, som istället utgår från verksamheten: vilken service som organisationen levererar till allmänheten.

Bland annat drar utredningen En effektivare kommunal räddningstjänst (SOU 2018:54) slutsatsen att ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänstorganisationerna kan medföra ett mer likvärdigt skydd till alla invånare, oavsett kön, etnisk eller kulturell bakgrund.

Gott bemötande oavsett kön

Ett av vittnesmålen i Me too-upproppet Larmer går kommer från en brandman som känner att hon hela tiden fått bevisa både fysiskt och psykiskt att hon hör hemma på en brandstation. Men hon lyfter också en annan fråga, den om bemötande av allmänheten:

“... vidrigast av allt är ändå samtalet i bilen på väg hem från ett larm, en ung kvinna (cirka 18 år) med hjärtstopp. Vi var först på plats och påbörjade HLR till ambulansen kom till platsen. När vi lämnat över den då initialt ‘döda’ flickan och sätter oss i bilen så kläcker en av de äldre herrarna (+55 år) ur sig: ‘Ja bröstet var det ju inga fel på i alla fall. Att få titta på ett par sillisar samtidigt som man jobbar är ju löneförmån’. Alla förutom jag skrattar. Jag ångrar än idag att jag inte anmälde kommentaren eller på ett tydligare sätt markerade min avsky till denna herre. Förlåt.”

En sexistisk och kränkande jargong påverkar inte bara de medarbetare som hör den dagligen och kanske själva återskapar den gång på gång. Den drabbar också dem som organisationen är satt att hjälpa.



Att förebygga olyckor effektivt

Enligt Lagen om skydd mot olyckor (2003:778) ansvarar kommunen för att vidta åtgärder för att förebygga bränder och skador till följd av bränder. Kommunen, oftast tolkat som den kommunala räddningstjänstorganisationen, ska enligt samma lag också ta initiativ till att samordna allt olycksförebyggande och skadebegränsande arbete.

Hur omfattande arbetet är för att förebygga annat än bränder varierar stort. I årsuppföljningen från 2017 uppgav 78 procent av räddningstjänstorganisationerna att de har arbetat med skydd mot andra olyckor än bränder. Vanligast var att förebygga drunkning och trafikolyckor, följt av suicid. Men 22 procent av räddningstjänstorganisationerna säger alltså att de inte arbetar förebyggande med andra olyckstyper än bränder, trots att flera andra olyckstyper skördar betydligt fler människoliv.

För att det förebyggande arbetet ska bli effektivt krävs ordentliga analyser. Vilka olyckor är det som sker? Var sker de? Vem drabbas? På ett övergripande plan är säkerheten ojämnt fördelad över befolkningen, precis som folkhälsan. Personer med låg utbildning och låg inkomst är mer utsatta för olyckor än de som har hög utbildning och höga inkomster. Ensamstående råkar ut för fler skador än personer som bor tillsammans med någon.

Ålder spelar också stor roll. Enligt Socialstyrelsens statistik var 70 procent av dem som under åren 2015–2017 omkom i olyckor 65 år eller äldre. Det är en kraftig överrepresentation med tanke på att åldersgruppen bara utgör cirka 20 procent av befolkningen.

En annan faktor som påverkar är kön.

Utsatt och sårbar

För några år sedan fick en räddningstjänstorganisation larm om en flicka som hade ramlat av hästen och skadat sig svårt. Flickans kompisar var chockade över händelsen. Brandstyrkan gjorde på eget initiativ ett återbesök på ridklubben för att följa upp hur kompisarna mädde och om de hade några frågor. Kort därefter larmades samma organisation till en gokart-olycka där en pojke skadade sig svårt. Också här fanns kompisar som var chockade av händelsen, men ingen tänkte på att de unga killarna kunde behöva prata av sig. Vilka förväntningar och föreställningar ligger bakom att tjejer och killar behandlas olika?

När medierna redogör för olyckor eller attentat långt bort heter det ofta: ”det kommer rapporter om hundratals döda, däribland många kvinnor och barn”. Medvetet eller omedvetet betraktar vi kvinnor som särskilt utsatta och sårbara. Den som granskar olycksstatistik ser något annat.





Män överrepresenterade i dödsolyckor

Majoriteten av dem som drunknar är män. Samma sak med dem som kör ihjäl sig, avlider efter alkoholförgiftning eller dör i suicid. Män är också överrepresenterade i alla former av dödsolyckor. Ändå är de förebyggande insatserna generellt sett mycket litet inriktade på den utsatta gruppen pojkar och män.

Ett exempel är drunkning. Drygt 100 personer drunknar varje år, fler under varma somrar och färre när det är kallt och regnigt. De flesta som omkommer i drunkning är inte barn, utan vuxna män. Den största andelen är i övre medelåldern och ofta har de överskattat sin simförmåga. Majoriteten har druckit alkohol och bär inte flytväst.

Ett förslag för ett mer effektivt förebyggande är att de flytvästar som räddningstjänsten lånar ut till vuxna inte ska vara av den otympliga varianten, utan en smidig och tuff som ökar chansen att män tar den på sig.

Män utsätter sig för större risker

Ett annat förslag är att fundera på hur fixartjänster till äldre vanligen presenteras, de tjänster som ofta kallas sådant som Fixar-Malte eller Fixar-Olle. Namnen kan cementera uppfattningen att män utför tjänsten och kvinnor tar emot den. Det kan leda till att män är mindre benägna att anlita sådan hjälp och därför löper ökad risk att skadas i fallolyckor.

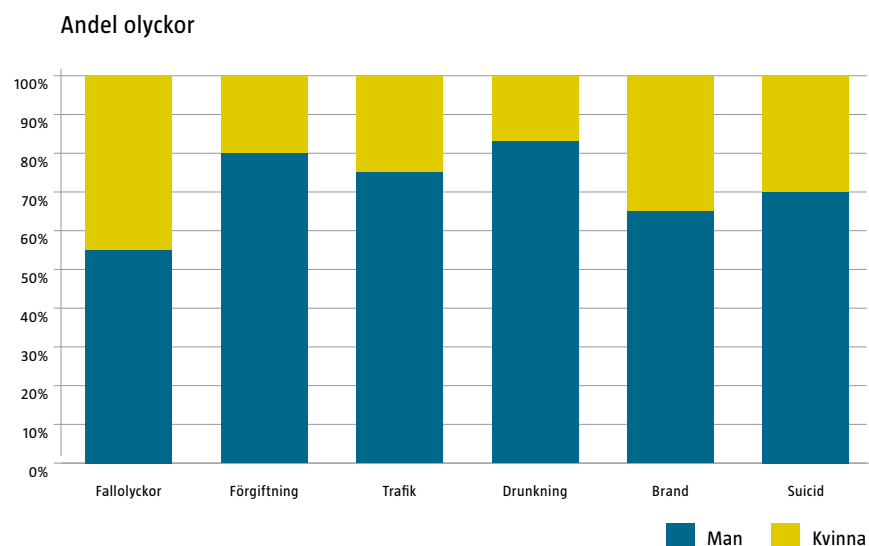
Forskare har visat att manlighetsideal som leder till våld och kriminalitet också bidrar till en högre sannolikhet för att omkomma i suicid och för att överhuvudtaget utsätta sig själv och andra för större risker.

Den kunskapen skulle räddningstjänsterna kunna förvalta och omsätta i praktiken.

Räddningstjänsten har växt fram ur behovet att skydda sig mot brand. Informationsinsatserna i skolorna handlar fortfarande nästan bara om brandsäkerhet, trots att ansvarsområdet idag är så mycket vidare.

Kanske skulle besöken i skolorna fokusera mindre på brand och mer på suicid och mäns riskbeteende och sårbarhet? Utifrån att räddningstjänsten fortfarande är en mansdominerad organisation skulle den kunna vara en viktig förebild.

Hösten 2018 bedrev Räddningstjänsten Syd tillsammans med Lunds Tekniska Högskola ett Vinnova-finansierat projekt för att öka kunskapen om sambandet mellan kön och risk.



Checklista för förebyggande arbete

- ☐ För statistik över olyckorna: olyckstyp, ålder och kön.
- ☐ På vilka sätt kan ni anpassa det förebyggande arbetet utifrån den kunskap som statistiken ger?

Sambruk – ett sätt att utnyttja resurserna smart

Räddningstjänsten Väst är ett exempel på det sambruk, eller samutnyttjande, som pågår runt om i landet. En av drivkrafterna för att bilda Räddningstjänsten Väst var målet att förebygga olyckor och oönskade händelser hos äldre som bor kvar hemma, som generellt är en olycksdrabbad grupp.

Förbundet bildades 1 januari 2013. Då blev de undersköterskor som arbetar i trygghetsteam och sköter natthemtjänst och larmhantering i de båda medlemskommunerna Varberg och Falkenberg anställda av Räddningstjänsten Väst.

Flera kommunala verksamheter samarbetar

I samutnyttjandet närmar sig räddningstjänsten och andra kommunala verksamheter, hittills framför allt äldreomsorgen, varandra. Det är ett sätt att uppfylla intentionerna i Lagen om skydd mot olyckor, och att använda kommunens resurser så effektivt som möjligt.

Till trygghetsteamens uppgifter hör att göra trygghetsinventering hemma hos vårdtagarna. Undersköterskorna fokuserar då på fyra områden: fallrisk, brand, medicin och förgiftning samt psykosociala risker som våld i nära relationer och suicid.

På sikt ska också brandmännen få utbildning i att upptäcka psykosociala risker bland personer de möter i jobbet.

I den senaste upphandlingen av trygghetslarm har Räddningstjänsten Väst lagt till brandvarnare. Varje person som har trygghetslarm, cirka 2 700 stycken, får samtidigt en brandvarnare. Så snart rökdetektorn går igång går larmet hos larmcentralen.

Trygghetsteam med säkerhetsansvar

Trygghetsteamet har fått ett utökat ansvar för säkerheten i stort. De är ute och kör när de flesta ligger och sover, och ser saker som annars kanske skulle ha lett till olyckor. Till exempel ett träd som ligger över vägen eller risk för översvämning, rapporterar de till kommunsamordningscentralen, som i sin tur larmar ut till exempel räddningstjänsten eller teknikförvaltningen. Om trygghetsteamet stöter på någon som har cyklat omkull eller som berusad vinglar omkring på vägen är det deras uttalade uppdrag att plåstra om, kontakta anhörig eller ringa ambulans.

Som Första insatsperson har trygghetsteamen släckgranat, handbrand-släckare, kastlina, varselutrustning och första hjälpen-låda för att kunna ingripa om de kommer först till platsen vid bränder, trafikolyckor, drunkningstillbud eller hjärtstopp.

Jämnare fördelning mellan kvinnor och män

Sett till hela personalstyrkan har Räddningstjänsten Väst en påtagligt jämn könsfördelning bland de tillsvidareanställda: 56 procent kvinnor och 44 procent män. Uppdelat på yrkeskategorierna undersköterskor och brandmän är det inte lika balanserat, men det rör sig åt en jämnare fördelning.

Sedan trygghetsteamen fick ansvar som ligger inom blåljussfären har tjänsterna blivit mer populära, också bland män. Under 2018 var 13,1 procent av undersköterskorna i trygghetsteamen män, vilket är en hög siffra nationellt sett. Målet är att 25 procent av undersköterskorna ska vara män år 2025. Samma år är organisationens mål att 25 procent av de heltidsanställda brandmännen ska vara kvinnor. Där är siffran nu 12,8 procent. Av räddningstjänstpersonalen i beredskap vill man att 15 procent ska vara kvinnor år 2025. Den senaste siffran är 8,8 procent.

Inom organisationen finns möjligheten att "jobbskugga" varandra, alltså att en brandman följer med en undersköterska och ser hur arbetet går till och vice versa. Hittills har undersköterskornas intresse för att lära sig mer om brandmännens jobb varit betydligt större än det omvända.

Checklista för sambruk och samverkan med andra

- ☐ Hur samverkar er räddningstjänst med hemtjänsten?
- ☐ Vilka andra förvaltningar samverkar ni med?
- ☐ Finns det fler förvaltningar och organisationer som ni borde samarbeta med för att göra samhället tryggare?

Kombinerat räddning- och omsorgsprogram

I juni 2018 tog 14 elever studenten från vård- och omsorgsprogrammet vid Falu Frigymnasium. De var den första kullen som under sina tre år på gymnasiet läste Brand och räddning parallellt med studierna till undersköterska.

Gymnasieskolan samarbetar med Räddningstjänsten Dala Mitt. Eleverna kommer till Bysjöns utbildningscenter och får teoretisk och praktisk kunskap som motsvarar den tidigare preparandutbildningen inom räddningstjänst.

Fler manliga undersköterskor

Fem av de nyutbildade undersköterskorna våren 2018 klarade de fysiska proven och har alltså kompetens som både brandmän och undersköterskor.

Precis som för Räddningstjänsten Väst har tillskottet av räddningstjänst-uppgifter gjort undersköterskeyrket mer attraktivt för män. Av de fjorton avgångseleverna våren 2018 var två killar, 14 procent. I årskursen under var 29 procent killar och bland dem som började hösten 2018 var 75 procent killar.

På sikt planerar kommunerna i Dalarna att inrätta kombinationstjänster, där en och samma person anställs som undersköterska och räddningstjänstpersonal i beredskap. Gränna i Jönköpings kommun inrättade en sådan tjänst redan hösten 2018.

Bättre brandskyddsutbildning utan stereotyper

Ett annat område där räddningstjänsterna kan bli mer effektiva genom att motverka stereotypa könsroller är brandskyddsutbildningarna.

Många räddningstjänstorganisationer håller utbildningar för skolelever. Utbildningarna är till för att lära ungdomar mer om säkerhet, framför allt brandskydd, men är också tillfällen att möta framtidens medarbetare och att skapa relationer med barn och ungdomar.

Räddningstjänsten Östra Götaland misstänkte att utbildningarna inte fungerade så bra. Misstanken prövades i samband ett projekt som Sveriges Kommuner och Landsting ledde. I en enkät till elever i årskurs 7 uppskattade fler killar än tjejer utbildningen, och fler killar än tjejer hade blivit sugna på att själva arbeta i räddningstjänsten. Det stod också klart att tio procent av tjejerna uteblev när utbildningen hölls på brandstationen.

Neutral information gav fler intresserade tjejer

En genuspedagog tittade igenom det material som användes. Genuspedagogen konstaterade bland annat att materialet lyfte fram kvinnor som offer och att enbart män förekom som räddningspersonal. En av åtgärderna blev att välja bilder och ord i kallelsen och informationen om hur man går vidare till jobb i räddningstjänsten, så att dessa bättre rimmade med strävan för ökad jämställdhet. Andra åtgärder var att hålla utbildningarna på skolan, att i de praktiska momenten se till att inte enbart de elever som automatiskt tar för sig fick prova på och att inte nämna kön när det pratas om offer eller "gärnings-män".

Efter förändringarna var fler tjejer än killar intresserade av att arbeta i räddningstjänsten. Lika hög andel killar och tjejer sade sig efter utbildningen veta mer om hur brand uppstår och sprids.

Checklista för brandskyddsutbildningar

- ☐ Vem håller i brandskyddsutbildningarna? Om möjligt, låt det vara kvinnor och män tillsammans.
- ☐ Se till att även de blyga testar de praktiska momenten!
- ☐ Hur beskrivs kvinnor respektive män i ert bildmaterial?
- ☐ Hur pratar ni om kvinnor och män som olycksutsatta?

Var beredd på motstånd

Var beredd på motstånd

Motstånd är ett mångtydigt begrepp. Jämställdhetsarbete kan på ett sätt beskrivas som motstånd mot manlig dominans och maktstrukturer i organisationen. Å andra sidan kan den vanliga arbetaren uppfatta jämställdhetsarbetet som ”ännu ett påhitt från cheferna”, något som är irrelevant och tar på tok för mycket tid på bekostnad av kärnverksamheten. I och med att det är sanktionerat av ledningen anses det vara fullt legitimt att göra motstånd mot.

I det följande används begreppet motstånd som motstånd mot jämställdhetsarbete.

Motståndet kan komma från oväntat håll

Jämställdhetsarbete utmanar invanda strukturer och maktordningar och kommer därför att möta motstånd. Det är regel snarare än undantag.

När Räddningstjänsten Syd inledde sitt jämställdhetsprojekt Brandstation för alla var ledningen medveten om att projektet skulle möta motstånd. Men de var totalt oförberedda på att motståndet skulle vara så stort bland de kvinnor som redan var brandmän.

De kvinnor som med möda hade blivit accepterade av sina manliga arbetskamrater ville för allt i världen inte att uppmärksamheten på nytt skulle riktas mot kön. De var också rädda för att projektets inriktning att snabbt rekrytera fler kvinnor skulle leda till att kvinnor som inte höll måttet ändå skulle få anställning, och att detta skulle slå tillbaka mot alla kvinnor.

Det är inte ovanligt att den som har lyckats få en plats i en grupp som i övrigt består av män inte omedelbart solidariserar sig med nästa kvinna i gruppen, utan istället är avvisande för att inte riskera sin egen position.

Att ständigt bli framlyft som förebild kan bli trött-samt och leda till en extra utsatthet. Var vaksam på den utsattheten!

Känn igen motstånd

Motstånd kan yttra sig på olika sätt, som ett öppet ifrågasättande eller i form av skämt eller gliringar. Kvinnor kan uppleva att deras kompetens och befogenhet att leda arbetet ifrågasätts, särskilt de kvinnor som är chefer.

Berit Ås, norsk professor i socialpsykologi, identifierade i slutet av 1970-talet de fem härskarteknikerna som metoder att skaffa sig övertag över en annan person:

- att osynliggöra
- att förlöjliga
- att undanhålla information
- att bestraffa oavsett hur och vad man gör
- att skuld- och skambelägga.

De fem härskarteknikerna har utökats med åren, bland annat med objektifiering och våld eller hot om våld. Ytterligare sju är projicering ("ska du säga"), komplimanger ("du som är så duktig kan väl göra det här"), hierarkier ("det är jag som bestämmer" alternativt "jag har inget att säga till om"), tid (att något förkastas för att det är nytt eller gammalt), stereotyper (att reducera en individ till representant för sitt kön eller sin ålder), offerkoftan (när en person framställer sig som att det är lite mer synd om honom eller henne än andra, att personen till exempel har en högre arbetsbelastning) och relativisering ("jaja, kvinnor kanske har lägre löner än män, men tänk på hur ojämnt det är i Afghanistan!)

Vilka härskartekniker använder du själv?

Den som använder härskartekniker kan göra det både medvetet och omedvetet. Det finns gott om råd om hur den som är utsatt kan bemöta de olika teknikerna. Elaine Eksvård och Camilla Ländin är två av de konsulter som har formulerat förslag.

Lästips om motstånd

Boken "Motstånd och strategier i jämställdhetsarbetet" är skriven av de fyra genusforskarna Eva Amundsdotter, Mathias Ericson, Ulrika Jansson och Sophie Linghag.

Den innehåller många exempel på de svårigheter som jämställdhetsarbetare kan möta, och tips på hur det går att komma vidare. Ett sådant tips är: Vattna där det växer! Det vill säga, främja försök till förändring där vilja finns. Börja inte arbetet med de allra mest motsträviga.

Ordlista och lästips

Ordlista

Ord och begrepp som förekommer i debatten och i jämställdhetsarbete:

Binär – En binär, alltså tudelad, könsuppdelning bygger på att det endast finns två kön. En ickebinär person identifierar sig utanför den här tudelningen (se Ickebinär).

Cisperson – En cisperson identifierar sig som och är tillfreds med hur hans kön kategoriserades vid födseln. Förledet cis (uttalas "siss") är latin för "samma" eller "den här sidan". Det används som motsats till förledet trans, som betyder "på andra sidan" eller "överskridande".

Diskriminering – Diskriminering innebär att en människa obefogat har behandlats sämre än en annan människa på grund av en personlig egenskap. Diskrimineringslagen räknar upp sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Feminism – Feminism är en analys av samhället och ett perspektiv som fäster uppmärksamhet vid kön och maktstrukturer och de konsekvenser dessa får för samhället och människors liv. Det finns många olika tolkningar av vad som omfattas av feminism, och vi talar ofta om feminismer i plural.

Genus – Genus brukar beskrivas som socialt och kulturellt konstruerat kön, till skillnad från det biologiska könet.

Genusvetenskap – Genusvetenskap är ett akademiskt, tvärvetenskapligt angreppssätt som bland annat analyserar sociala och samhälleliga relationer mellan könen. Forskningen fokuserar på olika köns historiska, kulturella och samhälleliga positioner, samt på de betydelser som har tillskrivits könen. Makt är ett centralt begrepp inom genusvetenskapen.

Hbtq – Hbtq är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner och personer med queera uttryck och identiteter.

Hen – Hen är ett könsneutralt pronomen som du kan använda för att hänvisa till personer när deras kön inte är relevant, när du inte känner till könet eller när personen du omnämner föredrar hen som pronomen.

Heteronormativitet – Heteronormativitet är den norm där heterosexualitet är normen och allt annat ses som avvikande.

Homosocialitet – Enkelt uttryckt innebär homosocialitet att endast personer av ett kön deltar i, eller kraftigt dominerar, ett visst socialt sammanhang. Begreppet har utvecklats i könsforskningen för att förklara hur män identifierar sig med, söker sig till och mäter sin sociala position i förhållande till andra män. Kvinnor blir uteslagna ur dessa sammanhang, dels för att inte störa den ganska intima kulturen, dels för att de utifrån maktordningen inte har de resurser som gör det värt att dra in dem i det sociala umgänget.

Ikkebinär – Ikkebinär är en person som identifierar sig som en blandning av flera kön, eller som befinner sig mellan eller bortom uppdelningen av kön i kvinna eller man. Andra begrepp för samma sak är intergender eller genderqueer.

Intersektionalitet – Ordet kommer från engelskans intersection, "vägkorsning" eller "skärning". Det används för att beskriva hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder (etnicitet, kön, funktionsvariationer, sexualitet, klass) påverkar och ibland förstärker varandra. Det är till exempel stor skillnad på vilka förutsättningar en högutbildad svenskfödd kvinna har jämfört med en invandrad kvinna som saknar utbildning, även om båda är kvinnor.

Jämlikhet – Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oavsett kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller något annat som gäller en personlig egenskap.

Jämställdhet – Jämställdhet är jämlikhet mellan könen, alltså lika rättigheter och möjligheter för alla kön.

Jämställdhetsintegrering – Jämställdhetsintegrering innebär att inkludera och främja jämställdhet i all verksamhet, till exempel i myndighetsberedning och beslutsfattande.

Könsblindhet – Könsblindhet är en tro att något inte har könsekvenser, fast det i realiteten har det. Ofta kan det som kallas könsneutralitet i praktiken vara könsblindhet.

Kvotering – Kvotering är en särbehandling där en viss andel av positionerna på till exempel en utbildning eller i en styrelse reserveras för personer som tillhör en specifik grupp. Ofta syftar begreppet på könskvotering. I Sverige har vi idag inte lagstadgad kvotering. Positiv särbehandling är betydligt vanligare.

Norm, normkritik – En norm brukar beteckna det ”normala”, ofta outtalat godtagbara, beteendet i en social grupp. Att passa in i normen ger fördelar. Omvänt skapar normen nackdelar för den som inte passar in. Normkritik är ett samlingsbegrepp för metoder och teorier som förskjuter perspektivet från att fokusera på dem som avviker från normen till att belysa den norm som tas för given.

Positiv särbehandling – Positiv särbehandling regleras i diskrimineringslagen. Det betyder att arbetsgivaren kan prioritera sökande från det underrepresenterade könet om meriterna är likvärdiga.

Queer – Det engelska ordet queer betyder ordagrant ”konstig” eller ”underlig”, och var ursprungligen ett skällsord mot homo-, bi- och transpersoner.

Transperson – Det latinska förledet trans betyder ”överskridande” eller ”på andra sidan”. En transpersons könsidentitet eller könsuttryck stämmer inte överens med det juridiska kön hen blev tilldelad vid födseln.

Lästips

Bära slang som en man? Hanna Glans och Bettina Rother (2007)

En effektivare kommunal räddningstjänst, SOU 2018:54.

Jan-Åke Björklund, Fredrik Henriksson (2018)

Framtidsstudie år 2030: med fokus på kommunal räddningstjänstorganisation. Per Florén, Göran Krafft och Peter Pernemalm, Kairos Future (2016)

Från novis till nestor. Maskulinitet, organisation och risk i räddningstjänsten. Anneli Häyrén Weinestål, Fredrik Bondestam, Henrik Berg (2011)

Handbok i jämställdhet – praktiska råd i internationella insatser. MSB (2011)

Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster. Redaktörer Lars-Gunnar Engström, Liselotte Jakobsen och Clary Krekula (2012)

Katastrofer och män. Explorativa undersökningar av ett komplext förhållande. Per Folkesson (2005)

Motstånd och strategier i jämställdhetsarbetet. Eva Amundsdotter, Mathias Ericson, Ulrika Jansson och Sophie Linghag. (2015)

Nära inpå. Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag. Mathias Ericson (2011)

RÄDDA! En tidning om räddningstjänst i utveckling. MSB (2015)

"Rätt man på rätt plats!" Kommunala sambruksprocesser ur ett genusperspektiv. Ulrika Jansson, Lena Grip (2016)

Vem styr? Kulturen och traditionen! En kombination av politik, chefer, kultur och fack i någon härlig blandning! Ulrika Jansson (2017)

Sidan msb.se/mangfald uppdateras löpande med nyheter som rör jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten.

