



Södertörns brandförsvärsförbund

Policy

Strategi för jämställdhet och mångfald

Nr:

Datum: 2014-10-03

Inledning

Södertörns brandförsvärsförbunds vision är att skapa säkerhet, trygghet och förtroende. I ett tryggt och säkert samhälle inträffar inga olyckor, inga kvinnor eller män, flickor eller pojkar skadas och miljön är oförstörd. Vi ska identifiera risker, förhindra olyckor och medverka till att skapa en miljö där alla människor känner sig trygga (Södertörns brandförsvärsförbund, 2011).

En förutsättning för att fullt ut skapa säkerhet, trygghet och förtroende för alla medborgare, är att vi har ett aktivt arbete för ökad jämställdhet och mångfald. För att skapa säkerhet av likvärdig kvalitet för kvinnor och män, så måste vi ur ett jämställdhetsperspektiv analysera hur våra rutiner kring olika arbetsuppgifter ser ut vad gäller möten med medborgare, till exempel vid tillsyn, utbildningar och räddningsinsatser. Vi måste också i arbetet för ökad säkerhet och trygghet bättre nå alla våra medborgare, något vi gör med personal som har olika bakgrund. Södertörns brandförsvärsförbund är också övertygade om att när den interna jämställdheten ökar och vi personalmässigt bättre speglar kommuninvånarna vad gäller jämställdhet och mångfald, kommer också det externa arbetet att bli mer jämställt och förtroendet för räddningstjänsten att öka.

Policyn och strategin för jämställdhet och mångfald ska vara ett levande dokument som kan förändras med tiden då organisationen lär av vad som krävs för att öka jämställdheten, både kvantitativt och kvalitativt. Strategin beskriver inriktningen för jämställdhetsarbetet mer utförligt. Organisationen beskrivs och varje område inom diskrimineringslagen redogörs för sig. Eftersom diskrimineringslagen endast behandlar intern jämställdhet kommer denna strategiska plan även beskriva hur Södertörns brandförsvärsförbund ska arbeta för att det externa arbetet, i möten med medborgare, företag och verksamheter, ska bli mer jämställt. Hur bilden av räddningstjänsten måste förändras för att öka jämställdheten diskuteras också i ett eget kapitel. För varje arbetsområde finns allmän fakta samt i tillämpliga fall övergripande mål som gäller för Södertörns brandförsvärsförbund, för att tydliggöra hur organisationen ska arbeta inom just det specifika området.

Våren 2011 undertecknade direktionen för Södertörns brandförsvarsförbund CEMR-deklarationen (den europeiska deklarationen för att uppnå jämställdhet på lokal och regional nivå). Att underteckna deklarationen innebär att man ställer sig bakom sex principer för jämställdhet och att man ska arbeta för att dessa ska uppnås:

- **Jämställdhet är en grundläggande rättighet.**
- **För att jämställdhet ska garanteras måste flerfaldig diskriminering och andra missgynnanden bekämpas.**
- **Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle.**
- **Att avskaffa stereotypa uppfattningar om kön är avgörande för att uppnå jämställdhet.**
- **Jämställdhetsintegrering av alla kommunens/regionens verksamheter är nödvändiga för att främja jämställdhet.**
- **Att handlingsplaner och program har tillräcklig finansiering är nödvändigt för att jämställdhetsarbetet ska nå framgång.**

En långsiktig strategisk policy för jämställdhet kommer att stärka det redan idag pågående jämställdhetsarbetet än mer och tydliggöra för alla anställda vart organisationen är på väg. Den strategiska policyn ger också bättre förutsättningar för uppföljning och kontinuitet i arbetet.

Inriktning

Jämställdhet innebär jämlikhet mellan kvinnor och män. Det betyder att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden utan att begränsas utifrån stereotypa uppfattningar om kön. Stereotypa uppfattningar om kön som är socialt och/eller kulturellt betingade kallas ofta genus. Genus utgör alltså uppfattningar om kön som är föränderliga och som ser olika ut i tid och rum (Hirdman, 1988). En utgångspunkt för jämställdhetsarbetet i Södertörns brandförsvarsförbund är förståelsen för begreppet genus, som en social och kulturell konstruktion av kön, som påverkar människors uppfattning om kvinnor och män, flickor och pojkar. Detta gör att organisationen ständigt måste beakta hur genus görs.

I regeringens proposition *Makt att forma samhället och sitt eget liv - nya mål i jämställdhetspolitiken*, ses maktbegreppet mellan kvinnor och män som centralt för jämställdheten, vilket innebär att det uttrycks explicit i det övergripande målet - *Kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv*. Ordet makt ska förstås i betydelsen att kvinnor och män ska ha samma rätt, skyldighet och möjlighet att forma samhället och sina liv. Utifrån huvudmålet följer fyra delmål:

- En jämn fördelning av makt och inflytande. Kvinnor och män skall ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet.
- Ekonomisk jämställdhet. Kvinnor och män skall ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- En jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet. Kvinnor och män skall ta samma ansvar för hemarbetet och ha möjlighet att ge och få omsorg på lika villkor.
- Mäns våld mot kvinnor skall upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet (Proposition 2005/06:155).

Utifrån vedertagen empiri bör maktförståelsen baseras på makt som ett rumsligt begrepp, där en individ begränsar en annan individs utrymme på dennes bekostnad. Detta bör inte förväxlas med makt i betydelsen viktighet, eller det som ger status, även om det också är en viktig aspekt för förståelsen av begreppet makt (SOU 1990:44).

De jämställdhetspolitiska målen ska ligga till grund för jämställdhetsarbetet på Södertörns brandförsvarsförbund.

Jämställdhetsintegrering

För att uppnå de jämställdhetspolitiska målen har Sverige valt jämställdhetsintegrering som strategi. Strategin antogs redan 1994 och innebär att den service och de tjänster som erbjuds till medborgarna ska svara lika väl mot kvinnors respektive mäns möjligheter och behov. Jämställdhetsintegrering innebär därmed att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet (Lindholm, 2012). En central aspekt i arbetet med jämställdhetsintegrering är att offentliga verksamheter har en skyldighet att påverka samhället i stort för att nå de jämställdhetspolitiska målen (SOU 2007:15).

Eftersom jämställdhet mellan kvinnor och män skapas där ordinarie beslut fattas, resurser fördelas och normer skapas, måste jämställdhetsperspektivet finnas med i det dagliga arbetet.

(Faktablad U13.010)

Jämställdhetsintegrering är den strategi som Södertörns brandförsvarsförbund ska använda för att uppnå jämställdhet, både i det interna och i det externa arbetet. Det innebär att när ett beslut tas inom ordinarie organisationsstruktur, ska ett jämställdhetsperspektiv beaktas. Varje beslut ska analyseras för att se hur det påverkar kvinnors respektive mäns förutsättningar och behov.

Intersektionalitet

Jämställdhet är ett begrepp som betonar jämlikhet mellan kön, men varken gruppen kvinnor eller gruppen män är homogen. Att ha ett intersektionellt perspektiv är därför nödvändigt för att se hur olika maktordningar som kön, etnicitet, sexualitet, ålder med flera, samspelar när det skapas ojämlikhet. För att synliggöra flera maktordningar kan intersektionalitet användas när jämställdhetsanalyser görs, även om utgångspunkten utgörs av kön (de Los Reyes & Mulinari, 2005). *Det kvalitativa jämställdhetsarbetet på Södertörns brandförsvarsförbund ska utgå från en intersektionell analys för att i största möjliga mån täcka in samtliga diskrimineringsgrunder.*

Primära arbetsområden

Primära arbetsområden för det strategiska jämställdhetsarbetet utgår till stor del från de effektmål som sattes av Självklart, se Figur 1. Då en ny jämställdhetsplan arbetas fram ska mål, delmål och aktiviteter tas fram för varje arbetsområde, även om en jämställdhetsplan enligt diskrimineringslagen endast måste omfatta åtgärder för befintlig personal och arbetssökande. Eftersom alla fyra områden är sammankopplade med varandra och det inte går att arbeta med något av dessa områden för sig självt för att uppnå resultat, ses det som naturligt att jämställdhetsplanen som upprättas vart tredje år innefattar alla fyra arbetsområden.

<p>Internt arbete</p> <p>Att kvinnor och mäns möjligheter och villkor inom räddningstjänsten är likvärdiga.</p>	<p>Rekrytering</p> <p>Öka andel anställda som är kvinnor, personer med olika sexuell läggning och varierad etnisk bakgrund inom den svenska räddningstjänsten.</p>
<p>Service till medborgare</p> <p>Förbättra servicen och ge ett mer likvärdigt skydd till medborgarna.</p>	<p>Bilden av räddningstjänsten</p> <p>Verka för att bilden av räddningstjänsten förändras och uppfattas som en attraktiv arbetsplats där jämställdhet och mångfald är viktigt.</p>

Figur 1 Primära arbetsområden för jämställdhetsarbetet inom Södertörns brandförsvarsförbund.

Organisation – jämställdhet och mångfald

För att integrera jämställdhetsarbetet i den vardagliga verksamheten kommer även jämställdhetsarbetet att organiseras utifrån Södertörns brandförsvärsförbunds ordinarie organisation.

Ansaret för det övergripande jämställdhetsarbetet, där det ingår att revidera den strategiska jämställdhetsplanen och att ta fram en jämställdhetsplan minst vart tredje år, åligger personalchefen tillsammans med produktionsledningen. Till sin hjälp har produktionsledningen ett produktionsstöd i jämställdhet och mångfald som består av ett flertal personer med en högre kompetens inom jämställdhetsområdet. Produktionsstödet uppgifter kan vara att, ur ett jämställdhetsperspektiv:

- Granska styrdokument och arbetsätt.
- Granska ärenden och frågor som ska behandlas av direktion och ledningsgrupp.
- Medverka i framtagande av nya fordon, lokaler, utrustning med mera, som påverkar personalens fysiska arbetsmiljö.
- Granska tekniker och metoder som används såväl i det vardagliga arbetet som i det operativa arbetet.
- Granska personalsammansättning och rekrytering i olika personalgrupper.
- Granska organisationens externa arbete såsom tillsynsarbete, tillståndshantering, utbildningar, ärendehantering och räddningsinsatser.

Förutom produktionsstödet som i första hand ska vara en resurs för produktionsledningen och staben finns också en resursgrupp med personal som har olika intresseområden inom området jämställdhet och mångfald. I det dagliga arbetet återfinns dessa personer på alla nivåer i organisation. Dessa personer ska också ingå i jämställdhetsorganisationen genom att arbeta mer med brandgrupperna vad gäller exempelvis coachning och övningsledning. Ett tätt samarbete mellan produktionsledning, stab, produktionsstöd och resursgrupp förutsätts för att skapa ett kontinuerligt jämställdhetsarbete som genomsyrar hela organisationen.

En viktig del av jämställdhetsarbetet är att få alla medarbetare delaktiga i arbetet. Hur detta ska gå till ska preciseras vart tredje år i jämställdhetsplanen. Det kan till exempel handla om att genomföra ett visst antal övningar inom jämställdhet och mångfald för att bibehålla och öka kunskapen. Det kan även inbegripa hur varje produktionsledare ska se till att jämställdhetsperspektivet finns med i allt beslutfattande inom respektive produktionsområde, med syftet att jämställdhetsintegrera organisationen.

Arbetsområden

Diskrimineringslagen (SFS 2008:567) har som ändamål att motverka diskriminering och att främja lika rättigheter utifrån diskrimineringsgrunderna. De diskrimineringsgrunder som faller under lagstiftningen är kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning och ålder. Diskrimineringslagen har två övergripande krav. Regler mot diskriminering och repressalier som finns beskrivna i lagens kapitel 2 är tänkt att skydda enskilda arbetstagare eller arbetssökanden. Regler om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter som finns beskrivna i kapitel 3 syftar till att ändra strukturer i verksamheten som kan leda till att någon enskild blir diskriminerad. Aktiva åtgärder ska omfatta arbetsförhållanden, förvärvsarbete och föräldraskap, förebygga och förhindra trakasserier på grund av kön, rekrytering, utbildning och kompetensutveckling och lönefrågor. Reglerna om aktiva åtgärder gäller diskrimineringsgrunderna kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

Enligt kapitel 3, 13§ har alla arbetsgivare som sysselsätter fler än 25 personer en skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska uppdateras minst vart tredje år och omfatta arbetsområden från ovan nämnda aktiva åtgärder. Som tidigare nämnts ska jämställdhetsplanen för Södertörns brandförsvarsförbund även innehålla mål och aktiviteter för att förbättra servicen till medborgarna samt för att förändra bilden av räddningstjänsten. Den ska även göras ur ett intersektionellt perspektiv. Denna strategiska jämställdhetspolicy innefattar en övergripande beskrivning av innehållet i jämställdhetsplanen för Södertörns brandförsvarsförbund.

Arbetsförhållanden

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning.

För Södertörns brandförsvarsförbund berör detta flera områden vilka kräver åtgärder för att motverka diskriminering. Dels berörs den fysiska arbetsmiljön såsom lokaler, likvärdiga storlekar och utseende på kläder samt utrustning som är anpassad för både kvinnor och män. Det berör också den psykosociala arbetsmiljön med attityder och värderingar gentemot kvinnor och män samt övriga grupper inom diskrimineringslagstiftningen, att både kvinnor och mäns åsikter värderas lika högt, hur arbetsuppgifter fördelas och värderas, med mera. Även arbetsförhållanden för framtida rekryteringar/anställningar ska analyseras och brister åtgärdas.

Exempel på åtgärder som ska genomföras de närmsta åren är att jämställdhetsperspektivet ska ingå i upphandlingar av nya brandbilar. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska jämställdhetsintegreras och en åtgärdsplan för brister i arbetsmiljön ska tas fram. Utöver detta kan åtgärder handla om att inventera och integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i uniformsreglementet, analysera hur arbetsuppgifter fördelas mellan kvinnor och män samt hur den interna kompetensutvecklingen samt kompetenspengar fördelas mellan könen.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584) skyddar föräldralediga och personer som inte kan utföra sina vanliga arbetsuppgifter under graviditet mot att bli missgynnade i samband med detta. Detta innebär att varken personal eller arbetssökande får bli missgynnade vad gäller lön och anställningsvillkor, fördelning av arbete, kompetensutveckling, befordran eller omplacering/ uppsägning. Viktigt att notera är att detta även gäller adoptivföräldrar samt fosterföräldrar.

I förarbetena till föräldraledighetslagen framgår att ”en föräldraledig arbetstagare skall normalt ha samma allmänna löneutveckling och villkor i övrigt under ledigheten som när han eller hon arbetar fullt ut enligt sin normala arbetstid. Avsikten är att den föräldralediga under ledigheten inte skall tappa i lönehänseende i förhållande till arbetskamrater eller i förhållande till hur löneutvecklingen kan antas skulle ha varit om inte ledigheten tagits ut. Den som regelmässigt erhåller goda löneökningar vid t.ex. årliga lönerevisioner skall kunna räkna med att lönesättningen sker på samma sätt även under ledigheten” (Proposition 2005/06:185).

Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivaren sätta upp mål och genomföra konkreta åtgärder som underlättar för personalen att vara föräldrar samtidigt som de har anställning. Åtgärder som kan genomföras på Södertörns brandförsvarsförbund är att ta fram en policy för vad som gäller vid graviditet för olika personalgrupper och en tydlig rutin för hantering av personal som ska vara/är/har varit föräldralediga. Inom Södertörns brandförsvarsförbund finns det i dagsläget några grupper som har ett flexibelt arbetsschema där de i samråd med resterande grupp har möjlighet att välja pass och arbetstider. Detta ger ökade möjligheter för att kombinera föräldraskap med förvärvsarbete. Denna möjlighet bör undersökas för fler personalgrupper.

Förebygga och förhindra trakasserier på grund av kön

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare vidta aktiva åtgärder för att förebygga och förhindra trakasserier som har samband med kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning och för sexuella trakasserier. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1993:17) återfinns begreppet kränkande särbehandling. Till skillnad mot trakasserier som kan vara enskilda händelser, menas med kränkande särbehandling återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar. *På Södertörns brandförsvarsförbund införs nolltolerans mot trakasserier och därmed också mot kränkande särbehandling.*

Södertörns brandförsvarsförbund ska revidera policyn och handlingsplanen mot kränkande särbehandling samt komplettera denna till att även omfatta trakasserier. I policyn ska en tydlig åtgärdsplan vid upplevd diskriminering ingå och planen ska förankras hos samtliga anställda.

Rekrytering

Enligt diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare vid rekrytering verka för lika rättigheter oavsett kön, etnisk tillhörighet eller trosuppfattning. Om det finns förhållanden som motverkar detta måste de tas bort. En arbetsgivare verkar inte för lika möjligheter vid rekrytering om man till exempel tillämpar obefogade och diskriminerande anställningskrav. Arbetsgivaren ska också sträva efter en jämn fördelning av kvinnor och män inom olika typer av arbetsgrupper. Med en jämn fördelning menas att den underrepresenterade gruppen uppgår till minst 40 %.

Ett problem vid rekrytering till operativa tjänster på Södertörns brandförsvarsförbund, är att andelen kvinnor som söker ofta är väldigt låg. Det är en utmaning att få en större andel kvinnor att söka de tjänster som utlyses. På Södertörns brandförsvarsförbund finns det en grupp som arbetar med uppsökande verksamhet för att få en större andel sökande kvinnor och personer från underrepresenterade grupper.

När det råder numerär obalans mellan könen på den befattning som ska tillsättas finns möjligheten av tillämpa positiv särbehandling. Med det menas att underrepresenterat kön ska anställas vid lika eller i det närmaste lika meriter. Ett av de mest effektiva sätten för att uppnå en jämn könsfördelning genom extern rekrytering är att tillämpa positiv särbehandling. (Diskrimineringsombudsmannen, 2013). *I strävan att uppnå en kvantitativ jämställdhet på alla nivåer ska Södertörns brandförsvarsförbund tillämpa positiv särbehandling vid tillsättning av alla nya tjänster.* Detta gäller både vid nyrekrytering och vid interna tillsättningar av tjänster. Målet för 2025 är att 20 % av brandmän, arbetsledare och styrkeledare på Södertörns brandförsvarsförbund är kvinnor. För gruppen brandingenjörer, insatsledare och produktionsledare är målet 2025 att det underrepresenterade könet uppgår till minst 40 %. Även för arbetsgrupperna RC, drift, administration och ledning ska det underrepresenterade könet uppgå till 40 % år 2025. För att klara dessa mål blir det viktigt att arbeta för att behålla de kvinnor som idag finns i organisationen.

Kompetensutveckling

Arbetsgivaren ska genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare. Det handlar inte om kompetensutveckling i största allmänhet utan om kompetensutveckling som på sikt leder till en jämnare könsfördelning inom de arbeten som är dominerade av det ena könet. Exempelvis att öka andelen chefer som är kvinnor (Diskrimineringsombudsmannen, 2009).

För Södertörns brandförsvarsförbund är detta en svårighet då kvinnor är underrepresenterade på alla nivåer inom organisationen och rekrytering ofta sker internt. Att arbeta för att öka andelen chefer som är kvinnor skulle då innebära att underliggande led töms på kvinnor. En början kan vara att göra en analys om det finns arbetsgrupper som ska prioriteras för att få en jämnare arbetsfördelning. Utifrån detta bör det sedan bli en kedjereaktion för att fylla på med kvinnor på andra nivåer/grupper. Det bör också undersökas vilka karriärvägar som män

respektive kvinnor har på Södertörns brandförsvarsförbund och i samband med det undersöka vilka möjligheter till konferenser, utbildningar med mera som ges till de anställda. På de årliga utvecklingssamtalen ska frågan om de anställda är intresserade av att avancera eller byta arbetsuppgifter tas upp och utifrån det se om några åtgärder kan göras för att främja en jämnare könsfördelning inom prioriterade områden. Möjligheten till mentorskap och utbildningar för underrepresenterat kön inom prioriterade områden bör också undersökas.

Jämställda löner

Alla arbetsgivare med minst 25 anställda ska enligt diskrimineringslagen upprätta en handlingsplan för jämställda löner och dessutom genomföra en lönekartläggning med analys av denna minst vart tredje år. Syftet med kartläggningen är att motverka löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt. I handlingsplanen ska det framgå vilka åtaganden som behövs för att uppnå lika lön för likvärdigt arbete. Lönekartläggningen på Södertörns brandförsvarsförbund ska även analyseras för att se vilka typer av arbetsuppgifter och eventuella utbildningar som leder till en god löneutveckling. Syftet är att ge alla anställda, både kvinnor och män, samma möjlighet att konkurrera om dessa arbetsuppgifter. Södertörns brandförsvarsförbund avser att följa allmänna rekommendationer från diskrimineringsombudsmannen om att en lönekartläggning och en analys av denna ska göras årligen.

På grund av att antalet kvinnor som är anställda på Södertörns brandförsvarsförbund procentuellt sett är så lågt, är det svårt att dra några statistiskt säkerställda slutsatser utifrån en lönekartläggning. Däremot ger det en ökad möjlighet att göra en djupare analys på individnivå av lönesättningen.

Service till medborgare

CEMR-deklarationen är den europeiska deklarationen för att uppnå jämställdhet på lokal och regional nivå. Den har skapats för att vara ett verktyg för kommuner, landsting och regioner i sitt arbete att jämställdhetsintegrera verksamheterna och även de politiska besluten. Att underteckna deklarationen innebär att man ställer sig bakom sex principer för jämställdhet och att man ska arbeta för att dessa ska uppnås. Utöver dessa sex principer finns också 30 artiklar som ska ge stöd till arbetet för att uppfylla principerna. Man förbinder sig också att skriva en handlingsplan samt tillsätta resurser för att uppfylla principerna.

All service till medborgare som Södertörns brandförsvarsförbund utför ska överensstämma med CEMR-deklarationens sex principer för jämställdhet och, i de fall det är tillämpligt, med artiklarna. Det innebär att all extern verksamhet, från skadeavhjälpan operativa insatser till utbildning, information och tillsyn ska jämställdhetsintegreras. Jämställdhetsplanen som ska tas fram ska även innehålla mål och aktiviteter för hur servicen till medborgarna ska förbättras ur ett jämställdhetsperspektiv. Planen ska utgå från tillämpliga artiklar från CEMR-deklarationen.

Bilden av räddningstjänsten

I en studie genomförd av MSB 2010 *Attityder till jämställdhet inom räddningstjänsten*, fick både personal från räddningstjänsten och allmänheten möjlighet att svara på frågan om vad de anser är de viktigaste egenskaperna för en brandman. När brandmännen svarade samarbetsförmåga, lugn och social förmåga var motsvarande svar från allmänheten fysisk styrka, lugn och mod. Detta tyder på att allmänheten både har en skev syn av den fysiska styrkans betydelse men också på vilka arbetsuppgifter som utförs av räddningstjänsten. Det breddade uppdraget, det vill säga det förebyggande arbetet, hamnar i skymundan (Engström & Jansson, 2012).

Inom Södertörns brandförsvarsförbund återfinns sedan länge det förebyggande arbetet högt på dagordningen för samtliga operativa personalgrupper. Såväl brandmän som brandingenjörer, insatsledare och produktionsledare gör tillsyner, utbildar och träffar medborgare i förebyggande syfte. I rekryteringssammanhang syns detta tydligt då en bredd av kompetenser söks vid anställning av ny personal. Däremot är det svårt att få kvinnor att söka arbete på räddningstjänsten, kanske på grund av ovanstående syn från allmänheten av vilka som arbetar på räddningstjänsten och vilka arbetsuppgifter som utförs. Därför återstår ett stort arbete för att ändra bilden av räddningstjänstens personalsammansättning och arbetsuppgifter. Mål och aktiviteter för hur detta ska göras ska finnas med i varje jämställdhetsplan som görs. Det kan till exempel handla om att fortsätta med prova-på-dagar för kvinnor, genomföra rekryteringskampanjer på aktiviteter där kvinnor finns samt bli bättre på att marknadsföra vilka kompetenser vi söker och varför.

Dokumentets historia

Upprättad/ reviderad: 2014-05-24	Upprättad/ reviderad av: DG/KL	Kontrollerad av 1:	Kontrollerad av 2:	Godkänd av:	Ersätter:
--	--------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-------------	-----------

Bilaga Litteraturförteckning

AFS 1993:17. (u.d.). *Kränkande särbehandling i arbetslivet*. Solna: Arbetarskyddsstyrelsen.

Arbetsmarknadsdepartementet. (2008). *Diskrimineringslag (2008:567)*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

de Los Reyes, P., & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet: Kritiska reflektioner över (o)jämlighetens landskap*. Stockholm: Liber.

Diskrimineringsombudsmannen. (2009). *Aktiva åtgärder i arbetslivet - handledning*. Stockholm: Diskrimineringsombudsmannen.

Diskrimineringsombudsmannen. (den 18 01 2013). <http://www.do.se/sv/Forebygga-diskriminering/Arbetslivet/Rekrytering/Positiv-sarbehandling/>. Hämtat från <http://www.do.se/sv/Forebygga-diskriminering/Arbetslivet/Rekrytering/Positiv-sarbehandling/> den 28 03 2014

Engström, L.-G., & Jansson, U. (2012). "En brandman är alltid en brandman" - egenskaper och ideal. i L.-G. Engström, L. Jakobsen, & C. Krekula, *Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster* (s. 147). Karlstad: Universitetstryckeriet.

Faktablad U13.010. (u.d.). *Jämställdhetsintegrering*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Hirdman, Y. (1988). *Genussystemet: teoretiska funderingar kring kvinnors sociala underordning*. Uppsala: Maktutredningen.

Lindholm, K. (2012). *Jämställdhet i verksamhetsutveckling*. Lund: Studentlitteratur AB.

Pincus, I. (1997). *Manligt motstånd och ambivalens till jämställdhetsreformer*. Örebro: Kvinnovetenskapligt forums skriftserie nr 5.

Proposition 2005/06:185. (u.d.). *Förstärkning och förenkling – ändringar i anställningsskyddslagen och föräldraledighetslagen*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.

Proposition 2005/06:155. (u.d.). *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*. Stockholm: Regeringskansliet.

självklart.nu. (den 10 03 2014). Om självklart.

SOU 1990:44. (u.d.). *Maktutredningens huvudrapport. Demokrati och makt i Sverige*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

SOU 2007:15. (u.d.). *Stöd för framtiden - om förutsättningar för jämställdhetsintegrering*. Stockholm: Utbildningsdepartementet.

Södertörns brandförsvarsförbund. (2011). *Handlingsprogram enligt lagen om skydd mot olyckor*. Haninge: Södertörns brandförsvarsförbund.

Södertörns brandförsvarsförbund. (2013-04-29). *Introduktionshandbok*. Haninge: Södertörns brandförsvarsförbund.