



2011-09-07

Vårt dnr
2011/0114

Ert dnr
T 9479-11

Södertörns tingsrätt
Enhet 7
141 84 HUDDINGE

SÖDERTÖRNS TINGSRÄTT

Ink 2011-09-07
Akt. T 9479-11
Aktbil. 23

Svaromål i mål nr T 9479-11, Wallmark ./ Södertörns brandförsvarsförbund

Kärande: Simon Wallmark,

Ombud: Jur kand Clarence Crafoord

Jur kand Anna Rogalska Hedlund

Centrum för Rättvisa, Box 2215, 103 15 Stockholm

Svarande: Södertörns brandförsvarsförbund, Box 563, Haninge

Ombud: Sophie Thörne, arbetsrättschef, Sveriges Kommuner och
Landsting, 118 82 Stockholm

Som ombud för Södertörns Brandförsvarsförbund inkommer jag härmed med svaromål i rubricerade mål.

Yrkanden och inställning

Käromålet bestrids i sin helhet

Ränteyrkandet vitsordas dock såsom skäligt i och för sig

Rättegångskostnader yrkas med belopp som preciseras senare

Pacta
118 82 Stockholm, Besök: Hornsgatan 20
Tfn: växel 08-452 77 00, Fax: 08-452 72 12
pacta@skl.se, www.pacta.org.se

Grunder

1. Södertörns brandförsvarsförbund gör gällande att yrkanden om diskrimineringsersättning som hänför sig till återopade händelser före den 7 mars 2011 är preskriberade, enligt 6 kap 4 § 2 st. Diskrimineringslagen (2008:567) och 66 § 2 st. lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, eftersom stämmingsansökan inkom den 7 juli 2011 till tingsrätten.

Södertörns Brandförsvarsförbund gör mot bakgrund härav gällande att samtliga Wallmarks anspråk som hänför sig till åtgärder under rekryteringsförfarandet våren 2011 är preskriberade.

För det fall att tingsrätten skulle finna att preskription i något avseende inte har inträtt, bestrider Södertörns brandförsvarsförbund att Wallmark diskriminerats på grund av kön eller etnisk tillhörighet.

2. Södertörns brandförsvarsförbund bestrider vidare att Wallmark har diskriminerats när förbundet fattade beslut om att anställa sommarvikarier sommaren 2011.

Urvalskriterierna har varit sakliga och hänfört sig till verksamhetens behov av kompetens. Wallmark har inte varit i jämförbar situation med någon av de personer som anställdes som sommarvikarier av Södertörns brandförsvarsförbund i april 2011.

Samtliga anställda sommarvikarier har haft bättre meriter än Wallmark. Samtliga sommarvikarier har klarat de nödvändiga fysiska testerna enligt Arbetsmiljöverkets föreskrifter AFS 2007:7 innan de började arbeta som brandmän i utryckningstjänst.

Sammanfattningsvis har Södertörns brandförsvarsförbund inte, genom sina anställningsbeslut om sommarvikarier 2011, diskriminerat Wallmark vare sig på grund av kön eller på grund av etnisk tillhörighet.

3. När det gäller påståendet om otillåten positiv särbehandling på grund av kön anser förbundet i första hand, att då Wallmark har sämre meriter än de kvinnor som anställts, frågan inte är aktuell i målet.

I andra hand, för det fall att tingsrätten skulle finna att Wallmark har likvärdiga meriter som de kvinnor som anställts, gör förbundet gällande att det har handlat inom de ramar som Diskrimineringslagen i 2 kap 2 § uppställer för positiv särbehandling på grund av kön genom att vid likvärdiga meriter välja att anställa en person som tillhör det underrepresenterade könet. Förbundet bedriver ett planmässigt arbete i syfte att rekrytera in fler kvinnor i verksamheten. Kvinnor är kraftigt underrepresenterade när det gäller anställda brandmän i förbundets verksamhet. Detta torde vara ostridigt.

Sakomständigheter

Södertörns brandförsvarsförbund

Södertörns brandförsvarsförbund är ett kommunalförbund för räddningstjänst som bildats av Botkyrka, Ekerö, Haninge, Huddinge, Nacka, Nykvarn, Nynäshamn, Salem, Södertälje och Tyresö kommuner, bilaga 1. Direktionen utgör förbundets styrelse, utsedda av medlemskommunerna.

Brandchefen Lars-Göran Uddholm är högste ansvarige tjänsteman, vars uppgift är att leda förbundets verksamhet.

Förbundets uppdrag är både att svara för räddningsinsatser och att förhindra att bränder och andra olyckor inträffar. Inom Södertörns brandförsvars geografiska område bor ca 540 000 invånare. Förbundet har 500 anställda. Verksamheten

finns dels vid en larm- och ledningscentral, dels vid nio brandstationer bemannade av heltidsanställd personal, dels av tre stationer som bemannas av räddningspersonal i beredskap (deltidsarvoderade brandmän). Därtill finns det nio s. k. brandvårn som bemannas av frivilliga personer (ej anställda) inom förbundets område.

I det förebyggande brandskyddsarbetet genomförs olika utbildningar i och information om brandsäkerhet, bland annat för barn och ungdomar. I förbundets uppdrag ingår vidare tillsyn av fastigheter och verksamheter, tillståndshantering för brandfarliga och explosiva varor, samt att vara remissinstans i en rad olika frågor. Vidare ingår ett omfattande deltagande i de olika medlemskommunernas arbete för trygghet och säkerhet.

Förbundet arbetar aktivt med att identifiera risker, förhindra olyckor och medverkar till att skapa en trygg miljö för medlemskommunernas invånare.

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, är en statlig myndighet som bildades 2009. Den tog över verksamhet som tidigare har bedrivits av tre olika myndigheter: Räddningsverket, Krisberedskapsmyndigheten och Styrelsen för psykologiskt försvar. MSB har en rad olika uppgifter, varav en är att anordna utbildningar inom myndighetens verksamhetsområde, inklusive viss grundläggande utbildning.

Inga behörighetskrav för anställning som brandman

Lag (2003:778) om skydd mot olyckor reglerar bland annat räddningstjänsten, inklusive kommunernas (och kommunalförbundens) ansvar. Lagen har i 3 kap rubriken "Kommunens skyldigheter" och i 3 kap. 14 § anges följande:

"Den personal som för kommunens räkning har att utföra förebyggande verksamhet, att planera, leda, genomföra och följa

upp räddningsinsatser samt utöva tillsyn skall genom utbildning och erfarenhet ha den kompetens som behövs”.

Av förarbeten till den nu aktuella bestämmelsen, prop. 2002/03:113 s. 113 f, framgår att det inte införs några särskilda behörighetskrav, utan kommunen ska tillse att den har den kompetens som behövs för att hantera den lokala riskbilden.

Historiskt har kommuner och kommunalförbund med ansvar för räddningstjänsten själva anordnat utbildning för sin personal för att säkerställa tillgång till erforderlig kompetens, och så är det i stor utsträckning fortfarande.

Södertörns brandförsvarsförbund med tio medlemskommuner har att hantera en komplex och varierad riskbild.

SMO-utbildningen

Grundutbildningen Skydd mot olyckor, SMO, är en tvåårig utbildning som anordnas av MSB. Det är en eftergymnasial utbildning som ska ge förutsättningar för arbete inom räddnings- och säkerhetsområdet. Det är inte en högskoleutbildning. De studenter som antas till SMO finansierar studierna på egen hand. Studenterna är inte knutna till någon speciell arbetsgivare eller garanterade anställning efter genomgången utbildning. SMO-utbildningen är en relevant utbildning för arbete inom räddningstjänsten, men utgör en av flera relevanta utbildningar.

Mot bakgrund av räddningstjänstens omfattande och komplexa uppdrag behöver verksamheten också rekrytera personer med annan utbildning och erfarenhet. Det är varje arbetsgivare som ytterst bedömer vilket kompetensbehov som finns,

bilaga 2.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter

Arbetsmiljöverket utfärdar föreskrifter om arbetsmiljön och utövar tillsyn över arbetsmiljöarbetet. En central föreskrift för räddningstjänsten avser Rök- och kemdykning, AFS 2007:7, bilaga 3.

Södertörns brandförvarsförbunds interna utbildning för nyanställda

Södertörns brandförvarsförbund ger all nyanställd personal en introduktionsutbildning, vilket är praxis inom räddningstjänsten i landet. För nyanställd personal som ska ingå i utryckningsstyrka och som inte har tidigare erfarenhet ger förbundet en sju veckors intern utbildning.

Sommarvikariat inom Södertörns brandförvar

På de nio stationer som bemannas med heltidsanställd personal finns sammanlagt 32 skiftlag och fem dagtidsgrupper med brandmän. För att klara bemanningen under sommaren, anställs en sommarvikarie per skiftlag. Så skedde även inför sommaren 2011. Därtill ansökte och beviljades en anställd tjänstledighet över sommaren, varför totalbehovet blev 32 sommarvikarier och en ytterligare vikarie sommaren 2011.

Rekryteringen av sommarvikarier sköts sammanhållet under personalchefens ledning. De personer som är handledare för praktikanter på de olika brandstationerna har inte befogenhet att besluta om sommarvikariat.

Södertörns brandförvarsförbunds kompetensbehov

Södertörns brandförvarsförbund har identifierat att utryckning på grund av larm tar mindre än 5 procent av arbetstiden. Alla andra arbetsuppgifter och tid för fysisk träning, svarar för ca 95 procent av arbetstiden. Förbundet har sammanställt en tjänstebeskrivning av brandmans arbetsuppgifter, bilaga 4.

Den riskanalys som förbundet har gjort enligt lag, bilaga 5, utvisar att det inom förbundets område, bland annat i Södertälje och Botkyrka förekommer mer anlagda bränder i containers, bilar etc. än riksgenomsnittet. I Ekerö kommun har det förekommit fler anlagda skolbränder än riksgenomsnittet i förhållande till antalet invånare. Räddningstjänsten ser därför som en central uppgift, bland annat i dessa kommuner att utveckla den förebyggande verksamheten. Det innebär att bygga nätverk med föreningsliv, näringsliv och skola och att satsa på olika utbildnings- och informationsinsatser m.m. Det handlar också om att vinna allmänhetens förtroende i de områden där det finns störst problem.

Räddningstjänsten har behov av att öka sin förmåga att kommunicera med invånarna i syfte att klara sitt grunduppdrag. Det betyder att till exempel krav på god kommunikationsförmåga och språkkunskaper svarar mot ett reellt behov, såväl i det förebyggande som det uttryckande arbetet som brandman. Ett exempel är att vid utryckning för att släcka anlagd brand i en container i ett bostadsområde, kommer brandmännens förmåga att hantera de ungdomar som samlats vid brandplatsen att vara av stor betydelse för att uppdraget ska kunna genomföras, utan att det leder till hot, våld eller konfrontation med ungdomarna.

När det gäller den kompetens som krävs för att klara det samlade uppdraget har förbundet därför sedan 2008 arbetat målmedvetet med att anställa personal som svarar mot de krav som ställs i verksamheten. Förbundet har strävat efter att få personer som har språklig och kulturell kompetens, pedagogisk förmåga, erfarenheter från föreningslivet, från skolan etc., att söka sig till räddningstjänsten.

Förbundet söker också personer med utbildning för och erfarenhet av att leda andra under fysisk träning. Motivet till det är att kvalitetssäkra den fysiska träningen på arbetstid, eftersom den övervägande delen av arbetsskadorna inom räddningstjänsten inträffar under fysisk träning, och det är också dessa skador som ger upphov till flest sjukskrivningsdagar.

Jämställdhet och mångfald

Förbundet har 300 heltidsanställda brandmän. Av dem är 50 personer styrkeledare eller arbetsledare. Totalt är 13 brandmän kvinnor, varav en är styrkeledare.

Förbundets jämställdhetsarbete har som ett självklart mål att arbeta för ökad jämställdhet inom räddningstjänsten, bilaga 6. Förbundet strävar också efter att attrahera fler personer med utomnordisk bakgrund till arbete inom räddningstjänsten. Förbundets geografiska område är stort, men i flera av kommunerna finns områden med en hög andel invånare med utomnordisk bakgrund. Det är önskvärt att de kommunala verksamheterna så långt det är möjligt speglar det omgivande samhället.

Den första kvinna som anställdes som heltidsbrandman i Sverige anställdes år 1997 av Södertörns brandförsvarsförbund. Av de sommarvikarier som anställdes 2010 var 5 kvinnor.

Rekrytering 2008-2010

Södertörns brandförsvarsförbund genomförde en rekryteringskampanj 2008/2009, annons, bilaga 7.

Med annonsen gjorde förbundet en brett upplagd rekrytering av räddningspersonal, som avsåg både tillsvidareanställningar och sommarvikariat. Över 700 personer sökte anställning, vilket var glädjande men tog stora administrativa resurser i anspråk.

Inför sommaren 2010 valde förbundet att ha en smalare kravprofil. 12 personer av dem som anställdes hade tidigare arbetat i Södertörns brandförsvarsförbund. 20 personer nyrekryterades. Annonser, bilaga 8.

Rekrytering av sommarvikarier 2011

Inför sommaren 2011 valde förbundet att genomföra ett förenklat rekryteringsförfarande genom att direktrekrytera, istället för att annonsera externt. Information om behovet av att rekrytera sommarvikarier spreds endast internt i personaltidningen Priotvåan.

Det fanns redan mer än 20 personer som vikarierat tidigare, och förbundet var överens med de fackliga organisationerna om att dessa skulle erbjudas vikariatsanställning även sommaren 2011. Som ett första steg kontaktades alltså de som tidigare varit anställda som brandman i förbundet som vikarier eller i timpoolen.

Som nästa steg skulle direktrekrytering av helt nya personer påbörjas. I januari 2011 gjordes antagandet att det skulle vara ca 12 personer som skulle komma in helt nya i verksamheten.

När det gällde rekryteringen av 12 helt nya medarbetare valde förbundet att arbeta med kravprofiler som låg i linje med rekryteringsarbetet 2008/2009.

Kravprofil nyanställd brandman sommaren 2011

Formella krav

- Gymnasieutbildning eller likvärdig kompetens
- Körkort klass B

Meriterande utbildning och erfarenhet

- Språk utöver svenska och engelska, pedagogik, service, vård/omsorg, idrott/hälsa, kultur- och föreningsverksamhet, annan arbetslivserfarenhet

Personlig lämplighet/Beteende**• Kommunikation**

Lyhördhet

Tydlighet

• Kvalité

Gott omdöme

Dokumentation

Varumärkesombud

• Kreativitet

Engagemang

Delaktighet

Självständighet

Initiativförmåga

• Flexibilitet

Flexibel

Prioriteringsförmåga

Resultat av rekryteringen

Rekryteringen inleddes genom att 15 personer återanställdes. De hade tidigare arbetat som vikarier eller i timpool i som brandman i förbundet. Utöver ovanstående erbjöds ytterligare sex av de vikarier som anställdes första gången 2010 återanställning sommaren 2011. De som har arbetat tidigare är kända i organisationen och har blivit bedömda av de grupper i vilka de har tjänstgjort. Totalt återanställdes 21 personer.

För återstående 12 tillämpades den kravprofil som angivits ovan. Förbundet valde att kalla ett drygt 40-tal personer till fysiska tester och lämplighetsbedömning av dem som matchade kravprofilen för nyrekryteringar 2011. Tolv stycken erhöll anställning som inleddes med sju veckors utbildning inom den uttryckande delen av arbetet som brandman, följt av tre månaders tjänstgöring som sommarvikarierande brandman. Samtliga sommarvikarier har tjänstgjort som brandmän under sommaren i respektive skiftlag.

Fysiska tester

Samtliga som anställdes har genomfört nyanställningstester och blivit intervjuade samt bedömts att uppfylla de krav som ställs på en brandman. I Södertörns brandförsvarsförbund tillämpas följande fysiska tester för nyanställda:

- rullbandstest lägst 4,5 km/h
- klaustrofobi och höjdttest
- simning och dykning
- styrketester

Testernas syfte är att pröva om den sökande har tillräcklig fysik för att klara arbetet som brandman på Södertörns brandförsvarsförbund. Den person som generellt gör goda testresultat men fallerar i enstaka testmoment utesluts inte från att gå vidare i ansökningsförfarande, under förutsättning att han eller hon bedöms klara att förbättra sina resultat innan personen börjar arbeta.

Samtliga som anställdes klarade kraven i AFS 2007:7.

Vikariernas fysiska status och övriga färdigheter följs upp under och efter sommaren.

Introduktionsutbildning för sommarvikarier våren 2011

Alla sommarvikarier fick introduktionsutbildning. De som var helt nya genomförde sju veckors utbildning innan de började i aktiv tjänst.

Sammanfattning

Av 33 personer som anställdes var 21 kända sedan tidigare i förbundet, då de arbetat som vikarier eller i timpool. Av dessa har 13 personer genomgått SMO-utbildning och fem annan brandmannautbildning medan tre personer har fått internutbildning i Södertörns brandförsvarsförbund.

Av dem som nyrekryterades 2011 har två brandmannautbildningar (ej SMO) och arbetslivserfarenhet som brandman. Båda har utöver dessa andra relevanta meriter i förhållande till kravprofilen, bland annat språkkunskaper. De återfinns som nr 27 och 30 i tabellen över sommarvikarier 2011, bilaga 9.

Det betyder att av samtliga 33 sommarvikarier har 13 personer SMO-utbildning och sju har annan brandmannautbildning. Totalt har 15 personer kunskaper i ett eller flera utomnordiska språk, en behärskar teckenspråk. Av vikarierna är 9 kvinnor och 23 män.

Information om rekryteringsarbetet har skett i förbundets interna tidning Priortvåan samt i möten med organisationens styrgrupp och vid de fackliga samverkansmötena.

Hantering av spontanansökningar/intresseanmälningar

Södertörns brandförsvarsförbund får varje vecka flera spontanansökningar eller intresseanmälningar med förfrågan om arbete. Normalt skickas ett svar till den spontansökande om att det inte är aktuellt att beakta ansökan när det inte finns en ledigförklarad tjänst som annonserats ut. Detta är samma sätt att hantera spontanansökningar som Diskrimineringsombudsmannen använder, bilaga 10.

Wallmark skickade in en spontanansökan/intresseanmälan till Södertörns brandförsvarsförbund i januari 2011.

Nyrekryterade sommarvikarier i förhållande till kravprofilen

I en tabell som upprättats av förbundet har sommarvikariernas meriter beskrivits kortfattat. De är numrerade från 1-33. Tabellen, se bilaga 9 till svaromålet.

Wallmark har upprättat en numrerad tabell, bilaga 2 till stämningensansökan (aktbilaga 4). För att underlätta jämförelsen anges därför den siffran inom parentes i förekommande fall. Wallmark jämför sig i stämningensansökan endast med dem som har nyanställts 2011, inte med dem som återanställts.

De nyanställda sommarvikariernas meriter

Nedan följer en kort redovisning av de nyanställda sommarvikariernas meriter.

- Samtliga uppfyller de formella kraven gymnasieutbildning och körkort klass B.
- Samtliga talar svenska.
- Samtliga har också bedömts personligt lämpliga för arbetet som brandman av Södertörns brandförsvarsförbund.

Nr 22. Biyan (10) Han behärskar kurdiska, har relevant erfarenhet från arbete i serviceyrke och som fotbollstränare för ungdomar.

Nr 23. Anna (4). Hon har relevant högskoleutbildning inom bland annat biomedicin med inriktning fysisk träning, psykologi, sociologi och statistik. Hon har utmärkta kunskaper i engelska, efter att ha bott och studerat i USA . Anna har gyminstruktörsutbildning och arbetslivserfarenhet som personlig tränare. Hon har också annan relevant arbetslivserfarenhet från serviceyrke.

Nr 24. Severiyos (9). Han behärskar assyriska och syrianska samt förstår arabiska. Han har utbildning som bevakningssoldat, inklusive sjukvårdsutbildning.

Nr 25. Marie (1). Hon har utbildning och arbetslivserfarenhet som grundskollärare i naturvetenskapliga ämnen samt idrott. Hon har också annan relevant

arbetslivserfarenhet, bland annat erfarenhet av att arbeta som grupptränings- respektive styrketräningsinstruktör.

Nr 26. Ellen (3). Hon behärskar teckenspråk och har relevant arbetslivserfarenhet, bland annat från ungdomsverksamhet.

Nr 27. Mojob. Han behärskar baluchiska, persiska och förstår kurdiska. Han har räddningsinsatsutbildning. Han har relevant arbetslivserfarenhet som brandskyddstekniker och deltidsbrandman samt barnskötare och lärarvikarie.

Nr 28. Daniel (6). Han behärskar assyriska och syrianska. Han har utbildning i ART (aggressive replacement training) och som massör. Han har relevant arbetslivserfarenhet som fritidspedagog och lärare.

Nr 29. Lina (2). Hon har utbildning som personlig tränare, relevant arbetslivserfarenhet som personlig tränare, säljare och i gruppbostad.

Nr 30. Basel. Han behärskar arabiska och spanska. Han har utbildning som flygplatsbrandman, ordningsvakt och väktare. Han har relevant arbetslivserfarenhet som flygplatsbrandman, ordningsvakt och lastbilschaufför.

Nr 31. Cecilia (5). Hon är utbildad sjukgymnast. Hon har relevant arbetslivserfarenhet som sjukgymnast och som gruppträningsinstruktör.

Nr 32. Georgious (8). Han behärskar grekiska. Han har relevant arbetslivserfarenhet som egen företagare samt har erfarenhet som tränare i brottning.

Nr 33 Samori (7). Han behärskar spanska samt grunder i ghambianska. Han har relevant arbetslivserfarenhet från bland annat hemtjänst.

Wallmarks meriter

Wallmarks spontanansökan/intresseanmälan är ingiven som bilaga till stämningsansökan, aktbilaga 8. Wallmark uppfyller de formella meritkraven gymnasieutbildning och körkort. Han var vid tidpunkten för sin spontanansökan/intresseanmälan inte klar med sin SMO-utbildning. Han har inte varit anställd tidigare i Södertörns brandförsvarsförbund och har inte heller arbetat som brandman. Hans arbetslivserfarenhet utgörs av att han har flera års arbetslivserfarenhet av arbete som snickare. Wallmark har tidigare deltagit som frivillig i brandvärnnet på Muskö. Wallmark har inte i sin intresseanmälan angivit någon ytterligare merit.

Sammantaget har Wallmark haft sämre meriter jämfört med kravprofilen än dem som anställdes som sommarvikarier 2011.

Preliminär bevisuppgift

Muntlig bevisning

Förhör under sanningsförsäkran med brandchef Lars-Göran Uddholm om förbundets verksamhet och dess kompetensbehov samt om rekryteringsarbetet i förbundet 2008-2011, till styrkande av att förbundet inte diskriminerat Wallmark.

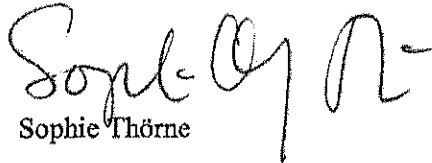
Skriftlig bevisning

Bilagorna 1-10 inges sakupplysningsvis.

1. Beskrivning av Södertörns brandförsvarsförbunds medlemskommuner
2. "Jobba hos oss", Information om arbete som brandman, Södertörns brandförsvarsförbunds hemsida
3. Arbetsmiljöverkets föreskrifter Rök- och kemdykning, AFS 2007:7
4. Tjänstebeskrivning brandman, Södertörns brandförsvarsförbund

5. Södertörns brandförsvarsförbunds riskanalys enligt lag om skydd mot olyckor
6. Partsgemensam debatt artikel om jämställdhet och mångfald, 24 maj 2011
7. Annons 2008/09
8. Annons 2010
9. Tabell över sommarvikarier 2011, Södertörns brandförsvarsförbund
10. Diskrimineringsombudsmannens information om hantering av spontanansökningar

Stockholm den 7 september 2011


Sophie Thörne