

Mats Rosander
Billinggatan 16
252 76 Helsingborg

Campus HBG kurs Organisation och ledarskap 20p.



Kvinnor som heltidsbrandmän



Sammanfattning

Det kommer allt fler politiska signaler om att offentliga arbetsgivare skall spegla samhället i sina anställningar. Polisen och Försvarsmakten har passerat initialfasen och ändrat sina organisationer så att de även kan se fördelar med t.ex. kvinnliga medarbetare i operativ tjänst.

Undersökningen syftar till att övergripande penetrera vilka hinder som finns för brandförsvaren att ta rekrytera kvinnor som heltidsbrandmän. Vidare skall undersökningen penetrera den förmodade effekten vid prioritering av kvinnor vid rekrytering.

Inom räddningstjänsterna kan vissa tänka sig att introducera kvinnor i räddningstjänst, men enbart det fåtal som kan klara dagens rekryteringstester. Det finns inga tecken på att räddningstjänsterna börjat omvärdera de egenskaper som kännetecknar framtidens brandman.

Hinder för att rekrytera kvinnliga heltidsbrandmän kan sammanfattas som flera enkätsvar gjort: *Tradition och fysisk styrka*. Med tradition avses arbetsplatskulturen, dvs. arbetsplatsens grundläggande värderingar, normer och praxis. Den förstärks även av omvärldens syn på brandmannen, det skall vara en *han*, han skall vara modig och stark. Detta sitter så djupt att man inte kan vara säker på att omvärlden uppfattar en kvinnlig brandman som lika bra som en manlig.

Rekryteringstesterna för räddningspersonal kan sägas utgå från en strikt manlig norm. Det testas inga kvinnliga egenskaper. Utmärkande är att man enbart värdesätter manliga egenskaper som är användbara i räddningstjänst. Det gäller att påverka de grundläggande värderingarna hos kåren och där hitta en roll för kvinnor där de ses som en tillgång för kåren.

Det gäller att påverka de grundläggande värderingarna hos kåren och där hitta en roll för kvinnor där de ses som en tillgång för räddningstjänsten. Staten och kommunerna bör inrikta sina informationskampanjer på att ge yrkeskarriärråd till flickor i 13-14-årsåldern så att de efter gymnasiet söker KY-utbildning. Sänk **inte** grundläggande fysiska krav.

<i>Sammanfattning</i>	2
<i>Inledning</i>	4
Kan kvinnor göra karriär i brandförsvaren?	4
Vill kvinnor bli brandmän?	4
Syftet med undersökningen	5
Motiv för intresseområdet	6
Avgränsningar	6
Studier av egenskapsvärdering hos allmänheten.	7
<i>Uppfattning om kvinnors lika rätt till anställning i några svenska organisationer</i>	8
Regering och riksdag	8
Jämställdhetsorganisationen i Sverige	9
Näringsdepartementet	9
Finansdepartementet	10
Statens Räddningsverk (SRV)	11
LO	12
Sammanfattning av styrsignaler	14
<i>Några brandförsvär som försökt</i>	15
Jacksonville Florida - ett misslyckat försök med kvotering.	15
Holland	16
Tyskland	16
Storbrittanien	17
Danmark	17
<i>Några ”manliga” organisationer som anställer kvinnor.</i>	18
FÖRSVARET	18
Polisen	20
Malmö Brandkår och Lunds Räddningstjänst	20
<i>Min undersökning</i>	22
<i>Diskussion</i>	22
Bilaga: Rekryteringstester	25
Rekryteringstest vid Malmö Brandkår	25
Bilaga: Enkätfrågor Kvinnor i räddningstjänst	30
Bilaga: Attityder	32

Inledning

Kan kvinnor göra karriär i brandförsvaren?

Det finns två karriärvägar inom brandförsvaren. Man kan "get promoted through the ranks" dvs. börja som brandman och därefter befordras genom de olika nivåerna. Den vägen är oprövad för kvinnor eftersom det inte finns någon rekryteringsbas.

Frågeställningar om kvinnor diskrimineras eller har särskilt svårt att befordras till brandbefäl är därför irrelevant. En normal karriär går via brandman och 6 års praktik till Brandförmansutbildning och därefter till Brandmästarutbildning. Eftersom det bara finns en kvinna i heltidsanställning är det så få som inlett en karriär att varje jämförelse haltar. Undersökningen avgränsas därför till nyrekrytering av personal och kvinnors roll som sökande.

Den andra vägen är att avlägga brandingenjörsexamen vid Lunds Tekniska Högskola och därefter gå ett års utbildning i räddningstjänst vid Räddningsverkets skola i Revinge. Det finns en betydligt större andel kvinnor bland brandingenjörer än i den andra karriären. Det finns ca 10- 15% kvinnor bland brandingenjörerna och flera har befordrats. Det finns flera kvinnor som är brandchefer och vice brandchefer i Sverige idag. Kvinnliga brandingenjörer avgränsas ur denna undersökning eftersom de anställs med en helt annan utbildningsbakgrund och en helt annan karriärväg än brandmän.

Vill kvinnor bli brandmän?

Det finns inget vetenskapligt bevis för att kvinnor i någon större utsträckning vill bli brandmän. De länder som lyckats bäst har under 5 % kvinnor bland sina sökande. (Holland, vissa stater i USA) trots mångårigt riktat rekryteringsarbete. Det innebär att kvinnor utgör en mindre rekryteringsbas än män. Eftersom det förekommer antagningskrav på fysisk förmåga är inte alla som känner sig kallade lämpliga. Detta gäller även för män. De allra flesta männen gallras de facto bort i rekryteringsprocessen. Ofta finns 70-100 st sökande per utannonserad tjänst. När anställningstesterna är avklarade finns oftast fem lämpliga sökande kvar per tjänst. Det slutliga avgörandet vem av de fem man skall erbjuda tjänsten i första hand är ofta grundat på subjektiva värderingar, kort sagt vem av de fullt lämpliga sökanden man tycker bäst om eller passar bäst in i gänget. Vill kvinnor bli brandmän i en så överväldigande konkurrens?

Det finns ovedersägliga vetenskapliga bevis på att en slumpvis utvald population kvinnor är fysiskt ca 60 - 70% svagare än män¹. När det gäller armstyrka kan skillnaden vara större. När man rekryterar brandmän söker man de ur populationen som har fysiska förutsättningar för yrket. Ställer vi samma fysiska krav på kvinnor minskar den kvinnliga rekryteringsbasen drastiskt, endast de bästa har fysiska förutsättningar. Är kvinnor villiga att träna för att uppnå respektive bibehålla de specifika fysiska förutsättningarna som krävs? Är man villig att ständigt mäta sig med männen för att visa att man räcker till som brandman?

Eftersom det bara finns en kvinnlig brandman i Sverige innebär det att man söker till en totalt mansdominerad arbetsplats. Vill kvinnor arbeta på en sådan arbetsplats? Det är ju dessutom en ovanlig arbetsplats. Den skiljer sig från andra arbetsplatser eftersom

¹ Kvinnor som brandmän, Arbetslivsrapport 1998:4, Arbetslivsinstitutet

man skall både arbeta, sova och sköta sin hygien på den. Fyller arbetsplatsen de krav kvinnor har för att kunna trivas på den?

Tjänstgöringen är ytterligt speciell. Både beredskap, dvs att man inte arbetar utan bara finns på arbetsplatsen, vanligt arbete med invävd övning, utbildning, uttryckning med stress och oväntade uppgifter ingår. Tjänsten är schemalagd och förekommer både vardag som storhelg, dag och natt. Vill kvinnor ha sådana tjänstgöringsförhållanden? Kan de kombinera detta med ett familjeliv på samma sätt som (brand)männen kan? Kvinnan står fortfarande för den största delen oavlönat arbete i hemmen.

All utbildning av räddningspersonal sker för närvarande *efter* anställning². Skolorna är stängda för individer som vill utbilda sig till brandmän om de inte redan har en anställning som brandman. Man kan inte förkovra sig för att förbättra möjligheterna att klara en rekryteringstest. Ingen annan test eller utbildning är självklart meriterande. Detta slår hårdast mot kvinnor eftersom de är i störst behov av att meritera sig inför en anställningstest.

Någon av de ovanstående frågorna är en del av förklaringen till det låga antalet sökande kvinnor. Det krävs mycket stora förändringar för att ändra på förhållandena i räddningstjänsten och samhället. Det går att informera om tjänstgöringsförhållandena och det går att förändra dem, men det är genomgripande förändringar som tar tid.

London Fire Brigade³ menar att man lagt ut flera miljoner pund i onödan på riktade rekryteringskampanjer för kvinnor och minoriteter. När mediakampanjerna pågick med full styrka *sjönk* antalet ansökningar från kvinnor!! Hade man i stället satsat pengarna på att först bygga om brandstationerna och attitydbearbetning och först därefter börjat rekrytera, hade man haft fler kvinnliga brandmän till lägre kostnader. Han menar att säkra (secure, dvs bl a låsbara) duschar, omklädningsrum och förläggingsfaciliteter hade kvinnorna accepterat tjänstgöringsförhållandena bättre. TV-såpan *London Burning* ansågs allmänt som ett skämt, men det var allvarligt att den skrämde bort sökande.

Om man anställer kvinnor på en mansdominerad arbetsplats känner sannolikt kvinnorna en viss rädsla att utsättas för kränkande särbehandling. Man kan inte veta hur räddningsskåren behandlar kvinnor eftersom det bara finns en kvinna på en räddningstjänst i Sverige. Erfarenheter och rädsla grundar sig då i stället på vad som förekommit när andra mansdominerade organisationer börjat anställa kvinnor. Inslag i media om mobbing och trakasserier och det har slagits upp stort.

Syftet med undersökningen

Undersökningen syftar till att övergripande penetrera vilka hinder som finns för brandförsvaren att ta emot kvinnor i sina organisationer. Vidare skall undersökningen penetrera den förmodade effekten vid prioritering av kvinnor vid rekrytering. Inga enskilda fall kommer att följas upp utan resultaten skall snarare resultera i vägledning för arbetsgivare och personalrepresentanter i rekryteringskommittèer.

² Räddningstjänstförordningen

³ Frank Stark, Divisional Officer, intervju den 010901.

Motiv för intresseområdet

Det kommer allt fler politiska signaler om att offentliga arbetsgivare skall spegla samhället i sina anställningar. Kvinnor är ingen minoritetsgrupp i samhället men i funktionen som brandman finns nästan inga kvinnor alls. Kraven visar sig bl a i lagstiftning om jämställdhetsplaner, önskemål om att anställa invandrare och andra minoriteter i offentlig tjänst. Brandförsvaret är en organisation med stark historik av att anställa svenska medborgare. Det har tidigare varit ett krav för att ha tillträde bl a till försvarsanläggningar. Sveriges inträde i EU, den allmänna nedrustningen av försvaret , särskilt det civila försvaret, EU-harmonisering m.m. har öppnat möjligheter för spegla samhället i anställning av medarbetare. Men det går trögt med rekrytering av kvinnor inom räddningstjänsten. Polisen och försvarsmakten har kommit mycket längre i sin harmonisering. Man passerat initialfasen och ändrat sina organisationer så att de även kan se fördelar med tex kvinnliga medarbetare i operativ tjänst.

Avgränsningar

Undersökningen gäller heltidsanställda brandmän i Sverige, redovisningen av utländska förhållanden syftar enbart till att teckna en referensram. Kvinnliga brandingenjörer avgränsas ur denna undersökning eftersom de anställs med en helt annan utbildningsbakgrund och en helt annan karriärväg än brandmän.

Förutsättningarna för rekrytering av hel- och deltidspersonal är inte jämförbara. Den deltidspanställda personalen har en annan huvudarbetsgivare. Som deltidspanställd brandman har man beredskap, dvs en schemalagd skyldighet att rycka ut inom en viss tid när larmet går. Det innebär att man måste bo och arbeta i närheten av den brandstation man tillhör för att hinna rycka ut, vanligen inom 5 minuters anspänningstid. Utöver beredskap och utryckningar har man schemalagda övningar.

Deltidspanställda kan hamna i situationer där rekryteringsunderlaget på orten sviktar om man inte vänder sig även till kvinnor. Det påverkar villigheten att rekrytera kvinnor på vissa orter där kårerna annars kan inte komma upp i önskad styrkenumerär.

Undersökningen begränsar sig pga dessa skillnader till att enbart behandla heltidsanställd personal. Genom avgränsningen tas de variabler som kan bero på bristande rekryteringsunderlag på vissa orter bort.

Undersökningen fokuserar på nyrekrytering av heltidsanställda kvinnliga brandmän
--

Studier av egenskapsvärdering hos allmänheten.

Divisional Officer Andy Shuttleworth presenterar ett arbete under rubriken "*Gender, perception and recruitment*"⁴ där han argumenterar för sina slutsatser.

- Huvudargumentet är att det är en lång process att omvärdera kvinnor i brandmannayrket, inte minst hos kvinnorna själva. Man skall redan idag börja påverka 13-14-åriga flickor att förbereda sig för brandmänna- och andra typiska mansyrken.
- Brandkårerna måste ta rejäla steg för att få den interna kulturen att öppna sig för diversifierad rekrytering.
- Även allmänhetens syn på kvinnor i mansyrken måste påverkas.

Han har genomfört forskningsprojekt där allmänheten, representerad av 15-16 åringar, fick relatera 38 olika yrken till 20 olika personliga egenskaper. Manliga egenskaper ansågs vara mod, fysisk styrka, och risktagande m.m. Kvinnliga egenskaper ansågs vara känslighet, tillförlitlighet och integritet m.m. Han fann att vissa yrken ansågs som typiskt manliga och andra yrken som typiskt kvinnliga. Studien bekräftar tidigare forskning på området.

Därefter fick allmänheten uppge de 10 mest viktiga egenskaperna för brandmän. Man angav då sex typiskt manliga och fyra typiskt kvinnliga egenskaper som de viktigaste. Samma undersökning genomfördes som jämförelse bland manliga yrkesverksamma brandmän. De angav sju manliga, två kvinnliga och en neutral egenskap som de tio viktigaste egenskaperna för en brandman.

Det finns således en skillnad mellan vad allmänheten önskar för egenskaper hos en brandman och vad brandmännen själva anser vara de viktigaste egenskaperna för yrket.

Andy Shuttleworth har även undersökt testförfarandet i rekryteringsprocessen. Storbritannien har en betydligt mera nationell och likartad rekryteringsprocess än vi har i Sverige. Enligt Räddningsverkets forskning presenterad i "Brandman och - Kvinna? har alla kårer i Sverige egna rekryteringsprocesser, ofta med stora skillnader. Rekryteringsprocessen i Storbritannien är visserligen nationellt likartad, men behöver utvecklas ytterligare eftersom den inte är särskilt yrkesrelaterad. Den speglar mera de sökandes syreupptagningsförmåga än förmåga att utföra yrket. Shuttleworths forskning visar tydligt att ingen, inte ens kvinnorna, vill att de fysiska kraven skall sänkas för att bereda vägen för fler kvinnor.

För att närma sig normala rekryteringstester har han använt Mackenzies work - force model, en metodik som används i rekrytering av industriyrken. Han identifierade då flera barriärer i rekryteringsprocessen för brandmän som är ogynnsamma för kvinnor. Första barriären ligger i att endast ett litet antal kvinnor att söka brandmannayrket. De skall övervinna ett kulturellt tryck från omgivningen, släkt och vänner.

Det finns ingen väg att förkovra sig till yrket eftersom all yrkesutbildning sker först efter att man blivit anställd. Man kan inte studera sig till en bra position bland de sökande eftersom det inte finns några specifika krav på förkunskaper. Man kan knappast heller träna sig till de oklara krav på fysiska, tekniska och mentala

⁴ Artikel i FIRE, September 2001.

färdigheter som krävs. Urvalsprocessen är, i likhet med den svenska, starkt präglad av fysiska och tekniska färdigheter. Man testar de således enbart de egenskaper som av uppfattas som utpräglat manliga.

Shuttleworths rekommendationer till kårerna.

Utveckla en informationsstrategi som redovisar alla önskade egenskaper hos sökande, även kvinnliga.

Överdriv inte de yrkesrelaterade kraven.

Antagningstesterna skall revideras och fler yrkesrelaterade testmoment införas.

Staten och kårerna bör inrikta sina informationskampanjer på att ge yrkeskarriärråd till flickor i 13-14-årsåldern.

Staten och kårerna skall inte införa positiv diskriminering tex kvotering.

Uppfattning om kvinnors lika rätt till anställning i några svenska organisationer

Regering och riksdag

Regeringens mål för jämställdhetspolitiken är ett samhälle där kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter på livets alla områden. För att denna målsättning ska bli verklighet måste det finnas en strategi för hur arbetet ska bedrivas.

Det innebär bland annat:

- jämn fördelning av makt och inflytande
- samma möjligheter till ekonomiskt oberoende
- lika villkor och förutsättningar i fråga om företagande, arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet
- lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling av personliga ambitioner, intressen och talanger
- delat ansvar för hem och barn
- frihet från könsrelaterat våld

Sedan mitten av nittiotalet har regeringen verkat för att ändra arbetsformerna och metoderna för att driva jämställdhetsarbetet framåt. I dag har alla ministrar ett ansvar för jämställdhet inom sina respektive politikområden och jämställdhetsministern ansvarar för samordningen av jämställdhetsfrågorna. Detta innebär en ny inriktning för jämställdhetsarbetet. Från att tidigare nästan enbart ha varit koncentrerat på åtgärder för att undanröja könsdiskriminering och motverka olika villkor för kvinnor och män genom lagstiftning och punktinsatser, ska jämställdhetsarbetet nu vara en del av hela regeringens arbete.

Gender mainstreaming - integrering av ett jämställdhetsperspektiv

Denna strategi kallas med en internationellt vedertagen term för "gender mainstreaming", i Sverige används oftast enbart begreppet "mainstreaming". Ordet "mainstreaming" kan översättas som "integrering av ett jämställdhetsperspektiv". Strategin innebär att jämställdhet – från att mestadels ha haft en sidoordnad position – ska ingå som en naturlig del i verksamhetens alla delar. Konkret betyder det att alla ansvarar för att de beslut som fattas tar hänsyn till jämställdhetsaspekten.

"Mainstreaming" utesluter emellertid inte en fortsatt prioritering av särskilda insatser

på jämställdhetsområdet. Att arbeta med ett jämställdhetsperspektiv integrerat i verksamhet och beslutsfattande innebär att synliggöra var särskilda insatser behövs som mest. Regeringens ambition är därmed att de särskilda insatserna ska få större och mer bestående effekter.

Nya sätt att arbeta

Att integrera ett jämställdhetsperspektiv innebär att synliggöra kvinnors och mäns livsmönster och villkor på ett mer medvetet sätt än vad som tidigare varit brukligt. Detta kräver nya sätt att arbeta. Därför måste vi lära oss mer om hur vi praktiskt ska arbeta och det finns i dag en stor efterfrågan på nya arbetssätt och metoder som är anpassade till olika sorters verksamhet. Regeringen har också satsat resurser på metodutveckling.

Jämställdhetsperspektiv i budgetprocessen

En särskild arbetsgrupp har fått i uppdrag att arbeta fram metoder för att införliva ett jämställdhetsperspektiv i alla delar av budgetprocessen. I gruppen ingår representanter från Finans-, Utbildnings- och Näringsdepartementen samt experter från Arbetslivsinstitutet, Statistiska centralbyrån och Linköpings universitet.

Jämställdhetsorganisationen i Sverige

På central nivå drivs jämställdhetsarbetet framåt av jämställdhetsministern och ministrernas politiska stab. Till deras hjälp finns jämställdhetsenheten inom Regeringskansliet. Tillsammans med den statliga myndigheten, Jämställdhetsombudsmannen (JämO) och de 21 länsexperter för jämställdhet som finns i varje län utgör detta stommen i jämställdhetsorganisationen i Sverige.

Inom landstingen och kommunerna finns i dag ingen enhetlig organisation. Både kommunernas och landstingens jämställdhetsarbete har breddats på senare år och omfattar numera, förutom personalpolitiska frågor, även innehållet i verksamheten.

Näringsdepartementet

I Sverige har vi kommit långt när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män. I vissa fall – till exempel när det gäller kvinnorepresentation – har vi till och med kommit längst i världen. Men trots det återstår mycket arbete inom en mängd områden. Det är ett långsiktigt arbete som kräver vilja, tålamod, engagemang och inte minst – kunskap. Ett viktigt ställningstagande som regeringen gjort är att jämställdhet inte är en fråga för bara en minister. Jämställdhetsperspektivet ska genomsyra alla delar av regeringens politik, dvs. alla ministrar ska ta ansvar för jämställdheten inom sitt område. Arbetet för ett jämställt samhälle ska också genomsyra alla nivåer i samhället. Denna strategi kallas för jämställdhetsintegrering och är i dag ett viktigt redskap i allt jämställdhetsarbete både i Sverige och internationellt. Men förutom detta behövs fortfarande särskilda åtgärder för både kvinnor och män för att uppnå regeringens mål för jämställdhetspolitiken.

Makt och inflytande

- Regeringen fortsätter det långsiktiga arbetet med att representationen i beslutsfattande organ ska vara jämnt fördelad mellan kvinnor och män. Regeringen arbetar också för att andelen kvinnor i ledande ställning ska öka.

Makt och ekonomi

Regeringen arbetar för att minska osakliga löneskillnader.

Män och jämställdhet

Regeringen arbetar för att män ska ta aktiv del i jämställdhetsarbetet och med att inventera och undanröja de hinder som eventuellt finns för att män ska engagera sig i jämställdhetsfrågor.

Kvinnofrid

Regeringen fortsätter att arbeta för kvinnofrid och mot kvinnovåld.

Finansdepartementet

Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO) är en kommitté (B 1981:03) under Finansdepartementet. Dess huvuduppgift är att bredda och fördjupa underlaget för budgetpolitiska och samhällsekonomiska avgöranden. En särskild uppgift är att belysa frågor om den offentliga sektorns effektivitet och produktivitet. Expertgruppen arbetar främst genom att lämna uppdrag till myndigheter, institutioner och forskare. Huvuduppgiften för kommittén är att bredda och fördjupa underlaget för budgetpolitiska och samhällsekonomiska avgöranden, liksom att belysa frågor om den offentliga sektorns effektivitet och produktivitet.

Expertgruppen arbetar främst genom att lämna uppdrag till forskare eller utredningsorgan. Studierna är rapporter till – och inte från – ESO för att markera att författarna själva står för resultat och slutsatser. ESO:s uppgift är att se till att studierna är relevanta, begripliga och håller god kvalitet.

ESO:s motiv för att undersöka hinder för rekrytering av kvinnor i statliga kårer baseras på ekonomisk grund. Om kvinnor utestängs genomförs inte regeringens mål och det kan skapa arbetsmarknadspolitiska utgifter och en ineffektiv statsapparat.

I rikets Tjänst- en ESO-rapport om statliga kårer DS 2001:45⁵?

Den beskriver till vissa delar kårers särskilda gruppdynamik och sätt att forma de ingående individerna. Man har studerat kårer med vitt skilda uppgifter, allt från diplomatkåren, polisen, försvaret, läkarkåren m.m. Gemensamma grundläggande värderingar i kårerna är:

- Kåren vill vara oberoende.
- Kåren har det politiska initiativet.
- Kåren skall ha kontroll.
- Kåren skall ha hög status.
- Det skall vara brist på kårmedlemmar.
- Kåren vill ha egna förmåner.
- Kåranda och lojalitet skapar konformism.
- Kårens kultur skall konservera.
- Kåren skall ha en så liten andel kvinnor som möjligt.

⁵ http://www.regeringen.se/info_rosenbad/departement/finans/eso/

Kåren och kårandan

En mycket viktig observation är att respektive fackförening inte nödvändigtvis speglar *kårandan*. Det kan vara stora skillnader mellan fackliga grundläggande värderingar, demokrati och hävdandet av de enskildas intressen och *kårandan*. Vilken fackförening kan förhandla om att det skall vara en så liten andel kvinnor som möjligt i kåren eller att det skall vara brist på kårmedlemmar? Kårandan kan ändå agera för sådana orättvisor även om fackliga avtal är slutna. Exempelvis kan kårandan hävda höga fysiska intagningskrav, vilket gör det svårare för kvinnor och bidrar till att skapa brist på kårmedlemmar. Frivillighet till inkallning vid större händelser minskar. Det bidrar till brist och skapar egna förmåner, tex att inkallningen skall ersättas med ett minsta antal timmar avsett om de nyttjas eller ej.

Argumentet att kåren skall ha få kvinnor baserar sig på den allmänna uppfattningen att kårens status sjunker och att löneutvecklingen sjunker för hela kåren.

Kåranda kan florera relativt ostört i kommunala och statliga organisationer eftersom den inte behöver vara konkurrenskraftig. Under 1990-talet har näringslivet arbetat mycket med att behålla eller öka sin konkurrenskraft mot andra organisationer på marknaden⁶. Ett recept för att göra en organisation mer konkurrenskraftig är benchmarking. En systematisk jämförelse med konkurrenter och andra vad gäller en rad nyckelfaktorer och därigenom få klargjort skillnader och möjligheter till förbättring. Vad jämför man sig med när det bara finns en poliskår, ett försvar och en diplomatkår? Steget är inte långt till att jämföra sig med utländska motsvarigheter. Det resulterar mer i ett nyfiket betraktande och letande efter nyheter än systematiskt jämförande av nyckelverksamheter. Det viktigaste att jämföra är inte produkter utan processerna som leder till produkterna. Processerna är oftast inte jämförbara i andra kårer eller andra länder. Det är även nödvändigt att hitta bra organisationer att jämföra sig med. Jämställdhetspolitiken i Sverige är långt framme i jämförelse med andra länder. Möjligen kan en benchmarkingprocess och jämförelser med poliskåren ge ett litet bidrag i rekrytering av kvinnor för operativ tjänst.

Statens Räddningsverk (SRV)

Statens Räddningsverk är en myndighet som har till uppgift att lämna råd och anvisningar beträffande räddningstjänst. Verket har inget direkt inflytande över kommunerna. Kommunerna är i stort sett autonoma. Räddningsverkets tillsyn av kommunerna räddningstjänst handläggs av Länsstyrelserna i respektive län. Tillsynen omfattar enbart räddningstjänstlagen. Jämställdhet, arbetsmiljö, diskriminering m.m. ligger i annan lagstiftning som andra myndigheter har tillsynsansvar för.

Räddningsverket har fått i uppdrag av regeringen att utreda vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst. (det finns även statlig räddningstjänst med personal anställd av Luftfartsverket, Sjöfartsverket och Kustbevakningen). Uppdraget resulterade bland annat i en skrift: *Brandman och kvinna?* utgiven 1997⁷.

Rapporten kommer fram till några huvudområden som påverkar rekrytering av kvinnor som bör utvecklas och bearbetas: ·

⁶ Moderna organisationer, Kjell Arne Røvik 2000

⁷ Brandman och kvinna? SRV Rapport ISBN 91-88890-94-5, Sammanställd av Ann-Catrine Andersson

- Förändra attityder till kvinnliga brandmän
- Informera om vilka krav som ställs för att bli brandman
- Ta fram stöd för rekryteringsprocessen som innehåller arbetsrelaterade fysiska tester och övriga tester
- Utveckla materiel, teknik och metoder för räddningstjänsten
- Forska om fysiska och psykiska krav på brandmän, i först hand vid rökdykning.

Man kan konstatera att SRV har startat aktiviteter på flera områden. Attitydfrågan bearbetas via rapporten och uppföljande seminarier och artiklar i husorganet Sirénen.

Man har även varit aktiva i rekryteringsfrågan på flera sätt. Man har anordnat och understött projekt med prova-på-kurser för över 200 kvinnor, både på sina egna skolor och ute i kommunerna.

Teknik och metoder är svagare understött. Man pekar på normal utveckling av fordon och andningsskydd och menar att detta är samtidigt en kvinnoanpassning.

Forskning om fysiska och psykiska krav har redan skett på de allra flesta områden. De fysiska kraven vid rökdykning är kontinuerligt vetenskapligt undersökta sedan minst 30 år tillbaka. Sverige är internationellt sett mycket långt framme i sina kunskaper om rökdykning och andningsapparater. Tillräckligt långt framme, bla i viktreducering, för att det skall räcka för att rekrytera kvinnor till räddningstjänsterna. De psykiska kraven för just räddningstjänstpersonal är inte lika väl penetrerade just för räddningsspersoner. Kunskaperna och testerna är utvecklade för försvaret och andra statliga riskyrken som piloter och minröjare m.m. Det utgör sannolikt en tillräckligt god grund för att utvärdera vilka kvinnor som lämpar sig som brandmän.

Rapporten innehåller delrapporter av olika specialister. En av dessa, Ann Johansson på Försvarshögskolan finner att det skiljer stort mellan kommunernas sätt att rekrytera brandpersonal. Även genomförande och utvärderingen av testerna skiljer mellan brandförsvaren. Vissa fokuserar på kondition, andra på styrka osv. Sammantaget visar rapporten att kvinnor har svårt att klara testerna eftersom de hela tiden mäts mot manliga medtävlande.

SRV menar att det krävs särskild information till kvinnor om hur testerna går till och vilka kraven är för att attrahera kvinnliga sökande. Här ligger ett cirkelproblem- hur skall man informera om hur testerna går till när de går till på olika sätt i kommunerna? Hur kan en kvinna veta hur den slangväska som skall bäras i testen ser ut just i den kommunen hon söker? Lägg till att det ställs olika krav och fokus ligger på olika områden beroende på vilken kommun som söker.

LO

Få länder har lika hög andel kvinnor på arbetsmarknaden, lika bra familjepolitik eller en jämställdhetslagstiftning som ställer så höga krav på arbetsgivarna som Sverige. Ändå är kvinnors genomsnittliga lön 80 procent av männens. Mer än 90 procent av deltidsjobben innehas av kvinnor. Kvinnorna tar ut 90 procent av den totala föräldraledigheten och drabbas av arbetsskador i högre utsträckning än män. LO har tidigare gett ut skrifterna Klass och Kön 1990 samt Klass och Kön 1995.

Med dessa skrifter vill LO göra tydligt skillnaderna i hur män och kvinnor behandlas och öka kunskapen om jämställdhet i den fackliga organisationen. LO vill också att skriften ska forma strategier för fackets kamp för jämställdhet.

Sverige är ett av världens mest jämställda länder men jämställdheten är långtifrån nådd. I dag är skillnaderna mellan män och kvinnor till och med tydligare än för tio år sedan. Det beror på ett medvetet arbetat med att synliggöra skillnaderna mellan kvinnor och män, till exempel i form av könsuppdelad statistik. Det är först när orättvisorna syns som det kan formas politik för att bekämpa dem.

Fackföreningsrörelsen har alltid kämpat mot klasskillnader. På samma sätt måste jämställdhet försvaras i en ständig kamp mot krafter som verkar i motsatt riktning. LO kan inte slå sig till ro och någonsin tro att alla människors lika värde blir verklighet bara tiden har sin gång. Mot bakgrund av detta och att 94 procent av LO:s medlemmar tycker att jämställdhet är viktigt. LO:s ordförande Wanja Lundby-Wedin betecknade LO som en feministisk organisation på LO-kongressen i september 2000. I *Klass och kön 2000* visar LO på hur feministbegreppet ska fyllas, hur LO ska bli offensivare och skarpare i sitt jämställdhetsarbete. Utgångspunkten är att en människas liv består av olika delar; studier, arbete, hem och familj, fritid att vila på eller ägna åt sitt livs passion, vänner, kärlek, fackligt och politiskt engagemang. Fokus kan variera under olika perioder av livet men i slutändan måste livet bilda en helhet. Med ökad jämställdhet delas livets glädjeämnen och bördor mer lika mellan kvinnor och män. Därmed blir livet enklare att leva.

Syftet med rapporten är att:

- Se och tydliggöra skillnader i hur kvinnor och män uppfattas.
- Öka jämställdhetskunskapen i den fackliga organisationen.
- Forma strategier för fackligt jämställdhetsarbete.

Det handlar till exempel om att alla fackliga företrädare ska ha ett jämställdhetsperspektiv i allt fackligt arbete. Att öka de manliga medlemmarnas engagemang i jämställdhetsarbetet. Att arbeta med att tydliggöra normer och värderingar på hur kvinnor förväntas vara.

Jämställdhet förutsätter att alla vuxna är ekonomiskt oberoende, självständiga individer. Därmed är rätten till arbete en förutsättning för jämställdhet. Kvinnor har trätt in på arbetsmarknaden och är där för att stanna. De förvärvsarbetar nu i ungefär samma utsträckning som män.

För att den könsuppdelade arbetsmarknaden ska brytas krävs mer än ny lagstiftning. Det handlar till exempel om att alla arbetsgivare erbjuder heltidsarbete med utvecklingsmöjligheter när det gäller lön och kunskap samt arbete som går att förena med hem och barn.

Arbetet med att bryta den könsuppdelade arbetsmarknaden börjar redan i skolan. En skola där flickor "väljer" språk, vård och omsorg och pojkar "väljer" teknik resulterar i en könsuppdelad arbetsmarknad. Därför måste skolan bättre leva upp till ställda jämställdhetsmål och tydligare bygga på allas lika värde och respekt för människovärdet. För att leva upp till läroplanernas intentioner är det viktigt att föräldrar och skolans personal tillsammans arbetar för att bryta traditionella könsmönster.

Det måste finnas kunskap om hur kvinnors underordning och mäns överordning ser ut i grund, gymnasie-, vuxenutbildning, högskole- och universitetsutbildningar och i arbetslivets fortbildning. Alla läromedel måste vara skrivna med ett

jämställdhetsperspektiv. Skolans personal måste se sig som viktiga förebilder i barns liv och tar ansvar för att bryta traditionella könsroller bland eleverna.

Brandmännens Riksförbund BRF

Brandmännens riksförbund organiserar de deltidsanställda brandmännen i Sverige. (Deltidsbefälen är organiserade i SKTF). Förbundet har såväl egen websida som periodisk tidning där man kommunicerar ut sina frågor. Kvinnofrågan har diskuterats och man gör följande programförklaring:

Brandmännens Riksförbund stöder uppfattningen att kvinnor och män skall ha samma lön för samma arbete.

Vid nyanställning av deltidsbrandmän skall samma antagningsregler gälla oavsett den sökandes kön. Dock bör kraven vid anställning vara av den arten att inte enbart fysik och råstyrka, utan även andra faktorer beaktas.

- Principen lika lön för lika arbete skall gälla inom Brandmännens Riksförbunds avtalsområde.
- Vid nyanställningar skall kraven utformas så att kvinnor och män får likartade förutsättningar till anställning.

Sammanfattning av styrsignaler

Om man ser regeringen med sina departement som en övergripande arbetsgivare och LO som ett övergripande fackligt organ för offentligt anställda så kan man konstatera att parterna är överens. Kvinnor skall ha en långtgående jämlikhet på arbetsmarknaden och de har lika rätt till arbete. Brandmännens Riksförbund är en av de få fackliga företrädare för brandpersonal som kommunicerar ut att man vill ha kvinnliga sökande. Situationen är att det är stor brist på sökande till deltidsbrandman medan det är god tillgång på sökande till heltidsbrandman.

Den politiska styrsignalen saknar samma tydliga motiv. Man vill ”spegla” samhället i sin anställning, men hur målet eller medlen ser är inte klarlagt.

Några brandförsvär som försökt

Jacksonville Florida - ett misslyckat försök med kvotering.

För en normalinformerad svensk är bilden av Florida sol, palmer, stränder och ett stort latinamerikanskt kulturinflytande. Bilden är till stor del skapad av resebyråinformation och TV-serier. Norra Florida är mycket skilt från södra Florida både vad gäller infrastruktur, befolkningssammansättning och kulturellt. Kulturellt kan man likna det vid en traditionell sydstat med ett förflutet som innefattar både indianreservat, slaveri och segregation. Traditionerna har format samhället och lever kvar, om än i mildare form även idag.

För att få bukt med detta beslutade USA:s kongress i mitten av -70-talet att alla offentliga arbetsgivare skulle bli "Equal opportunity employers". Detta innebar i praktiken att alla offentliga arbetsgivare tvingades av staten att anställa kvinnor färgade vid all nyrekrytering.

Jacksonville, en hamnstad med ca 600.000 invånare på Floridas norra östkust har provat kvotering av underrepresenterade grupper. Jacksonville Fire Department hade redan före beslutet en mycket bred rekryteringsbas med över hundra sökande per utannonserad brandmannatjänst. Bland de sökande fanns en mycket liten andel färgade och inga kvinnor. När de nya anställningsföresättningarna tillkännagavs ökade antalet sökande från minoritetsgrupper ytterst marginellt. Ett problem var att de färgade ofta hade en så svag skolunderbyggnad och andra meriter. De gallrades bort redan i urvalsprocessens inledningsskede om inte den nya lagen om Equal opportunity employers funnits. Nu blev man tvingad att anställa en tredjedel färgade oavsett meriter, en rak kvotering av ett minimiantal färgade. (När lagen infördes avsåg den även att gälla kvinnor, men inledningsvis fanns det inte i brandförsvarets sinnebild att kvinnor kunde komma ifråga).

Anställningsförfarandet upprörde vita sökande, men även den redan anställda personalen som ville anställa de som var lämpligast och hade bäst meriter.

Jax FD har egen anställnings- och kompetensutbildning. Flera av de färgade som anställdes hade bristfällig skolunderbyggnad och därför även svårigheter att klara utbildningarna med godkänt resultat. Lagen om Equal opportunity employer var dock både behård och glasklar: 1/3 färgade skulle anställas. Efter genomgången anställningsutbildning kommenderades personalen till tjänstgöring vid någon av de 36 brandstationerna oavsett om man hade godkända grundutbildning eller ej.

Den redan anställda personalen reagerade mycket kraftigt på detta och flera vägrade att arbeta tillsammans med personal som inte hade godkänd grundutbildning. Ledningen hade mycket svårt att bemästra situationen men krävde av all sin personal att man var tvungen att följa lagar och förordningar. Ett slags status quo inträdde där den färgade personalen visserligen tjänstgjorde men regelbundet ställdes å sidan under insatser. Ingen ville arbeta med dem och de sattes in bara om det var oundvikligt. Företrädesvis fick de då de enklaste sysslorna i periferin. Officiellt angavs säkerhetsskäl för denna diskriminerande särbehandling. Det förekom uppseendeväckande rasdiskriminering i

Florida bara tio år innan Equal opportunity employer infördes, bland annat i samband med att upplåta skolor för färgade elever.

De färgade å sin sida verkade acceptera sin situation med hjälp av ett visst mått av humor. De skämtade ofta om "lätt förtjänta pengar", några lät sin lillfingernagel växa sig lång för att visa att man inte sysslade med sådant som krävde arbetshandskar osv.

All befordran baserar sig på att man till stora delar läser in kurser själv och tenterar vid brandskolan. Efter godkänt prov anmäler man sig som sökande till befordran. Ingen av de färgade brandmän jag talade med hade för avsikt att tentera för befordran.

Jag vill med detta exempel visa på svårigheterna med direkt kvotering vid nyrekrytering. Kvotering är ett handfast sätt att införa kvinnor eller andra minoritetsgrupper i räddningstjänst. Det är ingen bra grund för en stabil och effektiv organisation oavsett vilken kategori som kvoteras och oavsett hur rimligt rättvisekravet är som kvoteringen grundar sig på

Under de ca 25 år som förflutit sedan kvoteringssystemet infördes har flera förhållanden förbättrats. Det finns flera stater och städer med brandkårer där alla grupper i samhället får plats, vissa stater är världsledande när det gäller %-andel kvinnor anställda i räddningstjänst.

Holland

Holland har en lång tradition av att anställa kvinnor i räddningstjänsten. Särskilt bland deltidsanställda finns ett stort antal. Tjänstgöringssystemen skiljer sig något från svenska förhållanden. Heltidspersonal kan arbeta normal deltid och fungera som deltidspersonal med beredskap i hemmet under jourtid (= icke kontorstid). Arbetsgivarna rekryterar aktivt kvinnor och bereder väg genom att införa system för barnpassning, föräldraledigt och anpassade arbetstider.

Andel kvinnor anställda hos brandförsvaret, november 2000

Anställning	Kvinnor	Totalt	Andel kvinnor
Deltid	700	21.456	3.3 %
Heltid	135	4.138	3.3 %
Totalt	835	25.594	3.3 %

Källa: Ministerie van BZK, 's-Gravenhage, 2001

Kvinnor anställda hos brandförsvaret har bildat egna nätverk och har flera gemensamma aktiviteter, både inom sport och annat. Nätverket reagerar på bland annat negativ särbehandling i alla sammanhang, från nyrekrytering till befodransfrågor.

Holland har olika krav på brandmän som ingår i samma styrka, vilket kan vara en förklaring. Alla i styrkan behöver tex inte kunna rökdyka.

Tyskland

Kvinnor gör sig icke besvär, vare sig inom frivilliga brandförsvaret eller som heltidsanställda. Jag har tagit upp frågan med flera kårer i Hamburgområdet. Alla ser

helt oförstående ut och känner inte till några kvinnliga brandmän. Det finns dock kvinnor anställda i andra delstater, men situationen är likartad den i Sverige. Skillnaden ligger i att man i Tyskland inte sticker under stol med att man inte vill anställa kvinnor som brandmän.

Storbrittanien

Storbritannien har aktivt försökt att rekrytera kvinnliga brandmän under ca 10 år. Man tycker allmänt att resultaten är dåliga, endast ett fåtal kvinnor har rekryterats och alla finns inte kvar inom kårerna. Problemet har uppmärksammats av Her Majestys Fire Service Inspector som är en tillsynsorganisation med hemvist i Home Office (Inrikesdepartementet). Her Majestys Fire Service Inspector har genomfört en revision hos landets samtliga 53 brandförsvär. Resultatet finns publicerat i en detaljerad rapport angående rekrytering och bemötande av kvinnor och minoriteter⁸. Jag har haft tillfälle att diskutera frågan med D.H. Berry, HM Fire Inspector of Fire Services, och Frank Stark, Divisional Commander London Fire Brigade. De är samstämmiga: trots en önskan, trots signifikanta ansträngningar, trots budgeterade ekonomiska resurser att rekrytera kvinnor har man inte lyckats alls. Det har gjorts många fel i flera led som bidragit till resultatet. Bland annat fanns det en stor övertro på mediakampanjer, men de har snarast bidragit till att antalet sökande från önskade grupper sjunkit!

Danmark

Danmark har försökt rekrytera kvinnor och vidtagit vissa stödåtgärder för att underlätta detta. Framgången har, liksom i Sverige, varit dålig. Det har genomförts försökskurser och riktiga utbildningar. Det har lett till ett fåtal anställningar av kvinnor. Anställningen har dock inte blivit varaktig utan kvinnorna har, med enstaka undantag, slutat sin anställning. Ett intressant påpekande är att kvinnorna lyckats mycket bra i sin grundutbildning⁹, ofta tom bättre än männen.

⁸ A Thematic review: Equality and fairness in the fire service, sept 1999.

⁹ Källa: Vice Brandchef Per Andersson m fl, Helsingörs Brand- och Redningsberedskab.

Några "manliga" organisationer som anställer kvinnor.

FÖRSVARET

Regeringen och Forsvarsmakten vill ha fler kvinnor i forsvaret. Orsakerna är flera, men den viktigaste är att bredda vårt urval av mönstrande ungdomar uppnår högre kvalitet på vår personal; värnpliktiga och officerare.

Historik

*** 1980 De första kvinnorna genomför frivillig grundutbildning i Flygvapnet**

*** 1983 Kvinnor får tillträde till bl a följande områden:**

- artilleriet, luftvärnet, ingenjör-, signal- och trängtrupperna inom Armén
- sjöfrontsartilleri-, radar- och sambandstjänst inom kustartilleriet
- sjukvårdstjänst (gemensam för Marinen)
- stridslednings-, sambands- och underhållstjänst inom flottan

*** 1989 Kvinnor får tillträde till samtliga militära yrkesområden**

*** 1994 Kvinnor får möjlighet att genomföra värnplikt utan att ha planer på fortsatt utbildning till officer**

Chefen för Flygvapnet gav ett förslag 1969 att få anställa kvinnor på vissa militära och civilmilitära befattningar inom Flygvapnet. Detta främst på grund av personalvakanser och man hoppades att genom anställning av kvinnor lösa problem. Fördelarna skulle då vara att rekryteringsunderlaget breddades och på sikt innebära en kvalitativ förbättring av den anställda personalen.

Överbefälhavaren fick i november 1969 ett uppdrag av regeringen att utreda frågan. Överbefälhavaren konstaterade dock i sin utredning att han inte kunde sänka kraven på militär utbildning för olika grupper av tjänster. Han angav som skäl att fredsorganisationen måste säkerställa behovet av militärt utbildad personal i krigsorganisationen.

Riksdagen fattade 1979 ett beslut (FÖU 1078/79;1 rskr.2) som innebar att de första kvinnorna kunde påbörja sin frivilliga grundutbildning i Flygvapnet 1980. Till första utbildningsåret 1980/81 sökte 103 kvinnor varav 30 påbörjade och 28 genomförde grundutbildning.

Riksdagen godkände i november 1981 att rekrytering till befälsyrket fick ske oberoende av kön inom samtliga försvarsgrenar (FÖU 1981/82;6 RSKR.37).

Rekryteringen till ingenjörstrupperna upphörde dock utbildningsåret 1984/85 på grund av att en stor andel kvinnor avbrutit utbildningen året innan. Kvinnorna som avbröt utbildningen angav som ett av skälen att de upplevt de manliga befälens attityder som hårda och orättvisa.

Liknande inträffade i Flygvapnet då rekryteringen till markförsvarsfacket avbröts från och med 1985. Orsaken till detta var stora avgångar och att det ansågs att markförsvaret var alltför fysiskt krävande för kvinnor.

Regeringen utfärdade 1989-05-03 en "Förordning om kvinnor som yrkesofficerare"

(FFS 1989;10) där kvinnor fick tillträde till samtliga militära yrkesområden från och med 1989-06-01.

Som motiv till att alla yrkesområden nu öppnades för kvinnor gavs främst jämställdhetsskäl, möjlighet till ett vidgat rekryteringsunderlag samt att de erfarenheter som gjorts av kvinnor i försvaret i huvudsak var positiva.

Beslutet att öppna alla yrkesområden för kvinnor blev omtvistat. Överbefälhavaren hade invändningar av ekonomisk och yrkesmedicinsk natur.

Vad gäller ubåts- och ubåsteknisk tjänst framfördes åsikter om eventuellt ökade risker för fosterskador hos gravida kvinnor i samband med tung- och djupdykning. Liknande åsikter avseende stridsflytyrket. Man ansåg att det var osäkra uppgifter om kvinnors toleransgränser i fråga om fysiologiska belastningsfaktorer (G-krafterna). Dessutom ansåg Överbefälhavaren att det fanns ekonomiska skäl som talade mot rekrytering av kvinnor, nämligen att tiden som stridsflygare är relativt kort och sammanfaller med kvinnans fertila period i livet. Det vore således olönsamt att utbilda kvinnor för ca 10-12 miljoner per pilot och att hon sedan skulle vara borta från yrket en tid på grund av eventuell graviditet och föräldraledighet.

Försvarets Forskningsanstalt (FOA) gjorde i samråd med Överbefälhavaren en utredning och fann inga hinder för att samtliga militära yrken kunde öppnas för kvinnor.

FOA påpekade att det är större individuella skillnader än könsskillnader när det gäller fysisk förmåga. Dessutom är syn, hörsel, reaktionssnabbhet och problemlösningsförmåga väl så god hos kvinnorna som hos männen.

Det FOA eventuellt kunde se som ett problem, var att en kvinna som blivit gravid, inte skulle veta om det och samtidigt vara i flygande- eller ubåstjänst. Man bedömde dock risken att vara ovetande om sin graviditet som låg och fann det ej befogat att därmed utestänga kvinnor från dessa befattningar.

Regeringen ansåg att tillsättning av tjänster skall ske efter förtjänst och skicklighet. Kvinnor skall därmed kunna konkurrera på lika villkor som män och den individuella lämpligheten skall vara avgörande, inte könstillhörigheten.

Regeringen ansåg också att kvinnor inte kan utestängas från vissa befattningar därför att kostnaderna för utbildningen var för höga.

Vidare sade Regeringen att när det gäller medicinska skäl, skall prövning göras i varje enskilt fall. Avseende kvinnors tolerans av G-krafter finns det undersökningar som visar att kvinnor inte har sämre förmåga att klara dessa än män. Temporär omplacering skulle givetvis ske vid graviditet.

Erfarenheterna av kvinnor i värnpliktstjänst har kunnat granskas under lång tid. Slutsatserna av detta är bl.a.

att det inte finns något område inom FM där kvinnor inte kan klara kraven

att det finns befattningar där några kvinnor är lämpligare än många män, samtidigt som det finns vissa befattningar där endast få kvinnor klarar kraven. I flertalet befattningar finns det inga klarlagda könsskillnader som är signifikanta.

att det finns problem inom FM som kan relateras till mäns och kvinnors olika fysiska förutsättningar. Det kan gälla apparatur eller maskiner som passar bäst för män, och där de fysiska skillnaderna mellan könen kan göra att vissa kvinnor onödigtvis utestängs. Det kan också gälla så "enkla" saker som avståndet mellan

stegpinnarna i en stege. Problemen kan lösas, även om det i vissa fall kan innebära kostnader och praktiska svårigheter som det tar tid att komma åt.

Polisen

Det finns flera kvinnliga poliser i operativ tjänst i Sverige. De först anställda kvinnliga poliserna väckte stor medial uppmärksamhet. Introduktionen av kvinnor i polisyrket var alls inte problemfritt. De officiella invändningarna var av samma karaktär som hos försvaret, främst anfördes säkerhetsaspekter och farhågor för att arbetsuppgifterna var för fysiskt krävande. Idag, ca 20 år senare reagerar ingen på att det finns kvinnliga poliser i operativ tjänst.

Följande textutdrag är hämtat ur polisens rekryteringssida på internet:

Det övergripande målet för polisverksamhet är att minska brottsligheten och öka tryggheten i samhället. Närpolisverksamheten utgör basen i polisorganisationen. Huvuduppgiften är att bekämpa den lokala brottsligheten d.v.s. förebygga, uppdaga och utreda brott. Polisarbetet skall bedrivas problemorienterat.

Ett av nyckelorden i närpolisverksamheten är samverkan. Denna skall ske med andra myndigheter och organisationer lokalt, regionalt och centralt, i syfte att bekämpa vardagsbrottsligheten.

Den nya polisutbildningen är inriktad på problemorienterat polisarbete. Utbildningen innefattar fyra terminers studier på Polishögskolan. Under dessa terminer utgår ingen lön men utbildningen är studiemedelsberättigad. Efter godkända studier söker den polisstuderande en sex månaders praktikplats hos en polismyndighet. Praktikplatsen är en tidsbegränsad anställning med lön. Under praktikperioden handleds den studerande av en särskilt utbildad och erfaren polis. Efter godkänd praktikperiod får den studerande en tillsvidareanställning som polis vid den polismyndighet där praktiken fullgjorts.

Sverige är idag ett land med många kulturer. Vi välkomnar därför fler sökande med invandrarbakgrund. Vår önskan är också att fler kvinnor söker till polisyrket.

Sökande till polisyrket bedöms bl.a. efter personlighet. Är du vidsynt, tolerant, stresstålig, ärlig, harmonisk och seviceinriktad? Har du dessutom lätt för att uttrycka dig i tal och skrift talar detta för att du kan vara lämplig att bli polis. Några av de krav vi ställer på varandra inom kåren är ett sunt levnadssätt med god rättsuppfattning och ett stabilt psyke.

Malmö Brandkår och Lunds Räddningstjänst

Malmö och Lund har i pågående rekrytering klart deklarerat att man vill anställa kvinnor och etniska minoriteter. Kampanjen har även omfattat särskilda informationsträffar. Man har kommunicerat ut detta i massmedia, internet och via affischkampanjer, rekryteringsaktiviteter under Malmöfestivalen m.m. Malmö har avdelat resurser i sin organisation för att hantera frågan.

Malmö / Lunds rekryteringstester

Man har även anpassat sina anställningskrav och tester för att öka möjligheten att rekrytera ur de önskade grupperna. Malmö har varit vägledande för Skåne i hur yrkesrelaterade tester bör utformas. Räddningschefsfullmäktige i Skåne har tillsatt en arbetsgrupp, AG Skåne Rekrytering, som har utformat yrkesrelaterade tester och

antagningskrav och även bedrivit försöksverksamhet. Man har låtit bli att kvinnor prova på testerna under detta arbete.

Malmö / Lunds information inför rekryteringen inger förtroende. Man vill verkligen anställa kvinnor och minoriteter och kommunicerar ut det. Det är ledningen som står för budskapet och man nämner inget om hur inställningen är bland personalen.

Anspänningen för hur man bli bemött av personalen om man blir anställd stillas inte av annons- och affischtexterna.

Min undersökning

Jag konstruerade en enkät för att användas som kvantitativ analys (se bilaga). Snart stod det klart att svarsfrekvensen skulle bli signifikant låg bland brandmästarekategorin. Under arbetet har enkäten mest tjänst som underlag för kvalitativ analys. Enkätens syfte är att undersöka räddningstjänsternas vilka att anställa kvinnor i räddningstjänst och hur långt den viljan sträcker sig. Frågorna riktades till två kategorier inom kårerna: förvaltningsledning (brandingenjörer och personalansvariga) och operativa ledare (brandmästare). Vissa respondanter är uppringda för utvecklingar och förtydliganden.

Enkäten visar följande:

Brandmästarekategorin har låg svarsfrekvens. De svar som finns är restriktiva mot att introducera kvinnor i räddningstjänsten.

Brandingenjörer och personalansvariga har normal svarsfrekvens. De kan tänka sig att introducera kvinnor i räddningstjänst, men enbart det fåtal som kan klara dagens rekryteringstester.

Det finns inga tecken på omvärdering av de egenskaper som gör framtidens brandman hos någon kategori. Alla kategorier hänvisar till dagens rekryteringstester och kallar dem yrkesrelaterade.

Ingen vill "sänka kraven" men ingen vill heller tillföra nya krav för att introducera kvinnor i räddningstjänst.

Ingen kategori tror idag att räddningstjänsten blir bättre om kvinnor introduceras i brandförsvaret, men arbetsplatsen kommer att förbättras under beredskap och dagligt arbete/övning.

Diskussion

Hinder för att rekrytera kvinnliga heltidsbrandmän kan sammanfattas som flera enkätsvar gjort: Tradition och fysisk styrka. Med tradition avses arbetsplatskulturen, det "som sitter i väggarna", dvs arbetsplatsens grundläggande värderingar, normer och praxis. Den förstärks även av omvärldens syn på brandmannen, det skall vara en han, han skall vara modig och stark. Detta sitter så djupt att man inte kan vara säker på att omvärlden uppfattar en kvinnlig brandman som lika bra som en manlig.

När det gäller fysisk styrka är det mycket få som kan värdera vikten av att ha fysisk styrka i yrket och vad man i så fall använder den till. Flera tester syftar till att mäta syreupptagningsförmåga, andra syftar till att mäta ben, arm och handstyrka m.m. Behovet av sådana krafter kan påverkas av arbetets organisation och hjälpmedel. Det fordrar inga särskilda krafter att köra moderna tunga fordon eller maskinstegar. De flesta momenten som att starta pumpar, resa belysningsmaster mm är automatiserade. Huvudargumentet för fysisk styrka är att man ensam skall kunna släpa ut en medvetlös rökdykare ur en stor varm lokal i händelse av kollaps. Situationen inträffar ytterligt sällan, ytterst få kan relatera en sådan känd situation i Sverige. Enligt arbetarskyddsbestämmelserna¹⁰ skall en rökdykargrupp utgöras av en organisation om minst tre personer. Sett mot denna bakgrund är de yrkesrelaterade rekryteringstesterna tveksamma, man borde vara två personer när man släpar ut en kollapsad rökdykare.

¹⁰ AFS 1995:1 Rök och Kemdykning

De psykometriska tester som används av västvärldens testinstitut kan ifrågasättas. De är enligt Fiona Wilson¹¹ speciellt bra på att komma med svepande förklaringar eller påståenden som missgynnar kvinnor. Hon hänvisar till Glenn Wilson (1994) som menar att detta är en av anledningarna till att företagsledare, bankdirektörer, domare och universitetsprofessorer i Storbritannien är män.

Värderingsnormer

Rekryteringstesterna för räddningspersonal kan sägas utgå från en strikt manlig norm. Alla avvikelser från normen anses vara brister. Det testas inga kvinnliga egenskaper. Det ligger på ledningen att utveckla sig själv¹² och sätta upp en ny kravprofil för räddningspersonal med nya egenskaper som den framtida räddningspersonalen skall ha. Så länge det inte sker gäller kånormen.

Utmärkande för ovanstående resonemang är att ledningen enbart värdesätter manliga egenskaper som är användbara i räddningstjänst. Det enda man kan anställa med det synsättet är kvinnor som mycket liknar män, och de är (dessbättre) inte så många. Rekryteringsurvalet kommer inte att bli stort om man inte omvärderar vad kvinnor kan tillföra räddningstjänst, eller vad de tom kan göra *bättre* än män i räddningstjänst. Det gäller att påverka de grundläggande värderingarna hos kåren och där hitta en roll för kvinnor där de kan ses som en tillgång för kåren.

En kvinna gör ingen jämlik arbetsplats

En ensam kvinna på en arbetsplats hamnar i en extrem arbetssituation¹³. Vad det innebär finns väl beskrivet i forskning. En ensam kvinna blir vad Rosemary Moss Kanter¹⁴ kallar en "token", dvs en symbol eller ett tecken. Hennes forskning visar att det är stor skillnad mellan att vara en "token" och att vara en minoritetsgrupp på en arbetsplats. En "token" är någon som skiljer sig från en i övrigt homogen arbetsgrupp, tex en vit i en helt färgad arbetsgrupp eller en kvinna i en manlig arbetsgrupp. Tokens blir mycket uppmärksammade. Det är därför lätt att anta en av gruppen formad stereotyp för att snabbt bli accepterad. En kvinna förväntas bete sig som gruppen är van att se kvinnor: som mamma, flicka, hustru eller älskarinna. De får därför svårt att hävda och utveckla en egen identitet som yrkesperson. De blir representanter för sin grupp, dvs alla kvinnor, snarare än som yrkesperson. (om en kvinna har svårigheter att tex köra ett tungt fordon har alla kvinnor samma problem). Rosemary Moss Kanters undersökningar visar att attityden mot kvinnor är starkast på arbetsplatser som inte har några. När kvinnor fick möjlighet att komma in och visa sin kompetens blev männen mer positiva. När flera kvinnor fått samma möjlighet minskar tendensen att männen ser kvinnliga kollegor som stereotyper, istället börjar man se deras individuella kvaliteter.

Utbildning och rekrytering

Utbildningssystemet kommer inom kort att ändras. Brandmannautbildningen kommer i fortsättningen att ske inom det allmänna skolväsendet som en eftergymnasial KY-

¹¹ Organisation, arbete och ledning, Fiona Wilson, 1999

¹² Räddningstjänst i förändring, Tommy Rosenberg, Räddningsverket 2001

¹³ Könstrukturer i mansdominerade organisationer, Ulrika Lorentzi, Kvinna och brandman? 1997

¹⁴ Women and men in the corporation, Rosemary Moss Kanter 1977

utbildning. Det kommer att bli möjligt att förkovra sig inför anställningstest. Det är de redan grundutbildade som utgör rekryteringsunderlaget i framtiden. Kåren kan få konkurrera om de sökande. Det kan uppstå ett rekryteringsläge motsvarande det som gäller för deltidsbrandmän idag, dvs brist på sökande.

Systemförändringen kommer automatiskt att skapa en förändrad syn på rekryteringen och en helt ny rekryteringsbas av kvinnor för räddningstjänst som följer samma historik som försvaret och polisen. Ett kvarvarande hinder kan vara den lokala rekryteringstest som kan finnas i respektive kommun. Sannolikt kommer de sökande kvinnorna att ha mycket bättre förutsättningar att klara den. Samtidigt måste den vara bättre yrkesanpassad och sannolikt kommer den att värdesätta egenskaper och färdigheter som kvinnor besitter.

Med bättre yrkesanpassad avses bland annat en bättre ergonomi i jämställdhetslagens mening. Man måste inte ha två långa grovslang i en stor hård slangväska som är onödigt svår att bära för en kortvuxen person. Man kan fördela slangarna i två mjuka väskor försedda med vadderade axelband och på så sätt göra samma arbete med bättre ergonomi. Om det är en vanlig arbetsuppgift att släpa ut rökdykare bör alla förses med ett personligt säkerhetshandtag som underlättar arbetet. Motsvarigheten finns infällt i beklädnaden på arméns stridsvagnförare. Som spin-off effekt kan en revision av yrkesanpassade tester innebära förbättrad ergonomi för all räddningspersonal. Anpassningen bör ske i samarbete med ergonomer och experter på psykometri.

Information

Staten och kommunerna bör inrikta sina informationskampanjer på att ge yrkeskarriärråd till flickor i 13-14-årsåldern så att de efter gymnasiet söker KY-utbildning. Gör inte om London Fire Brigades misstag! Kommunerna bör inte förstärka bilden av brandmannen som stark och modig, den underhåller sig själv. Bygg en förbättrad bild av brandmannen. Accentuera egenskaper som omtanke och lojalitet med medborgarna, förebyggande av olyckor och medkänsla för dem som drabbats.

Övrigt

Inför **inte** positiv diskriminering eller kvotering av kvinnor. Det kan ses som en åtgärd som snabbt löser problemet, men i stället leder det sannolikt till en missanpassning i organisationen med stora sociala följder. Det är organisationens grundläggande värderingar och framtida uppgifter som skall ändras.

Sänk **inte** grundläggande fysiska krav.

Anställ inte bara en kvinna – hon blir bara ett levande bevis för kåren inte diskriminerar kvinnor.

Bilaga: Rekryteringstester

Rekryteringstest vid Malmö Brandkår

Kravprofil

Testpersonens kravprofil är en helhetsbedömning utifrån genomförda tester. Kravprofilen bygger på *fysisk förmåga, psykisk förmåga, praktisk förmåga, samarbetsförmåga, ödmjukhet, förändringsbenägenhet, potentiell ledarförmåga och pedagogisk förmåga.*

Grundkrav

Följande krav skall vara uppfyllda och styrkas i ansökningshandlingen

Ålder:

Födda 1970 - 1980

Skola:

Lägst betyg Godkänd i ämnena svenska, språket/svenska som andra språk och matematik efter genomgången nationellt program i gymnasieskolan eller ha motsvarande kunskaper förvärvade på annat sätt. Motsvarande kunskaper kan vara:

- Svenska A och B och matematik A från Komvux.
- Svenska och matematik från lägst tvåårig gymnasieutbildning där man har läst ämnena båda åren, lägst betyg 3 eller godkänd.
- Tidigare komvuxutbildningar Etapp 2 i matematik och Etapp 2 i svenska med lägst betyg 3 eller godkänd.

Körkort:

Behörighet B

Behörighet C skall uppvisas innan tillsvidare anställning erbjuds.

Fysisk status:

Gång på rullband i 6 min på 250 W belastning.

Intyg ingår i ansökningshandlingen.

Simkunnighet:

Sträcksim 500 m.

Livräddningsprov, 25 m.

Intyg ingår i ansökningshandlingen.

Synskärpa:

0,7 monokulärt utan korrektionsglas alt

0,8 monokulärt med korrektionsglas dock minst 0,3 binokulärt utan korrektionsglas

Intyg ingår i ansökningshandlingen.

Sjukdomshistoria:

Ifylles av den sökande. Blankett ingår i ansökningshandlingen.

Rekryteringen fortsätter med fem teststeg. Testerna är utformad så att de tillsammans skall leda till ett urval av personer som stämmer överens med kravprofilen. Samtliga tester bedöms individuellt och inleds med en beskrivning av mål och genomförande. Till Steg 1 kallas alla som uppfyller grundkraven enligt ovan. För att gå vidare till Steg 2 osv skall godkännandenivåerna klaras vid varje steg.

Steg 1

Ett fysiskt test, benämnt "Varvet", som består av åtta arbetsrelaterade moment. Testet utförs med luftpaket på ryggen, vikt ca 20 kg. Totaltiden noteras.

Mål: Den sökande skall visa att han/hon är allsidigt tränad och kan disponera sina krafter under flera i följd kommande kraftansträngningar

Moment 1

slangdragning grovslang, 50 m (benstyrka)

Moment 2

stegklättring 8 m (smidighet)

+ dra upp materiel, 7 kg (armstyrka och rygg)

Moment 3

bära slangkorgar 2 x 33 kg, 40 m (hand- arm- och benstyrka)

Moment 4

rädda kollega 65 kg, 30 m (arm- och benstyrka och rygg)

Moment 5

slå in dörr 50 dubbelslag (hand- och armstyrka)

Moment 6

dra hem smalslang, 50 m (hand- och armstyrka samt axlar och rygg)

Moment 7

bära person 30 kg, 35 m + 3 vån (benstyrka samt rygg och axlar)

Moment 8

dra upp materiel, 2 x 15 kg à 4 m (armstyrka)

Steg 2

Består av tre delar höjd- cell- och praktiskt prov.

Höjdprov

Mål: Testa om personen kan arbeta på hög höjd.

Testpersonen klättrar upp i en steg som är rest i vinkeln 70 grader och med ett utskjut på 20 m. Väl uppe skall ett antal saker som finns i omgivningen observeras. Vad och var skall återges när man åter är på marken.

Cellprov

Mål: Testa om personen kan arbeta i mörkt och okänt rum.

Testpersonen skall krypa i ett mörkt rum och här känna sig fram till ett antal föremål. Åter utanför rummet skall föremålen ritas in på en skiss över rummet.

Praktiskt

Mål: Testa det praktiska handlaget.

Ett antal uppgifter skall lösas med instruktion, verktyg och material.

Steg 3

Är ett begåvnings- och anlagstest (Merö 1) som består av en fysisk aktivitet och fem teoretiska delar verbal, numerisk, spatial, teknisk och stress, där varje del leds av en instruktör.

Fysisk aktivitet

Mål: att testpersonen skall ha hög puls vid aktivitetens slut.

Verbal

Mål: att testa ordförståelsen.

Numerisk

Mål: att testa siffrors sammanhang

Spatial

Mål: att testa rumsuppfattningen.

Teknisk

Mål: att testa den tekniska förståelsen.

Stress

Mål: att testa stresståligheten.

Steg 4

Genomförs på simhallen och består av fem moment, sträcksim, undervattensim, livräddning, trampolin hopp och vattengymnastik.

Målet för steg 4 är att se om testpersonen har förutsättningar för att utbildas till ytbärgare vid vattenlivräddning.

Sträcksim

Valfritt simsätt, 200 m

Undervattensim

Längddykning, 25 m

Livräddning

Valfritt simsätt, 25 m + neddykning 4m + drabbad person bogseras tillbaka.

Trampolin hopp

Valfritt hopsätt från 5 m.

Vattengymnastik

Genomförs i grupp och är ett prov den enskildes uthållighet och vilja.

Steg 5

Omfattar två moment: PER-test (Merö 2) och intervju.

PER-test

Personliga Egenskaper i Räddningstjänsten.

Ett teoretiskt prov som leds av en instruktör.

Mål: att utröna de personliga egenskaperna.

Intervju

Mål: att se om personen i fråga har förutsättningar för att bli en i laget på Malmö Brandkår. Intervjun genomförs av tvåblivande kollegor, var för sig under 30 min.

Godkända

De som har kommit hit har alla klarat samtliga teststeg och gjort det på lika villkor.

De som nu är kvar kommer att rangordnas efter hur bra man lyckats i fyra av momenten t ex varvet, Merö 1, praktisk test och intervju. Bedöms man vara bäst i alla fyra momenten erhålls siffran fyra, ju lägre siffra ju bättre är det.

Bilaga: Polisens Allmänna antagningskrav

(skall vara uppfyllda vid ansökningstidens utgång)

Sökanden skall:

- ha svenskt medborgarskap
- vara lämplig som polis (personliga egenskaper och laglydnad)
- fylla lägst 20 år under antagningsåret
- ha körkort för bil (B-behörighet) och viss körvana
- ha normal fysisk förmåga
- vara simkunnig (kunna simma 150 m bröstsim, 25 m ryggsim utan armtag och hämta upp en docka från 1,5 m djup genom dykning från vattenytan. Intyg som är undertecknat av simlärare/motsvarande erfordras.)

Hälsokrav

Sökanden skall:

- uppfylla vissa allmänna hälsokrav (ej lida av kroniska sjukdomar eller ha sådana belastnings- eller förslitningsskador som kan komma att försvåra sökandens möjligheter att fullgöra sin yrkesutövning)
- ha ett stabilt psyke
- ha en synskärpa som uppgår till minst 0,1 på vardera ögat okorrigerat och till minst 0,8 på vardera ögat med korrektion
- ha normalt färgseende
- ha fullgod hörsel

Extra meriter

- akademiska studier
- ytterligare språkkunskaper
- arbetslivserfarenhet

Urval

Först görs en behörighetsgranskning av de inkomna ansökningshandlingarna. De som är behöriga samt de som ska kompletter med betyg från pågående behörighetsgivande studier, kallas till den lokala polismyndigheten för genomförande av svenskprov och ett inledande samtal.

Samtidigt granskas de inkomna ansökningshandlingarna och vikt läggs vid följande: ansökans fullständighet, levnadsbeskrivning, studier, högskoleprov, arbetslivserfarenhet, kropps-konstitution, vandell, språkstudier och övriga meriter. De som efter granskning, inledande samtal och svenskprov bedöms som mest konkurrenskraftiga kallas till tester.

Testerna genomförs under två dagar och sker i samarbete med Pliktverket. Testerna omfattar koordinationstest (Harres test: kullerbytt, acceleration, riktningförändring, hopp och nedhukningar i ett visst mönster. Maxtid 15 sek för män och 16 sek för kvinnor.), konditionstest (Coopers test: löpning 2000 meter. Maxtid 9.30 min för män och 10.00 min för kvinnor)

och styrkeprov (lyfta och förflytta en docka 15 m. Dockans vikt 77 kg). Därefter följer ett databaserat anlagstest och en uppsatsskrivning. Under testerna genomgår den sökande även medicinsk undersökning (syn, hörsel, färgseende, urinprov och mätning av muskelstyrka), läkarundersökning, psykologsamtal samt avslutningssamtal med en polis.

De sökande som efter testerna bedöms som mest konkurrenskraftiga kallas till en intervju. Den genomförs av särskilt utbildade intervjugrupper som består av företrädare för arbetsgivare och arbetstagare (polispersonal).

Beslut om vilka sökande som skall erbjudas plats på utbildningen fattas av en antagningsnämnd. Denna består av Rikspolischefen, rektor för Polis- högskolan samt chefen för Personalbyrån.

Utbildningen sker med en problembaserad metodik med stor ämnesintegration. Skälet till detta är bl.a. polisens problemorienterade arbetssätt.

Under hela utbildningen varvas teori med praktiska övningar. Utbildningen syftar till att ge den studerande en bra grund för sitt kommande arbete i samhället. Stor vikt läggs vid den studerandes uppträdande och förhållande till andra människor.

Lämplighetsbedömning pågår under hela utbildningstiden.

Bilaga: Enkätfrågor Kvinnor i räddningstjänst

Uppgiftslämnare:

Chefspersoner i HBG ·	2 st	2 svar
Personalplanerare i HBG	2 st	2 svar
Brandmästare i operativ tjänst i HBG	12 st	2 svar
Brandmästare i Norrköping	4 st	1 svar
Chefspersoner i 100000-klubben	6 st	5 svar
	Totalt 26 st	12 svar

Signifikant låg svarsfrekvens har brandmästarekategorin.

Med svarssammandrag i kursiv text

1. **När en jämlik rekrytering av räddningspersonal är genomförd: hur ser då en personalfördelning ut för brandförsvaret?**

A) Inga kvinnor i operativ räddningstjänst, endast i icke uniformerade befattningar.

B) 10 - 20 % kvinnor i operativ tjänst vilket motsvarar vad som är lämpligt att rekrytera med tanke på rekryteringsunderlaget.

C) Hälften kvinnor, det motsvarar befolkningsunderlaget.

Motivera ditt svarsalternativ och utveckla gärna några huvudargument för ditt valda alternativ.

Vissa svar menar att om cheferna är opportunistiska och spelar med politikerna så får vi in kvinnor enbart för att spegla befolkningsunderlaget. De som svarat B menar att intresset för tekniska yrken för kvinnor är begränsat. Huvuddelen har svarat B.

2. **På vad sätt får vi en bättre räddningstjänstberedskap med kvinnor i räddningstjänsten?**

A) Vi får inte en bättre organisation - detta är bara ett politiskt rättvisekrav! B) Vi får en bättre arbetsmiljö under beredskap, men den operativa tjänsten försämras något.

C) Vi får en bättre arbetsmiljö under beredskap, och den operativa räddningstjänsten förbättras något.

D) Vi får en sämre arbetsmiljö under beredskap, men den operativa räddningstjänsten förbättras något.

E) Vi får en klart bättre beredskap och räddningstjänst

Motivera ditt svarsalternativ och utveckla gärna några huvudargument för ditt valda alternativ.

Vi får en bättre arbetsmiljö, särskilt under beredskap, men antalet kvinnor får inte bli för stort. Ingen tror att vi får en bättre räddningstjänst.

3. **Vad händer om vi inte rekryterar kvinnor ?** A) Ingenting

B) Myndigheter och lagar kommer att se till att kvinnor kvoterar in vid rekrytering till räddningstjänsten.

C) Myndigheterna kommer att vara passiva, men räddningstjänsten förlorar i rykte och anseende.

Motivera ditt svarsalternativ och utveckla gärna några huvudargument för ditt valda alternativ.

Svaren divergerar mellan att vi borde skämmas för att vi inte lyckats rekrytera kvinnor till att inget händer eller förloras om vi internrekryterar kvinnor.

4. **Bör brandförsvaret prioritera kvinnor vid rekrytering?**

- A) Ja, men bara om de klarar rekryteringstesterna.
 - B) Nej, kraven skall ställas så att ett urval av de fysiskt och mentalt bästa kandidaterna kan göras.
 - C) Nej, men antagningskraven bör sänkas så att kvinnor klarar de fysiska rekryteringstesterna.
 - D) Ja, kvinnor bör kvoterats in vid rekrytering - annars blir det aldrig av.
- Motivera ditt svarsalternativ och utveckla gärna några huvudargument för ditt valda alternativ.
Några kan tänka sig att anpassa kraven - men inte för mycket. De flesta vill inte sänka kraven.

5. **Hur skall man förbereda den nuvarande arbetsplatsen för kvinnor i operativ tjänst?**

- A) Informera personalen och låta dem ha inflytande över rekryteringen.
 - B) Först bygga om brandstationen så att den blir kvinnoanpassad därefter börja rekrytera.
 - C) Informera via annonser och media att man önskar anställa kvinnor och därefter börja rekrytera
 - D) Anställa kvinnor som sommarvikarier för att organisationen skall vänja sig.
- Motivera ditt svarsalternativ och utveckla gärna några huvudargument för ditt valda alternativ.
Rådlösheten är stor, inget av alternativen fungerar separat, men A och B är tunga argument.

6. **Vilka erfarenheter har du hittills av att anställa kvinnor i räddningstjänst?**

Ingen, eller liten. Frågan felställd eftersom det inte finns mer än enstaka kvinnliga brandmän. I ambulansorganisationen har de varit ett gott tillskott.

7. **Vilka är de svåraste hindren för kvinnor i räddningstjänst?**

Fysisk styrka och tradition sammanfattar argumenten.

Vilka åtgärder förbereds för att övervinna dessa hinder?

Träning. Information. Gemensam rekrytering i Skåne, Information om testerna, Prova på- testtillfällen, Annonsering. Organisation/Räddningskår/

Fack: _____

Om jag behöver ställa någon ytterligare fråga nås du på
tel: _____

mob _____ Epost _____

Tack för din medverkan och synpunkter!

Mats Rosander

Tel arb 042-106002 , mob 0702-106002

mats.rosander@stad.helsingborg.se

Bilaga: Attityder

Insändare publicerad i Siréne, Räddningsverkets propagandatidskrift. Flera insändare av samma karaktär har svarat på Camilla Malmquist's något provocerande insändare. Dessvärre gjorde hon misstaget att mäta sig och anse sig överträffa vanliga brandmän. Svaret redovisas som ett grovt typexempel på vilka attityder som kan avslöjas genom att en ung kvinna utmanar den etablerade kåren. Sannolikt förekommer attityden i flera kårer och visar på vilka barriärer som måste sänkas innan kvinnor kan accepteras som brandmän.

Ordet fritt: Brandmän ska vara män

Debatten om kvinnliga brandmän fortsätter i Sirenen. Brandmannen Håkan Svensson i Malmö har sin uppfattning klar: Kvinnor klarar inte brandmannajobbet.

Svar till Camilla Malmquist:

Flicka lilla, kom ner på jorden igen! Någon sämre underbyggd insändare har jag aldrig läst.

För det första: Våra 55-60-åringar har varit rökdykare i 25-30 år, vilket du aldrig skulle orka. Dessutom är deras fysik mycket bra och i de flesta fall bättre än din – och du är 18.

Det är inte mot dessa brandmän du ska kämpa på intagningarna, utan mot jämgamla killar. Är intagningstesterna rättvisa, det vill säga ingen låg gräns som Räddningsverket eller någon annan kommit på så är du och dina kompisar chanslösa.

Skulle inte ha en chans i fotboll

För det andra: Tror du att ett lag bestående av tjejer skulle ha någon chans i till exempel fotboll, handboll eller ishockey mot ett gäng killar? Skillnaden skulle vara enorm. Detsamma gäller inom vårt yrke, för på många larm kan man jämföra med idrottsprestationerna, att bära, springa, lyfta och så vidare. Inte rått experimentera

För det tredje: Vill du ha ett fysiskt jobb där det inte gäller livräddning så kan du bli murare eller betongarbetare, så får vi se hur länge du orkar. Inom vårt yrke har man inte rått att experimentera.

För det fjärde: Debatten om räddningstjänsten, som den varit, anser jag vara samhällsfarlig.

Man säger att räddningstjänsten ska spegla samhället. Min fråga till Jämo och politiker är: Får det ske till vilket pris som helst?

Varför inte sluta med detta hyckleri och erkänna att brandmannayrket inte är lämpligt för tjejer? Ni ska inte rökdyka, det ska vi brandmän göra. Man kan inte och ska inte acceptera kvinnliga brandmän, det vore att leka med både våra brandmäns och allmänhetens liv.

Enda chansen är kvotering

För det femte: Sluta jämföra vårt yrke med polis och militär! Inom dessa yrken finns det alternativ som passar tjejer, däremot inte hos oss. Här är det rökdykning och fysiskt arbete som gäller från första början.

Hos polisen är det förresten samma fysiska tester, men tjejerna har mycket

längre tid att klara dem. Annars hade tjejerna varit chanslösa. Enda sättet för tjejer att bli brandmän är kvotering, men det skulle leda till att allmänhetens förtroende för oss minskar. Allmänheten, som via skattsedeln betalar brandmännens löner, måste kunna förvänta sig bästa möjliga kvalitet. Jag hoppas att någon politiker eller chef vågar ställa sig upp och säga sanningen – att brandmannayrket inte är lämpligt för tjejer på grund av att de är fysiskt underlägsna. Det har alltid varit så och kommer så att förbli. Detta är förstås inget tjejerna kan hjälpa, de är ju skapta så. Acceptera detta! Men med risk för att förlora fallskärmar eller avgångsvederlag jansar politiker och chefer med de som vill ha kvinnliga brandmän.

Sanningen måste fram i ljuset

Kanske är det så att någon yrkesgrupp måste vara unik och just inte spegla samhället för att fungera på bästa möjliga sätt. Denna inställning vet jag att allmänheten accepterar.

Jag skriver denna insändare för att sanningen måste komma fram i ljuset.

Var inte tysta!

Till sist vill jag säga detta till Camilla Malmquist: Du tror att du är lustig när du kallar mina kollegor kulmagar eller när du skriver om sandlådan, håriga bringor och så vidare.

Tvärtom är du fruktansvärt löjlig och med angrepp som dessa kommer du och dina kompisar aldrig att bli tagna på allvar.

Kollegor runt om i landet – så länge vi höjer våra röster och säger sanningen kan inget hända när det gäller frågan om kvinnliga brandmän. Var därför inte tysta i detta så viktiga ämne, utan stå upp och säg vad ni tycker. Den promille tjejer som håller på att gapa ska inte få dominera debatten.

Vi får kanske snart gå ut till allmänheten och berätta vad som riskerar hända.

Varje kå ska ha egna uttagningar

Mitt förslag är att varje räddningskår ska tillåtas ha sina egna uttagningar och givetvis ska brandmännen i arbetslagen vara med och utforma dessa och bestämma vilka villkor som ska gälla.

Tillåter vi att Räddningsverket ska bestämma villkoren kommer vi antagligen att få någon sorts medelvärde, som alla klarar av. Om inte används väl jämställdhetslagen för att få in fler tjejer.

Inom vårt yrke är det bara de bästa resultatet som gäller. Inget annat.

Om jag inte minns fel har Räddningsverket av regeringen fått i uppdrag att arbeta för att det blir fler tjejer i räddningstjänsten. Blir det så kollegor, är vi snart ute på mycket djupt vatten och det brukar som bekant sluta illa.

Håkan Svensson

Brandman, Malmö Brandkår

Författare: Håkan Svensson, brandman, Malmö

Debatten i Sirenen om kvinnliga brandmän är både märklig och tröttsam, tycker Terje Andersen. I Oslo har räddningstjänsten den debatten bakom sig och Terje är glad att tjejer som Linn Andersen och Line Due Hauge anställts.

Det blev en insändare för mycket i Sirenen för Terje Andersen.

Såhan ringde upp: - Ni i Sverige ligger långt framme i mycket. Men när det gäller tjejer i räddningstjänsten är ni såförbankat konservativa.

Brandmästare Andersen i Oslo är en av hundratals norska Sirenenläsare.

Han förfärades över nivån på vissa insändare i förra numret, om hur brandmän slås för att inte få in kvinnor i yrket.

- Vi lär ofta av Sverige. Men den här debatten har vi bakom oss. Jag tycker den är märklig eftersom Sverige ligger långt framme i jämställdhetsarbete.

Brandmästare Andersen har själv varit motståndare till kvinnliga brandmän.

Det var på 70-talet.

- Jag var fackligt aktiv, använde alla argument jag nu läser i Sirenen. Men det är över 20 år sen.

I dag är det annorlunda, och det var det Terje ville berätta. Så Sirenen drog västerut till Bryns brandstation i Oslo.

I dagrummet träffar vi vaktstyrkan på elva killar samt tre tjejer som i dag jobbar på andra stationer. Linn Andersen och Line Due Hauge anställdes 1998 med placering hos Terje på Bryn, Hanne H. Johansen blev brandman förra året.

Vi pratar om vad som hände när det kom tjejer i huset.

- Hela laget har blivit förändrat till det bättre. Grabbarna uppför sig bättre, säger Terje Andersen.

- Miljön har blivit mjukare, till det positiva. När Linn började här gick hon in som en stabilisator, det blev lugnare och större trivsel, säger brandman Atle Støve.

Mindre "gutteprat"

- Det är inte så mycket "gutteprat" längre, tycker Linn.

Det finns tre kvinnor i utryckningstjänst i Oslo. I antal kvinnliga heltidsbrandmän är Norge totalt sett inte mycket bättre än Sverige. Men på Bryn är man överens om att attityden är en annan i Oslo än den man tar del av från Sverige via Sirenen.

Det började för tolv år sedan. Då tog stans politiker beslut om att det ska in kvinnor i räddningstjänsten. Såvida de klarar testerna ska tjejer ha 40 procent av tjänsterna. Men det var först för två år sedan de första två anställdes.

- Vilket berodde på att vi inte haft någon nyanställning på tio år, annars hade det slagit igenom tidigare, säger Terje.

Ska vara rätt tjejer

Räddningschefen i Oslo går i bräschen för fler tjejer i yrket.

- Men jag har sagt till honom att han ska söka rätt tjejer, inte så många som möjligt. Det gagnar ingen om fel tjejer får jobbet, säger Line.

1998 var det 180 sökande till tio jobb. Två av de sökande var kvinnor, Linn och Line. De klarade testerna och anställdes.

Styrkan på Bryn började förbereda sig för att få kvinnor i laguppställningen.

- Vi ställde in oss på att det skulle bli bra. Vi pratade överhuvudtaget mycket om det i förväg, om saker som kunde tas illa, säger Atle.

Och du var inte tveksam?

– Jo, och argumentet var det vanligaste, risken att ha en tjej med sig på rökdykning. Men när Linn börjat här skulle vi vid ett tillfälle bära upp en avfuktare till femte våningen i ett hus. Linn bar. Jag såg hennes insats och slog mig till ro med det.

Tog för mycket hänsyn

När de blev aktuella för anställning var de inte förberedda på att det var en så stor grej. Men de hann bli det innan de började.

– Visst har man ställts inför prövningar, men den största debatten pågick innan vi började. När man kom in i styrkan här var det största felet grabbarna gjorde att de ville ta sån hänsyn. De ville bara vara hjälpsamma medan vi kunde känna att de försökte ta jobbet från oss, säger Linn.

– Det gäller att ta för sig och det är en process. Men det är inte alla som klarar att tackla den uppgiften. Det har funnits tjejer som blivit utfrusna, som inte heller haft det lika bra som vi haft det här, säger Line.

Tjejerna har hört argumenten om att yrket är för tufft för dem.

Fystestas varje år

Line:

– Vi fystestas varje år. Klarar vi inte testet har vi tre månader på oss att skärpa till oss. Mer behöver inte sägas.

Eller argumentet att de får svårt att hänga med när de är 50 år.

– Vi blir också 50 år. Hur ser en del av oss ut då? säger Terje.

Frågan är om det finns något mer yrke där man vid rekrytering diskuterar personalens status 25 år framåt i tiden. Tjejerna i Oslo funderar snarare på om det är nyttigt att stanna så länge med i stort sett samma arbetsuppgift.

– Jag tror inte det är såvanligt i vår generation att man är så trogen arbetsgivaren, säger Line.

Könsblandat bäst

På Bryns brandstation tycks alla överens om att könsmässigt blandad miljö är bäst. Line har jobbat på platser med bara män och bara kvinnor.

– Jag vill absolut inte tillbaka till sjukhuset där det bara var kvinnor. Där det lättare att säga ifrån här. Här ägnar vi oss mer åt jobbet än åt att prata skit om varandra.

– Håler med helt och hållet, säger Hanne.

Linn, Line och Hanne ser gärna att fler tjejer följer efter dem in i brandmannayrket. Men Line tror inte att de blir så många fler, inte några 40 procent.

– Det finns helt enkelt inte så många tjejer som vill ha det här jobbet. Jag känner ingen.

Referenser.

- Brandman och kvinna? , SRV, ISBN 91-88890-94-5
Könsstrukturer i mansdominerade organisationer, Ulrika Lorentzi, 1997
- Equality and fairness in The Fire Service, Home Office, ISBN 18-40823-45-3
- Mångfalds och Jämställdhetspolicy , Helsingborgs Stad 13 juni 2001.
- Karriär, kön, familj, artikel, Gunnar Andersson -97
- Stöd vid rekrytering av brandmän, Framtagen i samverkan mellan SRV, Sv Kommunförbundet, Brandmännens Riksförbund, Svenska Kommunalarbetarförbundet och Arbetslivsinstitutet
- Rädderiet Nr 3, Malmö Brandkår
- RIT-aktuellt nummer 2-01, Första delrapporten om Brandmannens fysiska förmåga
- Personalbokslut 2000, Helsingborgs Stad
- Gender, perception and recruitment, Afmr Andy Shuttleworth, FIRE Sept 2001.
- I rikets Tjänst- en ESO-rapport om statliga kårer DS 2001:45, Expertgruppen för studier i offentlig ekonomi (ESO).
- Osynlig Företagsledning, Stig Sjöstrand m fl
- Organisation, arbete och ledning, Fiona Wilson 2000
- Moderna Organisationer, Kjell Arne Røvik 2000
- Kvinnor som brandmän, Arbetslivsrapport 1998:4, Arbetslivsinstitutet
- Women and men in the corporation, Rosemary Moss Kanter 1977
- Räddningstjänst i förändring, Tommy Rosenberg, Räddningsverket 2001