



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

RAPPORT

Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2009-2020

En bakgrundsbeskrivning

Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2009-2020
En bakgrundsbeskrivning

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)
Enhet: Enheten för inriktning av skydd mot olyckor

Text: Ola Mårtensson, MSB och Annika Lindqvist, konsult MSB

Publ nr: MSB1632 – februari 2021
ISBN: 978-91-7927-076-6

Förord

1997 fick dåvarande Statens Räddningsverk regeringens uppdrag att utreda hur räddningstjänsten skulle kunna rekrytera fler kvinnor. I MSBs nuvarande instruktion har ansvaret för myndigheten tydliggjorts när det gäller att stötta den kommunala räddningstjänsten i arbetet för ökad jämställdhet och mångfald.

Regeringen har i instruktionen också understrukt MSB:s ansvar för att stödja kommunerna i arbetet med personalförsörjningen av deltidsanställda brandmän. Det är uppenbart att de båda perspektiven, personalförsörjning respektive jämställdhet och mångfald, samspelar och förstärker varandra.

I samband med att MSB bildades 2009 blev fokus på jämställdhet och mångfald mer uttalat. Ett femårigt handlingsprogram antogs. Programmet reviderades 2013 och utvärderades 2019. Ett arbete pågår nu med att ta fram en ny inriktning som siktar fram till 2030 och en handlingsplan för åren 2021-2025. Den här rapporten ger en beskrivning av bakgrunden och en bild av nuläget som ett avstamp för det som komma skall.

Innehåll

FÖRORD	3
1 BAKGRUND	6
2 VARFÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD?	6
2.1 Mångfald på alla nivåer	7
2.2 Nya kompetenser och breddat rekryteringsunderlag	8
2.3 Normkritik.....	9
2.4 Ökad kunskap	10
3 HANDLINGSPROGRAM	10
4 UTVÄRDERING AV HANDLINGSPROGRAM 2015-2018	12
5 EN BRANDSTATION FÖR ALLA	13
5.1.1 Karlstads universitet - delutvärdering.....	13
5.1.2 Malmö högskolas utvärdering	14
5.1.3 Räddningstjänstens Syds slutrapport	14
6 MSB ALUMNIUNDERSÖKNING	15
7 FORSKNING	15
7.1 Forskningsöversikten	16
7.2 Den genuskodade räddningstjänsten	17
7.3 Från novis till nestor.....	18
8 NÄTVERKSORGANISATIONER	18
8.1 Nätverket jämställd räddningstjänst	18
8.2 Nätverket Kvinnor inom Räddningstjänsten	19
8.3 Metoo räddningstjänst	20
9 2017 ÅRS RÄDDNINGSTJÄNSTUTREDNING	21
10 POLISMYNDIGHETEN	21
11 FÖRSVARSMAKTEN	23
12 INTERNATIONELLT PERSPEKTIV	24
12.1 USA	24
12.2 Storbritannien	25
12.3 Tyskland	25
12.4 Norge	26
12.5 Danmark.....	26
12.6 Finland	27
12.7 CTIF	27

13	MSB-UTBILDNINGAR	28
13.1	SMO-utbildningen.....	28
13.2	Grundutbildningen för räddningstjänstpersonal i beredskap	29
13.3	Påbyggnadsutbildningen i räddningstjänst för brandingenjörer.....	29
14	RÄDDNINGSLEDNING A OCH B	30
15	ANDELEN KVINNOR I OPERATIV RÄDDNINGSTJÄNST.....	30
15.1	Heltidspersonal.....	30
15.2	Räddningstjänstpersonal i beredskap	31

1 Bakgrund

Dåvarande Statens Räddningsverk fick 1997 ett regeringsuppdrag¹ att utreda vilka åtgärder som bör vidtas för att förbättra rekryteringen av kvinnor till kommunal räddningstjänst. Vid denna period fanns det en kvinna som operativ heltidspersonal² och ett 70-tal kvinnor som räddningstjänstpersonal i beredskap.³ Statens Räddningsverk startade hösten 2003 den tvååriga eftergymnasiala Utbildning i skydd mot olyckor, SMO. Ett syfte var att bredda rekryteringen till kommunal räddningstjänst och uppnå ökad jämställdhet och mångfald.⁴ Sedan SMO startade har andelen kvinnor visserligen ökat, men i alltför långsam takt. Räddningstjänstorganisationerna är fortfarande alltför homogena. År 2019 var det 94,3 % män och 5,7 % kvinnor i operativ tjänst som heltidspersonal. Av RIB, räddningstjänstpersonal i beredskap i operativ tjänst var 92,3 % män och 7,7 % kvinnor.

2 Varför jämställdhet och mångfald?

Regeringen har satt upp sex delmål för att uppnå det övergripande målet om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv.⁵ Ett av delmålen är att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande i samhället. Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att vara aktiva samhällsmedborgare och att forma villkoren för beslutsfattandet inom samhällets alla sektorer. Detta ställer bland annat krav på kommunal räddningstjänst när det gäller till exempel framtagande av handlingsprogram, informations- och utbildningsinsatser.

Sveriges Kommuner och Regioner, SKR⁶, och regeringen har en överenskommelse om att stärka arbetet med mänskliga rättigheter och bidra till Sveriges genomförande av de globala utvecklingsmålen i Agenda 2030⁷. Det finns 17 delmål. Delmål 5 rör jämställdhet, vilket handlar om att kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling.

¹ Statens Räddningsverk. Brandman och kvinna. 1997, ISBN 91-88890-94-5.

² Med heltidspersonal menas en anställningsform som innebär att de har jour under arbetstiden och är beredda på att åka på insatser.

³ Räddningstjänstpersonal i beredskap benämns också deltidspersonal. Personalen har en beredskapsanställning vilket innebär att de snabbt skall ta sig till räddningstjänsten.

⁴ MSB. Reviderat handlingsprogram 2009-2014, dnr 2012-4212.

⁵ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstallldhet/>

⁶ <https://skr.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheter/jamstallldhet/overenskommelsejamstallldhet.14645.html>

⁷ <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/agenda-2030-for-hallbar-utveckling/>

Diskrimineringslagen⁸ anger krav på att arbetsgivaren med aktiva åtgärder skall förebygga och motverka diskriminering på arbetsplatsen och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhet och mångfald är nödvändiga rättesnören för kommunal räddningstjänst, liksom för andra sektorer i samhället. Ett skäl är att jämställda inkluderande organisationer som kännetecknas av mångfald, fattar bättre beslut än ojämsställda.⁹ När det gäller arbetstillfredsställelse så är jämställda organisationer mer framgångsrika. Ett jämställt och inkluderande ledarskap ökar motivationen för samarbete och lojalitet, vilket leder till att arbetsplatskonflikter minskar.

Med en heterogen personalstyrka ökar möjligheten att leverera jämställd och jämlik service. Räddningstjänstens uppdrag är att skydda människors liv och hälsa samt egendom och miljö. Detta sker bland annat genom att förebygga olyckor i hela samhället. För att kunna genomföra uppdraget behöver räddningstjänsten kännedom om och erfarenhet från hela samhället, till exempel kunskap om kvinnors och mäns skilda livsvillkor, och kunskap om olika kulturer. Olyckor kan drabba kvinnor och män olika, liksom olika samhällsgrupper kan drabbas på skilda sätt av olyckor.

2.1 Mångfald på alla nivåer

Den rapport som Räddningsverket gjorde som en följd av regeringsuppdraget 1997 fick namnet ”Brandman – och kvinna?”¹⁰. Tyngdpunkten i räddningstjänstens arbete för jämställdhet och mångfald har fortsatt legat på att rekrytera fler kvinnor till brandmannauppgifterna. Det finns emellertid fler aspekter av bristande mångfald.

En aspekt är vilka som är chefer. I augusti 2020 fanns det 135 personer som var högsta chef inom kommunal räddningstjänstorganisation. Av dem var 7 kvinnor, vilket ger en andel på 5,2 procent. Av dessa 7 var 4 samtidigt räddningschefer medan 3 hade uppdraget som förbundsdirektör men inte räddningschef.

I det sammanhanget är det värt att notera att andelen kvinnor på påbyggnadsutbildningen i räddningstjänst för brandingenjörer, RUB, de senaste tio åren har varit relativt hög. Medelvärdet för åren 2007-2020 är 68 procent män och 32 procent kvinnor. Det borde alltså finnas underlag för att rekrytera kvinnor till ledande positioner.

⁸ Diskrimineringslagen, 2008:567.

⁹ Att fortsätta välja jämställdhet. Tillväxtverket. Stockholm 2019.

¹⁰ Räddningsverket *Brandman – och kvinna?* 1997, ISBN 91-88890-94-5

2.2 Nya kompetenser och breddat rekryteringsunderlag

Det är också uppenbart att det fortfarande arbetar få personer som har utländsk bakgrund inom räddningstjänsten, trots att en allt större del av befolkningen i Sverige idag är utrikes född¹¹ eller har utländsk bakgrund.¹²

Forskaren Susanna Magnusson¹³ lyfter fram flera viktiga slutsatser i sin avhandling om att förebygga sociala oroligheter och förebygga bränder. Susanna Magnusson studerade Räddningstjänsten Syds verksamhet gällande brand- och säkerhetsvårdar inom socialt utsatta bostadsområden.

Avhandlingen lyfter fram att värdarnas invandrarbakgrund inte är den enda avgörande faktorn för att de på ett framgångsrikt sätt kan få kontakt och kommunicera budskapet. Det krävs också att värdarna har kommunikativ skicklighet, välvilja, flexibilitet och en bred uppfattning om uppdraget. Emellertid har yttre betingelser betydelse och Susanna Magnusson skriver

Människors benägenhet till fenotypisk (utseendemässig) kategorisering gör med andra ord att man inte kan bortse från att en del av brand- och säkerhetsvårdarnas utseende och klädsel gör att en identifikation i vissa fall skapas snabbare än om de hade haft utseenden som associerar till den snäva och stereotypa bilden av en ”etnisk svensk”.

Avhandlingen speglar vad räddningstjänster har påpekat: att organisationerna saknar tillräcklig språklig och kulturell kompetens för att på ett effektivt sätt kunna bedriva operativt och förebyggande arbete för samhällets olika behov.

Ett annat perspektiv är att räddningstjänster uttrycker att det är svårt att rekrytera tillräckligt med räddningstjänstpersonal i beredskap, RiB. Att vända sig till nya grupper, till exempel kvinnor och personer med utländsk bakgrund, ökar rekryteringsunderlaget.

Flera räddningstjänster har lyckats bredda rekryteringen och motivet har varit verksamhetens behov.¹⁴ Erfarenheten från dessa räddningstjänster visar att ökad representation leder till ännu mer ökad representation av kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Bilden av vem som kan vara brandman nyanseras, och flera personer känner sig redo att testa uppdraget.

Rekrytering från underrepresenterade grupper är en central utvecklingsfråga för räddningstjänsten. Emellertid kan det finnas risk för att jämställdhets- och mångfaldsarbetet alltför ensidigt fokuserar på att ”räkna huvuden”, att mäta hur

¹¹ I slutet av 2019 var 19,6 procent av Sveriges befolkning utrikes född. År 2000 var andelen 11,3 procent. Källa: Statistiska Centralbyrån.

¹² Svenska myndigheters definition av en person med utländsk bakgrund är sedan 2003 en person som antingen är utrikes född eller vars båda föräldrar är födda i ett annat land än Sverige.

¹³ Att säkerställa att vi är välkomna. Om organisationers strategiska kommunikation och förtroendeskapande arbete i det mångkulturella samhället. Susanna Magnusson, Lund 2014.

¹⁴ Några exempel på räddningstjänster är: Eda räddningstjänst, Torsby räddningstjänst, räddningstjänsten Väst.

många kvinnor respektive män eller hur stor andel utrikes födda som arbetar i en verksamhet.

2.3 Normkritik

Normen om vem som kan jobba operativt i räddningstjänsten är stark. Inte minst hos allmänheten finns en tydlig bild av att en brandman är en man med god fysisk styrka.¹⁵ Att vara i en minoritetssituation leder till att personen bedöms hårdare än de som tillhör majoriteten. En förklaring är att man blir mer synlig och därmed, medvetet eller omedvetet, granskas hårdare av kollegor och allmänheten. Underrepresentation kan i sig leda till diskriminering inom organisationer.¹⁶

Begreppet normkritik används ofta av dem som arbetar för jämställdhet och mångfald. Det normkritiska förhållningssättet har växt fram som en reaktion på begreppet tolerans. Problemet med toleransperspektivet är att det befäster en uppdelning i vi och dem. Begreppet Vi skapas genom att sättas i kontrast till något annat, det avvikande eller dom andra, där de som tillhör normen kan avgöra om och i vilken utsträckning det avvikande ska tolereras.¹⁷

Normkritik flyttar fokus från de underrepresenterade till makt och strukturer och till att synliggöra och ifrågasätta rådande normer. Därav följer att det är centralt för ökad jämställdhet och mångfald att utmana normen över vem som kan vara räddningstjänstperson och hur räddningstjänsten organiseras.

Ett exempel på normkritik är hur Brandkåren Attunda utformade den nya brandstationen i Sollentuna som invigdes januari 2020.¹⁸ Personalen har enskilda omklädnings- och duschbås, ungefär som provhytter. Bastu och relaxrum är gemensam. Brandkåren Attundas lösning tar hänsyn till personer som ogillar att vara nakna tillsammans med arbetskamrater och till den som inte definierar sig som vare sig kvinna eller man. Traditionella omklädningsrum leder till att arbetsgruppen tudelas och den sociala gruppgemenskapen blir på olika villkor. Förutom de inkluderande aspekterna är lösningen yteffektiv. Ledningen behöver inte gissa hur många kvinnor och män det finns i personalstyrkan i framtiden och behöver inte planera omklädningsrummens storlek utifrån dessa antaganden.

År 2008 deltog Storstockholms Brandförsvaret och Räddningsverket för första gången i Stockholm Pride. Deltagandet var då kontroversiellt. Sedan dess har det blivit självklart att MSB och räddningstjänsterna tågar tillsammans i Stockholms Prideparad. Många räddningstjänster deltar också i Pridearrangemangen på den egna orten. Det är ett sätt att manifesteras alla människors lika värde – och att tillämpa normkritik.

¹⁵ Brandman och man. Mathias Ericson, Räddningsverket, 2003.

¹⁶ MSB, jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – forskningsöversikt, MSB 0024-09.

¹⁷ <https://www.jamstall.nu/fakta/normkritik/>

¹⁸ En räddningstjänst för alla. Handbok i jämställdhet för räddningstjänsten. MSB 2018.

2.4 Ökad kunskap

Räddningstjänsten ska självklart vara en god arbetsgivare och erbjuda en bra arbetsmiljö, fri från diskriminering och kränkningar.

Men framförallt är räddningstjänsten till för allmänheten. Uppdraget är att ingripa när olyckor har inträffat och att förhindra att olyckor sker.¹⁹ Förutsättningarna för ett effektivt olycksförebyggande arbete förbättras om personalen har blandad bakgrund och erfarenhet från olika delar av samhället, så som vi tidigare varit inne på.

Det betyder inte att en organisation som rekryterar från underrepresenterade grupper därmed automatiskt har löst frågan om att leverera en jämställd och jämlik service till kommuninvånarna. Framförallt kan ansvaret inte läggas på enskilda individer.

Istället krävs det öppenhet samt ökad kunskap och medvetenhet i hela organisationen. För att det förebyggande arbetet ska vara effektivt behövs analyser av vilka olyckor som sker, var de sker och vem som drabbas. Det är uppenbart att kön är en faktor som spelar roll. I alla former av dödsolyckor är män och pojkar kraftigt överrepresenterade. Exempelvis var av dem som år 2019 och 2018 i Sverige omkom genom drunkning 81 procent män eller pojkar.²⁰

Att använda sådan kunskap i det förebyggande arbetet är ett exempel på hur servicen till allmänheten kan göras mer jämställd.

3 Handlingsprogram

I samband med att MSB bildades 2009, intensifierades stödet till kommunal räddningstjänst och det beslutades om ett femårigt handlingsprogram 2009-2014²¹ för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet. När handlingsprogrammet togs fram identifierades ett antal problemområden som behövde analyseras ur ett forskningsperspektiv. Ett resultat av handlingsplanen blev en forskningsöversikt²² som bekräftar de problemområden som identifierats och som formuleras i uppdraget. Delar av forskningsöversikten redovisas i kapitlet om forskning. Andra insatser som fastställdes i handlingsprogrammet var bland annat:

- *Kommunikationsprojekt* om att påverka föreställningar hos allmänheten om vem som kan vara brandman, sprida MSB-information, kunskap och goda exempel till andra räddningstjänster.
- Tillsätta åtta regionala *jämställdhets- och mångfaldsutvecklare*. Samtliga arbetade heltid i den kommunala räddningstjänsten runt om i Sverige. MSB skrev

¹⁹ Lag (2003:778) om skydd mot olyckor.

²⁰ Svenska Livräddningssällskapets årsrapport 2019 respektive 2018

²¹ MSB. Handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbete 2009-2014. Dnr 2009-9065.

²² MSB. Jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – forskningsöversikt, MSB 0024-09.

avtal med respektive kommun om att utvecklaren skulle använda 25 procent av sin arbetstid för uppdraget och MSB ersatte arbetsgivaren för lönekostnader, resor etc. Utvecklarnas uppdrag var att på olika sätt främja mångfaldsarbetet, till exempel initiera och driva lokala och regionala nätverksträffar, medverka på chefsmöten och vara en extra resurs för MSB:s skolor.

- *En brandstation för alla, BFA.* Det var räddningstjänsten Syd som fick uppdraget att under 2011-2015 utveckla en jämställd och mångfaldsbrandstation i Lund. Målsättningen var att vara en förebild och ta fram kunskap för andra räddningstjänster, samt att vara en plattform för utvärdering av pionjärsatsningar och pröva lång- och kortsiktiga åtgärder för att nå ökad jämställdhet.
- *Medvetengöra beslutsfattare.* Målet var att föra upp frågan till den politiska nivån och att medvetengöra räddningstjänstens chefer och länsstyrelserna om behovet av och strategier för jämställdhet och mångfald.

MSB utvärderade handlingsprogrammet för 2009-2014 i samband med framtagande av det nya programmet ²³ för 2015-2018. Utvärderingen lyfter bland annat fram att allt fler räddningstjänster strävar efter att bredda personalens kompetenser, vill förändra attityder och värderingar och arbetar mer aktivt för att rekrytera kvinnor och personer med utländsk bakgrund. Vidare betonas att det samtidigt är stora skillnader på aktivitetsnivå. Några räddningstjänster är i framkant, medan vissa är i början av sin process och behöver stöd för att komma vidare. Utvärderingen konstaterade att många räddningstjänster visar ett svalt intresse.

Handlingsprogrammet för 2015-2018 har en inriktning med fem områden: att öka kunskapsspridning om forskning och goda exempel, att verka för att förändra allmänhetens bild av vem som kan vara brandman, att informera beslutsfattare och politiker, att delta i och stödja Nätverket för Jämställd Räddningstjänst, NJR,²⁴ och att MSB:s skolor arbetar aktivt med attityder och värdegrundsfrågor under studietiden. I nästa kapitel redovisas delar av handlingsprogrammet och dess resultat. Den forskning som utfördes under handlingsprogrammets period redovisas under kapitlet forskning.

²³ MSB, Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet, 2014, dnr 2014-5892.

²⁴ Nätverket för Jämställd Räddningstjänst (NJR). Ett nätverk för räddningstjänster och organisationer som arbetar med jämställdhetsintegrering inom kommunal räddningstjänst. www.njr.nu

4 Utvärdering av handlingsprogram 2015-2018

MSB utvärderade²⁵ under 2019 handlingsprogrammet 2015-2018. Utvärderingen konstaterar att handlingsprogrammets olika aktiviteter och prestationer har genomförts. När det gäller effekter som ökad andel kvinnor, går det åt rätt håll men i för låg hastighet. Det behövs extra insatser för att få en snabbare utveckling.

Utvärderingen sammanfattar att det krävs krafttag och tydlig målbild för politiska beslut och andra styrmedel. Det krävs också kunskap, information och verktyg för alla som kommer i kontakt med frågan.

För det framtida arbetet med att öka jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst, ger denna utvärdering liknande reflektioner som gjordes vid utvärderingen av handlingsprogrammet för 2009-2014. Nedan redovisas delar av sammanfattningen:

Få med fler politiker och räddningschefer: Utvärderarna lyfter fram att MSB är fortsatt central aktör för ökad jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst. De föreslår att MSB:s chefer tydligare visar vikten av frågan då det skulle vara ett stort symbolvärde, vilket troligen skulle resultera i att fler politiker och räddningstjänstchefer deltar på utbildningar och seminarier, och inte bara de redan initierade. Det är centralt att få med kommunernas beslutsfattare i förändringsprocessen för att få en ökad styrning för jämställd och mångfald. En viktig reflektion som kommer fram är att räddningstjänster anser att det skulle vara bra om politiken styrde mer. Däremot anser politiker att de inte fått några signaler från räddningstjänsten om behov av styrning.

Fortsätt arbetet med attityder och värdegrundsfrågor på MSB:s utbildningar: Utvärderarna föreslår att lärare ska få verktyg för hur man kan möta motståndare på skolorna och räddningstjänster som inte tar väl hand om de SMO-studerande under deras LIA-perioder.²⁶

Arbete för att ändra bilden hos allmänheten om vem som kan vara brandman: Utvärderingen anser att MSB bör fortsätta med att synliggöra det förändringsarbete som bedrivs och sprida goda exempel samt erfarenheter. Vidare att MSB tillsammans med kommunerna bör fortsätta med arbetet att hos allmänheten, framförallt allt hos barn och ungdomar, nyansera vem som kan vara och vem som kan bli brandman.

Se över MSB:s samarbete med räddningstjänster som inte bedriver jämställdhets – och mångfaldsarbete: Utvärderingen anser att MSB bör överväga om, eller i vilken

²⁵ MSB, Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbete, en utvärdering, publ.nr MSB1402-maj 2019.

²⁶ SMO har sammanlagt 17 veckors praktik, Lärande i arbete, LIA.

omfattning, myndigheten ska samarbeta med eller lyfta fram räddningstjänster som inte har ett aktivt jämställdhets- och mångfaldsarbete.

5 En brandstation för alla

I handlingsprogrammet för 2009-2014 ingick ett projekt som skulle skapa goda exempel för andra att ta efter. Projektet skulle också fungera som en plattform för utvärdering av banbrytande insatser inom jämställdhet och mångfald. Utifrån detta syfte utlyste MSB utvecklingsmedel, 5 miljoner kronor för en femårig projektperiod²⁷. Nio räddningstjänster sökte och Räddningstjänsten Syd, Rsyd, tilldelades projektet ”En brandstation för alla”, BFA. Syftet var att under projektperioden skapa förutsättningar för att uppnå en personalsammansättning som bättre speglar samhället. Målet var att distrikt Lund skulle vara en jämställd arbetsplats med tre numerärt jämställda operativa arbetslag av fem och en god arbetsmiljö som var fri från diskriminerande och kränkande behandling. Projektet har utvärderats vid tre tillfällen av Karlstads universitet²⁸, Malmö Högskola²⁹ och av projektledaren³⁰.

5.1.1 Karlstads universitet - delutvärdering

Karlstads universitet utförde en delutvärdering av projektet, som blev klar december 2014. Syftet var att ta fram ett underlag för en kommande slututvärdering, tillföra kunskap för projektets sista år och lyfta fram lärdomar för framtida projekt. Rapporten lyfter fram att det är centralt att förbereda och förankra en förändringsprocess. Utvärderaren ansåg att projektet saknade kartläggning och behovsanalys, vilket försvårade genomförandet. Det fanns en naiv inställning till motstånd mot jämställdhetsprojektet. Ledningen var medveten om att arbetet skulle möta motstånd men man tänkte inte bry sig om det. Utredaren konstaterar att denna inställning har försvårat projektets genomförande, men att motståndet hade kunnat hanteras om det hade tagit på allvar.

Utvärderingen lyfter fram att det har funnits stöd från den högsta ledningen under projektet och en tydlig målbild, vilket var positivt. Målbilden var att vid rekrytering av brandmän ska det vara 25 procent kvinnor och 25 procent ska ha mångkulturell kompetens och flerspråkighet. Emellertid var projektledaren ganska ensam i rollen, men kunde diskutera frågor om projektet med delar av projektledningsgruppen. Det har funnits passivt motstånd bland en del mellanchefer, i form av att de inte drivit eller aktivt agerat under projektet. Först under 2014 formades en fungerande arbetsgrupp/projektgrupp för att leda projektet, vilket var mycket positivt för den fortsatta utvecklingen.

I början av projektperioden var BFA ett sidospår som inte var integrerat i ordinarie verksamhet, vilket innebar en tröghet i utvecklingen. När arbetet under

²⁷ En brandstation för alla - utlysning av utvecklingsmedel för åren 2010-2014, MSB.

²⁸ Karlstads universitet. En brandstation för alla, Lena Grip, 2014.

²⁹ Malmö Högskola. När man blir tre – då syns man inte längre, Helena Stavreski, 2016.

³⁰ Räddningstjänsten Syd, En brandstation för alla, Linda Granqvist, 2016

2014 togs in i verksamhetsplanen kunde det relateras till det vardagliga arbetet. Detta var centralt för projektet då jämställdhetsfrågan inte kunde ignoreras utan blev en del av verksamheten. Därmed blev det också mer flyt i arbetet och positiv utveckling.

5.1.2 Malmö högskolas utvärdering

Malmö högskolas utvärdering 2016, delar kritiken mot ledningen och bristen på förankring. Rapporten lyfter också fram positiva lärdomar från projektet då arbetet har resulterat i en tydlig förändring av arbetsklimat, övnings- och utbildningspraktik. Denna förändring har medverkat till en större rörlighet i organisationen, vilket ställde högre krav för arbetsledningen. Informella normer har ändrats så att de formella normerna följs istället. Detta har medverkat till att det är högre kvalitet på arbetet, tydligare roller och kompetenser. Enligt rapporten upplevs det självklart att kvinnor och män arbetar tillsammans. En jämställd organisation har också bidragit till en bättre arbetsmiljö.

5.1.3 Räddningstjänstens Syds slutrapport

Räddningstjänsten Syds slutrapport författades av projektledaren Linda Granqvist med Rsyds utvecklingsledare Gunilla Jansson som medförfattare. Slutrapporten belyser att det har utvecklats mildare arbetsmiljöklimat och övnings- och utbildningspraktik. De interna författarna framhåller samma reflektioner som rapporten från Malmö högskola, se ovan.

Rapporten betonar lärdomen av att när gruppen bestod av tre kvinnor, det vill säga var numerärt jämställd, blev kvinnorna inte representanter för att vara kvinna utan de var individer i gruppen. Detta upplevdes positivt och viktigt, då det blev fokus på yrkesfrågor och inte jämställdhet.

Projektet har utvecklat en rekryteringsmodell för att öka rekryteringsunderlaget och öka bredden på dem som söker till räddningstjänsten. En del har varit att de fysiska testerna har utförts av externa aktörer på olika platser i Sverige. De sökande har under en förbestämd tidsperiod själva bokat sitt fysiska test. Vidare har två personliga tränare på varje anläggning, en kvinna och en man, utbildats i att utföra och förstå de så kallade storstadstesterna.³¹ Projektet använde resultat från testerna som ett riktvärde, för att göra en helhetsbedömning av den fysiska förmågan i samband med ansökan.

Vissa arbetsmoment och viss utrustning är tunga och resurskrävande under insats. Projektet genomförde därför omvärldsspaning och tester när det gäller dörrforcering och konceptbrandbil. De utvecklade till viss del nya tekniker men konstaterade att det tar lång tid att utveckla ny teknik och utrustning. Vidare visade delprojektet om konceptbrandbil att fler räddningstjänster gemensamt behöver påverka branschaktörerna, så att fordon blir ergonomiskt utformade för individers olika längd och styrka

³¹ Räddningstjänsten Syd, Linda Granqvist, En brandstation för alla, 2016

6 MSB Alumniundersökning

MSB har genomfört Alumniundersökningar för 2010-2012,³² 2012-2014,³³ 2014-2016,³⁴ och 2016-2018³⁵ på SMO-studerande som har avslutat utbildningen. Undersökningen ställer frågan om kvinnors och mäns lika möjligheter på arbetsmarknaden. I undersökningen 2014-2016 ansåg 59 % av kvinnorna och 37 % av männen inte att kvinnor och män som genomgått SMO-utbildningen har lika möjligheter på arbetsmarknaden. Tidigare har det varit 45 % av kvinnorna och 77 % av männen, som inte ansett att kvinnor och män har lika möjligheter på arbetsmarknaden. Många kvinnor anser att de fysiska kraven är satta utifrån mäns fysiska förmåga och inte efter arbetets krav. Det framkommer att kvinnor ofta behöver visa lite extra för att vara aktuella för anställning.

Undersökningen 2014-2016 visar att män anser att det är lättare för kvinnor att få jobb inom räddningstjänsten på grund av att arbetsgivarna vill ha in just kvinnor. Framför allt har de lättare att bli kallade till tester och om de klarar dem så får de jobbet. Män tycker att det förekommer mycket positiv särbehandling, något som Diskrimineringslagen ger utrymme för.³⁶

Arbetsmarknaden blir alltmer gynnsam för SMO-examinerade. I undersökningen 2016-2018 svarar 95 % att de har ett arbete idag. För åren 2014-2016 var det 93 % av kvinnorna och 89 % av männen, som hade arbete.

Kommunal räddningstjänst ökar markant som arbetsgivare. I undersökningen 2014-2016 var det 68 % av kvinnorna och 66 % av männen som hade räddningstjänsten som arbetsplats. Detta har ökat till 74 % av kvinnorna och 92 % av männen för perioden 2016-2018. Att allt fler är anställda av räddningstjänsten kan bero på att det har varit lätt att få arbete på grund av stora pensionsavgångar.

En reflektion är att det är klart färre som anser att det finns orättvisor 2016 än det var 2012.

7 Forskning

MSB har de senaste tio åren finansierat olika forskningsprojekt och studier. Nedan belyses tre studier, vilket innebär att det inte är en kartläggning över all MSB-forskning.

³² MSB, Sammanställning av Alumniundersökning på SMO studerande som avslutat utbildningen i januari 2010-januari 2012, 2013-534

³³ MSB, Sammanställning av Alumniundersökning på SMO studerande som avslutat utbildningen i juni 2012-januari 2014, 2014-4724

³⁴ MSB, Sammanställning av Alumniundersökning på SMO studerande som avslutat utbildningen i juni 2014-januari 2016, 2014-4498

³⁵ MSB, Sammanställning av Alumniundersökning på SMO studerande som avslutat utbildningen i juni 2016-januari 2018, 2018-09020-2

³⁶ Enligt diskrimineringslagen kan det vara tillåtet för en arbetsgivare att vid anställning ge företräde för personer ur det underrepresenterade könet <https://www.do.se/om-diskriminering/diskrimineringsforbud-inom-olika-omraden/diskriminering-missgynnande-arbetslivet/>

Forskaren Mathias Ericsson har gjort en forskningsöversikt över de senaste tio årens forskning, både nationellt och internationellt, gällande jämställdhet och mångfald utifrån den kommunala räddningstjänstens perspektiv.³⁷

7.1 Forskningsöversikten

Forskningsöversikten från år 2009³⁸ som nämndes i första kapitlet, identifierade fem problemområden. *Första området* var att brandmannayrket kopplas till föreställningar om maskulinitet. Brandmannarollen lyfter fram vissa ideal kring maskulinitet som har formats under lång tid. Ett resonemang är att symbolvärdet generellt motverkar möjligheterna för tidigare exkluderade grupper att söka sig till yrket och konkurrera med traditionella sökande om anställning som brandman.

En annan aspekt som rapporten lyfter fram är att den som är i en minoritetssituation ofta utsätts för en annan prövning och bedömning än de som är i majoritet. Man blir helt enkelt mer synlig och granskas därmed hårdare. Detta leder till att man bli representant för minoriteten och inte ses som individ. Reflektionen är att underrepresentation i sig ligger till grund för diskriminering. En jämnare fördelning gör det möjligt att bryta kulturen och jargonger, som skapar exkludering och likriktning inom organisationen. Därav följer att ökad numerär jämställdhet och mångfald är ett sätt att motverka diskriminerande processer inom organisationen.

Det andra problemområdet gäller utbildningssituationen. Forskningen visar att seniora kollegors bemötande har stor betydelse för att sortera viktig från oviktig information och att för att få det självförtroende som behövs för att pröva själv. Det är i denna informella process som personer som kan uppfattas som avvikande kan uteslutas från gruppen och relationer.

Tredje problemområdet är hur den informella rekryteringsprocessen kommer till uttryck. Forskning visar att informell rekrytering leder till minskad mångfald. Nya personer rekryteras från sociala nätverk där människor har personliga relationer och gemensamma intressen

Fjärde problemområdet handlar om den psykosociala arbetsmiljön som är av stor vikt för räddningstjänstpersonal som är heltidsanställda.³⁹ Flera studier och forskningsrapporter belyser det speciella i räddningstjänstens organisationskultur. Endast mindre än 3 procent av arbetstiden utför de heltidsanställda brandmännen direkta räddningsinsatser, medan stor del av den övriga tiden tillbringas i väntan på larm.⁴⁰ På jobbet råder i det närmaste familjelika förhållanden⁴¹. Studien lyfter fram att det skulle bli ohållbart med en dålig social arbetsmiljö med tanke på att

³⁷ MSB, jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2010-2020. Forskningsöversikt och rekommendationer. MSB1631-november 2020.

³⁸ MSB, jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst – forskningsöversikt, MSB 0024-09.

³⁹ Det finns två anställningsformer för räddningstjänstpersonal. Med heltid menas att man har sin huvudsyssla inom räddningstjänsten. Den deltidsanställda har en annan huvudsyssla och är på deltid räddningstjänstpersonal i beredskap

⁴⁰ Räddningsverket. Räddningsstyrkans inre liv. FOU-rapport P21-413/02

⁴¹ Räddningsverket. Räddningsstyrkans inre liv. FOU-rapport P21-413/02

personalen är tillsammans under vardagar, kvällar och helger. Detta utgör också det främsta hindret för personer från minoritetsgrupper. Personer som bedöms annorlunda och inte ingår i normen, kunde bli utsatta för trakasserier, till exempel nedsättande kommentarer, otillbörlig fysisk kontakt, utfrysning och osynliggörande. Att ingå i gruppnormen är centralt och särbehandling blir ett effektivt sätt för uteslutning och trakasserier.

Femte problemområdet handlar om den fysiska arbetsmiljön. Studien framhåller att teknik och uniformering kan stärka inkluderande processer. Detta förstärker vissa föreställningar om vilka som förväntas höra hemma i yrket. Därav följer att omklädningsrum är mycket mer än bara en plats för att byta kläder och duscha.

Som en följd av forskningsöversikten reviderades handlingsprogrammet under hösten 2011.⁴² Fokus blev nu att försöka förändra föreställningen av vem som kan vara brandman. MSB finansierade flera forskningsprojekt för att öka kunskapen och vägledning för kommande åtgärder som ska leda till ökad jämställdhet och mångfald.

7.2 Den genuskodade räddningstjänsten

Den genuskodade räddningstjänsten⁴³ är en omfattande kvantitativ enkätstudie med svar från 1176 personer från 21 räddningstjänster och olika personalkategorier. Rapporten lyfter fram att det finns tydliga skillnader, mellan olika räddningstjänster och personalkategorier, när det gäller inställningen till jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Det finns också gemensamma övergripande mönster och tendenser i rapporten. Några resultat från studien är:

- Att runt 2/3 anser att jämställdhetsarbete är positivt. SMO-examinerade, heltidsanställda brandmän och yngre personer var mindre positiva.
- Bland personer mellan 60 och 69 år var 74 procent positiva till jämställdhetsarbete jämfört med 20-30 åringar där 55 procent var positiva.
- Heltidsbrandmän är den yrkesgrupp som är mest negativ till den förändring av räddningstjänsten som SMO-utbildningen innebär.
- Hälften av studiens deltagare instämmer i påståendet att kvinnors fysik skulle vara ett stort problem för kvinnor som brandmän. Av heltidsbrandmän instämmer 64 procent.
- Andelen av de tillfrågade som ser äldre brandmäns fysiska förmågor som ett problem är större än den andel som ser kvinnors fysik som ett problem för brandmän.

⁴² MSB, Återrapportering av uppdrag 21 i regleringsbrevet för 2011, dnr 2011-5458-1.

⁴³ MSB, Den genuskodade räddningstjänst, en studie av jämställdhetens förutsättningar, MSB 934-2015.

- En majoritet är positiva till en ökad etnisk mångfald inom räddningstjänsten och nära hälften anser det vara en viktig fråga för räddningstjänstens framtid.

Några sammanfattande slutsatser från studien handlar om faktorer som hindrar förändring. Rapporten belyser att jämställdhetsarbetet oftast blir ett upplysningsprojekt där ökad kunskap och utbildning förväntas automatiskt leda till att skapa engagemang och ökad jämställdhet.

Att placera ansvaret för bristande jämställdhet utanför organisationen blir ett annat hinder, då det ligger utanför räddningstjänstens kontroll och ansvar. Det kan då uppfattas att det inte är lönt då man ändå inte kan påverka övriga samhället.

Ett annat hinder är ”varför” frågan. Det vill säga varför räddningstjänsten skall arbeta med jämställdhet. Studien visar på olika förklaringar till varför räddningstjänsterna arbetar med jämställdhet. Förklaringarna har utvecklats till att det handlar om metoder och strategier för förändring men att det inte är tydligt vad som egentligen behöver förändras. Detta leder till att jämställdhetsarbetet fokuseras på hur den ojämslällda ska uppnås men inte på att förändra den jämslällda räddningstjänsten i sig.

Andra viktiga resultat från studien är att kvinnan ges en stor och central roll för jämställdhet. Kvinnor får rollen som katalysator och ett stort ansvar som hon inte kan själv påverka. Bara genom att kvinnor finns på räddningstjänsten förväntas förändring ske. Å ena sidan får kvinnan inte avvika för mycket från gruppens informella normer. Å andra sidan får hon inte vara för lik, för då tillför hon inget nytt. Därmed framställs kvinnan både som problem och lösningen.

7.3 Från novis till nestor

I studien Från novis till nestor⁴⁴ resoneras om maskulinitetskonstruktioner och hur de kan komma till uttryck. Det skapas ofta en stark samhörighet som både är tät och familjelik, benämnd som *bromance*. Studien visar på en djup vänskap som ofta sker i parbildning och inte riktas mot alla i gruppen. Där den utvecklas är den djupare än annan vänskap och kan vara viktigare än alla andra relationer.

8 Nätverksorganisationer

8.1 Nätverket jämställd räddningstjänst

Nätverket jämställd räddningstjänst⁴⁵ genomförde en undersökning under 2019 som hade fokusfrågan: *Välkommen in eller ta dig in?* och som handlade om det

⁴⁴ MSB. Från novis till nestor. Maskulinitet, organisation och risk i räddningstjänsten – en aktionsforskning, 2011.

⁴⁵ Nätverket för Jämställd Räddningstjänst (NJR). Ett nätverk för räddningstjänster och organisationer som arbetar med jämställdhetsintegrering inom kommunal räddningstjänst. Nätverket drivs sedan 2015 och

första mötet mellan LIA-studerande och räddningstjänsten. Syftet var att skapa förutsättningar så att LIA-perioden präglas av jämställdhet, tillit, likabehandling, normmedvetenhet och nyfikenhet. NJR besökte MSBs två skolor, Revinge och Sandö och mötte LIA-studerande som ombads svara på en enkät. Det var 63 respondenter och frågorna handlade om kränkande särbehandling, sexuella trakasserier, språkbruk och trygghet i gruppen. Nedan redovisas resultat från enkäten:

- Det var 97 % som svarade att de skulle kunna tänka sig att söka jobb på den räddningstjänst där man hade gjort LIA.
- Nästa fråga var om de hade utsatt för kränkande beteende, vilket 11 % av de studerande hade blivit.
- Det var *ingen* som hade blivit utsatt för sexuella trakasserier.
- En annan fråga var om det fanns nedsättande kommentarer eller oönskade skämt relaterat till etnicitet, kön eller sexuell läggning. Svaren var:
 - ibland 8 %, sällan 18 %, aldrig 78 %
- I min arbetsgrupp/lag skämtas det på andras bekostnad. Svaren var:
 - ofta 13 %, ibland 67 %, sällan 22 %, aldrig 8 %

8.2 Nätverket Kvinnor inom Räddningstjänsten

Nätverket Kvinnor inom Räddningstjänsten⁴⁶ genomförde under 2017 undersökningen: *Varför slutar kvinnor inom räddningstjänsten?* Det är gemenskap och att känna sig inkluderad som medverkar till att man trivs på räddningstjänsten. En annan förklaring till att man trivs är trygghet i gruppen och att alla lyssnar.

Rapporten tar också upp frågan varför man inte trivs. Kvinnorna känner sig ofta exkluderade, osynliggjorda och blir ifrågasatta. Detta medverkar till att man slutar på räddningstjänsten. Undersökningen betonar att det handlar om bristande ledarskap och chefskap. Kritiken är att cheferna inte tar exkluderingen på allvar och att man inte får stöd från chefen/ledaren.

En annan aspekt som rapporten tar upp är den press som de fysiska kraven ger. Ett exempel är att det är svårt att efter en graviditet behålla den fysiska nivån så att man klarar det årliga rullbandstestet.⁴⁷ Kravet kan medföra en psykisk och fysisk belastning som kan leda till att man slutar.

Rapporten har förslag på hur kommunal räddningstjänst kan utvecklas till en räddningstjänst för alla. Förslagen handlar om att chefer behöver utbildning så att

ordföranderollen roterar årligen till olika räddningstjänster. Finns 80 tal räddningstjänster som är medlemmar. www.njr.nu

⁴⁶ Nätverket kvinnor inom räddningstjänsten (KIRtj) är en ideell förening som startades 2011 för att skapa ett forum där man kan finna information om/för kvinnor inom räddningstjänsten med syftet att förbättra förutsättningarna för kvinnorna inom yrket www.kirtj.se. Rapporten finns på hemsidan.

⁴⁷ Arbetsmiljöverkets föreskrifter om rök- och kemdykning. AFS 200:7

de hanterar exkluderande beteende, att utbilda all personal för att motverka mobbing och härskarteknik, främja delaktighet och personlig utveckling, städa bort affischer eller föremål som är stötande samt att se över de fysiska kraven.

8.3 Metoo räddningstjänst

#MeToo rörelsen började den 15 oktober 2017 när den amerikanska skådespelaren Alyssa Milano bad alla kvinnor som ofredats sexuellt att svara på hennes tweet med orden *me too* för att uppmärksamma omfattningen av sexuella trakasserier mot kvinnor. Hennes uppmaning blev snabbt global och olika yrkesgrupper började skriva om sexuella trakasserier.

Kommunal räddningstjänst var inget undantag och rörelsen #larmetgar⁴⁸ startades under hösten 2017. Hemsidan startades anonymt och fick snabbt in en stor mängd personliga beskrivningar över hur man hade blivit mobbad, utfrys, förminskad och utsatt för sexuella trakasserier. Några exempel är porr på arbetstid som metod att testa kvinnliga kollegor och händer som högst ovälkommet tar tag i skrev och rumpor. Utbildningssituationer och en arbetsvardag som tillåter uttryck för sexism, homofobi, transfobi och rasism.

På websidan #metooraddning där #larmetgar har samlat berättelserna, beskriver initiativtagarna sin oro för att mottagandet av vittnesmålen stannar vid upprördhet och fördömanden, påpekanden om påstådd nolltolerans eller hänvisningar till policydokument. De är oroliga över att upproppet inte har tagits emot på samma allvar som inom andra branscher och yrken. De ställer den retoriska frågan att det kanske beror på att man nästan får skylla sig själv att man har satt sin fot på en brandstation. Nedan återges några personliga berättelser från #metooraddning:

"En kvinnlig kollega sa till mig att jag antingen måste "lära mig att bita ifrån eller bryta ihop på toaletten". Jag hade det problemet att jag "var för snäll och inte rapp i käften". Hon erkände att hon ibland bröt ihop. Idag jobbar hon inte kvar."

- Brandman

"När jag var på min praktik fick jag byta om i en städskrubb, tillsammans med den heltidsanställda enda kvinnliga brandmannen....männen hade två omklädningsrum."

- SMO-student

"Så många penisar jag har sett genom åren. Nog för att vi kan hamna i situationer vid ombyten eller larm när du står i duschen men det är inte den nakenheten. Det är penisar som stoppas in i saker, flaxas runt öppet i tid och otid. Jag vill aldrig mer se en penis på arbetstid."

- Brandman

"Brandchefen som min andra dag på jobbet väljer orden lilla gumman då han tilltalar mig."

- Brandman

⁴⁸ <https://metooraddning.jimdofree.com/>

”Den här jargongen finns inte bara på räddningstjänsterna – den finns även inom delar av MSB:s organisation. Då menar jag inte skolorna utan jag menar andra delar av Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Jag har suttit på ett antal möten bara den sista tiden där det förekommer sexuella, kvinnoförnedrande skämt och anspelningar – helt öppet - trots att chefer och ansvariga finns med och hör det. Ibland ser jag hur även mina manliga kollegor skruvar på sig (för det är långt ifrån alla som håller på med detta) – men ingen säger något eller sätter stopp.”

- Brandman

9 2017 års räddningstjänstutredning

I betänkande av 2017 års räddningstjänstutredning⁴⁹ konstateras att det är viktigt att förbättra räddningstjänstens förmåga i allmänhet och i synnerhet för likvärdig service till alla oavsett kön eller ursprung. Ökad numerär jämställdhet och fler personer med utomeuropeiskt ursprung kan förväntas leda till en höjning av kvalitativa aspekter. Utredningen konstaterar att en organisation där det finns ett faktiskt jämställt förhållningssätt är attraktivare för kvinnor och personer med utomeuropeiskt ursprung.

Betänkandet anser att det behövs en förändring av attityder och agerande samt kunskapsspridning för att öka jämställdhet och mångfald. Detta har betydelse för att forma bilden av vem kan vara brandman och räddningstjänstens uppdrag samt vilka som söker till yrket och vilka som blir anställda.

Utredningen lyfter fram att MSB har varit starkt drivande för en mer jämställd räddningstjänst med ökad mångfald⁵⁰. Det är betydelsefullt att MSB fortsätter för att förändringen ska fortsätta och dessutom accelerera.

Det är kommunen som har ansvaret för att öka jämställdhet och mångfald. Emellertid går utvecklingen långsamt och därför föreslås i betänkandet att MSB får en särskild uppgift att verka för jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst.

10 Polismyndigheten

Polismyndigheten hade vid utgången av 2029 31 728⁵¹ anställda varav 20 709 poliser⁵² och 12 766 civila. Andelen kvinnor är 45 procent inom hela myndigheten. Andelen kvinnor som är poliser 33 procent och för civila 67 procent. Totalt har

⁴⁹ Betänkande. En effektivare kommunal räddningstjänst (SOU 2018:54).

⁵⁰ Se statistik över jämställdhet

⁵¹ Polismyndighetens Årsredovisning 2019

⁵² Polisutbildad med tjänsteställning som anges i polisförordningen (2014:1104)

andelen kvinnor ökat med cirka 4,3 procentenheter sedan bildandet av Polismyndigheten 2015. Andelen chefer som är kvinnor har ökat med 9,7 procentenheter sedan 2015.

Polismyndigheten har 3 328 chefer, varav 35 % är kvinnor. Inom personalkategori civila är andelen 66 % kvinnor bland cheferna. För kategorin polis är andelen 27 % kvinnor bland cheferna.

Medarbetare med utländsk bakgrund⁵³ är totalt 9,7 %. Per personalkategori är det 15,5 % civila och 6,5 % poliser som har utländsk bakgrund.

Till 2019 års Polisprogram var det 11 767 kvinnor (43 %) och 15 597 (57 %) män som sökte. Antagna blev 484 kvinnor (32 %) och 1026 män (62 %).

I antagningsprocessen till polisutbildningen ingår tester och prov. Konditionskraven är samma, men kraven på muskelstyrka är olika för kvinnor och män. Muskelstyrkan mäts i en så kallad ISOKAI-maskin.⁵⁴ Prestationen graderas i en niogradering kapacitetskala. Godkänt värde för kvinnor är kapacitet 3 och för män kapacitet 6, vilket motsvarar medelgod muskelstyrka för kvinnor respektive män.⁵⁵ Värden för godkänt resultat kommer från flera års tester inom både Polismyndigheten och Försvarmakten.

Förklaringen till att antagningskraven är olika gällande muskelstyrka är att kvinnor och män har olika fysiska förutsättningar. Polisen menar att det behövs olika krav på samma sätt som det finns få idrotter där kvinnor och män tävlar gemensamt. För att kunna rekrytera dem som har bäst fysiska förutsättningar för polisyrket behöver därför de fysiska antagningskraven vara differentierade.⁵⁶

Polisprogrammet är en tvåårig utbildning som genomförs av särskilt utsedda högskolor och universitet. I utbildningsplanen⁵⁷ framgår det att jämställdhetsaspekter alltid ska iakttas och främjas i utbildningen. Det finns ämnen som gruppprocess som handlar om informella normer och kåranda. Även mänskliga rättigheter behandlas under utbildningen.

Genom likabehandlingsarbete gör Polisen olika satsningar. För 2019 var fokusområdena: HBTQ, stereotypa könsnormer och en arbetsmiljö fri från kränkningar, trakasserier och sexuella trakasserier.

53 Utländsk bakgrund enligt definition från SCB, det vill säga personer som är utrikes födda eller personer födda i Sverige som har två utrikes födda föräldrar.

54 ISOKAI-maskin en speciell mätutrustning som kan liknas vid ett lyft av en skivstång från knähöjd till skuldernivå. Testar muskelstyrka i de större muskelgrupperna i ben, armar och bål.

55 <https://polisen.se/om-polisen/bli-polis/ansoka-till-polisutbildningen/antagningskrav-till-polisutbildningen/#fysiskakrav>

56 <https://polisen.se/om-polisen/bli-polis/ansoka-till-polisutbildningen/antagningskrav-till-polisutbildningen/forklaring-av-antagningskrav-till-polisutbildningen/>

57 <https://polisen.se/om-polisen/bli-polis/ansoka-till-polisutbildningen/antagningskrav-till-polisutbildningen/forklaring-av-antagningskrav-till-polisutbildningen/>

11 Försvarsmakten

Försvarsmaktens personalförsörjning är uppdelad på anställd personal, frivilliga avtal och totalförsvarspiktiga. Nedan redovisas anställd personal, som är indelad i två kategorier; civila arbetstagare och officerare. Försvarsmakten hade 22 712 personer anställda vid utgången av 2019.⁵⁸ Det fanns 8133 civilanställda varav 38 % kvinnor och 62 % män. Anställda officerare var 6193 varav 7,2 % kvinnor och 92,8 % män. Det finns fler personalkategorier som inte redovisas i detta dokument.

På det treåriga officersprogrammet för kursen 2019-2022, är det 196 studerande, varav 19 % är kvinnor och 81 % män. På specialistofficersutbildningen har andelen kvinnor ökat från 9 % till 14 % på kursen 2019-2020, vilket har 355 studerande.

På officersutbildningar är ledarskap ett centralt ämne. Där ingår exempelvis värderingar, normkritik, självkänedom och ledarskapsstilar.

När det gäller grundutbildning med värnplikt var det 4500 som påbörjade grundutbildningsomgång 2019-2020. Andelen kvinnor var 16 % och 84 % män. Det har varit ungefär samma andel de senaste åren.

Försvarsmakten har samma tester och fysiska krav på kvinnor och män, vilket är en viktig princip för Försvarsmakten. Försvarsmakten arbetar aktivt med att förbättra förmågan att åtgärda kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Detta har varit viktigt och en prioriterad åtgärd. Numera finns det ett centralt utredningsstöd för ovälkommet beteende. Resultatet i 2019 års medarbetarundersökning visar, oavsett kön, en lägre andel som upplevt ovälkommet beteende relativt föregående år.

Det finns mentorskapsprogram för kvinnor på lägre befälsnivåer. Detta genomförs på flera olika förband och enheter. Det är ett sätt att skapa förebilder för kvinnor med tanke på att så få kvinnor är chefer. För högre chefer genomförs Gender coach program. Där varvas kunskapsmål med möten med en personlig coach för att cheferna ska få utveckla sitt ledarskap utifrån genus- och jämlikhetsperspektiv.

Under värnpliktstjänstgöring har kvinnor och män gemensamma logement och tvagningsrum. Det finns draperi eller bås vid duscharna. Det är olika hur det ser ut på de olika förbanden. Anställd personal har omklädningsrum som är uppdelade efter kvinna och man.

⁵⁸ Försvarsmaktens årsredovisning 2019, 2020-02-20 FM2018-20355:12 Bilaga 1 – Personalberättelse

12 Internationellt perspektiv

Världen över är räddningstjänst ett mansdominerat område. Alldeles säkert har det genom århundradena ändå funnits kvinnor som har varit med och bekämpat bränder, även om de inte syns i historien.

Ett av de tidigaste namnen som är bevarat till eftervärlden är Molly Williams. Afroamerikanska Molly Williams hölls som slav i New York för mer än tvåhundra år sedan. Hon arbetade på Oceanus Engine Company #11, och blev en del av företagets frivilliga brandkår runt 1815.⁵⁹

Under första och andra världskriegen ingick kvinnor i brandkårerna i såväl USA som England och Tyskland. När männen kom tillbaka från fronten fick kvinnorna lämna brandförsvaret, för att i liten skala börja komma tillbaka under 1970 och 1980-talen.

Det är vanskligt att jämföra statistik, eftersom olika länder organiserar sin räddningstjänst på skilda sätt. Snarare än att ställa procentsiffror mot varandra ska den korta redovisningen från en handfull länder ses som exempel på hur bristande jämställdhet och mångfald beskrivs och angrips i respektive land.

12.1 USA

The International Association Women in Fire and Emergency Services hade när föreningen bildades 1982 knappt 200 medlemmar spridda över USA. År 2007 gick föreningen ihop med Women Chief Fire Officers, en separat organisation för kvinnor som är chefer, till den gemensamma Women in Fire.

Women in Fire deltar i kommittéer och arbetsgrupper under National Fire Protection Association, och har varit delaktig i att arbeta fram kriterier för krav på brandmän samt två olika handböcker om genusfrågor i räddningstjänsten.

Även män kan gå med i Women in Fire, men de flesta medlemmar är kvinnor. På hemsidan listar organisationen hinder som kvinnor kan möta: motstånd från manliga kollegor, inklusive sexuella trakasserier och skepsis gentemot kvinnornas förmåga, institutionella hinder som dåligt anpassad utrustning och brandstationer som saknar omklädningsrum och gravidpolicy, liksom allmänhetens bild av vem som kan vara brandman.⁶⁰

National Fire Protection Association, NFPA, uppskattar att USA 2018 hade sammanlagt 1 115 000 brandmän, anställda eller frivilliga. Av dessa var 93 700 kvinnor, vilket motsvarar 8 %. Av de anställda beräknas 15 200, motsvarande 4 %, vara kvinnor, medan kvinnorna utgör 11 % av de frivilliga.⁶¹

⁵⁹ International Association of Women in Fire and Emergency Service, webbplats www.womeninfire.org

⁶⁰ <https://www.womeninfire.org/faqs/>

⁶¹ <https://www.nfpa.org/News-and-Research/Data-research-and-tools/Emergency-Responders/US-fire-department-profile>

NFPA registrerar inte personalens etniska bakgrund, men USA har såväl en International Association of Black Professional Firefighters som en National Association of Hispanic Firefighters. Ingen av föreningarna uppger på sin hemsida hur många medlemmar de har.

12.2 Storbritannien

Statistik från den brittiska regeringen visar att England den 31 mars 2020 hade 35 290 brandmän (siffran inkluderar heltid och deltid, men inte frivilliga och värn). Av dessa var 7 % kvinnor. Siffran kan jämföras med att andelen år 2002, det första år som statistiken sammanställdes, var 1,7 % och år 2014 4,5 %. Andelen ökar alltså, om än långsamt.

Till skillnad från både Sverige och USA registrerar Storbritannien etniskt ursprung och sexualitet. Fyra procent av brandmännen kom enligt denna statistik från en etnisk minoritet, och 3,3 % betecknade sig som homo- eller bisexuella. (I statistiken används termen Lesbian/Gay or Bisexual)⁶²

London Fire Brigade redovisar en större mångfald än landet som helhet, med 8,5 % kvinnor och 14 % från en etnisk minoritet i den operativa personalen (totalt 4 830 anställda). Före pandemin höll räddningstjänsten i London workshops för att inspirera fler ur underrepresenterade grupper att söka, och hemsidan har en särskild flik om mångfald och inkludering.⁶³

12.3 Tyskland

Netzwerk Feuerwehrfrauen (Nätverket för brandkårskvinnor) skriver på sin hemsida att medan kvinnorna utgör nästan 7 % av de mer än en miljon som ingår i den frivilliga räddningstjänsten så är de bara cirka 1,3 % av de heltidsarbetande brandmännen (av mer än 42 000 heltidsanställda är endast 550 kvinnor). Störst är andelen kvinnor bland försvarets heltidsanställda brandmän. Ett skäl till att så få kvinnor arbetar i motsvarigheten till svensk räddningstjänst är att de flesta kårer kräver att en brandman ska vara utbildad inom ett klassiskt manligt hantverksyrke.⁶⁴ Ett annat skäl är att de fysiska kraven har varit anpassade för män.

Väl medvetna om detta faktum gav Vereinigung zur Förderung des Deutschen Brandschutzes (ungefär Brandskyddsföreningen) och Deutscher Städtetag (en intresseorganisation för tyska städer; som en frivillig variant av Sveriges Kommuner och Regioner) år 2010 ett uppdrag till Sporthochschule Köln att se över kriterierna så att de motsvarar de verkliga kraven som yrket ställer och blir mer könsneutrala.

⁶² <https://www.gov.uk/government/collections/fire-statistics>

⁶³ <https://www.london-fire.gov.uk/about-us/diversity-and-inclusion/>

⁶⁴ <https://www.feuerwehrfrauen.de/feuerwehrfrauen/berufsfeuerwehr/>

Resultatet blev en officiell handbok med nio obligatoriska testuppgifter och sex valbara testuppgifter.⁶⁵ Testhandboken kompletteras med träningsrekommendationer.⁶⁶

12.4 Norge

Norge har länge planerat att införa en tvåårig utbildning som i många stycken liknar Skydd mot olyckor. Starten har flyttats fram flera gånger, men nu hoppas norska Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap, DSB, på start 2023.⁶⁷ Nu anställs en person först inom en kommunal räddningstjänst och genomgår därefter en kortare utbildning. En av förhoppningarna på den nya skolan är att den ska leda till en öppnare ansökansprocess, vilket i sin tur ska medföra att fler kvinnor och fler personer med utländsk bakgrund söker.

År 2019 hade norsk räddningstjänst 37 kvinnor som var chefer, vilket motsvarar 6,2 % av totalt 599 chefer. Av brandmän och styrkeledare, sammanlagt 9 378 personer, var 299 kvinnor, det vill säga 3,2 %

Antalet annan bakgrund än Norsk⁶⁸ bland brandmän och styrkeledare var 60 personer, eller 0,6 %. Av cheferna hade 3 personer, det vill säga 0,5 % invandrarbakgrund.⁶⁹

12.5 Danmark

Den danska Beredskabsstyrelsens Center for Viden og Analyse har sammanställt siffror över dem som den 31.12 2018 var registrerade som räddningsberedskapspersonal, antingen hos kommunerna eller hos Beredskabsstyrelsen.

I den kommunala beredskapen var 498 personer registrerade som frivilliga, vilket motsvarar 25 % av totalt 1 488 personer. 138 kvinnor arbetar deltid, dvs 3 % av de registrerade 4 056 deltidarna. 68 kvinnor ingår i de 1 557 personer som är heltidsanställda, vilket blir 4 %. Bland dem som är registrerade hos Beredskabsstyrelsen utgör kvinnorna 22 % av de sammanlagt 406 frivilliga, 18 % av de 55 deltidsanställda och 12 % av de 285 som är anställda på heltid.⁷⁰

Den personal som organiseras av kommunerna hanterar de mindre, vardagliga händelserna, medan Beredskabsstyrelsen utbildar värnpliktiga till att ingå i förstärkningsresurser som kommunerna kan rekvirera vid stora, komplexa och materialkrävande insatser. Skälen till att andelen kvinnor är högre bland dem som är anställda av Beredskabsstyrelsen kan vara flera. Ett kan vara att kvinnor som har sysslat med beredskap i sin värnplikt sedan gärna fortsätter med räddningstjänst.

⁶⁵ Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehr in Deutschland – offizielles Testhandbuch

⁶⁶ Trainingshandbuch "Physische Eignungsfeststellung für die Berufsfeuerwehren in Deutschland"

⁶⁷ <https://www.dsb.no/nyhetsarkiv/2020/regjeringen-vil-bevilge-penger-til-ny-fagskole-for-brann-og-redning/>

⁶⁸ Invandrare definieras som en person som själv har invandrat eller en person som är född i Norge med två invandrade föräldrar. Personer från Skandinavien eller andra västeuropeiska länder omfattas inte av definitionen.

⁶⁹ Ur DSB:s ännu ej publicerade Melding om brannvern för 2019

⁷⁰ Redningsberedskabets operative personel, Beredskabsstyrelsen

Ett annat möjligt skäl att Beredskabsstyrelsens centra ofta ligger i lite större städer. Ytterligare en möjlighet är den positiva spiralen. Om det finns relativt många kvinnor i en verksamhet är det större chans att andra kvinnor söker sig dit.

Beredskabsstyrelsen har nyligen gått in i ett större projekt som syftar till att förebygga arbetsolyckor bland operativ räddningstjänstpersonal. En av frågeställningarna är om det finns skillnader i olycksfrekvens beroende på ålder och kön.⁷¹

12.6 Finland

Finland fick i december 2019 en ny regering, som har satt jämställdhet högt på agendan. Regeringen tillsatte en arbetsgrupp för att främja jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Arbetsgruppens ordförande är inrikesministeriets räddningsdirektör Kimmo Kohvakka och arbetsgruppen rapporterar direkt till inrikesministern. Gruppen diskuterar bland annat frågor som diskriminering och trakasserier, policy för föräldraskap och hur personlig utrustning och omklädningsrum är utformade.

Finland har 100 heltidsbrandkårer och 700 frivilligkårer. Cirka 9 % av alla brandmän är kvinnor – men av de 5 000 heltidsanställda är bara 10 kvinnor (2 promille). En förklaring är de mycket hårda fysiska testerna, som inte har ändrats sedan 1970-talet. Enbart en procent av dem som söker till den finska brandmannautbildningen är kvinnor.

På mellanchefsnivå är cirka 10 % kvinnor medan ingen av de 22 regionala räddningscheferna är kvinna.⁷²

12.7 CTIF

Den internationella föreningen för räddningstjänster Comité Technique International de Prevention et d'extinction de Feu (CTIF) bildades i Paris år 1900. Redan tolv år senare, 1912, skapades en kvinnokommitté inom CTIF, men aktiviteterna tog slut i samband med världskrigen. Exakt hundra år efter den första kommittén bildades en arbetsgrupp som sedan 2014 har status av kommission inom den anrika organisationen. Medlemmar i CTIF:s kommissionen ”Women in Fire and Rescue Services” är (i bokstavsordning med ländernas engelska namn): Österrike, Danmark, Finland, Frankrike, Tyskland, Ungern, Irland, Japan, Luxemburg, Nederländerna, Norge, Polen, Rumänien, Ryssland, Slovakien, Slovenien, Spanien, Sverige, Storbritannien och USA. Associerade medlemmar är Kanada, Australien, Sydkorea och Schweiz. Kommissionens ordförande är Mira Leinonen från Finland.⁷³

⁷¹ <https://brs.dk/globalassets/brs---beredskabsstyrelsen/dokumenter/forebyggelse/arbejdsulykkeprojekt-via-presentation-af-projektet-.pdf>

⁷² Samtal med Mira Leinonen, nationell koordinatör för arbetsgruppen för jämställdhet och mångfald

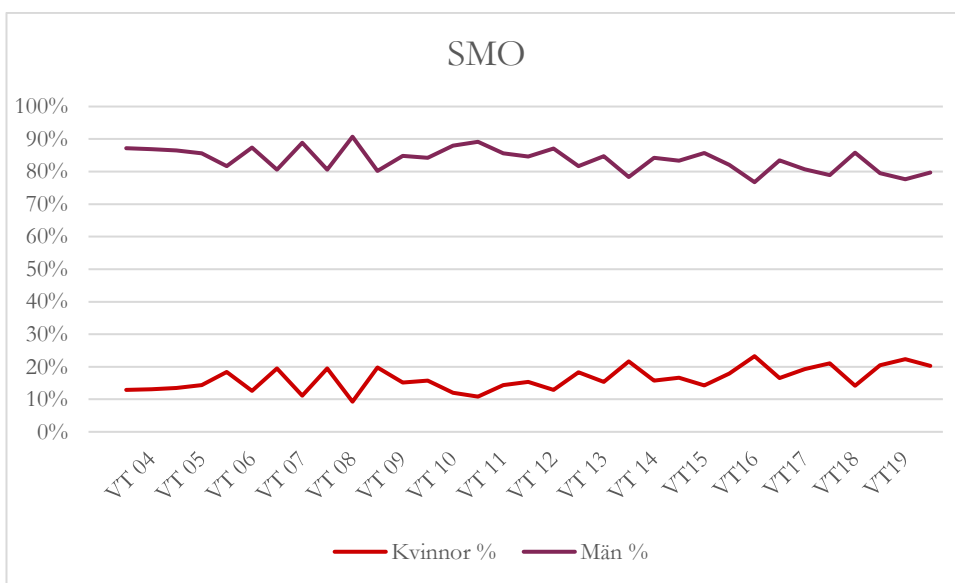
⁷³ <https://www.ctif.org/commissions-and-groups/women-fire-and-rescue-services>

13 MSB-utbildningar

13.1 SMO-utbildningen

Utbildningen skydd mot olyckor (SMO), är en tvåårig eftergymnasial utbildning som startade 2003. Den tidigare utbildningen benämndes Brandman heltid och startades 1987. Utbildningen var på 15 veckor och de som utbildades var anställd på räddningstjänsten. En uppskattning är att majoriteten av kommunal räddningstjänst idag har SMO som krav för anställning som brandman heltid. Det har sedan 2017 varit cirka 15 procent kvinnor⁷⁴ som söker SMO. Emellertid är det 20 procent kvinnor som blir antagna då kvinnor som grupp har högre betyg än män. I figuren visas andelen kvinnor på grundutbildningen Skydd mot olyckor (SMO) 2003-2019. Examensfrekvensen för kvinnor var under de första fem åren lägre än män. Numera är trenden att något större andel av kvinnorna examineras jämfört med männen.

Från höstterminen 2003 till höstterminen 2019, har 663 kvinnor blivit antagna och 3479 män. Medelvärdet för andel kvinnor blir 16 % och 84 % män. Andel kvinnor på SMO har varierat från 11 % till 23 %. År 2018 antogs 237 studerande och för 2019 var det 255 studerande.

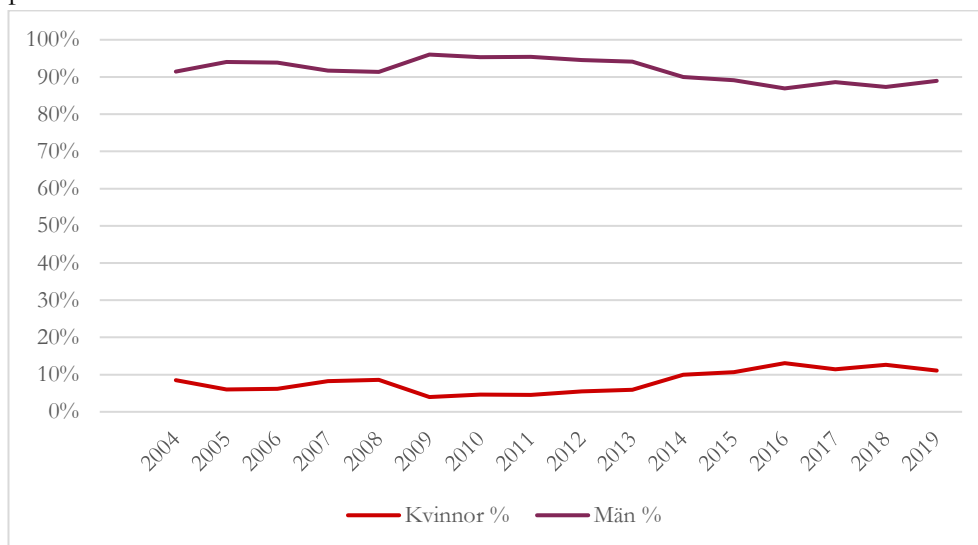


Figur 1. Andel kvinnor och män på SMO utbildningen.

⁷⁴ MSB. Antagna samt sökande kvinnor till Skydd mot olyckor.

13.2 Grundutbildningen för räddningstjänstpersonal i beredskap

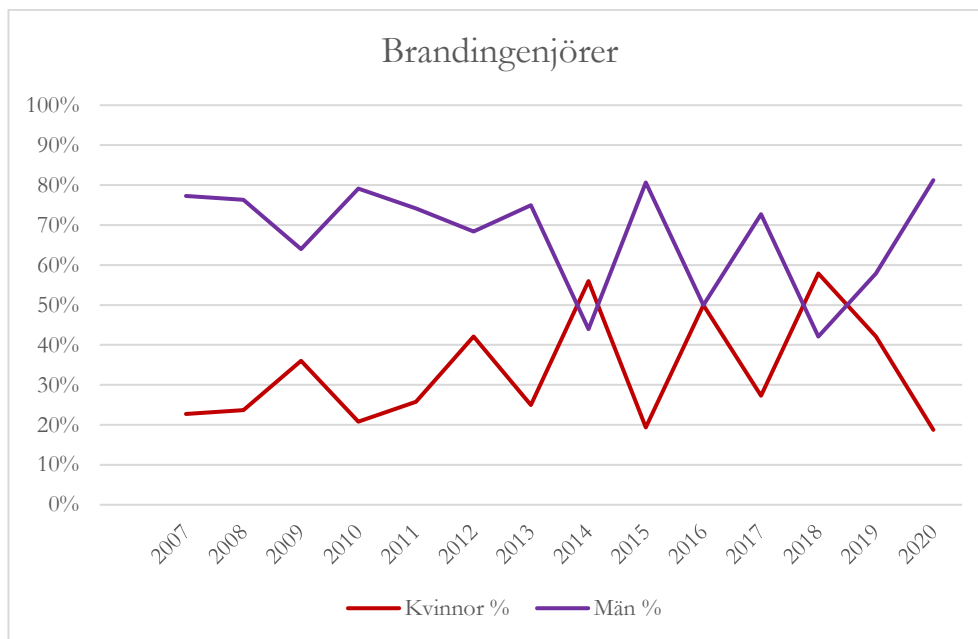
Grundutbildningen för räddningstjänstpersonal i beredskap, Grib, startades 2018 och ersatte Räddningsinsats. De studerande är anställda av räddningstjänsten och går utbildningen i sin tjänst. Det är 809 kvinnor och 8560 män, som har genomfört denna utbildning. Andel för kvinnor blir 9,5 % och 90,5 % män. Det har sedan 2013 ökat andelen kvinnor från 6 % till 12 %, vilket är procentuellt en tydlig förändring. För 2018 utbildades 945 personer och för 2019 utbildades 1191 personer.



Figur 2. Andel kvinnor på Grib utbildningen.

13.3 Påbyggnadsutbildningen i räddningstjänst för brandingenjörer

Påbyggnadsutbildningen i räddningstjänst för brandingenjörer, benämns ibland som RUB, genomförs på MSB Revinge och omfattar ett läsår. Andelen kvinnor har varierat stort mellan de olika årskurserna. Exempel 58 % kvinnor 2018 och 9 % kvinnor 2017. Medelvärdet sedan 2007 till 2020 är andelen män 68 % och 32 % för kvinnor.



Figur 3. Andel kvinnor på Påbyggnadsutbildningen i räddningstjänst för brandingenjörer.

14 Räddningsledning A och B

På MSB:s vidareutbildning Räddningsledning A, 6 veckor, har det utbildats 3422 personer under 2004 – 2018, varav 99 kvinnor, 0,03 %.

För MSB:s vidareutbildning Räddningsledning B, 9 veckor, har det utbildats 1018 personer under 2004-2016, varav 9 kvinnor, 0,009 %. Som vi ser ovan är det mycket låg andel kvinnor som utbildas i Räddningsledning.

15 Andelen kvinnor i operativ räddningstjänst

15.1 Heltidspersonal

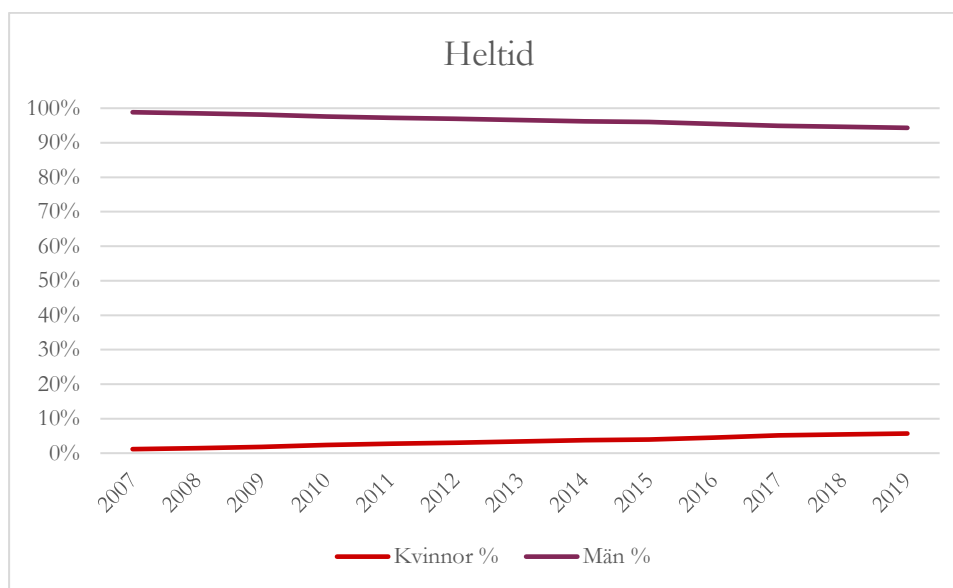
År 2004 var det 5 776⁷⁵ anställda som heltidspersonal inom operativ tjänst.⁷⁶ Av dessa var 99,6 procent män och endast 0,4 procent kvinnor. Femton år senare, år 2019, var det 4 970 anställda varav 94,3 % män och 5,7% kvinnor.

⁷⁵ Varje år genomför MSB tillsammans med länsstyrelserna en uppföljning över kommunernas arbete enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor.

⁷⁶ Uppgiften om antalet anställda inom räddningstjänsten med minst hälften av den totala arbetstiden inom operativ (utryckande) tjänst inkluderande både befäl och brandmän.

Om nuvarande ökning av fortsätter kommer det först om 104 år vara 40 % kvinnor bland den heltidsanställda personalen.⁷⁷

Om dagens trend fortsätter kommer det först om 105 år vara 40 % kvinnor av heltidspersonal.⁷⁸ När organisationer har minst 40 % av det underrepresenterade könet, anses det numerärt jämställt.



Figur 4. Andelen kvinnor och män i operativ räddningstjänst heltid.

15.2 Räddningstjänstpersonal i beredskap

2004 var det 10 924⁷⁹ anställda som deltidspersonal inom operativ tjänst.⁸⁰ Fördelningen var 2,2 % kvinnor och 97,8 % män. 2019 var det 10 699 anställda varav 7,7 % kvinnor och 92,3 % män. På 15 år har andelen kvinnor ökat med 5,5 procentenheter. Om nuvarande ökningstakt fortsätter kommer det att dröja 125 år innan det är 40 % procent kvinnor.⁸¹

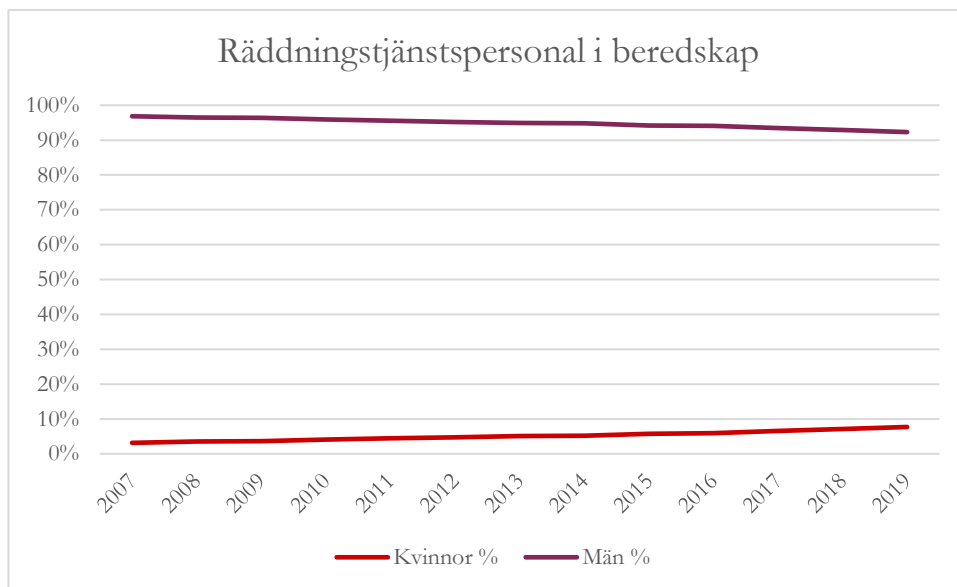
⁷⁷ MSB, Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbete, en utvärdering, publ.nr MSB1402-maj 2019.

⁷⁸ MSB, Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbete, en utvärdering, publ.nr MSB1402-maj 2019.

⁷⁹ Varje år genomför MSB tillsammans med länsstyrelserna en uppföljning över kommunernas arbete enligt lagen (2003:778) om skydd mot olyckor.

⁸⁰ Uppgiften om antalet anställda inom räddningstjänsten med minst hälften av den totala arbetstiden inom operativ (uttryckande) tjänst inkluderande både befäl och brandmän.

⁸¹ MSB, Inriktning av jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbete, en utvärdering, publ.nr MSB1402-maj 2019.



Figur 5. Andelen kvinnor och män i operativ räddningstjänst med anställnings som räddningstjänstspersonal i beredskap.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap