

Kön och tradition i sotaryrket

– en översikt av kvinnors inträde i en mansdominerad bransch



Johanna Overud, fil.dr i historia
Umeå Centrum för genusstudier
Umeå universitet

Innehåll

Inledning.....	3
Kön och tradition i sotaryrket.....	4
Skrå, särdrag och segregering.....	5
Alltid funnits, aldrig räknats.....	7
Kvinnors reservarbete i kristid.....	10
”Nu har det hänt”.....	15
Kvinnor på skorstensfejarutbildningar.....	17
Att vara verksam som sotare.....	21
Hur tänka kring jämställdhetsarbete?.....	23
Referenser.....	25

Inledning

Den här studien handlar om kvinnor i sotaryrket. Den ger en översikt över hur kvinnors förekomst i sotaryrket sett ut, samt diskuterar vilken roll kvinnor haft inom sotningen. Det framstår ganska klart att sotaryrket som sådant kantats av både stabilitet och förändring på 1900-talet. Förändringarna har inte handlat lika mycket om ny teknologi och rationaliseringar som det gjort inom många andra yrkesområden. Däremot har yrket påverkats av förändrade förutsättningar när det gäller lagar och förordningar, utbildningssystem etc. Studien tar avstamp i det faktum att kvinnor utgjort en liten del av arbetarstyrkan i yrket och hur andelen kan ha påverkats av yrkets förutsättningar. Den vill också informera om hur aktivering av kvinnors arbetskraft ägt rum i andra delar av arbetslivet och vill avslutningsvis peka i riktning mot hur arbetet med jämställdhet och genusmedvetenhet kan tänkas inom sotaryrket som helhet, och föreslå tänkbara diskussionspunkter inom Skorstensfejarutbildningen. Som underlag för studien ligger tidigare historisk forskning om sotaryrket samt studier om kvinnor i mansdominerade yrken, arbetsgivarsidans tidskrift Skorstensfejarmästaren, arbetstagersidans tidskrift Skorstensfejaren samt arbetsgivarnas tidskrift Sotaren, statistik från Statistiska Centralbyrån (arbetsmarknadsstatistik).

Studien fokuserar på ökad jämställdhet som en möjlighet snarare än som problem. Det bygger på en uppfattning om att jämställdhetsarbete och genusmedvetenhet kan ses som ett alternativ, med målet att sotaryrket kan bli ett yrke som inte bara kan attrahera kvinnor att utbilda sig inom utan också göra att de blir kvar inom yrket och utvecklas, med samma möjligheter. Några konkreta exempel: Idag är andelen kvinnor verksamma i sotaryrket endast ca 2-3% av det totala antalet sotare. Än mindre är andelen kvinnor på ledande positioner i sotarföretagen. Under arbetets gång har det visat sig att antalet yrkesverksamma kvinnor inom området ökar och att det finns ett stadigt intresse. Men beroende på var de får jobb efter utbildningen och hur arbetsmiljön ter sig faller en stor andel bort, d v s unga människor som valt att tillägna sig skorstensfejarutbildningen ser efter en tid inte någon framtid i yrket utan söker sig till andra yrken. Hur kommer det sig? Inför dessa fakta finns två ytterligheter som kan presenteras som två skilda möjligheter. Det ena handlar om att utforska varför detta faktum föreligger och hur det givet mer kunskap om varför det är så är möjligt att göra förändring. Det andra är att synliggöra och möjliggöra för de kvinnor som valt att verka inom ramen för skorstensfejaryrket oberoende av deras låga andel.

Den här texten vill också ställa frågor, till dig som läsare, elev, lärare, eller yrkesverksam. Hur ser du på sotaryrket och dess framtid? Vilka möjligheter ser du att du har att aktivt bidra till ett mer jämställt arbetsliv, där kvinnor kan utbilda sig till sotare och därefter känna att de också vill bli kvar i yrket och utvecklas vidare? Vilken är din roll och position? Att ställa frågor om hur ett yrkesområde fungerar och bedrivs ur ett jämställdhetsperspektiv ger nästan alltid nya insikter. Trots det är steget ofta långt till att ändra konkreta handlingar och arbetssätt.

Kön och tradition i sotaryrket

Vissa arbetar- och hantverksyrken har blivit så präglade av att de utövats av män att ideal för praktiker och rutiner att de blivit svåra att separera. Olika verktyg, utrymmen, maskiner och lokaler har utformats efter män. Manliga sotare kan identifiera sig med de historiska beskrivningarna av skorstensfejare som män, och kan uttrycka både vördnad och respekt för dem men också identifiera sig med sina föregångare. Ett krävande arbete, med risker, olyckor och svåra levnadsvillkor förstärks också av fotografier, texter och berättelser om hjältemodiga män. Tidigare generationers sotare återfinns exempelvis på vykort, gamla skyltar eller i sagor och illustrationer. Genom dessa går det att följa sotarykets utveckling genom samlingar och fotoutställningar. Bilderna visar svåra arbetsförhållanden på höga farliga tak, smuts, sot och hjältemodiga män som bevarat traditioner, verktyg och yrkessymboler i det närmaste intakt till den situation där dagens sotare verkar. Sotaryket har existerat i ett sammanhang av män och manlighet i ett långt yrkeshistoriskt perspektiv. Liksom gruvarbetet har malmen som sitt element, har sotaryket elden. Skorstensfejariarbetareförbundets tidning drog för sina medlemmar upp konturerna för yrkets aktuella ställning och förutsättningar 1943. Där framstår elden som den komponent som trotsar de tekniska framstegen.

Vårt yrke undergår för varje år märkligt nog en utveckling som ger enbart goda löften för framtiden. Framstegen på det värmetekniska området ha ännu näppeligen satt några spår som hejdat denna yrkets frammarsch. Förhållandet är snarare det motsatta, ty elden får ännu ingå som den väsentligaste förutsättningen för allt som har med uppvärmning att skaffa, och väl så länge elden lever kommer skorstensfejaryrket att finnas som en av dess trogne och ansvarsmedvetne väktare.¹

¹ ”Brandskolan – en viktig milstolpe för yrkesutvecklingen: Avd. 7 i Gävle tar initiativ till en studiecirkel för förstudier” i Skorstensfejariarbetaren, nr 1-2 1943, s. 8.

² Hur det är i mitt yrke, s. 236.

Man kan reflektera över hur vaktandet över elden, samarbete och relationer i sotningen inbegriper homosociala processer, d v s processer män emellan, som gynnar män och innebär vissa uttryck för manlighet, som också bidrar till bilden av sotaren som en man. Att rikta fokus på maskulinitet i sotaryrket, eller annat mansdominerat arbete, blir därför komplext. Vilka uttryck handlar om klass och vad handlar om kön? Jag vill rikta uppmärksamhet mot vad som skapar normer och ideal för hur en sotare ska vara, men att också lägga märke till vad som hanteras med ett avståndstagande mot det eller den man inte vill vara.

Yrkesgruppers strävan att hålla fast vid och säkra en tydligt definierad identitet kan vara ett sätt att värna om kunskap och tekniker samt yrkets fortlevnad och professionalisering. Men det kan också bli ett hot mot yrket och identiteten. I äldre yrkesvägledningsmaterial talas det ofta om social tröghet som något positivt. Ambitionen hos bondsonen och arbetarsonen, att bli något annat än just bonde och arbetare, uppmuntrades inte.

”Ur samhällets synpunkt är denna yrkeströghet och yrkestradition en stor tillgång. Ty den skapar fasta sociala grupper med självmedvetande, självkänsla, yrkeskunnighet och yrkesstolthet. Och den bevarar åt yrket inte bara de intellektuellt svaga och medelmåttiga utan också de begåvningar, som kan föra gruppen framåt.”²

Skrå, särdrag och segregering

Sotaren har haft en särställning i samhället. Det är ett hantverkaryrke från skråtiden, men ekonomhistorikern Gunilla Peterson menar att när skråstadgan upphörde 1847 fortsatte sotarnas arbete att styras efter dess principer. Däremot innebar skråsystemets upplösning att änkor inte längre kunde överta makens verkstad. Deras situation försämrades ytterligare av marknadsekonomi och i takt med att hantverket avreglerades. Skråna var exklusivt manliga angelägenheter, ordnade efter ett system med mästare, lärlingar och gesäller.

”Skorstensfejaryrket har således bevarat specifika särdrag trots omvälvande förändringar på arbetsmarknaden.” (Peterson 2004,13)

Det finns vissa hörnstenar i sotaryrket som gör att det är relevant att tala om att en patriarkal struktur styrt yrkets utveckling. Peterson menar att trots att yrket genomgått stora förändringar under de 400 år sedan sotningen blev en reglerad verksamhet, så är denna patriarkala

² Hur det är i mitt yrke, s. 236.

överbyggnad inom yrket både påtaglig och seglivad (Peterson 2004, 21). Som sotarlärling ingick ännu under den tidiga fackföreningshistorien att få kost och logi hos sin arbetsgivare. Kost- och logisystemet motverkade det fackliga arbetet och var något av det första som fackföreningen ville avskaffa. Men systemet omhuldades av mästarna:

[S]kulle vi beröva dem den vård, som står dem till buds hos deras mästare. Nej de unga är framtidens hopp. Dem måste vi särskilt skydda och värna. Hos oss erhålla de ordentliga och sunda bostäder, en snygg bädd då de uttröttade komma hem efter dagens mödor, god och riklig kost, ändamålsenliga kläder under såväl helg som söcken; de får lära sig renlighet och snygghet – de stå med ett ord, under husbondens vaksamma öga (Peterson 2004:15).

Sotaryrket kan liksom exempelvis gruvarbetaryrket beskrivas som ett yrke fyllt av manlig symbolik. Men det skiljer sig från gruvarbetet genom att det är ett hantverkaryrke. Historien visar också att kvinnor funnits i många manliga yrken längre tillbaka i tiden. Under 1700- och 1800- talet, arbetade kvinnor både ovan och under jord i svenska gruvor. Inom gruvarbetet fanns kvinnlig arbetskraft som utförde fysiskt tungt och hårt arbete som gruvarbetare vid denna tid. Peterson har i sina studier kunnat visa att bland Stockholms skorstensfejarmästare var minst tio procent kvinnor under 1700- och 1800-talen. Änkor efter skorstensfejare efterträdde ofta sin make i hans sotarverksamhet. Det var en överlevnadsstrategi eftersom kvinnor vid den tiden hade begränsade möjligheter att försörja sig. Normen för kvinnor var att leva i äktenskap med en man och inom äktenskapet räknades kvinnor som omyndiga, de hölls utanför själva produktionen och skötte oftast kost och logiverksamheten runt hantverket. Men som änkor efter en hantverkare fick kvinnor en mer framträdande roll, hon blev myndig och rättskapabel. Peterson visar att änkor kunde driva makens verksamhet vidare och i sotaränkors fall kunde de sköta hans sotningsdistrikt vidare under lång tid framåt.

I 1809 års riksdag hade frågan om ökad rörelsefrihet och ökade försörjningsmöjligheter för kvinnor aktualiserats. En av de stora orsakerna till förändringarna var att man måste förbättra försörjningsläget för gifta, men framför allt för ogifta kvinnor. Många kvinnor var ogifta och led under de begränsande villkor som gällde för kvinnors tillträde till arbete och försörjning. Det rådde rentav social misär bland stora kvinnogrupper. Detta gällde inte bara för de lägre klasserna utan i stor utsträckning också för medelklassens och adelns kvinnor.

Ökade möjligheter för kvinnor att försörja sig kom med 1864 års reformer som successivt ökade kvinnors näringsfrihet och rätt att bedriva rörelse. De gav också kvinnor tillträde till flertalet hantverksyrken. Märkligt nog visar det sig att färre kvinnor har funnits inom sotaryrket efter näringsreformerna än innan. Efter att de formella hindren tagits bort övergick situationen till att det bara varit enstaka kvinnor som gått in i yrket. Kvinnliga sotare visade sig inte bara påverkas av just näringslagarna utan även av förändrad lagstiftning om själva sotningen. Varje skärpning av lagen om sotning har medfört försvårade möjligheter för kvinnor att försörja sig. Peterson visar att efter 1733 års sotningsstadga fanns bara änkor i verksamheten. Innan dess hade där funnits både gifta och ensamstående kvinnor.

Det går alltså inte att påstå att sotaryrkets etablering som ett manligt yrke ägde rum långt tillbaka i tiden. Kvinnor, inte minst manliga soters hustrur har funnits i yrket genom tiderna. Ekonomhistorikern Ulla Wikander hävdar att det var under perioden 1889-1919 som en djupare och striktare könsuppdelning i alla sektorer av arbetsmarknaden tog form (Wikander 2006:13). Under denna demokratiserings- och urbaniseringsperiod förstärktes en uppdelning mellan kvinnors och mäns sfärer. Wikander menar att den då pågående industrialiseringen inte enkelt byggde vidare på bondesamhällets uppdelning utan det kom också till nya regler och uppdelningar. Denna period ledde till en alltmer särskiljande syn på kvinnors arbetskraft som markerades med speciella lagar som enbart gällde kvinnor. Förbud för kvinnor att arbeta under jord liksom nattarbetsförbud infördes i en rad länder inklusive Sverige runt sekelskiftet 1900. Nattarbetsförbudet gällde för industriarbetsplatser med fler än tio anställda och bidrog starkt till att segregera kvinnor från män i industriarbetet och gjorde kvinnor till en särskild kategori arbetare (Wikander 2006:12).

Alltid funnits, aldrig räknats

Kvinnors andel av arbetskraften som helhet har ökat kraftigt under 1900-talet. År 1900 var kvinnors andel 28 % av den totala arbetskraften och år 2004 var den 72 % (Stanfors 2007: 74) En förändring inom gruppen arbetande kvinnor är att det år 1900 framförallt var ogifta kvinnor som arbetade till att sedan andelen gifta kvinnor började öka. Ett tag redovisades också hur många kvinnor som tidigare varit gifta som var yrkesverksamma, men det upphörde efter 1965. Och den omsorgsfulla noteringen av kvinnors civilstånd i arbetsmarknadsstatistiken överhuvudtaget, uppdelningen i gifta och ogifta, upphörde efter 1970 (Hirdman 1998:13) Många har därför blivit varse att det är svårt att följa jämförbara

statistiska serier över tid när det gäller kvinnor på arbetsmarknaden. Ekonomhistorikern Maria Stanfors skriver exempelvis att ändrade beräkningsgrunder och begreppsdefinitioner både döljer kvinnors insatser i produktivt arbete men också visar det gradvisa erkännandet av kvinnors arbete som just yrkesarbete (Stanfors 2007:79) Vad som räknas som arbete har nämligen också ändrats. Enligt nationalekonomen Anita Nyberg räknades en jordbrukarhustrus arbete inte in som yrkesarbete före 1950, vilket däremot jordbrukardöttrarnas arbete gjorde (Nyberg 1989). Att räknas eller inte räknas ställer bilden av antalet gifta yrkesarbetande kvinnor i ett helt annat ljus från en tidpunkt till en annan. En vuxen gift kvinna räknades i statistiken i regel in under rubriken ”Hustrur (utan yrke)”. I Folkräkningen år 1940 specificeras den uppdelningsgrund följts i den omgången, och förekommer tre möjliga kategorier att placera gifta kvinnor, som egentlig yrkesutövare, som medhjälpande familjemedlem eller som husmor enligt följande definition:

”Gift kvinna räknas såsom egentlig yrkesutövare, när hon utövar yrkesverksamhet av sådan omfattning, att hon därav har sin huvudsakliga utkomst. Medhjälpande familjemedlem är hon, då hon regelbundet biträder i mannens yrke. Med hänsyn till jordbrukets arbetsförhållanden har det beträffande jordbrukarhustrur ansetts ogörligt att med anlitan av indirekt metod införskaffa tillräckligt säkra uppgifter angående uppdelningen av dessas arbetstid i å ena sidan egentliga hemgöromål och å andra sidan jordbruksarbete. På grund härav ha hustrur till jordbrukare, där dessa senare utgjort huvudmän inom familjen, alltid redovisats såsom husmödrar. [---] såsom medhjälpande familjemedlemmar inom jordbruket redovisade gifta kvinnor avse hustrur till annan familjemedlem än huvudmannen, t ex en sonhustru, som uppgivit sig biträda i svärfadernas arbete. Den tredje gruppen av de gifta kvinnorna eller husmödrarna omfattar hustrur, vilkas huvudsakliga sysselsättning avser det egna hemmets skötsel.” (SOS, Folkräkningen 1940, serie III, s. 14)

Som Stanfors påpekar: olika beräkningsgrunder och förändrade definitioner säger egentligen mer om sin tids normer om kön än om faktiska förhållanden på arbetsmarknaden (2007:78). Att vara familjemedlem till en manlig skorstensfejare har också värderats olika över tid. Det visar Peterson inte minst (ovan). Efter skråsystemets upplösning försämrades kvinnors möjligheter inom yrket eftersom de då inte längre kunde överta sin makes verksamhet. Trots det, visar Peterson, fanns det fördröjningseffekter i systemet som gjorde att enstaka kvinnor

fanns kvar ända in på 1920-talet (Peterson 1998). Det finns alltså många faktorer som försvårar bedömningen av de siffror som anges. Samtidigt visar folkräkningsstatistiken att kvinnor funnits med i yrket, om inte alltid som yrkesutövare så åtminstone som medhjälpare. Däremot är det svårt att avgöra vad som ligger bakom i variationer arbetsmarknadsstatistiken. Nedan visas ett exempel på hur redovisningen antalet yrkesutövare och övriga sysselsatta inom sotaryrket såg ut i 1940 års folkräkning. Där framgår att som egentliga yrkesutövare räknas elva kvinnor, alla dock som kontorspersonal. Åtta stycken räknas som medhjälpare familjemedlemmar i företagarkategorin, medan 731 husmödrar/hustrur inte räknas som varken yrkesutövare eller hustrur, bara som ”övriga”.

1940	Egentliga yrkesutövare		Medhjälpare familjemedl.		Övriga familjemedl.		
	M.	Kv.	M.	Kv.	Husmödrar hustrur	Barn under 15 år	Övriga
<i>Sotning</i>	1145	11	74	8	731	781	147
<i>Företagare</i>	395	-	74	8	308	316	92
<i>Förvaltningspersonal</i>	74	11	-	-	57	43	7
<i>därav:</i>							
<i>företagsledare</i>	1	-	-	-	1	1	-
<i>kontorspersonal</i>	24	11	-	-	13	13	-
<i>teknisk personal</i>	-	-	-	-	-	-	-
<i>arbetsledare</i>	49	-	-	-	43	29	7
<i>Arbetarpersonal</i>	676	-	-	-	366	422	48

Skorstensfejare. Källa: Sveriges Officiella Statistik, Folkräkningen 1940

Kvinnors reservarbete i kristid

I kvinnors arbetsmarknadshistoria under 1900-talet spelar de båda världskrigen en viktig roll för de lösningar som dessa kriser medförde hög produktionstakt i industrin samtidigt som en stor del av den manliga arbetskraften kallades in till militärtjänst. Därför blev gruppen kvinnor, t ex sotarhustrur, och äldre arbetskraft intressanta att ta i anspråk som s.k. reservarbetskraft. Lösningarna pekade i riktning mot att ta kvinnlig arbetskraft i anspråk för mansdominerade arbetsuppgifter.



En kvinnlig sotare i första världskrigets England (Kent), som upprätthåller sin mans sotningsverksamhet medan han är inkallad soldat under åren 1914-1918. Fotografiet togs av Horace Nicholls, som tillsammans med en annan fotograf fick bland annat i uppdrag av Women's Work Committee att fotografera kvinnor i krigstidsarbete. Imperial War Museum, IWM Q 30758

http://www.nationalarchives.gov.uk/pathways/firstworldwar/document_packs/p_sweep.htm

Krigshotet inför 1900-talets båda världskrig inverkade på planering och användning av kvinnor som ersättare för inkallade män. Att använda kvinnlig arbetskraft i mansdominerade yrken, var egentligen ingen ny eller främmande tanke. I många mansdominerade arbetaryrken hade kvinnor arbetat tidigare, och där är, som visats ovan, sotaryrket ett tydligt exempel. Det som förändrat läget var att så kallade skyddslagar för kvinnor införts runt sekelskiftet 1900.

Under första världskriget tog kvinnor över som skorstensfejare i England bland annat. Däremot finns inga tecken på att så skulle ha varit fallet i Sverige, men kan ändå ha ägt rum i något enstaka sammanhang. Men för svensk del skulle de engelska kvinnornas försvarsberedskap komma att användas som inspiration och förebild inför det andra

världskriget. Överhuvudtaget är England ett av de västländer som lämnat flest mediala spår av att ha tagit kvinnlig arbetskraft i anspråk som ersättare för män under första världskriget.

När krigsberedskapen skulle organiseras för ett nytt krig i slutet av 30-talet, var det fortfarande inte självklart att kvinnors arbetskraft skulle användas, trots att kvinnor sedan förra krigsberedskapen både hade fått rösträtt samt ökat i antal på arbetsmarknaden. Jämsides med de välfärdsstatliga framstegen och det offentliga expansion, hade en förändring av kvinnornas politiska och sociala position i samhället också påbörjats. Antalet förvärvsarbetande kvinnor hade exempelvis ökat betydligt under mellankrigstiden. En av de större utredningar som tillsattes under 1930-talet, Rationaliseringsutredningen, konstaterade genom sina statistiska undersökningar att under perioden 1920–1936 hade såväl gifta som ogifta kvinnor i stor utsträckning sökt sig ut på arbetsmarknaden, vilket pekade på att det var under och efter första världskriget som kvinnorna ”lämnat det husliga arbetet för att ägna sig åt direkt förvärvsarbete”.³

Men den ökande kvinnoarbetskraften mötte motstånd. Under början av 1930-talet rådde svår arbetslöshetskris, och i spåren av den höjdes röster i flera länder om att begränsa användandet av kvinnlig arbetskraft. Det var främst de gifta kvinnornas förvärvsarbete som borde reduceras, tyckte motståndarna som ville driva igenom ett förbud mot gifta kvinnors förvärvsarbete för att skydda männens arbeten. Men på bara ett par år svängde debatten och en sådan förbudslagstiftning blev aldrig verklighet för svensk del. Krigshotet, upprustningen och en stigande högkonjunktur gav allt tydligare tecken på att all arbetskraft, även gifta kvinnors, skulle komma att behövas i produktionen. Flera kvinnoorganisationer gjorde sig redo för insatser även på frivillighetens område och planerade för hur kvinnors beredskapsuppgift kunde se ut vid en kommande kris. Trots det var statliga planläggare ännu inte riktigt säkra på att kvinnor *kunde* användas, eftersom det bland annat gällde arbeten i metall- och verkstadsindustrin, samt järnbruken, som tidigare bara haft manlig arbetskraft. Det handlade om planer och farhågor i utkanten av ett krig, som det var svårt att bedöma verkningarna av för svensk del. Men den statliga arbetsmarknadsplanering som sattes i verket inför det andra världskriget, påbörjades inte från ett nolläge. I botten låg lämningar från åren 1914-18, och de svenska statliga erfarenheter som gjordes av situationen då.

³ SOU 1939:13, *Rationaliseringsutredningens betänkande* (1939). Del 1: Motiv och förslag. Stockholm, s. 25. Rationaliseringsutredningens uppdrag var att finna nya vägar till hur samhället bäst skulle kunna förebygga och lindra arbetslöshet och andra sociala skadeverkningar av industrins rationalisering.

Det andra världskrigets utbrott i september 1939, skulle för svensk del innebära nästan sex år av förstärkt försvarsberedskap, med ett ständigt inkallelseantal av ca 200 000 män till militära uppgifter.⁴ Inkallelsernas antal översteg vid olika kritiska lägen 300 000 man, men understeg inte 200 000, ens under lugnare perioder.⁵ När tyska soldater gick in i Danmark och Norge den 9 april 1940, ökade antalet inkallade svenska soldater på några veckor från ca. 100 000 till 320 000. I stort sett alla värnpliktiga män berördes av inkallelser, men i olika grad. Vid vissa arbetsplatser lyckades arbetsgivarna få dispens för sin manliga arbetskraftsstyrka, men som helhet berördes företagens personal i hög grad av försvarsberedskapsläget.

Frågan är hur en svensk reglering av arbetskraftsbristen skulle utformas, både i relation till andra länders praktik och efter egen modell. Här fanns vissa utstakade vägar att följa. Erfarenheter från världskrigsåren 1914-1918 formade planeringen, men under de tjugo år som passerat hade en tydligare statlig organisation växt till. Det betydde att frågan om arbetsmarknadens beredskap kunde bearbetas mot bakgrund av en starkare statsapparat. Men frågan formades av mellankrigstidens arbetsmarknadshändelser samt av kvinnors ökade deltagande på denna arbetsmarknad. De huvudsakliga processerna – statsorganisationen, den rationaliserade arbetsmarknaden och den könsuppdelade arbetsmarknaden – inverkade på det svenska valet av väg genom krisen.

En strid ström av kvinnor gick in i olika frivilligorganisationer för att hjälpa till. Det förekom ett organiserat samarbete mellan kvinnoföreningar genom Kvinnoföreningarnas beredskapskommitté (KBK). Denna organisation, som tog emot och fördelade kvinnors frivilliginsatser, lyckades registrera närmare 800.000 kvinnor som ville göra olika typer av insatser i ett stort register.

KBK var en landsomfattande organisation av länskommittéer och lokalkommittéer. Centralkommittén fanns i Stockholm. Deras främsta praktiska uppgift var att utbilda kvinnor i jordbruk och ”för folkförsörjningen viktiga yrken”. Vid registreringen fick den anmälda ange vilka färdigheter, intressen och vilken yrkeskunskap hon hade. Kvinnor som inte hade

⁴ Se *Sveriges militära beredskap 1939–1945* (1982). (Red.) Carl-Axel Wangel. Stockholm, s. 9ff.

⁵ Antalet inkallade nådde över 300 000 vid två tillfällen under krigsåren. Mest personal låg inkallad under våren 1940 (ca 320 000), men även under februarikrisen 1942 var antalet inkallade uppe i dryga 300 000 för samtliga försvarsgrenar. Se Uhlin, Åke (1972): *Februarikrisen 1942. Svensk säkerhetspolitik och militär planering 1941–1942*, Stockholm, s. 197.

småbarn hemma, men som hade någon form av efterfrågad yrkeskunskap kunde sedan plockas ut med kort varsel till olika insatser. Precis som andra yrkesgrupper blev även manliga skorstensfejeriarbetare inkallade till militärtjänstgöring och det tycks som om kvinnor med kännedom om branschen fått hoppa in i deras ställe.



En bild med texten ”Även kvinnliga sotare har nu utbildats” tyder på att åtminstone ett fåtal kvinnor verkade i yrket under andra världskriget. Se Björkman, *Sveriges kvinnliga beredskap* (1942:32). Då inga spår av specifika kvinnliga sotarutbildningar ännu hittats i KBK:s arkiv får man förmoda att det har förekommit i begränsad utsträckning och att det kanske i första hand rört sig om kvinnor som haft familjära kopplingar till sotaryrket.

Branschen påverkades av folkhushållningsproblematiken även på det tekniska området. Ett av de största problemen i den svenska folkhushållningen under beredskapsåren var bränslebristen. Det fick konsekvenser för hushållen, för samhällets bränsleanvändning i stort och även för dem som arbetade med att sota de pannor vars användning reglerades. Ett förslag till folkhushållningsdepartementet var att man borde lagstifta om att ingen fick ha en rumsvärme på över 18 eller på natten mer än 15 grader inomhus. Det gick aldrig igenom men visar att man sökte åtgärder som skulle begränsa användandet av bränsle. År 1941 reglerades användandet av ved och träkol genom att vissa perioder förbjöds vedeldning i pannor som

tidigare eldats med kol, koks eller olja. Förbudet avsåg att möjliggöra en effektiv koks- och vedfördelning. Koksen var huvudsakligen avsedd för storstäderna Stockholm, Göteborg och Malmö, medan övriga delar av landet hänvisades till vedeldning.

SEDAN KRIGSUTBROTTET 1939 har en alltmer kännbar åtstramning i vår bränsleförsörjning ägt rum. Importen av fossilt bränsle har alltmåra nedgått, vilket medfört att en övergång till vedeldning i för koks avsedda värmeledningspannor varit nödvändig. Dylka värmeledningspannor äro i allmänhet ej lämpliga för vedeldning, vilket bl a visat sig i den oerhörda ökningen av skorstensbränderna under de senaste åren. En annan följd av vedeldningen, som ej alls beaktats i samma grad som skorstensbränderna, men som innebär en avsevärt större direktfara för förlust av människoliv, är den stora risken för koloxidförgiftning, vilken avsevärt ökats inom vårt yrke.⁶

I skorstensfejarnas fackliga tidning Skorstensfejaren nämns inget om kvinnliga sotare under krisåren, de som arbetade inom yrket var förmodligen inte fackligt anslutna. (Den första kvinnliga medlemmen presenterades först 1967, se nedan). I arbetsmarknadsstatistiken från SCB år 1940 fanns dock 11 kvinnor upptagna bland egentliga yrkesutövare (som kontorspersonal) och 8 bland medhjälpande familjemedlemmar (företagare). I samma statistik från 1930 fanns 15 kvinnor upptagna bland yrkesutövande sotare, de flesta som ”funktionärer” men även en som arbetare. Att säga något om ökning eller minskning är svårt med hänvisning till vad som sagts ovan om den historiska statistiken. Det gäller inte bara sotaryrket, utan hela det samlade kvinnoarbetet utanför hemmet. Enligt den officiella statistiken över antalet kvinnor på arbetsmarknaden tycktes oförändrad, däremot visade det sig att omsättningen på arbetskraft varit synnerligen hög under dessa år, d v s att ovanligt många gått både in och ut från arbetsmarknaden utan att fångas upp av de större statistiska mätningarna. I efterhand kan man ändå konstatera att beredskapsåren inte blev det faktiska tillfälle då kvinnor i Sverige i någon större skala lämnade hemmen och började lönearbeta. De flesta som hade möjlighet utförde frivilliguppgifter av allehanda slag, de stickade och sydde för beredskapsmännen, de deltog i insamlingar av bristmaterial eller ställde upp i luftskyddet. Jobben som reservarbetskraft för inkallade män var betydligt mer välbetalda än vad kvinnojobb i regel var. Men problemet var att de var tillfälliga, trots att de krävde utbildningstid. De varade bara så länge som kriget varade. De män som lämnade sina arbeten för att göra beredskapstjänst skulle ha sina jobb tillbaka efter kriget, det ville facket försäkra sig om. Därför fanns en överenskommelse mellan facket och arbetsgivarna om att det skulle

⁶ Skorstensfejariarbetaren, nr 3, 1943, s. 1.

fungera så. Annars kunde det finnas en risk för att arbetsgivarna skulle komma att vilja behålla kvinnor som arbetskraft, eftersom de betalades lägre än männen.

De större kvinnoorganisationerna var införstådda med den här uppgörelsen, åtminstone vad gällde överenskommelsen om att inte ställa till bråk om dessa arbeten. Beredskapsåren var samförståndets tid där de flesta organisationer drog sig för att driva sårintressen. Samtidigt ville flera av kvinnoorganisationerna sprida ett budskap till Sveriges kvinnor om att det här var en chans till större deltagande i samhälls- och arbetslivet. Men det fanns också en tyst enighet om att när kriget var slut då skulle allt återgå till det normala igen. För många kvinnor blev det aldrig ens aktuellt att ta något arbete utanför hemmet. De flesta hade ansvaret för skötseln av hem och familj, vilket innebar en dubbel börda för en förvärvsarbetande kvinna. Mycket av motståndet låg i samhällsinstitutionerna och den rådande arbetsfördelningen mellan män och kvinnor. Samhället var ännu inte utformat för att underlätta för gifta kvinnor att ta arbete utanför hemmet. Det fanns ingen utbyggd barnomsorg och gifta kvinnor sambeskattades fortfarande med sina män, vilket reducerade förtjänsten av ett lönearbete. Normen om en manlig familjeförsörjare och en kvinnlig hemmafru var fortfarande stark. Samtidigt hade krigsåren visat på många nya arbetsområden för kvinnor och många tanke hinder hade övervunnits när det gällde vilken slags arbetsuppgifter kvinnor kunde utföra.

Efter andra världskriget skedde aldrig någon avmattning i den svenska industrin, och därför fortsatte efterfrågan på arbetskraft att öka. En tilltagande flykting- och arbetskraftsinvandring kunde börja fylla luckor på arbetsmarknaden. Men i den arbetskraftsbrist som skulle bli alltmer aktuell under decennierna efter andra världskriget fanns anledningar att göra nya satsningar mot målet att också få ut fler kvinnor på arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadsstyrelsen, AMS, tog 1961 bland annat beslut om att satsa på ett aktiveringsprogram för kvinnor. Det gällde återigen främst för industrin, men det arbetades också på bred front för att kvinnor skulle sikta mot arbetsmarknaden, och inte på att bli hemmafruar.

”Nu har det hänt”

Både i takt med tidsandan och med att politiska satsningar fick effekt började kvinnor alltmer få tillträde till manliga arbetsområden. År 1967 presenterades Ann-Christine Olsson som ”den första modiga flickan” som sökt medlemskap i Skorstensfejjeriarbetareförbundet. Hon var 17 år och hon och hennes bror hade precis blivit lärlingar i sin fars sotarföretag i Munka Ljungby i

Skåne. Förbundet glädde sig åt det ”pigga kvinnliga inslaget”. De övriga medlemmarna bestod av 1.216 män.⁷



1960/70-talen var en tid när kvinnors arbetskraft skulle aktiveras och utbildas på bred front. Här ändrades själva normen för relationen mellan könen, ”nu skulle alla kvinnor arbeta utanför hemmet”.⁸ Satsningarna gjordes med fokus på mansdominerade yrken, men var främst riktade mot industrin, framförallt gruv-, järn- och verkstadsindustrin. Inga aktiveringssatsningar riktades specifikt mot hantverksyrken som skorstensfejaryrket vid den tiden, men aktiveringspolitiken på 1960/1970-talet utgör en viktig referenspunkt för den som vill beskriva och förhålla sig till det jämställdhetsarbete som gjorts. Det svenska jämställdhetsarbetet har haft en nära koppling till arbetsmarknaden.

Som ett led i strävan att aktivera kvinnlig arbetskraft hölls en serie konferenser över hela landet mellan åren 1967-1969, Fakta-Framtidskonferenserna. Syftet att påkalla

⁷ Skorstensfejaren, nr 1-2, 1967, s. 2ff.

⁸ Florin, Christina & Nilsson, Bengt (2000). *"Något som liknar en oblodig revolution": jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen*. Umeå: Jämställdhetskommittén, Univ.

uppmärksamhet för kvinnoarbetsfrågan i varje region. Inbjudna var regionala företrädare för SAF och LO, ortens större näringsidkare, länsarbetsnämndens och arbetsförmedlingens tjänstemän, fackliga ombud, organisationer, politiska partier, bildningsförbund, kommun och landsting samt statliga myndigheter. I anslutning till konferenserna visades utställningen *Familj tänker om* och inför satsningen reviderades även radioserien ”Hemmafru byter yrke?”, som hade sänts i en första omgång hösten 1965. Konferenserna skulle nu bli tillfälle att ställa nationella och regionala aktörer till svars, med frågor som: ”Vad kan göras i er region för att avlägsna de hinder som spärrar vägen för kvinnornas likaberättigande på arbetsmarknaden?”

Många forskare har intresserat sig för vad som händer när kvinnor träder in på en manlig arena och varför det är så svårt att integrera grupper i en enkönad miljö utan att någon form av uppdelning tar vid. När kvinnor träder in i en mansdominerad organisation, resulterar det ofta i en successivt framväxande könssegregering. När kvinnor konkurrerar med män om samma arbete och arbetsuppgifterna ligger tillräckligt nära, uppstår ofta en segregering av plats, arbete och arbetsuppgifter. Ibland betonar de manliga arbetarna sin fysiska överlägsenhet, alternativt kvinnoarbetskraftens underlägsenhet, som i den fackliga reaktionen på att LKAB ville börja anställa kvinnor i gruvan i slutet av 1960-talet och därmed luckra upp förbudet för kvinnor att arbeta under jord:

vi från [G]ruv vi vill väldigt gärna ha diskrimineringen kvar, för vi anser att det inte är en diskriminering utan det är en skyddsåtgärd för att skydda kvinnorna från en väldigt dålig arbetsmiljö och ett tungt arbete, ett väldigt pressande arbete, så vi anser inte detta som någon slags diskriminering utan tvärsom vi vill skydda kvinnor. (Karl-Axel Rehnqvist från Gruv12:an på Fakta-Framtidskonferensen i Luleå, 4 oktober 1968)

Yrkesgrupper, professioner skapas genom att hävda skillnader och likheter gentemot andra grupper och på så vis även skapa gruppidentitet. Vissa gruppidentiteter är starkare än andra, yrke kan vara en sådan kategori, menar Eira Andersson som studerat gruvarbetaryrket (Andersson 2012). Kön och yrkesidentitet är också starkt kopplat till varandra eftersom ett yrke eller arbetsuppgift ofta är socialt konstruerat som manligt eller kvinnligt.

Kvinnor på skorstensfejarutbildningar

På 1940-talet organiserades den första statliga skorstenfejarutbildningen. Det skedde i takt med att statens roll generellt ökade under den tiden och att de offentliga åtagandena ökade på många områden. 1941 startade Statens Brandskola sin verksamhet i Stockholm. Den inrymde sin verksamhet i en niorumsvåning på Sturegatan 29, inte långt från korsningen med Valhallavägen. Undervisningen var kostnadsfri och här utbildades både brandmän och skorstensfejare, vilket gjorde att i våningen trängdes både brandpumpar, rökskyddsmateriel, kemiska släckningsapparater, slangmateriel mm. Första klassen utexaminerades därifrån 1944. Tjugo år senare, år 1965, flyttade brandskolans verksamhet in i nybyggda lokaler på Svetsarvägen 20 i Solna. Gesällkurser och mästartkurser för skorstensfejare hölls varje år, och till varje kurs sökte i regel mellan 15-30 sotare till gesällkursen. För att vara behörig krävdes att man arbetat minst två år inom skorstensfejaryrket hos en skorstensfejarmästare och fått goda vitsord. Kursdeltagarna på alla kurser under 1940-, 50-, 60- och 70-talen är män, män, män. Jag letar efter Ann-Christine Olsson, hon som gick med i sotarfacket 1967, men hennes namn dök aldrig upp på skolan. Efter att ha gått igenom närmare 40 års kurslistor missar jag nästan gesällkursen på hösten 1978, ”Gunnel Normark”. Gunnel Normark var 26 år då och var alltså den första kvinnliga skorstensfejare som gick gesällkursen. Hon hade tidigare jobbat med funktionshindrade som vårdbiträde och därefter drygt tre år som skorstensfejare hos sin man som var skorstensfejarmästare i Ragunda, Jämtland. På klasslistan framgår att hon utsågs till klassens ”custos” av lärarna, d v s ”ordningsman”, och att hon gick ut kursen med bra betyg.

Jag ringde upp Gunnel för att fråga lite mer. Jag får veta att när hon träffade maken bodde och arbetade hon i Östersund, men flyttade då tillbaka till hemkommunen Ragunda. Då var frågan vad hon skulle arbeta med. Eftersom han var skorstensfejarmästare och hade ett sotningsföretag kom idén upp att hon skulle kunna arbeta med sotning. ”Och då tänkte jag att det kan jag väl göra”. Så då jobbade hon i tre år hos honom först för att bli behörig, samt varvade med kurser. ”Jag gick lärlingskurs i Gävle 1976, sen gick jag gesällkursen i Solna 1978.” Hon sökte, men gick aldrig mästartkursen (när hon sökte kursen blev den inställd av för få sökande och sedan blev det aldrig av.) Under utbildningsterminen på sotarskolan i Solna bodde hon hos sin syster i Södertälje och pendlade varje dag. Hur var det att gå kursen med trettio killar, undrar jag. ”Det gick jättebra! Det var självklart att jag skulle vara med. Vi gick på Lorry [dansrestaurang, Sundbyberg] och på hockeymatch.” Efter utbildningen återvände hon hem till Ragunda och arbetade med sotning med sin man i företaget. ”Vi arbetade

tillsammans. Vi tog husen allt eftersom, när vi kom till en by.” Stötte du på nåt motstånd? ”Ja, det var en del lite äldre farbröder [kunder] som tyckte att det var fel att jag skulle ut och kliva på taket. En höll i stegen hela tiden.” Gunnel arbetade i yrket i tio år. ”Sen la jag av. Maken hade en son som han ville skulle in i yrket så jag tänkte att då ska jag inte vara i vägen.” Hon har därefter jobbat på Försäkringskassan. Jag frågar om hon saknar sotaryrket? ”Jaa! Speciellt att komma ut till folk på landsbygden, de hade väntat på en”.

Sedan dröjde det några år innan nästa kvinnliga elev sökte gesällutbildningen. Våren 1983 antogs Annette Stoltz, fd Dahlström, till gesällkursen. Hon kommer från en familj där hon själv är fjärde generationen skorstensfejarmästare. Idag driver hon företaget tillsammans med sin bror. Innan Räddningsverket bildades 1986, och tog över huvudmannskapet för skorstensfejarutbildningen, hade alltså endast två kvinnor gått kurserna. Under de tjugo år som följde kom ytterligare ett fåtal (ca 5 st) kvinnor att söka sig till utbildningen.

År 2005 förändrades skorstensfejarutbildningen och blev en eftergymnasial utbildning. Det var först efter denna förändring som fler kvinnor började söka sig till yrket. Nu behövde man inte längre vara lärling i tre år, och varva studier med arbete. Det var en svårtillgängligare väg för kvinnor som oftast byggde på tidigare kontakter med yrket, och resulterade, som vi har sett, i att bara enstaka kvinnor sökte sig till yrket. Numera antas den sökande till sotarutbildningen direkt för att grundutbildas på en termin, och kan därefter vidareutbilda sig till skorstensfejartekniker. Från och med utbildningsförändringen har det varit i snitt fem tjejer per kurs (av ca 30 kursdeltagare totalt).

När kvinnliga sotare kommer ut i praktiskt arbete är det vanligt att de uppmärksammas i media, på gott och ont. Reportage om ”den första” kvinnan i ett yrke eller den ”enda” på en post är relativt vanliga, eftersom det är en vinkel som anses vara av intresse. Det finns dock en fara i att vissa grupper eller individer görs till extra särskilda och ovanliga inom sitt yrke. Kvinnor inom skorstensfejaryrket är fortfarande tillräckligt ovanliga för att gång på gång uppmärksammas ”bara” för att de är kvinnor. Det förstärker hela tiden idén om att den manliga kroppen är utgångspunkten för vissa yrken och att tekniskt arbete och teknisk kompetens bedöms olika för män och kvinnor (Linghag & Wahl 2013). Journalister frågar ofta kvinnliga sotare om de är höjdrädda, eller om det inte är ett smutsigt jobb, frågor som sällan ställs till manliga sotare. Föreställningar om smuts och svårigheter lyfts ofta fram i reportagen även om de inte framställs av den som blir intervjuad. Däremot får kvinnor mera

sällan frågor om tekniska spörsmål eller branschspecifika reformer. I den här typen av berättelser särskiljs varje kvinnlig sotare och görs till ensam av sitt slag.

”Anna (---) är kommunens första kvinnliga skorstensfejare. Inte särskilt märkvärdigt tycker hon själv. Men ändå helt unikt.” (”Kommunens enda knopargaj”, Västervikstidningen 2011-06-13)

”Elin (---) är inte rädd för att bli smutsig under naglarna. Faktum är att hon ofta är alldeles sotig i hela ansiktet efter arbetsdagens slut. Elin är nämligen länets enda kvinnliga sotarlärling.” (”Länets enda kvinnliga sotare”, Norrbottenskuriren 2007-09-05)

”Annars är sotarlivet utmärkt för Moa (---), som inte bekymras av att behöva bli rejält nedsotad under sina arbetspass.” (”Moa är första kvinnliga sotaren”, Dalarnas tidningar 2013-02-27)

”Carina (---) tycker att hon bemöts bra som kvinna i det traditionellt manliga yrket skorstensfejare. Men i bland möts hon av frågande reaktioner. Men då handlar det inte om att någon ifrågasätter om hon klarar av jobbet, utan hur hon som kvinna kan vilja jobba med ett så smutsigt yrke.” (”Händer för skorstenar och inte för finklänningar”, Arbetarbladet, 2008-07-18)

För att beskriva inträdet i sotaryrket kan det vara relevant att göra jämförelser med kvinnors inträde i exempelvis gruvarbetaryrket och brandmannayrket. Gruvarbetet kan, liksom sotaryrket, ses som fyllt traditioner och symbolik. Den som träder in där och inte passar in i yrkets rådande normer om kön, klass och etnicitet ses kanske som avvikande i miljön. Sotaryrkets miljö, tekniker och verktyg kan ses som manligt kodade i betydelsen att de är utformade för och av män. Inte sällan visar det sig också att män upplevs som mer självklara både i relation till varandra och till kunderna och blir inte föremål för uppmärksamhet. Det som kvinnliga sotare upplever som problem är ofta inte den synliga delen smuts och höjder som journalister ofta tar fasta på. Den ständigt ombytliga arbetsmiljön blir inget fysiskt problem för män på samma sätt som för kvinnor.

I intervjuer med kvinnliga sotare tas ofta toalettfrågan upp. Det är ett problem som kvinnliga sotare kan ha gemensamt med kvinnor i gruvarbetsmiljön.

”Problemen med att vara kvinna och skorstensfejare är de lite mindre uppenbara.

Som toaletter. Det är svårt att komma åt toaletter när de är ute, och medan männen lättare kan smita om knuten får hon vara kissnödig längre.” (”Händer för skorstenar och inte för finklänningar”, Arbetarbladet, 2008-07-18)

”Visserligen finns det en och annan kvinna i arbetslagen under jord, men en basal förutsättning som toaletter saknas exempelvis på flera avlägsna arbetsplatser. Männerna upplever inte problemet, rutinen är helt enkelt att ’ställa sig’ i ett dike någonstans. Gruvlandskapet ger därmed olika villkor för män och kvinnor, där praktiker och rutiner fortfarande utgår från ett manligt normsystem.” (Andersson 2012, 142)

Toaletter och duschrum har varit ett argument mot kvinnors inträde på mansdominerade arbetsplatser sedan 1940-talet, liksom frågan om sot och smuts som ett hinder speciellt för kvinnor. Att de praktiska arrangemangen kring kvinnors arbetskraft återkommande tas upp som argument över så lång tid kan handla om ett mer oartikulerat motstånd, som dröjer sig kvar. Där detta motstånd finns blir dessa argument enklare att föra fram än den rena motviljan.

Att vara verksam som sotare

Jag har samtalat med fem kvinnliga sotartekniker om hur de ser på sitt yrke, sin arbetsplats och sina arbetskamrater. De har alla flera års erfarenhet av branschen och har alla valt att gå vidareutbildningen till sotartekniker. Det innebär mer kvalificerat arbete, d v s mindre jobb med s.k. svartsothet och i huvudsak arbete med inspektion och brandskyddskontroller. Att inspektera innebär också att anmärka på sådant som inte uppfyller säkerhetskraven. Ibland har äldre manliga medarbetare underlåtit att göra lika noggranna kontroller som yngre relativt nyutbildade gör, det var kanske 20 år sedan de utbildade sig och har både skaffat sig en lång erfarenhet och rutiner för hur arbetet utförs. ”Den som nyss har läst är kanske lite extra peppad och blir lite mer noggrann.” Att anmärka kan ibland vara känsligt eftersom det tas emot olika av olika kunder när det är en kvinna som kommer med anmärkningen. ”Jag kanske säger till om mer saker, det kan vara känsligt. Som takskydden, som jag tycker är viktigt. Då kan det vara lite så att ’jaha, här kommer du’”.

Alla jag pratat med, utom en, är ensam tjej på sin arbetsplats. De har alla olika upplevelser av yrket och olika syn på sin framtid i yrket. Någon har slutat, någon har haft planer på att sluta, men det finns också de som är säkra på att deras plats är i sotaryrket och har tänkt stanna kvar. ”Jättebra stämning med mycket yngre killar. De äldre har en annan inställning”.

Två framträdande drag hos dem jag pratat med är dels att de är verkligt intresserade av yrket. ”Det är otroligt intressant”. Det andra är upplevelsen av att de måste tåla jargong, samt känner att de måste göra ett bättre jobb än männen. ”Som jag ser det är det bra att ha lite tuffare

jargong.” ”Man ska vara rätt tuff. Och man måste prestera lite mer och lite bättre för att känna att man duger.” ”Hör väldigt sällan att det är för att jag är tjej. Men vissa grejer fixar inte jag. Jag är kort, och det kan vara nåt som är svårt att nå, t ex skorstenshuvar.” ”En del är tuffa av sig, det rinner bara av. I regel tar kvinnor åt sig mer. De som stannar kvar är relativt hårda i sig.”

En viktig relation är förstås den med arbetskamraterna. En annan viktig relation är den med kunderna. ”Kunderna gillar mig”, men också ”Kunderna är nog ändå det värsta. Pannan är deras kärlek. Kommer det unga tjejer och ska titta på den, då...”

Många av de kvinnliga sotarna upplever att deras arbetsinsatser granskas hårdare just för att de är kvinnor. ”Man måste hela tiden överbevisa” (att man duger) ”Om man tabbar sig då är det för att man är tjej.”

Att som anställd känna att ens arbete betraktas annorlunda är något som kvinnor anställda inom andra mansdominerade branscher också vittnat om. Studier av jämställdhetsarbete inom Räddningstjänsten har funnit att detta att vara i en minoritetssituation innebär att utsättas för en annan prövning och en annan bedömning än de som befinner sig i majoritet. Det kan handla om att den som befinner sig i minoritetsposition blir mer synlig. ”Man ska vara rätt tuff. Och man måste prestera lite mer och lite bättre för att känna att man duger --- Men det händer vissa manliga kollegor också. Jag har en kollega som talar med brytning och det gör att vissa kunder inte vill ha honom.”

På frågan ”Har det funnits särskilda dusch- och omklädningsrum för tjejer där du arbetat?”, har jag fått olika svar.

”Nej, jag har aldrig haft eget. Först höll jag inte på att bli anställd på ett jobb på grund av den saken. Anställningsprocessen drog ut två-tre månader för att en blivande kollega satte sig emot att jag skulle använda samma omklädningsrum. --- Han tyckte inte att det skulle funka att anställa en tjej eftersom det inte fanns särskilda omklädningsrum. Inte förrän en annan kollega blev akut sjuk blev jag anställd.”

”Att vi behöver duschrum, det har blivit ett argument för att inte anställa tjejer.”

”När jag började fanns det först inget omklädningsrum för mig, så jag fick duscha innan killarna. Men då blev de sura för då blev ju jag klar före dem och kunde gå hem. Så det var egentligen de som drev igenom att jag måste få ett eget omklädningsrum.”

”Nu när det [omklädningsrummet] finns och alla vet att det är vårt så händer det ändå att de [killarna] går dit när vi inte är inne, och använder den toaletten. Det finns vissa som tycker att de kan göra det.”

Hur tänka kring jämställdhetsarbete?

Sotaryrket har inte tidigare varit föremål för särskilda jämställdhetsåtgärder. Eftersom jämställdhet som politikområde funnits i flera decennier samt att det forskats länge inom fältet finns det en hel del kunskap på området som det finns anledning att ta till sig. Det finns också anledning att fundera över ord och hur de används, inte minst begreppet ”jämställdhet”.

Tidigare studier pekar på att det ofta råder en mycket oklar definition av vad jämställdhet är, och vad ökad jämställdhet är för typ av mål. Jämställdhet är ett abstrakt mål, en vision, som kan fyllas med olika innehåll av olika aktörer. Jämställdhetstänkars tankar tänks ofta i kvantitativa termer, och att t ex anställa fler kvinnor som sotare ska leda till mer jämställdhet.

Jämställdhetsåtgärder har ofta handlat om särskilda åtgärder på kvinnor och att ”rusta” kvinnor så att de kan ta sig fram på mansdominerade arbetsområden anses ”öppna upp” sotaryrket för kvinnor. Den typen av åtgärder behöver inte vara fel, problemet är att jämställdhet riskerar att göras till en fråga som rör kvinnor, men inte män (Rönblom 2008).

Inom vissa andra branscher och yrkesområden finns en hel del erfarenhet av att arbeta med jämställdhetsåtgärder, och att också kunna räkna in kunskaper från dessa vid utformningen av nya åtgärder är en fördel. Stöd utifrån av vana praktiker inom jämställdhetsarbete är viktigt, samt inbjuda föreläsare, som kan ge hela arbetsplatsen nya perspektiv på kön, organisation och förändring. Träffarna kan vara ett sätt att skapa reflektion och där teori och resultat och kunskap från t.ex. en intervjustudie kombineras med deltagarnas erfarenheter och observationer av sin miljö. Mellan träffarna kan deltagarna få i uppgift att betrakta sin egen organisation, för att få syn på vad som *tas för givet* i den egna arbetsmiljön för att sedan gemensamt diskutera vilka de företeelserna är, hur de kan förstås och hur de eventuellt kan förändras. Ett inledande förslag kan vara en utökad forskningsstudie genomförs som bygger på intervjuer med sotare, f.d. sotare, sotartekniker, sotarmästare, både kvinnor och män. Åtgärder på enskilda arbetsplatser är svårare att motivera i ekonomiskt utsatta branscher, utanför stat och kommun. Problemet med jämställdhetsåtgärder i ett yrkesområde som

sotaryrket är att branschen består av många mindre, privata företag, där lönsamhetskravet gör att alla anställda har sina dagliga ”listor” fyllda av kundbesök. Det gör det svårare att samla arbetsplatsen i organiserade träffar kring jämställdhet. Hur motiverar man arbetsgivaren till ett sådant initiativ? Det är viktigt att arbetsgivare/företagsledning tar ansvar för och legitimerar eventuella jämställdhetsåtgärder. Det finns exempel som tyder på att talet om jämställdhet på en arbetsplats ibland kan väcka en känsla av skuld hos kvinnliga arbetstagare (Wahl & Linghag 2013) Samtal och träffar är annars ett sätt att på ett tankeväckande sätt arbeta med jämställdhet och få syn på praktiker kring ”hur gör vi” och hur passar alla in i arbetskulturen. Sådana organiserade träffar och samtal kan leda till att skapa ett utrymme för dialog och reflektion kring vad som händer på en utbildning, på en arbetsplats eller i en organisation. Att tala om hur tillhörighet kan förstås i relation till kön, position, privilegier och annat i relation till maktordningar kan utvisa vad man som medarbetare, lärare, eller chef också kan påverka.

Referenser

Andersson, Eira (2012). *Malmens manliga mysterium: en interaktiv studie om kön och tradition i modernt gruvarbete*. Luleå: Luleå tekniska universitet.

Björkman, Stig M. H:son (red.) (1942). *Sveriges kvinnliga beredskap*. Stockholm: Spectator

Ericsson, Mathias (2009) Jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – en forskningsöversikt. Karlstad: MSB

Florin, Christina & Nilsson, Bengt (2000). *"Något som liknar en oblodig revolution": jämställdhetens politisering under 1960- och 70-talen*. Umeå: Jämställdhetskommittén, Univ.

Hirdman, Yvonne (1998). *Med kluven tunga: LO och genusordningen*. Stockholm: Atlas

Nyberg, Anita (1989). *Tekniken - kvinnornas befriare?: hushållsteknik, köpevaror, gifta kvinnors hushållsarbets tid och förvärvsdeltagande 1930-talet - 1980-talet*. Linköping: Univ.

Peterson, Gunilla (2004). *Knoppare: Svenska skorstensfejeriarbetareförbundets historia 1940-1980*. Stockholm: Hjalmarson & Högberg

Peterson, Gunilla (2012). *Sotare i Stockholm 1600-1900*. Stockholm: Stockholmia

Peterson, Gunilla (1998). Sotaränkors överlevnadsstrategier i Stockholm. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. 19(1998):3/4, s. 28-45

Rönblom Malin (2008). Var tog politiken vägen? Om regionalpolitik, jämställdhet och statens förändrade former. *Kvinnovetenskaplig tidskrift* 1: 31-52.

Stanfors, Maria (2007). *Mellan arbete och familj: ett dilemma för kvinnor i 1900-talets Sverige*. Stockholm: SNS förlag

Uhlin, Åke (1972): *Februarikrisen 1942. Svensk säkerhetspolitik och militär planering 1941-1942*, Stockholm.

Wahl, Anna & Linghag, Sophie (2013). *Män har varit här längst: jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Wikander, Ulla (2006). *Feminism, familj och medborgarskap: debatter på internationella kongresser om nattarbetsförbud för kvinnor 1889-1919*. Göteborg: Makadam

Otryckta källor

Riksarkivet, depå Arninge
Statens Brandskolas arkiv 1941-1974

Krigsarkivet, depå Frihamnen
Statens Brandnämnds arkiv 1974-1986

Statistik

Sveriges officiella statistik (SOS)

Folkräkningen 1910-1960

Folk- och bostadsräkningen 1965-1990

Tidskrifter

Skorstensfejaren 1942-1973

Skorstensfejarmästaren 1993-2013