



# Räddningstjänst för alla

## Kränkningar får kvinnor att söka sig bort från räddningstjänsten

Mer än 40 procent av de kvinnor som läst SMO eller RUB arbetar idag inte i räddningstjänsten. I en ny studie vittnar många om kränkningar och diskriminering.

Forskarna Lena Grip och Stefan Karlsson vid Karlstads universitet har på MSB:s uppdrag skickat enkäter till samtliga 2 263 personer som 2007–2016 gått ut Skydd mot olyckor, SMO, eller påbyggnadsåret för brandingenjörer, RUB. Närmare hälften, 1 018 personer, svarade.

Rapporten är inte helt klar, men några resultat är uppenbara.

Ett är att kvinnorna oftare sökt sig bort. 29 procent av männen arbetar idag inte i räddningstjänsten. Bland kvinnorna är det 41 procent.

– Det kan ju vara så att man hittat

något annat som man hellre vill göra. Men en del, både kvinnor och män, svarar tydligt att de är besvikna, säger Lena Grip.

– Och för räddningstjänsten kan det vara problematiskt om kompetenta personer väljer bort arbetsplatsen på grund av arbetsmiljöfrågor.

En stor majoritet av kvinnorna, såväl brandmän som brandingenjörer, säger att kränkningar eller diskriminering på grund av kön förekommer. Bland kvinnorna som är kvar svarar 70 procent att det förekommer. För dem som inte jobbar i räddningstjänsten är siffran 80 procent.

Kränkningarna kan vara sådant som "skämt", utfrysning, utplacerade sexleksaker och oönskade sexuella närmanden.

Brist på jämställdhet har varit en avgörande faktor för 57 procent av

kvinnorna som sökt sig bort. Bristande jämställdhet har spelat in också för 22 procent av de män som arbetar någon annanstans – men där tror forskarna att begreppet till viss del tolkas olika.

Flera män uppger att kvinnor gynnas av positiv särbehandling, och att männen själva därmed kommer i kläm. 61 procent av männen mot 30 procent av de kvinnor som inte jobbar i räddningstjänsten har sökt men inte blivit erbjudna tjänst.

Fler kvinnor än män uppger att det förekommer åldersdiskriminering på arbetsplatsen. Framförallt är det yngre som tycker att de inte har blivit tagna på allvar.

Missnöjet med att det är svårt att göra karriär eller få mer avancerade arbetsuppgifter är jämnt fördelat. Cirka 50 procent av både kvinnor och män som slutat anger det som ett skäl att välja bort räddningstjänsten.

## Fira Pride med att hissa flaggan och lära mer om normer!

MSB och räddningstjänstorganisationerna brukar ta tillsammans i Stockholm Prides färgsprakande parad.

I fjol gick inte det. Också i år är paraden inställd.

Vi håller ändå fanan högt! MSB hissar regnbågsflaggan på samtliga verksamhetsställen under tiden 2–8 augusti, samtidigt som Stockholm Pride pågår med aktiviteter som är anpassade till rådande restriktioner.

MSB och räddningstjänsterna i Stockholmsregionen, som brukar planera det gemensamma deltagandet i Stockholm Pride, vill uppmana landets alla räddningstjänster att göra likadant. Hissa flaggan som en symbol för att vi gemensamt står upp för alla människors lika värde!

I år erbjuds också ett digitalt seminarium som kan ses under tiden 2–8 augusti.

Under rubriken **Så självklart att ingen ens frågar** pratar Carlos Diaz från RFSL om normer som styr arbetsvardagen. Brandkåren Attunda berättar om sina gemensamma omklädningsrum som får allt fler efterföljare, och de tre förbundsdirektörerna Peter Arnevall, Storstockholms brandförsvare, Hillevi Engström, Södertörns brandförsvare och Martin Öhrstedt, Brandkåren Attunda och Patrik Perbeck, enhetschef på MSB, samtalar om hur arbetsplatserna kan bli mer inkluderande.

Länk till seminariet skickas ut kort tid i förväg.



## Brev och besök räddade bemanningen i Boliden

Varje hushåll och varje arbetsgivare i Boliden fick brev: nu är det kris! Sedan åkte räddningstjänsten ut och pratade med folk. Resultatet? Elva nya brandmän.

I höstas såg det mörkt ut. Deltidskåren i Boliden hade så låg bemanning att de inte längre kunde rökdyka.

Problemen hade pågått länge, liksom försöken att rekrytera.

Brandmannen André Waplan och Skellefteås RiB-samordnare Patrick Enberg fick fria händer att hitta lösningar.

Första steget var klarspråk i brev till alla hushåll och alla arbetsgivare. Därefter besökte de varenda arbetsplats i Boliden.

– Hemtjänsten, skolan, alla kringföretag runt företaget Boliden, alla, säger André Waplan.

De fick hålla presentation för de anställda, och tog upp intresseanmälningar för prova-på-träffar.

Tjugofem namn fick de in, på personer som de inte hade nått tidigare.

– Ingen av oss hade insett hur många vi hade missat. Vi pratar med dem vi känner – och vi i räddningstjänsten umgås kanske med samma människor allihop.

Elva anställda blev resultatet.



Foto: Skellefteå räddningstjänst

samhället skulle bemanningen inte gå ihop om man som förr skulle kräva att varje person bor och jobbar på orten.

– Vi har inte riktigt tvättstugeschema, men något ditåt. Vi kan inte ha kvar samma system som vi alltid har haft, vi måste anpassa oss till den värld vi lever i, säger Patrick Enberg.

Två av de elva nyanställda är kvinnor, och jobbar i gruvan.

– Flera från hemtjänsten och i skolan är intresserade, men det är fortfarande svårt för deras arbetsgivare att släppa ifrån sig personal.

## Medelpad lyckas rekrytera och befordra kvinnor

Positiv särbehandling har hjälpt Medelpads räddningstjänstförbund att påverka den ojämna könsbalansen.

– Den som får jobb hos oss ska klara testerna, men behöver inte ha de bästa testresultaten, berättar Sarah Faxby Bjerner, HR-specialist i Medelpad.

Hittills har Medelpad genom åren rekryterat 16 kvinnor i samband med tillsättningen av vikariat på heltiden. Positiv särbehandling är fullt tillåtet enligt lagen, men väckte inledningsvis negativa känslor, också bland kvinnorna.

– Rätt vad det är hoppar ordet ”kvotering” ut, men kvotering kräver inget

annat än rätt kön. Positiv särbehandling betyder: ”ni gjorde bra ifrån er båda två, och eftersom du tillhör det underrepresenterade könet så får du jobbet”, påpekar Sarah Faxby Bjerner.

– Hos oss är det inte ett diskussionsämne längre. Högsta ledningen och räddningsschefen har varit supertydliga i att vi ska använda arbetssättet.

Medelpad ligger över genomsnittet för kvinnors andel i operativ personal. Snittet i hela Sverige är 5,7 procent på heltid och 7,7 procent på deltid.

I Medelpad är siffran 13,5 procent på heltid och 10 procent på deltid. En kvinna är platschef, tre kvinnor är styrkeledare på deltid och en kvinna är styrkeledare på heltid.

Handlingsplanen redo för remiss

Gender Coach-utbildning, bättre verktyg för att mäta hur nöjda olika grupper i befolkningen är med räddningstjänstens service samt en rejäl analys av vad som krävs för att fler kvinnor och fler personer med utländsk bakgrund ska söka sig till och vilja stanna kvar i räddningstjänsten.

Det är några åtgärder i det förslag till inriktning och handlingsprogram för MSB:s stöd till räddningstjänstens mångfaldsarbete som nu går ut på remiss.

Ta chansen att tycka till! Remissen skickas ut till alla räddningstjänster, och den kommer också att kunna läsas på [msb.se/mangfald](http://msb.se/mangfald)

## Mensskydd i Piteås brandbilar

Numera finns det mensskydd i alla Piteås utryckningsbilar.

– Det är en ganska enkel grej som visar att det här är en arbetsplats också för kvinnor, säger Annette Askenryd.

Hon är gymnasielärare och deltidbrandman i Piteå, samt aktiv i Brandmännens Riksförbunds mångfaldsgrupp.

Det var egna erfarenheter av att överrumplas av mensens samt inspiration från internationella mensdagen som fick henne att skriva till stationscheferna och be om att bilarna skulle innehålla ett litet nöd-kit med bindor och våtservetter.

– Så blev det. Jag har bra chefer, och de vill ju gärna ha in fler kvinnor i kåren.

## Succé för likabehandlingskurs

Den digitala likabehandlingskursen blev succé. Att det fanns intresse förstod initiativtagaren Guitta Atallah Hajj, verksamhetsutvecklare i Räddningstjänsten Väst som i år har sekretariatet för Nätverket Jämställd Räddningstjänst, men efterfrågan överträffade alla förväntningar.

Tjugofem platser i maj och tjugofem platser i oktober blev snabbt fulltecknade, liksom reservlistan. Deltagarnas omdömen är mycket positiva. Kursen hölls i samarbete mellan NJR, Försvarmakten och MSB. Diskussionerna pågår om i vilken form den ska erbjudas 2022 och framåt.