



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

STUDIE

Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2010-2020

Forskningsöversikt och rekommendationer

Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2010-2020
Forskningsöversikt och rekommendationer

Tidsperiod: 2020

Utförare: Göteborgs universitet

Ansvarig: forskare Mathias Ericson

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
MSB:s Kontaktpersoner: Ola Mårtensson, 010-240 3996

Publ. nr: MSB1631 - november 2020.

ISBN: 978-91-7927-075-9

MSB har beställt och finansierat genomförandet av denna studie.
Författaren är ensam ansvarig för studiens innehåll.

Förord

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, MSB, har ett ansvar för att stötta den kommunala räddningstjänstens arbete med jämställdhet och mångfald. I myndighetens instruktion har regeringen tydliggjort det ansvaret med anledning av de ändringar som genomförs i lag om skydd mot olyckor vid årsskiftet. I instruktionen har regeringen också understrukt MSB:s ansvar för att stödja kommunerna i arbetet med personalförsörjningen av deltidsanställda brandmän. De båda perspektiven, personalförsörjning respektive jämställdhet och mångfald, samspelar och förstärker varandra.

År 2009, när MSB var en ny myndighet, gav MSB forskaren Mathias Ericson i uppdrag att göra en översikt över svensk och internationell forskning om jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Forskningsöversikten låg till grund för det handlingsprogram som MSB antog samma år, Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet 2009-2014. Nu är det dags att fundera över hur arbetet bäst ska bedrivas i fortsättningen. Som ett underlag för en ny inriktning och ny handlingsplan har MSB gett Mathias Ericson uppdraget att göra den här föreliggande uppdaterade översikten över forskningen och kunskapsläget på området.

Innehåll

FÖRORD	3
1 INLEDNING	5
2 AVGRÄNSNINGAR OCH DESIGN AV ÖVERSIKTEN	6
3 DISPOSITION	7
4 MATERIAL SOM INGÅR	7
5 FORSKNINGSPROJEKT OCH FORSKNINGSSOMRÅDET I SVERIGE	8
6 TEMATISK SAMMANSTÄLLNING AV FORSKNING	10
6.1 Problembeskrivning utifrån individ	10
6.2 Problem för organisationen och samhället	13
6.3 Studier av åtgärder och förändringsarbete.....	17
7 BRISTER I FORSKNINGEN	18
7.1 Mångfald, etnicitet och rasism	18
7.2 Sexualitet, trans och funktionalitet	20
7.3 Ledning, styrning och organisation.....	22
7.4 Anti-gender, demokrati och social förändring.....	23
8 AVSLUTNING OCH REKOMMENDATIONER	24
REFERENSER	26

1 Inledning

Under de senaste tio åren har mycket förändrats till det bättre vad gäller jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. Från att under många år ha varit eftersatt i jämförelse med många andra centrala samhällsfunktioner så har räddningstjänsten genomfört stora förändringar och etablerat en bred förståelse för behov såväl som utmaningar kopplade till detta arbete. Därför finns det ett behov av att ur ett forskningsperspektiv lyfta upp vad vi har kunskap om och vilka kunskapsluckor där kan finnas. Forskningen är ett stöd för att fördjupa arbetet och engagemanget inom dessa frågor. För att se resultat och effekter av arbetet behövs forskningsperspektiv som förklarar vad vi ser, liksom vad vi inte ser, eller lätt förbiser.

Det finns en bred konsensus inom forskningen om att social förändring vad gäller jämställdhet och mångfald kräver förändringar inom arbetsliv och centrala samhällsfunktioner, så som räddningstjänst. Men det finns också en konsensus om att social förändring inte är en quick-fix, utan kräver långsiktighet och ett i många avseenden komplext arbete. Forskning kan bidra till denna långsiktighet genom att ge perspektiv och peka på effekter som annars lätt glöms bort eller ses som oviktiga. Forskningen kan också hjälpa oss att förstå konflikter och dilemman, dvs. skapa en öppenhet och ödmjukhet, vilket är avgörande för ett långsiktigt arbete. Motstånd och konflikter är oundvikligt och i sig en viktig komponent i förändringsarbete, och här kan forskningen öka förmågan att lyssna och pröva andra perspektiv.

Syftet med uppdraget är att ta fram ett underlag till beslut om inriktning och handlingsplan för hur MSB ska stödja kommunal räddningstjänsts arbete med jämställdhet och mångfald. Målsättningen är att ta fram en forskningsöversikt och rekommendationer för hur kommunal räddningstjänst kan öka jämställdhet och mångfald.

Översikten ger underlag för att:

- 1/ bedöma vilken forskning, studier och rapporter som är genomförda, med fokus på svensk kommunal räddningstjänst de senaste tio åren
- 2/ överblicka forskningsfrågor och resultat av internationell forskning
- 3/ identifiera centrala problem och perspektiv som kan stödja arbetet för en fördjupad jämställdhet och mångfald
- 4/ bedöma behov av andra möjliga forskningsområden, problembeskrivningar och utvecklingsområden

2 Avgränsningar och design av översikten

Denna text skall summera den forskning som bedrivits under perioden åren 2010-2020, främst i ett internationellt perspektiv. Anledningen till avgränsningen är att det för drygt tio år sedan gjordes flera sammanställningar av forskning på området. 2009 sammanställde jag forskning som ett underlag till MSB:s handlingsprogram för 2009-2014. Ytterligare översikter gjordes ett par år senare av andra forskare, men då i relation till en planerad satsning på forskning på området. Det finns ingen samlande text om den forskning som sedan följt eller summering av den forskning som initierats. Därav översiktens tidsram.

Forskningsöversikter kan designas på olika sätt och med olika metoder. I likhet med den tidigare forskningsöversikten så är syftet med denna att fånga upp frågor som belysts i forskningen och tillföra perspektiv. Fokus är på vad forskningen kan tillföra förändringsarbetet och vilken betydelse den har för arbetet med jämställdhet och mångfald. Det innebär att många andra viktiga diskussioner lämnas utanför denna text. Exempelvis handlar det inte om vilka avtryck eller vilken relevans ett forskningsprojekt haft för forskning och teoriutveckling. Det handlar inte heller om att ta in andra möjliga perspektiv som inte adresserar jämställdhet och mångfald, men likväl skulle kunna fördjupa eller vara värdefulla för att förstå de utmaningar och problem som hanteras i arbetet för jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Översikten är en summering och spegling av den forskning som bedrivits och de perspektiv på frågorna som forskningen kan bidra med. Utifrån denna översikt summeras kunskapsluckor. Översikten är heller inte heltäckande, utan tar upp ett urval av mest relevanta artiklar som ger en bild av vidden av forskningsfrågor och perspektiv.

Syftet med forskningsöversikten, så som den är genomförd och framskriven, är att den skall vara möjlighetsskapande. Det vill säga, den ska tydliggöra hur forskning som bedrivits kan stödja arbetet och vad behållningen är av forskning i relation till arbetet med jämställdhet och mångfald. Det handlar också om att summera hur forskningen ger begrepp och perspektiv som kan hjälpa oss att sortera kunskap och perspektiv. Det vill säga ge verktyg för tanken och hjälpa vår förståelse av olika sätt att tänka. Ytterligare en viktig fråga är hur forskning kan vara ett sätt att utmana det som tas för givet, genom att visa på komplexiteten i de mekanismer som skapar ojämställdhet och ojämlikhet. Det är denna typ av resonemang och kvaliteter som översikten skall summera. Fokus är på tillämpbarhet. Alltså: vad kan forskningen tillföra vår förståelse och hur kan den användas för att tänka vidare. Det är i den meningen som den också kan ligga till grund för beslut om MSB:s inriktning på området.

3 Disposition

Forskningsöversikten presenterar först urval av material som ingår samt en genomgång av den svenska forskning som gjorts under perioden. Därefter presenteras en tematiserad sammanställning av internationell (engelskspråkig) forskning. Avslutningsvis presenteras behov av forskning och rekommendationer.

4 Material som ingår

Översikten gör inte anspråk på att vara heltäckande. Urvalet av forskning som ingår i översikten har skett genom sökningar i databasen Samsök. Sökning på samsök på "firefighters" i kombination med "gender", med avgränsning för åren 2010-2020, gav 9083 träffar. Kombinationen "firefighters" och "sexuality" gav 1272 träffar. För "firefighters" och "rasism" gavs 553, medan "race" gav 2453. Av dessa träffar är det få som hade gender, sexuality, race eller racism som huvudfokus. Träffarna visar bara att begreppen förekommer, exempelvis nämner "firefighter" någonstans, men egentligen inte fokuserar på just denna typ av arbete. Av de studier som direkt fokuserar på räddningstjänst så dominerar fokus på kön, medan andra diskrimineringsgrunder är mer sällsynta. De träffar som ges på sexualitet, ålder, etnicitet eller rasism är texter som även inkluderar genus. Genus, i betydelse kön, tar därför mycket fokus. Vid sökning på ämnesord ges långt färre träffar. Kombinationerna med "gender" 54 gav träffar, "race" gav 5 träffar, "sexuality" gav 0 träffar under perioden.

Av träffarna har jag valt att fokusera på forskning som beskriver organisation, upplevelser av arbetssituation och sociala relationer. Jag har uteslutit studier som använder gender (kön) enbart som mätvariabel, i syfte att göra jämförelser mellan män och kvinnor exempelvis vad gäller hälsa, självmord eller fysiska prestationer. Jag har också uteslutit studier som inte på ett direkt vis inriktas på räddningstjänsten, där termen "firefighters" används mer som exempel än som studieobjekt. Jag har även uteslutit studier som enbart fokuserar på representationer av brandmän, som exempelvis hur brandmän framställs i media eller i filmer.

Översikten behandlar vetenskapliga publikationer, dvs texter som finns publicerade i vetenskapliga tidskrifter eller genomgått en granskningsprocess, så kallad peer-review. Det innebär att studier och utvärderingar inte ingår här, eftersom de finns väl beskrivna i inventeringen/nulägesbeskrivningen. Urvalet av artiklar som närmare beskrivs har gjorts kvalitativt (det vill säga inte enbart baserat på ämnesord utan efter en bedömning av innehåll). Dessa kriterier har använts:

- 1/ Artikeln gör anspråk på att tillföra värdefulla perspektiv på jämställdhet och mångfald (exempelvis genus, diskriminering, intersektionalitet)
- 2/ Rör räddningstjänsten
- 3/ Har genomgått en peer-review process, dvs har granskats av andra forskare

5 Forskningsprojekt och forskningsområdet i Sverige

Ett flertal forskningsprojekt har bedrivits i Sverige med särskilt fokus på genus och räddningstjänst, mer specifikt på operativ personal. Av dem som specifikt adresserar jämställdhet inom räddningstjänsten är tre finansierades av MSB och två av VINOVA. Under 2009 till 2011 finansierades forskningsprojektet *Från Novis till Nestor* där tre forskare från Uppsala universitet ingick. 2011 utlyste MSB forskningsmedel för ramforskningsprogram, vilket resulterade i att två forskargrupper tilldelades forskningsmedel under 2011 till 2014. Den ena samlades under titeln *Den genuskodade räddningstjänsten* vid Karlstads universitet och den andra under titeln *Genus, risk och organisation* vid Luleå tekniska universitet (senare flyttat till Karlstads universitet). Dessa projekt har visat på att de mekanismer som beskrivs i internationell forskning även har relevans i en svensk kontext, liksom att det finns mekanismer som vi känner igen från andra organisationer och arbetsområden i en svensk kontext. Samtliga forskningsprojekt har bedrivits i nära samarbete med räddningstjänster och nära praktiken. Tonvikten är kvalitativ forskning, medan ett av projekten kombinerade kvalitativa och kvantitativa studier – i form av en enkätundersökning.

Utöver de nu nämnda projekten som finansierats av MSB har det även drivits två projekt som finansierats av VINOVA. Det ena projektet *Metoder mot motstånd* hade ett särskilt fokus på hur motstånd mot jämställdhetsarbetet tar sig uttryck, inom exempelvis räddningstjänsten. Det handlade om hur sådant motstånd kan hanteras och hur motstånd är del i förändringsarbete. Det andra projektet *FIRe - Future Inclusive Rescue service*, vid Högskolan i Halmstad, var ett designforskningsprojekt med fokus på att undersöka hur teknik och fysisk miljö kan göras mindre exkluderande, och hur normer inom räddningstjänsten kan utmanas. Det var ett samverkansprojekt där forskare tillsammans med personal identifierade kärnfulla teknikområden och utvecklade alternativa produkter – exempelvis kläder, duschutrymmen och brandlås.

Utöver dessa finns andra exempel på forskning där jämställdhetsfrågor och räddningstjänst berörs men inte är huvudfokus. Flera av dess studier fokuserar på senare års skogsbränder och hur genusordningar återskapas i de sätt som arbetet organiseras, mer specifikt den stora skogsbranden i Västmanland 2014. I boken *Genus, risk och kris* ingår flera kapitel som på olika vis berör räddningstjänst och jämställdhetsfrågor, men utifrån ett bredare perspektiv på kris och arbete under räddningsinsatser. Erna Danielsson och Kerstin Eriksson beskriver hur kvinnors arbete osynliggörs och inte vinner erkännande i hanteringen, där det som kvinnor gör läggs utanför själva hanteringen. De visar hur organisering och samordning

präglas av könsbaserade normer, där de kvinnor som deltar i hanteringen förväntas anpassa sig efter könsbaserade normer. Exempelvis åtnjuter inte kvinnorna samma pondus eller självklara delaktighet, och förväntas inte ha förtrogenhet med verktyg eller fordon. Forskarna beskriver hur genus påverkar vad som räknas som resurser. Liknande fenomen beskrivs i Jennifer Hobbins kapitel, men då med utgångspunkt i hur feminint kodade sektorer så som lärare och pedagoger inte vinner erkännande som delaktiga i hanteringen av en kris. Katarina Giritli Nygren, Anna Olofsson och Susanna Öhman diskuterar intersektionella perspektiv på kris och har medias rapportering i samband med skogsbranden som exempel.

Detta är exempel på studier som är viktiga för att sätta det interna arbetet inom just räddningstjänsten i ett större sammanhang och som belyser hur arbete med jämställdhet och mångfald hänger samman med och påverkar arbetet under insatser. Exempelvis påverkar genusordningar vad som ses som en räddningsinsats och vem som räknas som en resurs.

Tematiskt rör sig de svenska forskningsprojekten kring ojämställdhet inom arbetsliv och maskulinitet som norm. De handlar om att förklara dynamiker i en starkt mansdominerad och symboliskt laddad samhällsfunktion. De handlar också om att förklara situationen för dem som har en minoritetsposition och hur det kan sättas i relation till kunskap om hur ojämställdhet fungerar inom arbetsliv och samhället i stort. Dessa teman har en tydlig koppling till jämställdhetsfrågor och bidrar på så sätt till förankring i den internationella forskning som tidigare bedrivits. De har även det gemensamt att de alla gör beskrivningar som skapar igenkänning och ligger nära en vardag inom organisationen – dvs engagerar sig med teori för att förklara någonting som samtidigt ligger nära vardagen och praktiken. När studierna sätts i relation till varandra så blir det tydligt hur komplex och dynamisk räddningstjänsten är. Studierna fördjupar frågor om vad jämställdhet är och tydliggör hur ojämställdhet skapas genom en mängd samverkande mekanismer, med många olika dimensioner. Forskningen visar att detta inte är unikt för räddningstjänsten samtidigt som den belyser hur dessa mekanismer yttrar sig i just denna organisation och i denna form av arbete. Forskningen öppnar upp för en bred syn på vad som skapar ojämställdhet (alltså i avseende på olika dimensioner av arbetet) och kan användas för att bryta upp ett ensidigt fokus på vissa specifika frågor så som jargong eller duschtrymmen. Bredden är alltså ett viktigt bidrag i sig, genom att det sätter enskilda problem i ett större sammanhang. Forskningen tydliggör att arbetet behöver föras på många olika plan och anpassas till en komplex vardag – där det exempelvis skiljer sig mellan olika delar av landet, mellan olika arbetslag och olika delar av organisationen, olika åldrar, olika delar i arbetet etc. Fokus hamnar dock på variabeln kön, medan perspektiv som lyfter bredare frågor utifrån mångfald, inte minst vad gäller etnicitet och rasifiering, är påtagligt frånvarande. Som beskrivs nedan är detta fokus på kön och genus en ~~mer~~ generell tendens inom forskningen även internationellt.

6 Tematisk sammanställning av forskning

Med hänsyn tagen till motivet för forskningsöversikten har jag valt att presentera forskningen utifrån tre olika teman. Dessa teman återspeglar tre olika dimensioner eller fokusområden. Dessa är: a) problem för den enskilda människan, b) problem för verksamheten och sedan c) olika aspekter av förändringsarbete.

6.1 Problembeskrivning utifrån individ

En betydande del av forskningen beskriver hur individer drabbas, i form av diskriminering eller behov av att hitta strategier för att hantera en utsatt situation. Det går att läsa denna typ av forskning parallellt med de vittnesmål som lades upp i samband med #metoo, där räddningstjänsten hade en egen hashtag (#larmetgår). Ett stort antal av artiklarna som ingår i översikten beskriver utsatthet och trakasserier som är direkt jämförbara med de vittnesmålen. Skillnaden är att forskningen tillför begrepp och teoretiska perspektiv på vad dessa typer av vittnesmål kan tolkas som uttryck för, hur de kan sorteras isär och hur olika former av trakasserier kan sättas i relation till varandra. De ger också perspektiv på varför det är svårt att komma tillrätta med dessa problem. I artikeln *Ladders and lifting How gender affects safety behaviors in the fire service* (Khan, Davis, & Taylor 2017) presenteras en studie baserad på intervjuer med 30 kvinnliga brandmän. I artikeln ges flera exempel på olika former av sexuella trakasserier som deltagarna i studien tar upp, och som känns igen från andra studier. Det handlar om fysisk beröring, om inskränkningar i personlig integritet och om olika former av bestraffningar, verbala såväl som fysiska. I artikeln beskrivs mekanismer som gör det svårt att hantera denna typ av problem med hjälp av anmälningsplikt, då det för individen kostar mer att anmäla än att låta saker passera. De beskriver hur den som utsätts inte heller får det stöd från ledning som den behöver. Exempelvis visar de hur kraftfulla fördömande och bestraffningar utövade av ledningen kan bli kontraproduktiva när de görs för ledningens egen skull snarare än utifrån omtanke om behoven för den som utsätts. Repressalierna från ledningen som är hämndlysten, eller ”on a f***ing witch hunt” som personen här uttrycker det, uppfattas som ett svek och blir ytterligare en kränkning som förvärrar situationen: ”I’m like; I wasn’t stressed out, now I am stressed out, because you’ve created something that has my name attached to it” (Khan et al. 2017, s. 220). Studier som denna pekar på komplexiteten i att hantera och möta trakasserier, med risk för att ytterligare förstärka utsatthet och inte på ett genuint vis ta ansvar för eller lyssna till den utsatta individens behov.

I artikeln *Beyond 'Token' Firefighters: Exploring Women's Experiences of Gender and Identity at Work* beskriver Tamika Perrott (Perrott 2016) en kvalitativ studie där

hon följer tio kvinnor inom räddningstjänsten. Artikeln bekräftar och beskriver utsatthet och exkluderingsmekanismer på ett sätt som känns väl igen från andra studier: utsattheten i att alltid bli sedd som inte riktigt tillhörande, som avvikande och *den Andra*, liksom känna sig bevakad och vara rädd att göra misstag, med vetskapen att enskilda misstag görs till bevis på att en hel grupp inte passar i yrket (därav Kanters begrepp ”token”). Det som är intressant med artikeln är att den tar upp sociologiska perspektiv från Pierre Bourdieus begrepp om olika kapitalformer. Bourdieu är en central sociolog som i olika studier beskriver hur sociala hierarkier inte bara bestäms av pengar, utan även av kulturellt kapital och socialt kapital – dvs att kunna föra sig och att ha rätt kontakter. Detta menar Perrott öppnar analysen av kvinnors strategier på olika sätt. Hon beskriver hur kvinnorna i hennes studie värjde sig mot jämställdhetsarbete och var vaksamma på att bli definierade som annorlunda, vilket hon menar behöver förstås inte bara som anpassning till en maskulin norm. Istället kan det förstås som ett sätt att ta makt och ett sätt att ta strid snarare än att vika undan. Detta genom att kvinnorna vinner plats och bygger upp status i form av kulturellt kapital – att kunna föra sig. Det vill säga, anpassning till normen blir en strategi för att bli stärkta och vinna handlingsutrymme. Exempel på detta är att skaffa sig kulturellt kapital och status genom att söka sig mot tuffa arbetsuppgifter eller stationer med många larm. Att anpassa sig till rådande ordningar är i det perspektivet inte nödvändigtvis en kapitulering, utan en välavvägd prioritering och strategi för att kunna ta utrymme. Kapitalet kan användas för att få inflytande och möjlighet att göra förskjutningar och förändra normer i relation till vad som traditionellt varit värdesatt. Ur perspektivet med olika kapitalformer går det att se att det som ter sig som anpassning och godtagande av rådande ordningar kan vara ett sätt att vinna agens och möjlighet att förändra.

Liknande sociala processer beskrivs i en australiensisk studie av frivilliga brandmän. I artikeln *Women Constructing Masculinity in Voluntary Firefighting* beskriver Susan Ainsworth, Alex Batty and Rosaria Burchielli (Ainsworth, Batty, & Burchielli 2014) hur kvinnor inom yrket deltar i omförhandlingar av såväl feminina som maskulina normer. Baserat på i första hand fokusgruppsintervjuer med 18 kvinnor ger de flera exempel på vad kvinnor kan utsättas för och hur exkludering skapas. Det kan handla om att bli ifrågasatta, totalt ignorerade, förevisade pornografiska filmer och hotas med våldtäkt. De beskriver även hur exkludering materialiseras och hur utrustningen ökar kvinnors utsatthet – exempelvis larmställ som gör det svårt för kvinnor att urinera, eller som har en dysfunktionell passform och gör mindre kroppar klumpiga. Studien ger exempel på olika former av utsatthet. Författarnas analys är däremot fokuserad på vilka strategier kvinnor inom yrket använder för att förhålla sig i denna miljö. De visar att de inte ville stå för någon form av utmaning av genusordningar. Men samtidigt var de delaktiga i att forma andra genusordningar. Istället för konfrontation så skapar de alternativ. Författarna beskriver de deltagarna i studien distanserade sig till ”dysfunktionella” och ”utdaterade” maskulinitetsnormer, alltså exempelvis rå jargong, spridande av pornografi och glorifiering av risktagande. Men de

distanserade sig även till, vad de kallar, ”bitchy femininity” – dvs. en tuff och taskig eller konkurrensinriktad femininitet. Genom att kontrastera till de andra, både andra maskuliniteter och andra femininiteter, skapade de handlingsutrymme och gjorde anspråk på att själva inta en självklar plats eller ett alternativt centrum. Genom att förskjuta centrum skapas utrymme för en specifik form av värdesatt femininitet, såsom betoning av att vara empatisk och visa omsorg om sina egna och andras känslor.

Ett av de teman som ofta nämns i studier av räddningstjänsten är den sociala funktionen av humor och jargong. I en av de artiklar som ingår i översikten presenteras en studie av hur humor inom yrket både skapar exkluderingar och inkluderingar av kvinnor. Titeln på artikeln är *Negotiating adversity with humour: A case study of wildland firefighter women*. I denna menar Christine Eriksen (Eriksen, 2019) att vi behöver perspektiv på hur humor kan användas av kvinnor i yrket för att hantera en utsatt situation och skapa handlingsutrymme. Artikeln påminner om att humor och en rå men hjärtlig jargong kan fylla många olika funktioner. Den kan vara ett sätt att håna och slippa undan ansvar för sexuella trakasserier, exempelvis genom att hävda att sexuella trakasserier ”bara” är ett uttryck för practical jokes eller grova skämt. Humor används då för att lägga allt ansvar på den som far illa för att sakna humor och sakna kompetenser som krävs i yrket. Men humor kan också vara ett sätt att öppna för omtolkningar och utmana normer, exempelvis avslöja det komiska i olika former av hyckleri och inkonsekvenser – så som att få män lever upp till de krav som ställs på kvinnor vad gäller fysisk styrka eller atletiska kroppar. Artikeln beskriver också hur kvinnor kan utmana vad som är roligt och inte, där vägran att gå med på skämt och inte skratta med kan vara en strategi för att utmana normer och markera mot exkluderande praktiker. Humor kan både handla om att skratta tillsammans, och om att upprätta gränser för vad som behöver tas på allvar. Studien är ett exempel på hur humor och skämtsamhet är makttekniker som upprättar normer för vilka förtroenden och lojaliteter som håller grupper samman. Humor är som andra studier pekat på centralt för exkludering och inkludering. Det som är bidraget i just denna artikel är att den öppnar upp perspektiv på hur humor kan användas i strategier för inkludering sett ur perspektivet från kvinnliga normbrytare, i kontrast till andra studier som tenderar att ensidigt utgå från att humor och jargong är männens domän.

De flesta studier fokuserar på nivån brandmän, medan fokus på andra nivåer är mer sällsynta. Ett undantag är artikeln *Gender and the achievement of skilled status in the workplace: the case of women leaders in the UK Fire and Rescue Service* (Woodfield 2016). Artikeln presenterar observationer av en tvådagars träff för kvinnor i ledande befattningar inom räddningstjänsten, samt skriftliga reflektioner från deltagarna. I artikeln beskrivs hur samtalen kom att handla om frågor så som utmaningar i att vinna erkännande, att inte bli sedd som kompetent och antas sakna de kvaliteter som på självklara vis knyts till män – men även hur detta blir särskilt talande i relation till att uppenbart inkompetenta män aldrig ifrågasätts. Den beskriver hur deltagarna diskuterade strategier för att passa in och passera genom att anpassa sig till en manlig norm, liksom frustration över att alltid

bedömas utifrån sitt kön snarare än sin kompetens. Beskrivningen känns väl igen från andra studier och bekräftar att situationen är densamma även i ledande befattningar.

6.2 Problem för organisationen och samhället

Det kan verka underligt att skilja ut organisation och samhälle, eftersom individen alltid är del av organisationen och samhället. Men det finns en poäng då det är viktigt att lyfta fokus från den enskilde till sociala relationer, eller effekter på organisation och samhälle. Det är viktigt att skilja dessa åt eftersom det som definieras som problem för organisationen inte behöver vara densamma för den enskilde. Det är olika parter med olika behov och det kan finnas en poäng i att just se till hur organisationens behov formuleras och praktiseras. Perspektiven går dock ofta i varandra. I exempelvis *Ladders and lifting - How gender affects safety behaviors in the fire service* (Khan et al. 2017), som nämndes ovan, så är motivet för att ta upp den enskildes utsatthet att peka på hur genusbaserade maktordningar får effekter på organisationen och på hur arbetet utförs. Trakasserierna och svårigheterna att hantera dessa är uttryck för mer omfattande problematiker, där kulturen i arbetslagen präglas av maskulina normer som pushar män till att vägra följa order när dessa uppfattas hindra ens möjligheter att utföra riskfyllda arbeten, vilket leder till att man frångår säkerhetsrutiner. De tar också exempel på hur alternativa metoder för att utföra tunga arbetsmoment motarbetas och hur svårt det är att be om hjälp i en kultur där den som ber om hjälp ses som svag. De visar med andra ord på en rad områden där ökad jämställdhet utmanar normer som är destruktiva sett både till den enskildes hälsa och riskutsatthet, och till organisationen och dess förmåga att möta hjälpbehov. Det som blir tydligt i deras studier är att det inte handlar om att kvinnor och män skulle vara på vissa sätt, utan om hur gruppammansättningar påverkar normer och kan öppna eller avfärda andra möjligheter att förhålla sig till sitt arbete.

Kopplingen mellan maskulinitetsnormer, hälsa och hur arbetet utförs beskrivs i en intressant studie av O'Neill och Rothbard (2017), i artikeln *Is love all you need? The effects of emotional culture, suppression, and work-family conflict on firefighter risk-taking and health*. Studien bygger på både kvalitativt och kvantitativt material, där kvalitativt material bygger upp en hypotes som sedan testas kvantitativt. I studien fördjupar de frågor om hur känslor är del av kulturen inom arbetslagen. Den är intressant eftersom den går vidare från att konstatera att det är så till att öppna upp olika dimensioner av denna koppling. De tar utgångspunkt i att det från tidigare studier är väl känt att män har en större benägenhet att undertrycka känslor och att känslokontroll är centralt för maskulinitetsnormer, inte minst återhållande av positiva känslor. I relation till detta menar de att det är intressant och viktigt att undersöka hur känslor är centralt för de sätt som män i brandmannayrket beskriver sin profession och professionalitet. Här har vi en

yrkesgrupp som tvärtom framhåller att närhet och anknytning är viktig för ens upplevelse av gemenskap men även för säkerhet.

Författarna delar upp olika kategorier av känslor och menar att vi kan skilja mellan å ena sidan gladlynthetskultur (culture of joviality) och å andra sidan vänskaplighets- eller omsorgsfullhetskultur (culture of companionate). Gladlynthet handlar om det som brukar talas om som skämtsamhet och jargong som för samman och skapar närhet. Att skämta som ett sätt att ta omhand varandra och värna relationer. Hit hör även morbida humor, med exempel på absurda insatser. Detta var en form av emotionell kultur som var uttalad exempelvis i intervjuer. Från detta kan vi skilja en mer vänskaplig och omsorgsfull emotionell kultur som mer sällan kommenterades men var en synlig del i umgänget, exempelvis i utdelande av kramar, att visa sympati och känna med varandra, att uppmärksamt lyssna på varandra och ge bekräftelse, att dela matsituation och känna till matpreferenser och önskemål. Det kunde uttryckas i tal om att värdesätta närhet, att vara där för varandra och att vara som en familj. Dessa kulturer har betydelse menar de för att förstå hur undertryckande av känslor uppmanas eller utmanas, men också för hur arbetsgrupperna arbetar tillsammans och vilka risker personalen utsätter sig för.

Hur dessa kulturer präglade arbetsplatsen kunde skilja sig mellan olika stationer. Tio av de stationer de undersökt hade både stark gladlynthetskultur och omsorgsfullhetskultur, åtta var svaga i båda avseenden medan nio var starka i antingen den ena eller andra. De undersöker sedan hur detta tycks hänga samman med undertryckande av känslor, stress och risktagande i och utanför arbetet. De beskriver hur känslökulturer hänger samman med välbefinnande i och utanför arbetet, men också hur det har betydelse för hur arbetslagen samarbetar och hur de bedömer stress och risktagande. Som exempel tar de upp förmågan att kommunicera utan att behöva yttra ord under insatser och att kunna bedöma hur ens arbetskamrater kommer att reagera i olika situationer. De tar även upp exempel på hur den emotionella kulturen hänger samman med en kritisk hållning till yngre rekryter som de menade var allt för risktagande och aktionsorienterade, med ett ökat risktagande och sannolikhet att göra ödesdigra misstag (O'Neill och Rothbard 2017, s. 89).

Några studier berör deltid och frivilliga, med fokus på hur jämställdhet och mångfald kan knytas till rekryteringsproblem. I artikeln *Motivation, Sensation Seeking, and the Recruitment of Volunteer Firefighters* presenterar Perrott och Blenkarn (2015) en studie av skillnader i mäns och kvinnors motiv till att bli frivilliga brandmän. Studien baseras på en enkät utskickad till 160 frivilliga brandmän, med fördelningen 29 kvinnor och 131 män. Studien undersöker skillnader i motivation och motiv för att söka sig till yrket, för att undersöka om det kan stämma att kvinnor i mindre grad än män söker aktion och om det finns något fog för att kvinnor skulle bidra till en mer omvärldstillvärd räddningstjänst, eller ge ”better customer service”. För att undersöka detta använder de en enkät med självskattningar. De kommer fram till att resultaten från studien stödjer att kvinnor i lägre grad än män angav att de motiverades av dramatiken eller aktionen samt att de

tenderade att vara mer osjälviska. De fann också att kvinnor i högre grad angav att deras motiv hade att göra med önskan om att få anställning som brandman, alltså att frivilligarbetet sågs som ett steg in i att bli yrkesbrandman. Författarna är tydliga med att det inte rör sig om stora skillnader, men att de skillnader som ändå registreras stödjer de antaganden som studien utgår från och är värdefulla för hur räddningstjänsten bör utforma sina rekryteringsstrategier – exempelvis betona ett bredare uppdrag.

Ett av de återkommande temana i forskningen inom området är maskulinitet. Detta forskningsområde visar på hur vi kan förklara och få syn på de maktkamper och normer kring vad som bedöms som kompetens inom yrket genom att betrakta det som en fråga om konstruktioner av maskulinitet. Detta är ett område där det finns mycket forskning, eftersom organisationen är dominerad av män och är så starkt förknippad med ideal om maskulinitet och manlig gemenskap. Men just därför finns också många olika aspekter att belysa. I artikeln *Doing hot and 'dirty' work: Masculinities and occupational identity in firefighting* (Perrott 2019) presenteras en studie som fokuserar på hur maskulinitet samverkar med ålder. Den beskriver hur normer, moral och status knyts till vissa kroppar och vissa typer av arbete, men där särskilt ålder lyfts fram som en central variabel. Här är det alltså fråga om skiftningar mellan olika grupper av män som är i centrum för analysen. Äldre män ställs mot yngre i maktkamper om vad som är kärnan i uppdraget och ens professionella identitet. Ett av de intressanta bidragen här är hur författaren lyfter in frågor om hur fara konstrueras, alltså i betydelsen av vad som ses som hotande och farliga inslag. Exempelvis konstrueras positionen äldre genom kontrastering till yngre män som antas söka sig till yrket med helt andra ingångsvärden, intressen och prioriteringar. De äldre männen beskrev det som en hotande nedsmutsning av yrket, där yngre knyts till moderna androgyna män som inte håller ställningarna gentemot feminisering av yrket. De äldre såg de yngre som veka och sårbara. Omvänt kunde yngre beskylla äldre för att vara slappa och lata. I båda fallen rör det sig om en feminisering av de andra. En viktig poäng i analysen är dock *hur* dessa åtskillnader skapas. Det rör sig inte bara om en distans och åtskillnad, utan även om en uppfattning av att de andra är något hotande och något smittsamt. Vekheten som knyts till de andra är inte en viss person, utan uppfattas kunna spridas vidare i organisationen. Det handlar inte om att kategorisera vissa grupper, utan också om en vaksamhet på och rädsla för att bli "nedsmutsad" eller "smittad" om du kommer för nära dessa "andra". De "andra" ses inte bara som fel, utan som giftiga och som en risk för spridande av en smittsam feminisering.

Frågor om maskulinitet och den professionella identiteten lyfts fram i en studie av Susan Braedley (2015) i artikeln *Pulling men into the care economy: The case of Canadian firefighters*. Hon beskriver sociala förändringar i Kanada till följd av nyliberala samhällsförändringar, med försvagade sociala skyddsnet och ökade krav på professioner att visa på nytta. Hon menar att förändringarna blir tydliga inom exempelvis räddningstjänsten, i form av ökade krav på att försvara sitt existensberättigande och nyttan av ens arbete. I en sådan tid värderas inte beredskapstid, utan ses som onödigt kostsam och ineffektiv. Hon beskriver

ekonomiska och sociala förändringar som sätter press på räddningstjänsten att finna nya vägar att visa sig effektiva, genom att utnyttja brandmäns beredskapstid till att svara på fler typer av larm. De larm som läggs till är att möta människor med vårdbehov och därigenom omställning mot vårdprofession. Det handlar om att vara först på plats och assistera ambulansen och på så vis svara mot behov i ett samhälle där utsatta människor lätt faller mellan stolarna. Som Braedley beskriver finns betydande genusaspekter i dessa förändringsprocesser, då det innebär att starkt mansdominerad arbetsgrupper utför arbetsuppgifter som är kodade som feminina. Detta möter så klart motstånd, så som frustration och uppgivenhet.: ”This isn’t the kind of work we’re organized for. In fire responses, you follow a protocol, deal with a hazard and take orders. We risk our own lives to do it and we watch each other’s back. We don’t do touchy-feely” (Braedley 2015, s. 273). Deltagarna i hennes studie uttrycker en frustration och uppgivenhet, där de upplever sig förlora status och förlora kontakt med den stolthet som knyts till traditionellt arbete för brandmän – att rädda liv och ta risker. Samtidigt skapas också en form av återställning av genusordningar även inom ramen för omvårdande arbete, genom att den form av vårdarbete som brandmännen engageras i kodas som maskulin och skiljs från annan form av omvårdnad.

En ytterligare aspekt av effekter på organisation är skador och hälsa, där exempelvis utrustning skapade med män som norm ökar riskerna för skador för den personal vars kroppar inte passar de mått som är satta. Fysiska förutsättningar och teknik samverkar med och blir bärare av sociala strukturer, maktrelationer och normer. Exempelvis beskriver Kathryn Sindena, Joy MacDermida, Stephanie Buckmana, Bonnie Davis, Tracy Matthews and Carrie Viola (2013) i artikeln *A qualitative study on the experiences of female firefighters* hur skadereducerande metoder och utvecklingsarbete som inte tar hänsyn till genus riskerar att återskapa en manlig norm, där de barriärer och specifika risker för skador som kvinnor utsätts för helt osynliggörs. Exempelvis beskriver de hur kvinnor anpassar sig och inte gärna påtalar sin agna behov, i ett försök att smälta in och inte framstå som avvikare. Genom att förneka sina egna behov och anpassa sig utsätter de sig för onödiga risker, så som att arbeta i riskfyllda miljöer med skyddsutrustning som har dålig passform – exempelvis andningsmasker. Att klaga på illasittande kläder eller klumpig utrustning undviks så långt det är möjligt, eftersom du inte gärna vill sticka ut eller bli sedd som besvärlig. Liknande aspekter beskrivs även i andra artiklar (Harrison & Olofsson 2016; Isaksson, Borjesson, Gunn, Andersson, & Ehrnberger 2017; Khan et al. 2017; McQuerry, Kwon, & Johnson 2019) som visar hur genusordningar skapas och upprätthålls genom artefakter så som verktyg, skyddskläder och utrustning. Det som lyfts fram i just denna artikel är olika personers möjligheter att ställa krav på utrustning, liksom hur dessa olika möjligheter påverkar risker för skador, förslitningar och försämrad hälsa. Deras slutsats är att det saknas forskning om ergonomi och teknik som tar hänsyn till olika gruppers arbetssituation och hur förmågan att arbeta förebyggande mot arbetsskador är präglade av genusordningar. För en mer detaljerad genomgång av exempel på hur utrustning utgår från en manlig norm och begränsar andra

kroppar, se Meredith McQuerry, Cassandra Kwon och Heather Johnssons (McQuerry et al. 2019) artikel *A critical review of female firefighter protective clothing and equipment workplace challenges*. Genom en detaljerad genomgång av olika brister i skyddsutrustningen visar de hur vissa kroppar utsätts för större risker än andra, liksom hur utrustning gör vissa kroppar normala och andra onormala.

6.3 Studier av åtgärder och förändringsarbete

I en artikel av McCann och Granter (McCann & Granter 2019), med titeln *Beyond 'blue-collar professionalism': Continuity and change in the professionalization of uniformed emergency services work*, sätts arbetet med jämställdhet och mångfald i relation till professionalisering. Författarna menar att vi behöver förstå förändringar i förväntningar på räddningstjänst, polis och ambulans i en tid då kriser och katastrofer avlöser varandra och samhället präglas av ökad ojämlikhet och sociala kriser. De menar att dessa professioner hamnat i centrum på ett annat sätt än tidigare. Det leder till ökad status, som bärare av samhällets förmåga att skydda. Men det leder också till ökade krav på anpassningsbarhet och förmåga att samverka med andra, liksom utsatthet för granskning och kritik. De menar att jämställdhet och mångfald är en del i denna förändring, som en form av löfte om eller bevis på ökad öppenhet, följsamhet och lyhördhet. Deras artikel visar hur arbetet med jämställdhet och mångfald behöver sättas i relation till större omvälvningar och de uppmanar till vaksamhet på hur löften om professionalisering riskerar att stanna vid managementstrategier som i praktiken de-professionaliserar yrken som dessa. Med de-professionalisering avser de minskat inflytande över det egna arbetet, förlust av en tydlig professionell identitet eller kärnverksamhet och minskad autonomi. Det är en form av professionalisering "from above", i skarp kontrast till den traditionella formen av professionalism som vilar i självbestämmande och expertis som en garant för autonomi. Ur ett professionsperspektiv är det möjligt att förstå den vaksamhet och det motstånd mot arbete med jämställdhet och mångfald möter, exempelvis från facket eller från enskilda personer. Motstånd behöver inte vara ett uttryck för "förändringsobenägenhet", som det ibland förklaras som, utan snarare en fråga om kamp om tolkningsföreträde och klassbaserade maktrelationer. Det kan med andra ord vara uttryck för andra former av förluster än av manliga privilegier. I artikeln betonar de att de-professionalisering, i form av minskat inflytande och förlust av känsla för vad som är ens kärnuppdrag, leder till ökad stress, konflikter och frustration. Jämställdhet och mångfald blir lätt måltavla för denna typ av frustration. De skriver: "If emergency organizations and occupations are to genuinely professionalize, then it is important that the expert professionals themselves have a large degree of scope and input into the professionalization process, otherwise we will likely to see the classic problems that emerge when New Public Management initiatives are imposed in a top-down fashion that alienates front-line professionals and causes dysfunctional outcomes"(McCann & Granter 2019, s. 220).

I artikeln *Out of the frying pan, into the fire? Persistent gender barriers in Australian fire-fighting and challenges for HRM* (Batty & Burchielli 2011) redogör författarna för en rad hinder och utsatthet för kvinnor som arbetade inom frivilliga brandmän i Australien. Merparten av dessa hinder känns väl igen från andra studier. En viktig poäng som de för fram är dock att det finns risk för en dubbelhet där kvinnor inom yrket eftersöks och lyfts fram som viktiga för att modernisera och professionalisera yrket, samtidigt som det saknas några genuina försök att exempelvis ge dem lämplig utrustning, lokaler, säkerhetsrutiner, karriärmöjligheter eller möjligheter att balansera arbete och familjeliv. Vikten av jämställdhet framstår då som enbart prat och yta, om inget görs för att på allvar bryta den strukturella diskrimineringen. Författarna betonar vikten av att ändra de faktiska arbetsvillkoren som hindrar och straffar dem som på olika vis bryter mot normen. Besvikelsen på att det inte sker reella förändringar kan annars slå mycket hårt och göra att det tomma pratet om värdet av jämställdhet blir ett hinder i sig. Dels eftersom pratet blir ett sätt att slippa göra något, dels för att pratet lägger locket på och blir ett sätt att låtsas som om förändringen redan genomförts.

7 Brister i forskningen

Översikten ovan visar att det finns omfattande forskning vad gäller genus, i avseende på den snäva betydelsen av män och kvinnor. Forskningen avspeglar att fokus lätt dras till frågor om maskulinitetskonstruktion (med fokus på män) och hur kvinnor på olika vis hanterar att vara brytare och är utsatta för trakasserier. Det saknas däremot forskning som berör andra former av exkluderingsprocesser, exempelvis sexualitet och etnicitet eller olika former av rasism. Detta präglar också själva arbetet med jämställdhet och mångfald inom branschen i Sverige. Det arbete som görs är viktigt att värna om, samtidigt som det finns stora risker med att arbetet också skapar glömska och exkluderar andra maktordningar. Nedan görs nedslag i några av de områden som saknas i forskningen, satt i relation till kommunal räddningstjänsts arbete med jämställdhet och mångfald.

7.1 Mångfald, etnicitet och rasism

Mångfald missar gärna skillnader och komplexitet, det kan läsas som en vilja att omfatta alla men utan begrepp om hur det ska göras och vilka krav det ställer på dem som ska känna sig inkluderade. Här saknas forskning som på ett tydligt vis behandlar frågor om vithetsnormer, om rasifiering och rasism kopplat till räddningstjänsten. Rasifiering är ett begrepp som används för att beskriva hur sociala ordningar av rasism upprätthålls, men där det inte bara är viktigt att se till maktordningar baserade i etnicitet (exempelvis religion och språk) utan också till hur människor döms eller känner sig hemma utifrån hur de ser ut (SOU 2005:41). Sara Ahmed (Ahmed 2012) beskriver exempelvis upplevelser av att som färgad människa avvika och exkluderas i vad hon beskriver som vita rum. Hon beskriver ingående hur arbetet med jämställdhet allt för lätt blir ett sådant vitt rum.

Avsaknaden av forskning om rasism och vithetsnormer inom räddningstjänsten är alltså exempel på en bredare problematik som behöver hanteras. Begrepp som vithet och rasifiering är viktiga för att förstå spänningar i vad som menas med att arbeta för mångfald och att arbetet kräver ett antal ställningstaganden för att bli inkluderande istället för exkluderande. Välkomnande av icke-vita kan exempelvis gå helt i linje med rasistiska föreställningar om att inkluderingen villkoras, dvs. görs så länge de som inkluderas inte utmanar vithetsnormer och bär upp ”svenska värderingar” (Farahani & Thapar-Björkert 2017; Lundström & Hübinette 2014; Martinsson, Griffin, & Giritli Nygren 2016). Eller omvänt, att de rekryteras för att representera ”de andra”, vilket därigenom bara stärker föreställningar om andra som en statisk grupp – vilket i sig vi kan beskriva i termer av rasifiering.

Under senare år har vi också sett flera exempel på hur engagemang för jämställdhet blir ett sätt att legitimera andra former av diskrimineringar. Exempelvis hur jämställdhet lyfts fram som en nationell identitet och blivit grogrund för hat riktat mot muslimer, eller hur Pride och regnbågsflaggan används av nationalisterna och rasister som ett sätt att framställa sig själva som de goda beskyddarna gentemot andra (svarta, muslimer, invandrare) som därigenom framställs som hot (Martinsson et al. 2016; Mulinari & Neergaard 2015; Puar 2007). Detta pekar mot att vi behöver förstå och förhålla oss till ett politiskt klimat i vår samtid där olika värden enkelt kan ställas mot varandra på ett polariserande och splittrande vis. Det är en brist i forskningen om den inte hjälper oss förstå och hantera denna typ av maktrelationer och sociala förändringar. Det finns ett stort värde i att kritiskt ifrågasätta vilka frågor och perspektiv som hamnar i fokus för arbetet medan andra hamnar i skymundan. Andra perspektiv kan lätt uppfattas som bråkiga och störande när vi endast fokuserar på en dimension. Här är val av inriktning för forskningen viktigt, då det inverkar på vilka samtal som kan föras, vilka röster som stärks och vem som definierar ”nyttan” med forskningen. Forskningsöversikten visar på effekter av olika val och värderingar av vems perspektiv på nytta som vinner inflytande. En av de brister som blir tydliga är att vi saknar forskning som hjälper oss att sätta ord på dimensioner som har med mångfald att göra, medan frågor om jämställdhet är relativt väl utforskat.

Ett sätt att summera och förstå utmaningarna är med hjälp av begreppet intersektionalitet. Begreppet har många dimensioner och kan förstås på många olika vis (Cho, Crenshaw, & McCall 2013). Det pågår strider om hur begreppet ska förstås och vad det för med sig (Collins 2015; Puar 2012). För just denna översikt är begreppet viktigt för att just förklara varför vi tycks ha ganska enkelt för att tala om jämställdhet men mycket svårare för att tala om rasism. Intersektionalitet som begrepp myntades som en kritik av färgblind feminism, med en påminnelse om hur kampen för kvinnors rätt förts över huvudet på många kvinnor (Crenshaw 1990; Mohanty 2003). Begreppet påminner oss om att arbete för jämställdhet samtidigt kan riskera att fördjupa och förstärka rasistiska maktrelationer, exempelvis när jämställdhet lyfts fram som en svensk kultur och används för att konstruera skillnader mellan folk och folk, mellan ”Vi” och ”de Andra” (Martinsson et al. 2016). Intersektionalitet är ett sätt att ställa krav på ett

jämställdhetsarbete som är inkluderande och som inte återskapar eller fördjupar exkluderingsprocesser i samhället.

Detta är särskilt viktigt i en svensk kontext, där jämställdhet är centralt för den nationella självbilden samtidigt som det i Sverige är särskilt svårt att tala om ras, rasism och vithet. Som Catrin Lundström och Tobias Hübinette (Lundström & Hübinette 2014) är det viktigt att förstå hur Sverige under början av 1900-talet låg i framkant vad gäller rasbiologi och idéer om att en välmående nation kräver ett homogent folk - där folkhemstanken legitimerade exempelvis steriliseringslagstiftning. Men lika viktigt är det att förstå den vändning som sedan sker, efter andra världskriget, med den nationella självbild som blommar ut i slutet av 1960-talet. Nu lyfts Sverige istället som världsledande progressivt och rättvist land - vilket göder en självbild av att rasism inte finns i Sverige. Lundström och Hübinette kallar det för en form av färgblind antirasism, där rasism hävdas vara något "vi" lagt bakom oss. Med den självbilden blir det mycket svårt att reflektera eller undersöka hur rasism skapar olika levnadsvillkor. Att påtala rasism blir då något som uppfattas som osvenskt, eftersom det både bryter mot självbilden av Sverige och mot tabubeläggandet av att tala om ras och vithet. Detta har ett direkt motsatt förhållande till arbete med jämställdhet, som just är ett nationellt värde och centralt för idéer om svenskhet. Som Lundström och Hübinette visar är det samtidigt lätt att hitta exempel på hur vithet och svenskhet knyts samman. Vithet och svenskhet fortlever som ett sätt att skapa ett "Vi" gentemot "de Andra", de som inte åtnjuter samma självklara hemhörighet. Vissa kroppar menar de åtnjuter ett "svenskhetskaptal" medan andra som inte är vita eller som inte talar svenska på rätt vis utsätts för allt från grova kränkningar och förnekande av rättigheter till vardagsrasism.

Här saknas forskning som engagerar sig med vad arbetet med mångfald kan vara inom räddningstjänsten. Det finns arbete som pågår inom olika räddningstjänster och engagerade medarbetare i dessa frågor, men arbetet har inte stöttats med forskning. Forskning kan bidra till förståelse för denna typ av arbete och en fördjupning, genom att tydliggöra komplexitet och de sociala processer som detta arbete utmanar och förändrar. Det finns en risk att mångfald används för att ge sken av inkludering, men utan begrepp om hur det ska gå till och en begränsad förståelse för de utmaningar som arbetet innebär. Mångfald är inte en gränslös öppenhet, utan ställer lätt krav på dem som ska känna sig inkluderade att vara lojala och inte missnöjda. Det kan återigen bli en form av "färgblindhet" och leda till oförmåga att tala om olikheter i levnadsvillkor. Forskningen kan ge begrepp, synliggöra maktrelationer som präglar detta arbete och stärka förutsättningarna för ett mer inkluderande arbete.

7.2 Sexualitet, trans och funktionalitet

I forskningen finns fortfarande få studier som berör frågor om sexualitet, även om det sedan tidigare finns studier som berör hetero-normativitet. Sexualitet tas upp i flera studier, men då vanligen mest som ett komplement eller en dimension av att

studera genusordningar. Exempelvis kan studier av maskulinitetsnormer ta upp frågor om homofobi. Studier av kvinnliga brytare kan ta upp frågor om skillnader mellan heterosexuella och homosexuella kvinnor. Det saknas dock fortfarande studier i en svensk kontext. Detta samtidigt som räddningstjänster varit aktiva i att engagera sig i öppenhet för sexuellt likaberättigande, exempelvis genom mångårigt och aktivt deltagande i Pride och olika typer av projekt. Arbete med sexualitetsfrågor har, exempelvis om vi jämför med antirasism, haft en viss självklarhet. Det är i det perspektivet intressant att de inte berörts nämnvärt i forskningen.

Ett av de teman som helt saknas är frågor om transfrågor och könsöverskridande identitet. Detta är frågor som lyfts av räddningstjänster själva, exempelvis på branschkonferenser och branschtidningar, och som i flera fall adresserats som viktiga att arbeta med och fånga upp som en självklar del i en inkluderande arbetsmiljö. Det handlar om den fysiska miljön såväl som den psykosociala arbetsmiljön. I ett bredare samhällsperspektiv har transfrågor under senare år varit ett perspektiv som på många sätt utmanar en snäv och icke-inkluderande form av jämställdhetsarbete, som baseras i en uppdelning i homogena grupper av män och kvinnor. Trans utmanar just ett sådant binärt sätt att tänka kring kön. I likhet med vad som nämndes ovan kring intersektionalitet är transpersoners situation något som visar på vikten av att öppna upp för en mer mångbottnad förståelse i arbetet med jämställdhet och mångfald. Arbetet riskerar annars att bli exkluderande och befästa snarare än förändra könsbaserade maktordningar och normer. Här finns det en poäng att ta vara på och värna om att behov av att belysa dessa frågor redan uttrycks inom räddningstjänsten.

Kritiska perspektiv på funktionalitet och funktionshinder saknas helt i den forskning som ingår i översikten. Detta är perspektiv som ur ett mångfaldsperspektiv borde lyftas, i relation till räddningstjänsten som en arbetsmiljö där idéer om hur kroppar skall fungera är begränsande och styrande. Inom kritisk forskning om funktion, eller så kallad funktionsforskning, beskrivs hur funktionsmaktordningar återskapas inom arbetsliv, skola och fritid. Fokus är här på hur det som uppfattas som normala kroppar och normal förmåga är följd av maktrelationer, som gör att vissa kroppar rör sig lätt och smidigt medan andra blir klumpiga och långsamma (Davis, 2010). Kritiska funktionalitetsstudier gör det tydligt hur maktordningar är inbyggda i den fysiska miljön, där exempelvis lokaler och material skapar inkludering och exkluderingsmekanismer. Detta gäller så klart även andra former av maktordningar men blir särskilt tydlig i relation till funktionsvariationer. Ur ett kritiskt perspektiv på funktionalitet undersöks hur vissa kroppar sätts som norm för hur den fysiska miljön är tänkt att fungera. Ur detta perspektiv går det att undersöka frågor om hur arbetsgivare och organisationer hanterar behov av olika kroppars förutsättningar, exempelvis vad gäller hörsel, lukt, syn eller mentala och kognitiva förmågor.

7.3 Ledning, styrning och organisation

Översikten visar att mycket av forskningen fokuserar på positionen brandmän och arbetslagen. Av den forskning som ingår i översikten är det få studier som berör andra delar av organisationen eller relationer mellan olika nivåer. Här finns en risk att kritik riktas mot kulturen i arbetslagen men utan att ”problemen” sätts i relation till det sammanhang som de är del av – det vill säga räddningstjänsten som organisation där även ledning ingår. Ett snävt fokus stänger ute mycket av förklaringen till hur problem med jämställdhet och mångfald kan förstås. Hur ser den organisatoriska dynamiken och strukturen ut där brandpersonalen verkar? Problemet läggs gärna längst ner i organisationen, vilket återspeglar och förstärker rådande hierarkier snarare än förklarar problem och sociala strukturer. Här finns anledning att även lyfta in frågor om klass och om hur personal på golvet framställs på ett förringande sätt, som om de inte förstår och inte är förändringsbenägna. Arbetet och problemdefinitionen återskapar lätt en form av ledarnormativitet, där arbetet med jämställdhet och mångfald reduceras till en stark ledare som organisationen tänks följa (Martinsson 2006). Flera av de studier som beskrivs i översikten, liksom tidigare översikt och forskning, visar på problem med just denna typ av tankegångar. Exempelvis kan kvinnliga brytare ha strategier som inte blir begripliga ur ledningsperspektiv, utan endast uppfattas som motstånd eller som att de inte ”förstår”. Arbetet med förändring behöver bli mer lyssnande och omfamna olika röster. Det krävs också lyhörddhet för att det som framstår som logiskt för ledningen, eller för den delen för forskare, inte behöver vara det för personalen som man säger sig vilja stötta och beskydda. Det saknas dock forskning om hur denna typ av motsättningar kan hanteras och vad det kan innebära att göra arbetet för jämställdhet och mångfald mer inkluderande.

Denna typ av kritik innebär inte att ledning är oviktigt, utan det handlar om att inte förringa betydelsen av interna organisationsstrukturer och kulturer. Det handlar också om att inte förlora sikte från frågor om utifrån vems intressen problemen definieras. Det saknas exempelvis studier av de nätverk och allianser som skapas mellan arbetskamrater och där gemenskaper växer fram, ibland i konflikt med ledning, som möjliggör förändring och skapar efterfrågan på ett annat ledarskap. Ledarskap är viktigt, men inte nödvändigtvis som en ”källa” till förändring utan kanske snarare som en springpunkt eller fästpunkt. Forskningsfrågan är då hur ledning svarar upp mot dessa behov och begär i organisationen, där antaganden om vem som ska följa vem och vems tolkning som blir styrande kan begränsa och hindra arbetet med jämställdhet och mångfald. Arbetet med jämställdhet och mångfald kan vara ett område där det blir tydligt att ledning är mångfacetterad och inte kan reduceras till ett ensidigt uppifrån-och-ner-tänkande. Inom feministisk forskning finns en rad studier som beskriver riskerna med att exempelvis kvinnors kamp för lika rättigheter tas över av en beskyddande ledning och görs till en styrningsform (Eduards 2012).

7.4 Anti-gender, demokrati och social förändring

Förutsättningarna för att arbeta med jämställdhet och mångfald har förändrats under senare år, i form av en mer polariserad och konfliktfylld politisk situation. Att arbetet med jämställdhet och mångfald möter motstånd är inte något nytt fenomen, och som forskningen visar är det viktigt att lämna utrymme för motstånd som del i de processer som leder till social förändring. Men samtidigt förändras motståndets karaktär i en tid då jämställdhet och mångfald blivit starkt politiserat. En rad forskare har beskrivit hur jämställdhet och genusfrågor blivit en fästpunkt för nationalistiska och konservativa politiska rörelser i olika länder, såsom Italien (Lavizzari & Prearo 2019), Polen (Korolczuk & Graff 2018; Żuk & Żuk 2019), Bulgarien (Darakchi 2019), Ungern (Engeli 2019; Vida 2019), Frankrike (Harsin 2018), Brasilien (Graff, Kapur, & Walters 2019), Peru (Rousseau 2020) och USA (Brown 2019; Hochschild 2016). De talar om detta som en form av anti-genderrörelser. Dessa rörelser ser arbete med jämställdhet och inte minst HBTQI som ett hot mot samhället, familjen och ”folket”. Att det är en rörelse betyder inte att detta är organisationer, utan mer av tankeströmningar och människor som finner varandra i ett gemensamt missnöje, det vill säga baserat på gemensamma känslor (Hochschild 2016).

Liknande rörelser och politiska fronter har även växt fram i Sverige, där politiska ledare, forskare och alternativ-media pekar ut jämställdhet och genus som ett hot mot det goda samhället (Ericson 2019; Martinsson 2020; Martinsson & Mulinari 2018). I denna retorik har särskilt räddningstjänsten och MSB:s arbete med genusfrågor blivit en återkommande fästpunkt. I relation till olika kriser så som skogsbränder och pandemin hävdas att myndigheterna infiltreras och ”tas över” av genusfrågor, där genus liknas vid virus som tar över samhällskroppen. I samband med skogsbränderna 2018 spreds, av polsk media och av tankesmedjor i Sverige så som Timbro/Smedjan, påståenden om att Sverige saknade beredskap för att hantera bränder på grund av att myndigheterna istället satsat på genus. Just räddningstjänstens och brandpersonalen status som nationella hjältar och symbol för samhällets förmåga att skydda befolkningen är en återkommande referens. I relation till framväxten av Tea Party rörelsen och support för Donald Trump i USA beskriver exempelvis Hochschild (2016) hur rörelsen appellerar till känslor av förlust och erodering av värderingar, såsom mäns förlorade status som hjältar inom yrkena polis, räddningstjänst och militär. Att bibehålla manliga sfärer lyfts inom dessa politiska strömningar till en fråga om nationens och ”folkets” överlevnad. Kritik av jämställdhet vinner legitimitet som ett sätt att skydda nation och folket. Som exempelvis Wendy Brown (2019) betonar så är det viktigt att se denna koppling mellan politisering av jämställdhetsarbete och undergrävande, liksom direkt avskaffande, av demokrati i en rad länder. Detta tydliggör att frågor om jämställdhet och mångfald inom räddningstjänst hänger samman med större frågor om vilket samhälle vi vill ha. Det tydliggör också att arbetet med jämställdhet och mångfald inom räddningstjänst inte kan tas för givet, utan behöver försvaras och utvecklas. Forskning är en del i detta.

8 Avslutning och rekommendationer

Översikten visar att det finns en stor mängd forskning som kan användas för att utveckla och fördjupa arbetet med jämställdhet och mångfald inom räddningstjänst. Här finns flera exempel på hur forskning kan bidra med perspektiv och begrepp till stöd för beslut om hur arbetet med jämställdhet och mångfald inom räddningstjänst kan utvecklas och inriktas. Exempelvis visar forskningen på att humor och jargong kan ha en mängd olika funktioner, att breddat uppdrag inte på något enkelt vis medför att maskulina normer utmanas, att stark gemenskap kan ha både inkluderande och exkluderande effekter, eller att kvinnors anpassning till en maskulin kultur inte är ett problem utan en strategi för att vinna inflytande och skapa inkludering. Perspektiv och studier som dessa visar på hur forskningen kan bidra till inriktning av arbetet och beslut om rimliga problembeskrivningar.

En slutsats av översikten är att det finns mycket forskning kopplat till jämställdhet, i den snäva förståelsen av män och kvinnor. Men det saknas forskning som belyser mångfald och då särskilt perspektiv på en mer inkluderande räddningstjänst vad gäller etnicitet och rasifiering. Det finns en rad exempel på forskning om etnisk diskriminering och rasism i det svenska samhället, men saknas studier av hur detta specifikt kan lyftas i relation till räddningstjänsten. Här finns behov av forskning men också behov av att bjuda in och föra dialog med olika forskare på området som kan utveckla förmågan att beskriva problem och öppna möjligheter att fördjupa arbetet med mångfald.

En annan slutsats är frågor om vad för typ av forskning som behövs. Översikten visar att det finns ett stort behov av kritisk forskning som beskriver inkludering och exkluderingsprocesser. Det är en form av forskning som utmanar hur problem definieras och fördjupar kunskap om hur makt och normer påverkar vad som ses som ett problem. Kritisk forskning behövs för att synliggöra prioriteringar och val, till stöd för transparenta och välgrundade beslut liksom ökad medvetenhet om effekterna av olika val av perspektiv. Detta är särskilt viktigt i relation till den asymmetri som råder mellan olika former av exkludering och inkludering, baserat i olika diskrimineringsgrunder. I viss grad kan erfarenheter från att arbeta med jämställdhet användas för att arbeta med mångfald, men det kan också vara missledande. Här finns behov att också ha ett kritiskt perspektiv på hur olika typer av inkluderande arbete kan ha exkluderande effekter, där vissa perspektiv omedvetet riskerar att ställas över andra. Forskning med kritiska perspektiv är ett sätt att fånga upp och göra denna typ av reflektioner till en självklar del av förändringsarbetet.

Forskningsöversikten stödjer följande rekommendationer vad gäller inriktning och kunskapsuppbyggnad:

- att MSB tydligt markerar vikten av att arbeta för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänst utifrån olika perspektiv, såsom för den enskilde arbetstagaren, för verksamheten och för samhälle.
- att MSB aktivt och offensivt driver på den gemensamma kunskapsuppbyggnaden och erfarenhetsåterföringen, med hänsyn till hur befintlig forskning kan fördjupa arbetet och skapa kontinuitet.
- att MSB arbetar med kunskapsstyrning, både vad gäller att öppna upp för olika problembilder och att sprida erfarenheter och forskning om jämställdhet och mångfald.
- att MSB utvärderar och skapar verktyg för att dokumentera och mäta utveckling och problem med jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.
- att MSB fortsatt satsar på forskning inom området och värnar om vikten av att se kunskapsbyggande som del i förändringsarbete.
- att MSB skapar utbyte mellan forskning och verksamhetsutveckling, där behov av forskning förankras ute i branschen och där det genuina behovet av forskning och forskningsutveckling synliggörs.
- att MSB tydliggör att det inom vissa utvecklingsområden saknas förankring i forskning, inte minst kring vad som avses med mångfald.
- att MSB är vaksamma på och omhändertar dynamiken i förändringsarbetet, med olika former av motsättningar och diversitet i problembeskrivning, lösningar och motstånd.
- att MSB arbetar för en bred förankring och tydliggör sitt ansvar att lyfta röster eller perspektiv som inte lyfts av andra aktörer och nätverk.

Referenser

- Ahmed, S. (2012). *On being included: racism and diversity in institutional life*. Durham, N.C.: Duke University Press.
- Ainsworth, S., Batty, A., & Burchielli, R. (2014). Women constructing masculinity in voluntary firefighting. *Gender, Work & Organization*, 21(1), 37-56.
- Batty, A., & Burchielli, R. (2011). Out of the frying pan, into the fire? Persistent gender barriers in Australian fire-fighting and challenges for HRM. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 49(3), 308.
doi:10.1177/1038411110391704
- Braedley, S. (2015). Pulling men into the care economy: The case of Canadian firefighters. *Competition & Change*, 19(3), 264-278.
doi:10.1177/1024529415580259
- Brown, W. (2019). *In the ruins of neoliberalism: the rise of antidemocratic politics in the West*. New York, NY: Columbia University Press.
- Cho, S., Crenshaw, K. W., & McCall, L. (2013). Toward a Field of Intersectionality Studies: Theory, Applications, and Praxis. *Signs*, 38(4), 785-810.
doi:10.1086/669608
- Collins, P. H. (2015). Intersectionality's definitional dilemmas. *Annual review of sociology*, 41, 1-20.
- Crenshaw, K. (1990). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stan. L. Rev.*, 43, 1241.
- Darakchi, S. (2019). 'The Western Feminists Want to Make Us Gay': Nationalism, Heteronormativity, and Violence Against Women in Bulgaria in Times of 'Anti-gender Campaigns'. *Sexuality & Culture*, 23(4), 1208-1229.
- Davis, L. J. (2010). *The disability studies reader* (3. ed. ed.). New York: Routledge.
- Eduards, M. (2012). *Kroppspolitik : om moder Svea och andra kvinnor*. Stockholm: Atlas.
- Engeli, I. (2019). Gender and sexuality research in the age of populism: lessons for political science. *European Political Science*, 19(2), 226-35.
- Ericson, M. (2019). Dags att skära halsen av genusforskning? *Tidskrift för Genusvetenskap*, 40(1), 113-114.

- Eriksen, C. (2019). Negotiating adversity with humour: A case study of wildland firefighter women. *Political Geography*, 68, 139-145.
doi:10.1016/j.polgeo.2018.08.001
- Farahani, F., & Thapar-Björkert, S. (2017). Rasifiering av kunskapsproduktion: En epistemologisk resa genom processer av inkludering och exkludering i olika akademiska forum. *Tidskrift för Genusvetenskap*, 38(4), 31-53.
- Graff, A., Kapur, R., & Walters, S. D. (2019). Introduction: gender and the rise of the global right. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 44(3), 541-560.
- Harrison, K., & Olofsson, J. (2016). Becoming-a-firefighter - on the intra-active relationship between firefighters and their tools. *NORMA*, 11(3), 158-173.
doi:10.1080/18902138.2016.1217693
- Harsin, J. (2018). Post-truth populism: The French anti-gender theory movement and cross-cultural similarities. *Communication Culture & Critique*, 11(1), 35-52.
- Hochschild, A. R. (2016). *Strangers in their own land : anger and mourning on the American right*. New York: The New Press.
- Isaksson, A., Borjesson, E., Gunn, M., Andersson, C., & Ehrnberger, K. (2017). Norm Critical Design and Ethnography: Possibilities, Objectives and Stakeholders. *Sociological Research Online*, 2017, Vol. 22, Iss. 4, pp. 232-252, 22(4), 232-252.
- Khan, Y. A., Davis, A. L., & Taylor, J. A. (2017). Ladders and lifting: How gender affects safety behaviors in the fire service. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 32(3), 206-225. doi:10.1080/15555240.2017.1358642
- Korolczuk, E., & Graff, A. (2018). Gender as “ebola from Brussels”: the anticolonial frame and the rise of illiberal populism. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 43(4), 797-821.
- Lavizzari, A., & Prearo, M. (2019). The anti-gender movement in Italy: Catholic participation between electoral and protest politics. *European Societies*, 21(3), 422-442. doi:10.1080/14616696.2018.1536801
- Lundström, C., & Hübinette, T. (2014). Three phases of hegemonic whiteness: Understanding racial temporalities in Sweden. *Social identities*, 20(6), 423-437. doi:10.1080/13504630.2015.1004827

- Martinsson, L. (2006). *Jakten på konsensus : intersektionalitet och marknadsekonomisk vardag*. Malmö: Liber.
- Martinsson, L. (2020). When gender studies becomes a threatening religion. *The European journal of women's studies*, 27(3), 293-300.
doi:10.1177/1350506820931045
- Martinsson, L., Griffin, G., & Giritli Nygren, K. (2016). *Challenging the myth of gender equality in Sweden*. Bristol: Policy Press.
- Martinsson, L., & Mulinari, D. (2018). Gender Equality and Beyond: At the Crossroads of Neoliberalism, Anti-Gender Movements, “European” Values, and Normative Reiterations in the Nordic Model. *Social Inclusion*, 6(4), 1-7. doi:10.17645/si.v6i4.1799
- McCann, L., & Granter, E. (2019). Beyond ‘blue-collar professionalism’: Continuity and change in the professionalization of uniformed emergency services work. *Journal of Professions and Organization*, 6(2), 213-232.
doi:10.1093/jpo/joz006
- McQuerry, M., Kwon, C., & Johnson, H. (2019). A critical review of female firefighter protective clothing and equipment workplace challenges. *Research Journal of Textile and Apparel*, 23(2), 94-110. doi:10.1108/RJTA-01-2019-0002
- Mohanty, C. T. (2003). *Feminism Without Borders : Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. Durham: Duke University Press.
- Mulinari, D., & Neergaard, A. (2015). Racist dreams and municipal budgets: women representing a culturally racist party in local politics. *Social identities*, 21(5), 506-523. doi:10.1080/13504630.2015.1081561
- O'Neill, O., & Rothbard, N. (2017). Is love all you need? The effects of emotional culture, suppression, and work-family conflict on firefighter risk-taking and health. *Academy Of Management Journal*, 60(1), 78-108.
doi:10.5465/amj.2014.0952
- Perrott, S. B., & Blenkarn, B. D. (2015). Motivation, sensation seeking, and the recruitment of volunteer firefighters. *International Journal of Emergency Services*, 4(2), 242-257. doi:10.1108/IJES-12-2013-0025

- Perrott, T. (2016). Beyond 'Token' Firefighters: Exploring Women's Experiences of Gender and Identity at Work. *Sociological Research Online*, 21(1), 51-64. doi:10.5153/sro.3832
- Perrott, T. A. (2019). Doing hot and 'dirty' work: Masculinities and occupational identity in firefighting. *Gender, Work & Organization*, 26(10), 1398-1412. doi:10.1111/gwao.12412
- Puar, J. K. (2007). *Terrorist assemblages: homonationalism in queer times*. Durham: Duke University Press.
- Puar, J. K. (2012). "I would rather be a cyborg than a goddess": becoming intersectional in assemblage theory. *PhiloSOPHIA: A Journal of Continental Feminism* 2(1), 49-66.
- Rousseau, S. (2020). Antigender Activism in Peru and Its Impact on State Policy. *Politics & Gender*, 16(1). doi:10.1017/S1743923X20000070
- Sinden, K., Macdermid, J., Buckman, S., Davis, B., Matthews, T., & Viola, C. (2013). A qualitative study on the experiences of female firefighters. *Work (Reading, Mass.)*, 45(1), 97-105. doi:10.3233/WOR-121549
- SOU 2005:41, S. (2005). *Bortom vi och dom : teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering : rapport*. Stockholm: Fritzes offentliga publikationer.
- Vida, B. (2019). New waves of anti-sexual and reproductive health and rights strategies in the European Union: the anti-gender discourse in Hungary. *Sexual and reproductive health matters*, 27(2), 13-16.
- Woodfield, R. (2016). Gender and the achievement of skilled status in the workplace: the case of women leaders in the UK Fire and Rescue Service. *Work, Employment & Society*, 30(2), 237-255. doi:10.1177/0950017015573693
- Żuk, P., & Żuk, P. (2019). 'Murderers of the unborn' and 'sexual degenerates': analysis of the 'anti-gender' discourse of the Catholic Church and the nationalist right in Poland. *Critical Discourse Studies*, 1-23.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

I samarbete med:



© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
651 81 Karlstad Tel 0771-240 240 www.msb.se
Publ.nr MSB1631 - november 2020. ISBN 978-91-7927-075-9