



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

VÄGLEDNING

En räddningstjänst för alla

Jämställdhet och mångfald
för räddningstjänsten



En räddningstjänst för alla – Jämställdhet och mångfald för räddningstjänsten

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

Illustration omslag: Fingerprint

Text: Annika Lindqvist

Tryck: By Wind AB

Produktion: Advant

Publikationsnummer: MSB2244 – november 2023

ISBN: 978-91-7927-426-9

Jämställdhet och mångfald för räddningstjänsten

Räddningstjänstens uppdrag blir allt viktigare och mer komplext. Klimatrelaterade händelser som skogsbränder, skyfall och översvämningar blir mer frekventa och säkerhetsläget ställer allt högre krav på civil och militär beredskap.

Personalförsörjning är en av de största utmaningarna för räddningstjänsten. För att kunna möta den är ett intensifierat jämställdhets- och mångfaldsarbete en förutsättning, och MSB har regeringens uppdrag att stödja kommunerna i det arbetet.

Den inriktning för stödet som MSB och räddningstjänsterna gemensamt antagit pekar ut tre målbilder: att arbetsmiljön är inkluderande och att det råder nolltolerans mot diskriminering och kränkningar, att rekryteringsbasen speglar samhället och att räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen.

Flera MSB-finansierade studier visar att målbilderna är långtifrån uppfyllda. Bland annat kvinnor, personer med utländsk bakgrund och hbtqi-personer, ser i dagsläget inte räddningstjänsten som en tänkbar arbetsplats. Bland de kvinnor som har velat arbeta i räddningstjänsten och utbildat sig till brandman eller brandingenjör har en stor andel valt bort räddningstjänsten på grund av kränkningar och diskriminering. Det är ohållbart.

Kunskapen finns. Nu behöver den omsättas i praktiken ute på räddningstjänsterna.

Den här vägledningen, som är en vidareutveckling av en tidigare publicerad handbok på området, är en hjälp i att fortsätta arbetet för en mer jämställd och inkluderande räddningstjänst.

Charlotte Petri Gornitzka

Generaldirektör

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Innehåll

Jämställdhet och mångfald ger effektivare räddningstjänst	9
Varför en vägledning i jämställdhet och mångfald?	9
MSB:s inriktning	10
En lägesbild	13
Vanligt med fokus på få kvinnor	16
Varför slutar kvinnor i högre utsträckning än män?	18
Me too och räddningstjänsten	21
Omhändertagande av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling	22
Utländsk bakgrund	25
Ålder	27
Inkluderande arbetsmiljö	29
Likvärdiga möjligheter till omklädning och dusch	30
Aktiv upphandling	31
Mensskydd	33
Skapa handlingsplaner för graviditet, amning, föräldraledighet	33
Anpassa verktyg och metoder	34
Delta i nätverk för inspiration och lärande	35
Mångfald – inkludering	36
Normkritik ger insikter	36
Deltagande i Pride	39
Att inte vara den enda	40
Jämställdhet och jämlikhet är en ledarfråga	43
Gender coach-program utvecklar arbetet	43
Räddningstjänsten är politiskt styrd	44
Projekt för bättre arbetsmiljö	45
Projektet Kunskap äger – mer kunskap om diskriminering	45
Utbildningsmiljö – medarbetarens första möte med branschen	47
Handledning och rutiner för att ta emot LIA-praktikanter	50
Digital likabehandlingsutbildning	50

Bredare rekrytering	53
Norrtälje lyfte viljan att hjälpa andra	55
Välj bilder medvetet	56
Positiv särbehandling	57
Fysiska krav	59
Framtidens räddningstjänst	60
Interkulturell kompetens	61
Underliggande attityder	63
Polisens rekryteringsarbete	65
Medveten rekrytering av chefer	67
Vilka meriter värderas högst?	68
Bra och jämlik service till hela befolkningen	73
Män överrepresenterade i olyckor	74
Bättre brandskyddsutbildning utan stereotyper	77
Interkulturell kompetens i praktiken	78
Jämställt och jämlikt bemötande	79
Var beredd på motstånd	81
Känn igen motstånd	82
Ordlista	85
Lästips för fördjupning	95



**Jämställdhet
och mångfald
ger effektivare
räddningstjänst**

Jämställdhet och mångfald ger effektivare räddningstjänst

Varför en vägledning i jämställdhet och mångfald?

Vägledningen syftar till att räddningstjänsterna som arbetsplatser ska bli mer inkluderande, och ytterst till att organisationerna ska kunna utveckla det operativa och förebyggande arbetet i takt med samhällsutvecklingen.

Målgruppen är i första hand de som arbetar inom den kommunala räddningstjänsten, men också politiker som styr över räddningstjänsten och de som utbildar blivande anställda eller själva utbildar sig för yrken inom räddningstjänsten är tänkta målgrupper. Räddningstjänsterna arbetar aktivt med att identifiera risker. Målet är att förebygga och hantera olyckor. För att kunna bidra till att invånarnas vardag blir så säker och trygg som möjligt behöver räddningstjänsten utvecklas i överensstämmelse med övriga samhället. Det kräver kunskap om människors olika livsvillkor och en förmåga att kunna möta hela befolkningen, alltså bland annat ökade kunskaper om jämställdhet och mångfald.

Arbetsmiljön ska självklart vara fri från diskriminering och kränkningar, och alla anställda ska kunna förverkliga sin fulla potential. Jämställdhet och inkluderande arbetsplatser är en förutsättning för att kunna rekrytera och behålla den kompetens som räddningstjänsten behöver.

MSB:s inriktning

Hösten 2021 antog MSB i samarbete med räddningstjänsterna en ny inriktning för stödet till räddningstjänsterna på det här området. Den utgår från tre målbilder som ska vara uppfyllda år 2030:

- Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder nolltolerans mot diskriminering och kränkningar
- Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del i att bedriva verksamheten
- Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen

Till inriktningen hör en handlingsplan med konkreta åtgärder som MSB och räddningstjänsterna, var för sig och gemensamt, ska genomföra de närmaste åren för att uppnå målbilderna.

Dokumentet i sin helhet hittar du på www.msb.se/sv/publikationer/inriktning-for-okad-jamstalldhet-och-mangfald-i-raddningstjansten-2030/.

Jämfört med tidigare inriktningar har fokus breddats i den nya inriktningen. Exempel på förändringar:

- Arbetsmiljön betonas tydligare.
- Fler aspekter av mångfald än jämställdhet lyfts fram. Oftast avses etnisk mångfald när vi pratar om mångfald: att räddningstjänsten i takt med att en allt större del av befolkningen har utländsk bakgrund dels har ett behov av att rekrytera fler personer med utländsk bakgrund, dels överlag behöver höja den interkulturella kompetensen inom sina organisationer. Detta är nödvändigt för att kunna leverera en bra och jämlik service till hela befolkningen.
- Och om det tidigare arbetet i stor utsträckning fokuserat på att rekrytera fler kvinnor som operativ personal så finns det nu en ökad medvetenhet om att också granska hur det ser ut på andra håll inom organisationerna, inte minst på chefsposterna.

| En lägesbild

En lägesbild

Definitioner:

Jämställdhet är när kvinnor och män har samma makt att forma samhället och sina egna liv.

Jämlikhet innebär rättvisa förhållanden mellan alla grupper i samhället, och att alla människor har lika värde, oavsett kön, hudfärg eller sexuell läggning.

På arbetsmarknaden definieras mångfald genom att koppla begreppet till de sju diskrimineringsgrunderna. Det vill säga kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Personal som åker på internationella insatser genom MSB har sedan länge haft en handbok i jämställdhet till stöd. Insatsen blir helt enkelt mer verkningsfull med förståelse för kvinnors och mäns skilda villkor. Det är de flesta överens om när det gäller insatser i andra länder.

Däremot har samma tanke inte varit riktigt förankrad när det gäller svensk räddningstjänsts arbete i Sverige. Någon vägledning i jämställdhet motsvarande den för internationella insatser hade inte funnits för dem som jobbar i eller utbildar för svensk räddningstjänst innan den förra handboken lanserades våren 2019. Det är förstaeligt. Sverige är ett av världens mest jämställda länder – men just detta faktum kan också skapa en blindhet för de skillnader och maktstrukturer som finns också på hemmaplan.

Att Sverige inte har uppnått jämställdhet visar sig bland annat i gapet mellan mäns och kvinnors löner och därmed pensioner, mäns våld mot kvinnor, skillnaden i livslängd och den könsuppdelade arbetsmarknaden.

Kvinnor har fortfarande i genomsnitt lägre lön än män. De arbetar i sektorer som generellt är mindre välbetalda, de arbetar också mer deltid, tar ut merparten av föräldrapenningdagarna och VAB-dagarna samt har fler sjukdagar. Det leder till en lägre inkomst, vilket i sin tur ger mindre pension. Kvinnor har i genomsnitt bara 73 procent av mäns pension.

73 %



Av de 30 vanligaste yrkena i Sverige hade år 2020 endast 4 en jämn könsfördelning (dvs 40–60 procent kvinnor och 40–60 procent män).

**96 %
kvinnor**

Det mest kvinnodominerade yrket av de 30 största var förskollärare med 96 procent kvinnor och 4 procent män.

**1 %
kvinnor**

Det mest mansdominerade yrket var träarbetare, snickare m.fl. med 1 procent kvinnor och 99 procent män.



85 år

**Medellivslängden i Sverige var 2022
85 år för kvinnor och 81 år för män.**



81 år

Källa: Statistiska Centralbyrån

På samma sätt som Sverige är ett i internationellt perspektiv jämställt land så har vi också en förhållandevis hög grad av jämlikhet, jämfört med många andra länder i världen.

Det betyder inte att Sverige är jämlikt, vilket visar sig bland annat i skillnaderna i medellivslängd mellan olika grupper.

År 2020 var den förväntade återstående levnadslängden vid 30 års ålder 50,6 år för en kvinna med endast förgymnasial utbildning.

En kvinna med eftergymnasial utbildning kunde vid 30 års ålder förväntas leva 57,1 år. Skillnaden var alltså 6,5 år.



För männen var motsvarande siffror 48,3 år för den med endast förgymnasial utbildning och 54,1 år med eftergymnasial utbildning, en skillnad på 6 år.



Vanligt med fokus på få kvinnor

Den jämställdhets- och mångfaldsfråga som genom åren har fått mest uppmärksamhet i räddningstjänsten är att så få kvinnor är brandmän. Detta fokus är inte unikt för räddningstjänsten. Forskning har visat att jämställdhetsarbete ofta kommer att handla om kvinnors underrepresentation, och därmed blir en fråga om och för kvinnor.

Redan 1997 fick dåvarande Räddningsverket i sitt regleringsbrev uppdraget att föreslå åtgärder för att förbättra rekryteringen av kvinnor som brandmän. Uppdraget redovisades i rapporten *Brandman – och kvinna?*. Därefter har jämställdhet och mångfald varit en återkommande punkt i först Räddningsverkets och därefter i efterträdaren MSB:s regleringsbrev och instruktion.

Det finns flera skäl att bredda rekryteringen. Ingen ska på osakliga grunder stängas ute från ett yrke och en alltför homogen personalstyrka påverkar möjligheten att leverera jämställd och jämlik service till invånarna.

Och så som rekryteringsläget ser ut nu, framförallt när det gäller deltidsbrandmän, har arbetsgivarna inte råd att rata potentiella kandidater.

År 2002 höll dåvarande försvarsministern Björn von Sydow ett anförande vid den årliga branschkonferensen Brand. Där konstaterade han bland annat att andelen kvinnor anställda som heltidsbrandmän var 0,2 procent. Försvarsministern såg det som nödvändigt att andelen skulle öka. Det har den också gjort, även om kvinnor fortfarande är i klar minoritet.

När den tvååriga brandmannautbildningen Skydd mot olyckor, SMO, startade år 2003 i Räddningsverkets regi ersatte den en tidigare femton veckor lång utbildning, där räddningstjänsterna handplockade personer för anställning.

Även om SMO inte har inneburit den stora ökning av kvinnor i operativ tjänst som många hoppades när utbildningen skapades, så har den ändå bidragit. Fortfarande finns det organisationer som inte har en enda kvinna i sin operativa personal, men totalt av den heltidsanställda operativa personalen i Sverige var år 2022 7,8 procent kvinnor.

Hela ökningen har skett sedan SMO startade. Långt fler kvinnor än före SMO söker sig till yrket. Eftersom antagningen sker baserat på betyg har kvinnor en fördel i den slutliga antagningen, eftersom kvinnor som grupp har högre betygsgenomsnitt än män som grupp. Andelen kvinnor ligger alltid högre bland dem som antas till utbildningen än bland dem som söker.

Det pågår ett ständigt arbete för att intressera fler kvinnor och fler med utländsk bakgrund för utbildningen.

Diagram 1. Antal sökande och antal antagna till SMO varannan hösttermin 2003–2023 (av utrymmesskäl visas endast varannan hösttermin)

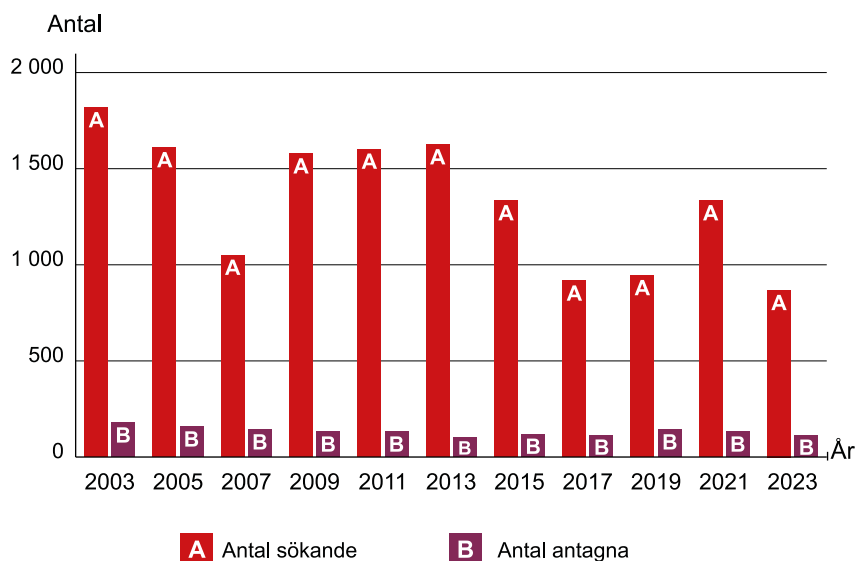
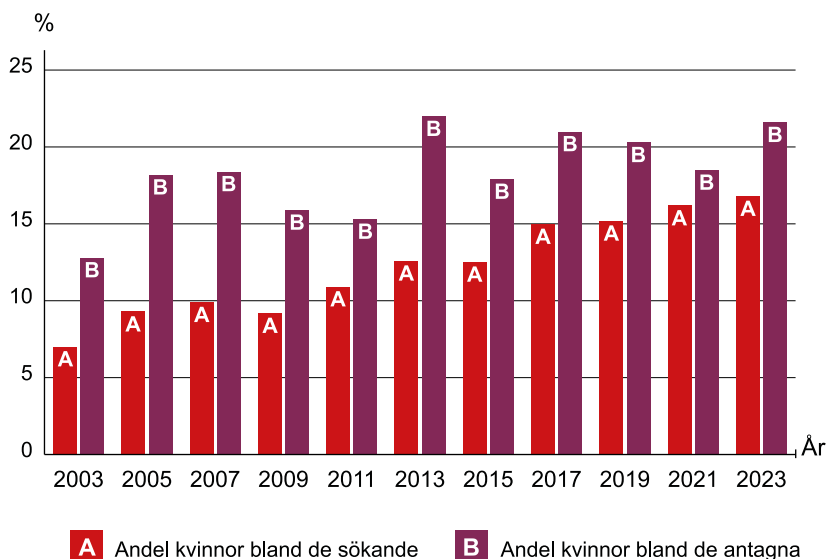


Diagram 2. Andel kvinnor i procent bland de sökande respektive bland de antagna till SMO varannan hösttermin 2003-2023 (av utrymmesskäl visas endast varannan hösttermin)



Antalet och andelen kvinnor som söker sig till räddningstjänsten har alltså ökat. Det innebär inte att alla också stannar kvar.

Varför slutar kvinnor i högre utsträckning än män?

Om jämställdhetsarbetet inledningsvis koncentrerades på att få fler kvinnor att söka sig till utbildningarna ligger nu också ett stort fokus på att skapa förutsättningar för att kvinnor ska vilja arbeta kvar inom räddningstjänsten.

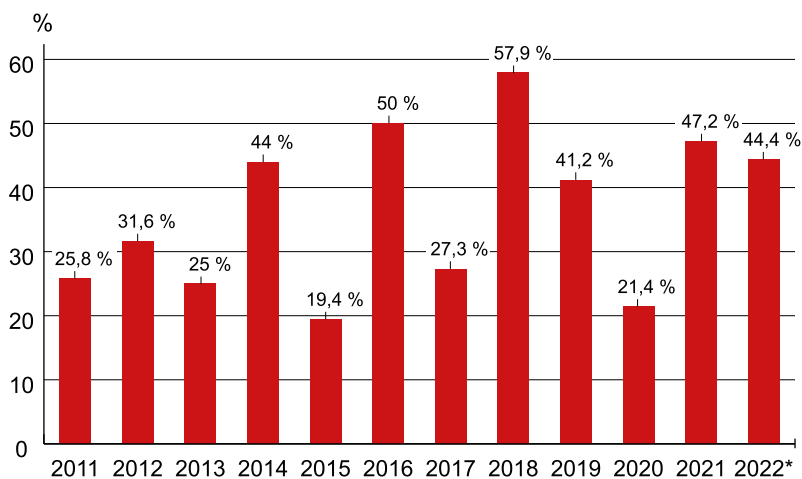
I den nya inriktningen för ökad jämställdhet och mångfald nämns en inkluderande arbets- och utbildningsmiljö fri från diskriminering och kränkningar först bland målbilderna.

Våren 2021 publicerade forskarna Lena Grip och Stefan Karlsson vid Karlstads universitet en studie som de gjort på uppdrag av MSB: *Räddningsutbildades karriärval*. Studien visade att 41 procent av de kvinnor som under tio års tid gått ut SMO eller RUB, påbyggnadsåret för brandingenjörer, inte arbetar i räddningstjänsten. Motsvarande siffra för de män som under samma tid fullföljt utbildningarna var 29 procent.

Två år senare, våren 2023, gjorde Lena Grip och Stefan Karlsson en liknande studie på dem som under åren 2010-2020 gått igenom MSB:s grundutbildningar för att bli deltidsbrandmän, räddningstjänstpersonal i beredskap.

Också där visade det sig att en större andel av männen är kvar i räddningstjänsten. 70 procent av de män som besvarat enkäten jobbade som deltidsbrandmän, mot 50 procent av kvinnorna.

Avsevärt fler män än kvinnor utbildar sig till att bli brandman. För dem som läser påbyggnadsutbildningen i räddningstjänst för brandingenjörer, RUB, är könsfördelningen jämnare.

Diagram 3. Andel kvinnor på RUB 2011–2022

*t.o.m 2022-06-02

Men för både brandmän och brandingenjörer gäller att kvinnor lämnar räddningstjänsten, eller ibland inte ens börjar jobba där, i betydligt högre utsträckning än män.

Ett skäl att välja en annan arbetsplats är att det är svårt att göra karriär eller få mer avancerade och utvecklande arbetsuppgifter. Runt 50 procent av dem som idag inte jobbar i räddningstjänsten har angett det som svar i undersökningen Räddningsutbildades karriärval, och det missnöjet är ganska jämnt fördelat mellan kvinnor och män.

Däremot är det stor skillnad på hur kvinnor och män uppfattar andra faktorer. Bland de kvinnor som är kvar i branschen svarar 70 procent att det förekommer kränkningar eller diskriminering på grund av kön, och det syns ingen markant skillnad i svaren mellan brandingenjörer och brandmän. Av de kvinnor som har utbildat sig för, men inte jobbar inom, räddningstjänsten är det en ännu högre andel, 80 procent, som anser att det inom räddningstjänsten förekommer kränkningar eller diskriminering på grund av kön. Bland de SMO- och RUB-utbildade män som inte jobbar i räddningstjänsten anser 40 procent att det förekommer kränkningar eller diskriminering på grund av kön.

Andelen som själva har blivit utsatta är strax över 60 procent bland de SMO- och RUB-utbildade kvinnor som inte arbetar i räddningstjänsten, och obetydligt lägre bland dem som arbetar där. Fem procent av männen anger att de själva har blivit utsatta.

I studien över deltidbrandmän uppgav närmare 30 procent av kvinnorna (och 3 procent av männen) att de själva varit utsatta. Det är en påfallande lägre andel än bland de heltidsanställda, men visar ändå på betydande problem också på deltiden.

Brist på jämställdhet har varit en avgörande faktor för 57 procent av de SMO- och RUB-utbildade kvinnorna som sökt sig bort.

Bristande jämställdhet har också spelat in för 22 procent av de män som arbetar någon annanstans – men forskarna tror att begreppet tolkas olika av kvinnor och män. Där kvinnor berättar att de fått kommentarer om sina kroppar eller om att de inte passar in, eller utsatts för ovälkomna sexuella närmanden, pratar männen om diskriminerande rekrytering. Flera män uppger att kvinnor gynnas av positiv särbehandling, och att männen själva därmed hamnar i bakvattnet. Uppfattningen styrks av att 61 procent av männen men bara 30 procent av de kvinnor som inte jobbar i räddningstjänsten har sökt, men inte blivit erbjudna tjänst.

Slutsatserna i rapporten från 2021 stämmer väl överens med de antaganden som forskare vid Karlstads universitet gjorde tio år tidigare i rapporten ”*Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster*”. Där såg man att yngre män var mindre positiva till jämställdhet än äldre män, och förmodade att det hängde ihop med att yngre män upplevt oönskad konkurrens från kvinnor när det gällde tjänstetillsättningar.

Faktaruta:

Rapporterna ”Räddningsutbildades karriärval: en genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO- och RUB-utbildningar” samt ”Arbetsförhållanden för deltidbrandmän/ räddningstjänstpersonal i beredskap” finns båda att ladda ner på MSB:s hemsida.

Projektet Den genuskodade räddningstjänstens slutrapport ”Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster” gavs ut av Karlstad University Press 2012.

Me too och räddningstjänsten

Med start i Hollywood hösten 2017 spred sig Me too-uppropen över stora delar av världen. I Sverige gick kvinnor i bransch efter bransch ihop och sammanställde vittnesmål om kränkningar de varit med om på jobbet.

Räddningstjänstens Me too-upprop blev offentligt den 22 november 2017 under ämnestaggen #LarmetGår. På sidan www.larmetgar.se samlades fortlöpande berättelser om mobbning och förödmjukande behandling.

Under mindre än en vecka efter att uppropet offentliggjorts kom det in över hundra vittnesmål från kvinnor som var eller hade varit anställda i räddningstjänsten. Samtliga vittnesmål var anonymiserade före publicering. Ingen förövare pekades ut med namn och de vittnande kvinnorna skrev heller inte sina namn.

Många vittnesmål rör sexuella trakasserier. I några fall fysiska övergrepp, men oftare beskrivningar av att vara en ständig måltavla för grova ”skämt” och en genomgående sexualiserad jargong:

”Jag fick en välkomsthälsning i form av en banan med kondom på i mitt postfack första dagen på mitt nya jobb”. ”Beroende på vem som gjorde laguppdelningen på fysen kallades jag ibland helt enkelt för ’Hålet’”. ”Foton på kollegans penis i min telefon”.

Flera vittnade om att andra kränkningar är vanligare och ofta lika skadliga som sexuella trakasserier. Det kan röra sig om förminskande, misstänkliggörande, utfrysning, osynliggörande och förakt.



Ett genomgående tema är att den utsatta kvinnan inte fått stöd, vare sig av kollegor eller chefer. ”Värst av allt för mig är inte själva trakasserier. Värst är de chefer som vet men inte vågar agera.” ”Jag tycker det är fruktansvärt med alla kollegor som stått och ’flinat med’ när det skämtats om mig. Människor som varje dag ska förväntas ta hand om andra i svåra situationer och stå upp för demokrati har öppet fnissat med, förlöjligat mig och instämt i den sjuka jargongen.”

Ett par månader efter att ämnestaggen #LarmetGår blivit offentlig bjöd Föreningen Sveriges Brandbefäl in till ett seminarium på temat sexism och trakasserier. MSB har drivit på för att frågan ska tas upp under samtliga konferenser inom räddningstjänstområdet där MSB är medarrangör, men det finns ingen samlad bild av vad följderna av uppropet har blivit på landets arbetsplatser.

Omhändertagande av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling

Försvarsmakten presenterade 2018 en rapport efter sitt Me too-upprop och efter tidigare forskning om sexuella trakasserier i försvarmakten. Rapporten heter *Utredning av systematiskt omhändertagande av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling*.

Många av slutsatserna i rapporten kan överföras från de militära organisationerna till räddningstjänsterna. I båda fallen domineras arbetsplatserna av män och är starkt förknippade med maskulinitet. Det leder till en generell bild av kvinnor som avvikande. Därmed placeras de i en underordnad ställning, tillsammans med män som inte uppfyller idealbilden med egenskaper som stark och tävlingsinriktad. Att hamna långt ner i en hierarki och betraktas som avvikande har samband med risk att utsättas för sexuella trakasserier.

Trakasserier grundar sig i ojämlika maktförhållanden, vem som är överordnad respektive underordnad.

En arbetsplats som tolererar skämt och jargong med sexuella anspelningar normaliserar sexuella trakasserier. De blir till ”sådan man får tåla” eller ”här är det högt i tak”. Detta påverkar också hur organisationen

tar sig an de fall av trakasserier som anmäls. Ger den stöd till den som anmäler, eller utsätter organisationen den anmälände för repressalier? Utdelas straff till den som har trakasserat eller blir det inga påföljder?



Antalet anmälningar säger inte nödvändigtvis hur vanligt det är med trakasserier. Det finns i princip alltid ett mörkertal. En liten mängd anmälningar kan förstås betyda att organisationen har ett bra arbetsklimat, men få rapporterade fall kan också tyda på att många avstår från att anmäla för att inte riskera att råka illa ut, eller för att de inte tror att anmälan leder någonvart.

När Räddningstjänsten Syd hade drivit projektet *Brandstation för alla* ett tag trädde kvinnor fram och berättade om trakasserier från kollegor. Följden blev fler skriftliga erinringar än tidigare.

Efter att räddningstjänstens Me too-upprop blivit offentligt tog MSB fram foldern ”Sätt stopp för kränkningar!”, som kortfattat beskriver vad den som har blivit utsatt bör göra och hur arbetsgivaren ska agera.

Ett fundament är att det är den som blir utsatt som avgör om beteendet är ovälkommet eller inte.

Samtidigt som den utsatta har tolkningsföreträdare är det inte hen själv som har ansvaret för att förhindra eller stoppa ett oönskat beteende. Det ansvaret vilar ytterst på arbetsgivaren, chefer och arbetsledare. Medarbetare har också ett ansvar för att förhindra kränkningar, särskilt de medarbetare som själva följer normen till exempel genom att vara män på en mansdominerad arbetsplats.

Checklista om du blivit utsatt:

- Säg ifrån!** Det är aldrig acceptabelt att kränka någon, men det är inte självklart att den eller de som utsätter dig förstår hur du uppfattar det. Du behöver markera att personen eller personerna går över gränsen.
- Berätta!** Prata med din närmaste chef eller med någon högre upp i organisationen.
- Anteckna!** Skriv ner vad som hänt och när. Det hjälper dig att minnas och kan göra det lättare att bli trodd.
- Vänta inte för länge!** Det blir svårare att åtgärda ju längre tiden går.

Checklista för arbetskamrater:

- Var uppmärksam på ditt eget beteende.
- Om du själv tillhör normen, var extra uppmärksam på hur du beter dig.
- Våga stå upp för den som blir utsatt!** Säg ifrån när någon annan uppför sig illa.

Checklista för arbetsgivare:

- Förebygg!** Arbetsgivaren är skyldig att arbeta förebyggande så att ingen riskerar bli utsatt. Alla på arbetsplatsen ska känna till vilken policy som gäller.
- Att trakassera är ett brott som kan polisanmälas. Oavsett om det polisanmäls eller inte är det arbetsgivarens ansvar att se till att trakasserierna upphör.

- Får du som arbetsgivare veta att någon känner sig trakasserad måste du agera snabbt.
- Utred! Ta reda på vad som har hänt. Börja med att prata med de berörda så fort som möjligt. Träffa dem separat och avskilt. Tydliggör att du dokumenterar samtalet. Att utreda kan också innebära att utse en opartisk utredare som har kompetens inom området och som har parternas förtroende. Kommunicera löpande med båda parter i utredningen.
- Ingrip! Visar utredningen att trakasserierna har skett ska du se till att de upphör. De arbetsrättsliga åtgärderna kan vara en skriftlig varning, löneavdrag, omplacering eller i allvarliga fall åtalsanmälan och uppsägning av den som har trakasserat. Uppsägning av personliga skäl eller avsked är extrema åtgärder som blir aktuella först om händelserna upprepats trots åtgärder.
- Följ upp! Om kränkningarna fortsätter måste du överväga vilka ytterligare åtgärder som kan sättas in för att få stopp på trakasserierna.

Faktaruta:

Arbetsgivaren har ansvaret för att arbetsmiljön är sund och säker, att kränkande särbehandling förebyggs och att drabbade tas om hand.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och om organisatorisk och social arbetsmiljö, (AFS 2015:4) utvecklar arbetsgivarens ansvar.

Arbetsmiljöverket kan upplysa om arbetsmiljöregler och kan också göra inspektion på arbetsplatsen. Läs mer på Arbetsmiljöverkets hemsida: www.av.se.

Utländsk bakgrund

Såväl MSB:s utbildningar som räddningstjänstorganisationerna för statistik över antal och andel kvinnor. När det gäller diskrimineringsgrunden etnisk tillhörighet finns inte motsvarande siffror registrerade, men i studien om räddningstjänstutbildades karriärval från 2021 uppger 7,6 procent att de har utländsk bakgrund. I en uppföljande

studie som vände sig till dem som utbildat sig till deltidbrandmän var andelen 6,5 procent. Siffrorna kan sättas i relation till Statistiska Centralbyråns befolkningsstatistik som säger att 26,9 procent av Sveriges befolkning vid 2022 års utgång hade utländsk bakgrund. Termen utländsk bakgrund innebär att personen antingen själv är utrikes född eller har två utrikesfödda föräldrar (utrikes kan också innebära något av de nordiska länderna). Det är uppenbart att personer med utländsk bakgrund är kraftigt underrepresenterade i svensk räddningstjänst.

I december 2022 gjorde konsultfirman Gullers på uppdrag av MSB en målgruppsanalys av underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten. Analysen byggde på intervjuer med kvinnor, hbtqi+-personer och personer med utomnordisk bakgrund, både sådana som arbetar inom räddningstjänsten och sådana som inte gör det.

De intervjuade som har utomnordisk bakgrund och som jobbar i räddningstjänsten är knappt en handfull personer, men det är värt att lyfta fram några av deras citat:

"Omodern, ostrukturerad, väldigt högerveckad organisation. Det är inga utrikesfödda i organisationen. De ska knappt få möjlighet att vara med och påverka organisationen."

och:

"Det finns ledargestalter i varje gäng. De kan vara informella och är bra på att prata. Det är de vita, arga männen. De tar varje tillfälle i akt att kommentera och vinkla nyhetshändelser i ett försök att få över andra. De vill förminska. De tar mycket plats och det är svårt att säga emot."

I stort sett alla intervjuade som tillhör en eller flera underrepresenterade grupper är eniga om att det finns maktstrukturer, tydliga och dolda, som påverkar hur minoriteter blir behandlade. De intervjuade pratar om allt från rena trakasserier till mer subtila beteenden.

Det brukar kallas för mikroaggressioner, handlingar och beteenden som leder till att den som tillhör en minoritet ständigt påminns om att hen är av ett annat slag än majoriteten. Det kan vara vänligt ställda frågor som "var kommer du ifrån egentligen?", uppenbar misstänksamhet som när butikspersonal punktbevakar en mörkhyad kund, eller grövre kränkningar. Den som regelbundet utsätts för dessa mikroaggressioner,

oavsett om de delas ut medvetet eller omedvetet, drabbas av minoritetsstress; nedstämdhet över att ha blivit kränkt och en ständig oro över att bli utsatt för exkluderande beteenden. Det kan gälla alla som befinner sig i minoritetssituationer: kvinnor på en mansdominerad arbetsplats, mörkhyade i ett i övrigt vitt sammanhang eller homosexuella i heteronormativa miljöer. Minoritetsstress kan i sin tur leda till att den som själv hör till majoriteten kan tycka att personen överreagerar när hen blir kränkt.

Checklista:

- Använd inte nedvärderande ord som har med etnisk eller nationell bakgrund att göra. Är du osäker på om ett ord är nedsättande – använd ett annat.
- Tänk på att frågor om ursprungsland eller bakgrund kan bero på positiv nyfikenhet, men ändå skapa en känsla av att vara avvikande.

Ålder

En av de skyddsgrunder som diskrimineringslagen listar är ålder. I den tidigare nämnda rapporten om SMO- och RUB-utbildades karriärval svarar 17 procent av kvinnorna och 8,7 procent av männen att de har egna erfarenheter av kränkningar eller diskriminering som har att göra med ålder. Framförallt verkar unga kvinnor känna sig ifrågasatta och inte tagna på allvar.

I sammanhanget kan också den rapport nämnas som MSB lät göra under 2022 om vilka fysiska krav landets räddningstjänster ställer vid nyrekrytering, *Kartläggning av räddningstjänstens anställningskrav för brandmän 2022*.

En stor majoritet av heltidsorganisationerna väljer att använda en högre hastighet på rullbandet än de 4,5 km/h som Arbetsmiljöverket föreskriver vid medicinska kontroller inför att en person ska få rökdyka. Flera av dem tillämpar olika hastigheter beroende på den sökandes ålder, vilket innebär att en yngre person måste gå i en högre hastighet än en äldre. Det kan diskuteras om det möjligen är diskriminerande att ställa olika krav utifrån ålder.



Inkluderande arbetsmiljö

Inkluderande arbetsmiljö

Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering som har samband med funktionsnedsättning. Om en verksamhet inte genomför skäliga åtgärder för att en person med funktionsnedsättning ska kunna delta i verksamheten kan det vara diskriminering.

Vad som är skäligt avgörs från fall till fall.

Jobbet som brandman kräver god kondition och fysisk styrka. Att arbetsgivaren inte anpassar arbetsmiljön så att någon som är kraftigt rörelsehindrad eller synskadad ska kunna jobba som brandman är inte diskriminering.

Men flera andra yrken och positioner inom räddningstjänsten ställer inga särskilda fysiska krav. Precis som organisationer och arbetsplatser i resten av samhället behöver räddningstjänsten säkerställa att arbetsmiljön är inkluderande och anpassad för funktionsvariationer för de yrkesgrupper där fysisk styrka inte krävs för att utföra arbetsuppgifterna.



Likvärdiga möjligheter till omklädning och dusch

Fortfarande har många kvinnor i utryckande tjänst betydligt sämre möjligheter till ombyte, dusch och återhämtning än sina manliga kollegor, även om särskilda omklädningsrum för kvinnor har inrättats på många stationer runt om i landet.

Nätverket Kvinnor i räddningstjänsten, KIRtj, skickade år 2020 ut en enkät till sina medlemmar angående omklädningsrum. 123 personer svarade. En klar majoritet, 84 procent, svarade att deras arbetsplats har omklädningsrum för kvinnor. Betydligt färre, 55 procent, tycker att deras omklädningsrum är lika bra som männens. ”Mycket längre att springa till larmkläderna. Det ligger på fel våning, i fel ände av stationen, en nödlösning”, skriver några.

KIRtj hör till dem som förespråkar gemensamma omklädningsrum, sådana som Brandkåren Attunda har infört. Deras station i Sollentuna byggdes helt utan traditionella omklädningsrum för kvinnor och män. Istället har stationen enskilda omklädningsbås för alla, ungefär som provhytter, och individuella duschbås. Bastu och relaxrum är gemensamma, och där krävs badkläder.

Utformningen är gjord med hänsyn till den som inte definierar sig som vare sig man eller kvinna och till den som ogillar att vara naken tillsammans med arbetskamrater.

En stor fördel är att lagandan stärks när alla kan vara med i bastun under diskussionerna eller bearbetandet av svåra händelser.

En annan poäng är att Brandkåren Attunda vid byggstarten 2017 inte behövde gissa hur många kvinnor som kommer att jobba i förbundet 2025 eller 2035 för att dimensionera omklädningsutrymmena, utan kunde använda ytorna mer flexibelt.

Brandkåren Attundas exempel har fått flera efterföljare runt om i Sverige, både på heltidsstationer och deltidstationer. Också i Finland finns stationer som har inspirerats av de svenska gemensamma omklädningsrummen.

Checklista för omklädningsrum:

- Hur ser omklädningsutrymmena ut på er station? Hur är det med bastun? Vad missar den som känner sig obekvämt i bastun? Finns det något sätt att behålla bastuns roll för återhämtning, men ta bort det som gör att den exkluderar en del anställda?
- Ska ni bygga nytt? Fundera över hur omklädningsrummen ska utformas för att inte bli exkluderande!

Också när det gäller kläder och skor har det gått framåt, men fortfarande har en del räddningstjänster svårt att skaffa fram larmställ, skyddsskor och annan skyddsutrustning i storlekar som passar den som är kortare och har mindre fötter än medelbrandmannen. Det gäller ofta kvinnor, men kan också gälla män.

Aktiv upphandling

Ett sätt att förbättra förutsättningarna kan vara aktiv upphandling.

Lagen om offentlig upphandling styr vilket anbud köparen ska anta. En grundprincip är att anbudet med lägst pris ska antas, under förutsättning att kvalitetskraven är uppfyllda.

Kvalitetskraven ska definieras i upphandlingsunderlaget. Där går det att skriva in krav på sådant som att skyddskläder ska passa både män eller kvinnor eller att verktyg ska kunna användas av personer med olika kroppslängd.

I upphandlingen går det också att ställa krav på att den som ska leverera till exempel företagshälsovård eller psykologtjänster kan tillhandahålla konsulter av vardera kön, om det behövs i den organisation som upphandlar tjänsten.

Ett fullt möjligt krav är att leverantören ska ha ett aktivt och dokumenterat internt jämställdhetsarbete. Sådana krav används inte vid köp av enstaka varor, men är möjligt att ställa inför tecknandet av större ramavtal där de potentiella anbudsgivarna är medelstora och större företag.



Kravet om jämställdhetsarbete kan formuleras som ett kontraktsvillkor efter att en leverantör har blivit antagen och påbörjat uppdraget. För att kunna ställa krav på leverantörens jämställdhetsarbete måste den upphandlande räddningstjänsten ha en egen jämställdhetspolicy som efterlevs.

Checklista inför upphandling:

- Gå igenom vilka jämställdhetskrav ni vill ställa.
- Ta hjälp av en kommunal upphandlingsenhet eller en extern konsult för att formulera krav som håller sig inom lagen.
- Tänk på att varje upphandling är unik. Det går inte att använda universella krav som alltid kan ingå i förfrågningsunderlaget. Däremot är det bra att ha en lista med tänkbara krav eller frågor att gå igenom inför varje upphandling.

Mensskydd

En manlig chef i ett stort förbund berättade att han från en av sina kvinnliga anställda fått frågan: ”men varför finns det inga bindor i första förbandslådan?!”. Lite häpet svarade han: ”vi har aldrig tänkt på det” – och rättade till bristen. En annan räddningstjänst som kompletterat den vanliga första hjälpen-utrustningen är Piteå. Det skedde efter påpekande från Annette Askenryd, som är deltidbrandman i Piteå och aktiv i Brandmännens Riksförbunds mångfaldsgrupp. Hon hade egna erfarenheter av att överrumplas av mensens och skrev till stationscheferna och bad dem utrusta alla bilar med ett litet nödkit med bindor och våtservetter, vilket också skedde.

Skapa handlingsplaner för graviditet, amning, föräldraledighet

För den som är gravid och arbetar i uttryckande tjänst gäller särskilda regler. Gravida får inte sysselsättas med rök- och kemdykning. Förbudet gäller även under amningsperioden. Arbetsgivaren ska anpassa arbetsuppgifterna, och den gravida får behålla anställningsvillkor och löneförmåner under graviditeten och amningsperioden.

För deltidbrandmän och -befäl, räddningstjänstpersonal i beredskap, är situationen vid graviditet och amning extra besvärlig. Räddningstjänsterna har sällan icke-operativa arbetsuppgifter som deltidbrandmännen kan utföra under sina ordinarie jourpass. Det finns försäkringar som kan tecknas och betalas individuellt, men de täcker endast en del av inkomstbortfallet.

Andra faktorer att beakta när organisationen utformar handlingsplaner för graviditet, amning och föräldraledighet är att arbetsgivaren bör hålla kontakten med den anställda under föräldraledigheten och bjuda in till sådant som personalmöten och utbildningar. Den som vill ska också erbjudas att delta i övningar och fysisk träning under föräldraledigheten.

Detta gäller alla föräldralediga, också män.

Faktaruta:

De föreskrifter som reglerar arbetet för gravida och ammande arbetstagare finns i Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS 2007:5.

Rök- och kemdykning regleras i AFS 2007:7.

Anpassa verktyg och metoder

Med åren har fler och fler ergonomiska verktyg utvecklats, verktyg som passar även för den som inte är lång eller råstark, och som skulle minska risken för belastningsskador *för alla* som jobbar operativt. Men det är inte alla räddningstjänster som köper in till exempel slangkorgar som även kortväxta kan bära utan att de släpar i trappstegen.

Raúl Ochoterena och Lotta Vylund, båda forskare vid forskningsinstitutet RISE, undersökte på uppdrag av MSB varför inte alla räddningstjänster använder den mest ergonomiska utrustningen. En anledning är ekonomin. Nya verktyg kostar att köpa in, framför allt räknat i de övningstimmar som krävs för att lära sig använda de nya verktygen.



Samtidigt fann de båda forskarna att ett hinder kan vara en traditionell syn på att en brandman är en stor och stark karl. En del fokuserar mer på att arbetet ÄR tungt, istället för att fokusera på hur det skulle gå att minska belastningen.

Faktaruta:

Rapporten heter "Ergonomi och teknik för att minska arbetsbelastningen inom den operativa räddningstjänsten". Den kom 2018, och kan laddas ner från MSB:s webbplats.

Delta i nätverk för inspiration och lärande

- *Nätverket Kvinnor inom räddningstjänsten* bildades år 2011 och fokuserar huvudsakligen på att stötta och hjälpa medlemmarna att stanna kvar i yrket. Läs mer om nätverket på: www.kirtj.se
- *Nätverket Magma* bildades år 2015 med syftet att uppmuntra fler kvinnor till att bli ledare och att få organisationerna att bredda rekryteringen av chefer. Magma finns på Facebook och LinkedIn.
- *Nätverket Jämställd Räddningstjänst, NJR*, bildades 2014. Där är inte individer medlemmar, utan räddningstjänstorganisationer som vill verka för ökad jämställdhet och mångfald. De sex grundarorganisationerna hade hösten 2022 fått med sig runt 130 räddningstjänster, vilket innebär att en stor del av samtliga organisationer i landet är medlemmar. Sekretariatet flyttar varje år mellan medlemsräddningstjänsterna. Mer info på www.njr.nu.

Mångfald – inkludering

Såväl begreppet mångfald som begreppet inkludering kan förklaras på olika sätt. I arbetslivet definieras mångfald ofta från de sju diskrimineringsgrunderna som diskrimineringslagen utgår ifrån: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

En inkluderande organisation går längre än att rekrytera mångfald, den ser människors olikheter och varierande erfarenheter som en styrka och tar tillvara olikheterna.

Räddningstjänsten präglas traditionellt mer av enhetlighet än av mångfald. Det finns goda skäl att fundera över vilka normer som styr och hur de normerna främjar eller motverkar en arbetsmiljö som inte strävar efter att göra alla likadana utan som värdesätter människors olika bakgrunder, intressen och erfarenheter.

Normkritik ger insikter

Normkritik innebär att synliggöra de normer som påverkar uppfattningar om vad som är " normalt " och därmed betraktas som önskvärt. Det normkritiska förhållningssättet har vuxit fram som en reaktion på begreppet tolerans: " vi ska tolerera invandrarna ", " vi tolererar de homosexuella ". Problemet med toleransperspektivet är att det förstärker en uppdelning i " vi " och " dom ", och ger " oss " makt att tolerera " dom andra ". Det blir ett sätt att bestämma över andra människors rättigheter och handlingsutrymme. Normkritik flyttar fokus från " dom andra, avvikarna " till rådande normer, strukturer och makt.

Normkritik ska genomsyra MSB:s alla utbildningar och följas upp löpande genom undervisningsmoment och lärsituationer. Den tvååriga utbildningen Skydd mot olyckor, SMO, har uttalade mål som specificerar normkritik.

Under den första terminen på SMO gör de studerande två veckors praktik på olika räddningstjänster. En av uppgifterna de får med sig är att granska arbetsplatsen normkritiskt och skriva ner sina iakttagelser.

De tidigaste kommentarer som återges här är från 2017 och de senaste från år 2022.

Flera, både män och kvinnor, har noterat att kvinnor inte riktigt passar in i normen.

"Vid morgonmöten har jag hört kommentarer som: du tar slangtvätten idag, eller är det för smutsigt för dig, klarar du av det?" Och på innebandyn 'Vi får spela snällt idag grabbar så hon inte tar för mycket stryk'. Och jag är en skämtsam person som inte tar så hårt på kommentarerna, men tänk att få höra dessa fraser VARJE dag av dina kollegor eller chefer!"

Någon har lagt märke till att arbetskamraterna inte markerar mot den som uttrycker sig nedsättande:

"Normen på arbetsplatsen har varit och är till viss del att man inte riktigt säger ifrån när en kvinnlig kollega blir ifrågasatt i hennes roll som brandman när man är ute på larm eller annan aktivitet."

Det finns också en stark norm kring sexuell läggning.

"Jag upplevde också att heteronormen var något mer framträdande då man till exempel direkt antog att min sambo var en man; '*vad jobbar han med?*'.

"Ingen menar att de skulle ha något emot att arbeta med homosexuella män men att det nog skulle ge problem i det vardagliga arbetet på stationen, framför allt vad gäller fystimmar, dusch och bastu."

Men normerna kan också gälla helt andra saker än kön och sexualitet:

"Normen var att vara köttätare. Detta märktes tydligt de gånger man lagade mat ihop, något som ofta förekom. Att då vara vegan eller vegetarian kan bli ett problem. Vi hade en annan LIA-elev som var vegan och känslan var att han fick lösa sin egen mat om han inte ville vara med på vad resten av gänget lagade."

"Ett annat beteende som jag ser uppmuntras är att vara händig och intresserad av bygge. Det är mycket prat om husbygge, renoveringar och bilmekanik."

Att den som kommer ny ska visa en särskilt sorts respekt tar flera upp:

"De nya anställda ska passa upp seniora och inte göra motstånd även om man upplevde sig bli hunsad."

Flera har noterat en jargong, och särskilt fastnat för skämtsamheten, som kan beskrivas både positivt och negativt:

"Det fanns en jargong att driva om varandras svagheter. Det kändes mer vanligt att de påpekade vad någon annan var mindre bra på än att lyfta upp varandra för deras positiva egenskaper."

"De driver mycket med varandra och kan i vissa fall betraktas som kränkande beroende på vad det handlar om. ... men eftersom gruppen är så pass stark är det ingen som tar illa vid och man förstår att man skämtar och inte menar allvar, det är som när man skojar med kompisarna hemma. Passar man dock inte in i denna norm eller inte riktigt accepterar det beteendet kan man ta illa upp och känna sig utstött."

"Man skämtade om ämnen som är tabu eller i andra fall ej socialt accepterat. Detta kunde vara skämt om till exempel homosexuella personer eller om sex. Det kunde även vara skämt om varandras fruar eller om vem man legat med. Detta uppmuntrades av olika personer."

En återkommande kommentar är att alla förväntas vara intresserade av sport, särskilt ishockey, och en av de vanligaste iakttagelserna rör innebandyspel:

"Normen är att en gång i veckan spelar alla innebandy. Att avstå den är inte enkelt och inte direkt uppskattat. Här är det jag som bryter normen, visst gillar jag bollsporter men jag tycker inte att det är värt det då skaderisken är hög och jag vill vara hel genom min utbildning och i mitt yrke i framtiden. Detta är dock inte uppskattat av alla och man blir tjatad på."

Deltagande i Pride

Det var ett klart brott mot rådande normer när Jan Wisén, som då var chef i Stockholms Brandförsvaret, år 2008 tog initiativ till att räddningstjänsten skulle delta i Stockholm Pride.

Polisen och Försvarsmakten hade redan varit med ett tag, men beslutet var ändå mycket ifrågasatt, och det hände att anställda plockade ner regnbågsflaggorna från stationernas flaggstänger "Många tyckte att det inte alls behövdes, och sa sådant som: 'Här är vi ju som en enda stor familj. Hos oss finns ju ingen som har avvikande sexuell läggning. Men alla är välkomna. Om det skulle börja någon så är det förstås OK.' Då visste jag ju att det fanns flera anställda som inte vågade vara öppna på jobbet", berättade Jan Wisén senare.

Han, som sedan många år lever med en annan Jan, säger att den gemenskap som bidrar till att många i likhet med honom själv trivs bra i räddningstjänsten också formar starka normer som är svåra att bryta emot. Särskilt bland heltidsanställda brandmän som jobbar så nära varandra, lagar mat och bor ihop. Fortfarande finns det extremt få öppet homosexuella bland manliga brandmän.

Allt fler brandmän går med i Prideparaden, och det är numera etablerat att MSB och räddningstjänsterna går tillsammans i Stockholm Prides stora parad. Pridedefestivalerna har också spritt sig över landet, och ofta medverkar räddningstjänsterna i de lokala paraderna.

Checklista inkluderande arbetsmiljö:

- Använd könsneutrala ord som partner eller sambo istället för flickvän, fästman, fru osv när du frågar om personers familjeförhållanden.

Att inte vara den enda

Huvudsyftet bakom Räddningstjänsten Syds femåriga MSB-finansierade projekt *Brandstation för alla* var att öka andelen kvinnor. Projektet avslutades våren 2016. Ett av målen var att tre av fem operativa schema-lag i Distrikt Lund skulle vara numerärt jämställda vid projektets slut, det vill säga ha minst 40 procent kvinnor. Bakom målsättningen låg bland annat forskning av den brittiske sociologen och tidigare brandmannen Dave Baigent.

För att uppnå målet placerades alla nyanställda heltidsbrandmän som var kvinnor antingen på stationen i Lund eller stationen i Hyllie. Beslutet mötte hård kritik, bland annat för att kvinnorna inte själva fick välja var de skulle jobba, men visade sig fungera. Projektets externa utvärderare Helena Stavrevski döpte sin utvärderingsrapport till *När man blir tre – då syns man inte längre*, vilket bekräftar Baigents slutsatser om att den som inte är ensam inte blir lika exponerad och utsatt. Hon blir mer en individ och mindre en representant för sitt kön.

Utvärderaren skriver också följande i sin rapport:

"Utvärderingens resultat ger bilden av en tydlig förändring av arbetsklimat, övnings- och utbildningspraktik på Distrikt Lund. Förändringarna har medfört en större rörlighet i organisationen med högre krav på arbetsledningen. De förordnade styrkeledare jag intervjuat menar att det är högre kvalitet på arbetet idag, med tydligare roller och kompetenser. De informella strukturerna har fått ge vika för mer formella. Alla brandmän har nu erfarenheten av att operativt arbeta kvinnor och män tillsammans, och jag skulle säga att det upplevs som en självklarhet på distriktet. En mer jämställd organisation upplevs ha bidragit till en bättre arbetsmiljö för alla. Räddningstjänsten Syd har därigenom lyckats genomdriva en banbrytande förändring i brandmannayrket".

Den positiva bilden komplicerades och nyanserades något när Räddningstjänsten Syd, Rsyd, några år senare, hösten 2020 gav den ideella organisationen Malmö mot diskriminering, MmD, i uppdrag att bistå Rsyd i arbetet för ett mer inkluderande arbetsklimat. Syftet var att etablera ett långsiktigt och systematiskt arbetssätt för att motverka

diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. En undersökning genomfördes i hela organisationen och fördjupande intervjuer gjordes med anställda som tillhör minoritetsgrupper i Rsyd.

Bakgrunden var att Rsyd under åren 2003-2015 hade genomfört fyra olika projekt. Förutom det redan nämnda *Brandstation för alla* också *Q8*, *ESF-projektet* och *Lärlingsprojektet*. Samtliga projekt syftade till att öka mångfald och jämställdhet i organisationen och därigenom uppnå ett bättre arbetsklimat och en bättre service till invånarna.

De intervjuade tyckte överlag att projekten varit bra planerade och genomförda, men framhöll också att de redan anställda inte hade varit riktigt införstådda med varför projekten skulle genomföras. Många av dem som hade anställts genom projekten hade fått höra att de kommit in via en gräddfil och att de inte var behöriga.

Men om flera av de kvinnor som anställdes under projekttiden kände sig utsatta så har de kvinnor som kommit in senare upplevt en större tilltro till att de klarar av yrket.

En slutsats är att INGEN kan förväntas kunna yrket fullt ut med en gång och att alla nyanställda behöver stöttning av sina arbetskamrater.



**Jämställdhet
och jämlikhet
är en ledarfråga**

Jämställdhet och jämlikhet är en ledarfråga

Chefer är avgörande för om en verksamhet blir jämställd och inkluderande eller inte. Det räcker inte att chefen ”i princip” är för jämställdhet om han eller hon konsekvent prioriterar andra frågor och inte närvarar i vid seminarier, utbildningar eller då frågorna diskuteras.

Checklista för chefer:

Du som är chef eller arbetsledare främjar inte alltid jämställdhet och inkludering bäst genom att peka med hela handen. Vill du få verksamheten med dig behöver du visa att det är viktigt för dig även på andra sätt.

- Lyssna.
- Ställ frågor, prata med de kvinnor och andra normbrytare som arbetar i verksamheten.
- Läs och lär dig mer. Jämställdhet är framför allt en fråga om kunskap, inte om åsikter.
- Visa intresse genom att närvara på till exempel temadagar och seminarier med jämställdhet som tema.
- Försäkra dig om att verksamheten lever upp till kraven i diskrimineringslagen, och arbetar förebyggande med frågorna.

Gender coach-program utvecklar arbetet

Nätverket Jämställd Räddningstjänst, NJR, startade i samarbete med MSB våren 2018 ett Gender coach-program. Inspirationen var ett exklusivt chefsutvecklingsprogram som Försvarsmakten och andra myndigheter inom säkerhet och försvar har drivit sedan 2007. Starten för NJR:s Gender coach-program sammanföll med att debatten om Me too var som mest intensiv.

I den första omgången deltog tio höga chefer från olika räddningstjänster i Västra Götaland. De fick varsin personlig coach som stöd i att hitta konkreta sätt att leda jämställt och därmed skapa bättre förutsättningar för jämställdhet i sin organisation och verksamhet. I programmet ingick också fyra träffar med föreläsningar och gemensamma diskussioner.

Hösten 2022 höll MSB en vidareutvecklad version av Gender Coach-programmet där fem kvinnor och tio män, alla med höga chefsposter, i sammanlagt tretton räddningstjänster deltog. Programmet innehöll både internat-träffar och digitala föreläsningar. Deltagarna fick varsin personlig coach och uppgifter som syftar både till att utveckla den egna organisationen och det personliga ledarskapet. MSB:s Gender coach-program hölls också hösten 2023. Då deltog fyra kvinnor och tretton män.



Tips för att vidga normer om kön i arbetslivet:

Tänk efter när ni arrangerar konferenser eller seminarier:
Vilka föreläser? Vilka får rollen som expert? Kvinnor eller män?
Vilka sektorer representerar de? Vems kunskaper värdesätts?
Finns det andra kategorier än kön som ni bör beakta när ni funderar över representation?

Räddningstjänsten är politiskt styrd

Ytterst styrs räddningstjänsten av politiker, alltså förtroendevalda som vägleds av politiskt satta mål om jämställdhet. Det innebär ytterligare en möjlighet att arbeta för jämställdhet.

Räddningstjänsten Väst hör till dem som har politiskt satta mål för jämställdhet. Politikerna i direktionen formulerade år 2019 målet att 25 procent av de heltidsanställda brandmännen år 2025 skulle vara kvinnor. Våren 2023 hade de passerat målet och hade 30 procent kvinnor.

Några år tidigare fick brandmannen Åsa Byström Kalmar kommuns interna jämställdhetspris. Hon hade under tio år som enda kvinna på brandmannajobbet kämpat för bättre arbetsförhållanden, vad gäller omklädningsrum, kläder och verktyg i rätt storlek samt handlingsplaner för gravida medarbetare, innan hon skrev brev till kommunpolitikerna och påpekade att målen om jämställdhet måste gälla

också den kommunala räddningstjänsten. Först då fick hon gehör för sina synpunkter.

Projekt för bättre arbetsmiljö

Flera räddningstjänster har bedrivit olika projekt för att skapa en bättre arbetsmiljö.

I projektet *Självklart!* som Södertörns Brandförsvarsförbund, Brandkåren Attunda och Räddningstjänsten i Norrtälje kommun drev gemensamt 2012–2014 låg fokus på att synliggöra och diskutera normer.

Projektet *Självklart!* tonade ner begreppen jämställdhet och mångfald. Utbildaren Marco Helles utgick istället från mänskliga rättigheter och inkludering vid de två grundutbildningsdagar som de tre organisationernas samtliga heltidsanställda deltog i.


Efter grundutbildningen följde diskussionsövningar. Arbetsgrupperna fick under ledning av sin chef lyssna på radioprogram, titta på film, analysera bilder och diskutera olika begrepp.

Projektets utvärderare Helena Kästel beskriver det som att begreppet mänskliga rättigheter avdramatiserade frågorna, bidrog till att öka acceptansen och gjorde det möjligt att fördjupa dialogen om värderingar i de övningar som gjordes i arbetslagen.

Projektet Kunskap äger – mer kunskap om diskriminering

Inom ramen för Räddningstjänsten Halmstads projekt *Kunskap äger* fick alla anställda, både hel- och deltidsanställda, liksom räddningstjänstens politiker mer kunskap om samtliga sju skyddsgrunder i diskrimineringslagen. Projektet pågick 2016–2019.

Till lärdomarna hör vikten av att skaffa sig en gemensam kunskapsgrund, att reflektera kring normer och sina egna privilegier och att inte utgå från att alla lever precis som en själv. Ytterligare en lärdom är att i vardagen ta ett gemensamt ansvar för arbetsklimatet och jargongen för att alla ska ha en positiv arbetsmiljö.



Utbildningsmiljö – medarbetarens första möte med branschen

Utbildningsmiljö – medarbetarens första möte med branschen

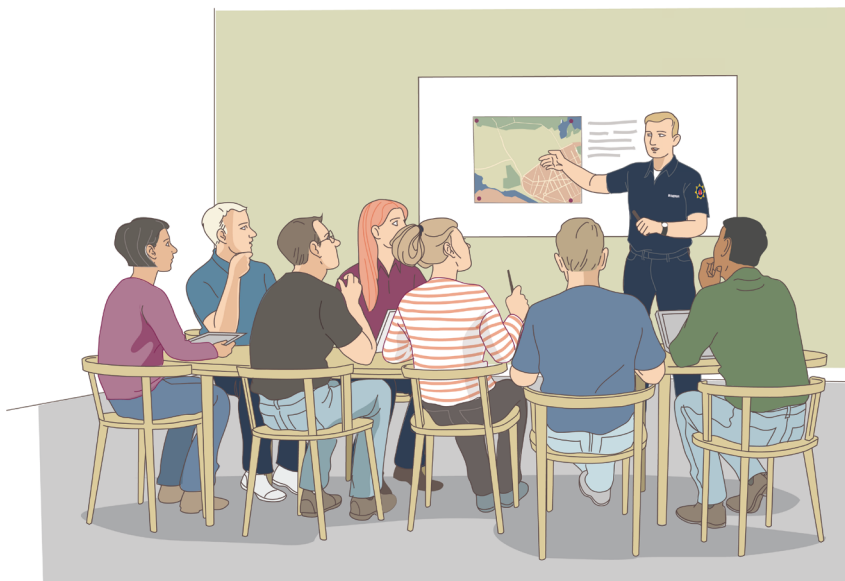
MSB bedriver en omfattande utbildningsverksamhet, och har därigenom stor påverkan på dem som arbetar i räddningstjänsten. Ända sedan den första omgången av Skydd mot olyckor, SMO, har utbildningen innehållit perspektiv av det som nu benämns normkritik och då kallades genus.

Genus brukar beskrivas som socialt och kulturellt konstruerat kön, alltså våra föreställningar om vad som är ”kvinnligt” respektive ”manligt”, till skillnad från det biologiska könet.

I påbyggnadsåret i räddningstjänst för brandingenjörer, RUB, ingår delkursen Ledarskap och ledning av utvecklingsarbete där det finns stående inslag av genus, jämställdhet och mångfald.

Förutom att utbildningarna innehåller direkta kursavsnitt med genus eller normkritik ska lärarna också vara medvetna om att olika förväntningar på män respektive kvinnor påverkar hur de studerande blir bemötta och bemöter varandra. Studier från olika länder och olika former av utbildningar visar att manliga och kvinnliga studerande behandlas olika. Män får bland annat mer utrymme att tala än kvinnor.

Inom räddningstjänstutbildningar finns det skäl att vara extra uppmärksam på maktförhållanden. Att sektorn är så manligt kodad ökar risken för att kvinnor slentrianmässigt blir bedömda som mindre kunniga.



Undervisning innehåller i sig maktstrukturer, oavsett ämnesområde. Den som lär ut har mer makt än den som ska lära sig. Förutom att läraren måste vara medveten om hur hen behandlar de studerande har läraren också ett ansvar för att förtroende och tillit skapas i gruppen. Därför är det viktigt att lärarna får utbildning i att undervisa med genusperspektiv.

Faktaruta:

MSB har under flera år arbetat för att den teknik som lärs ut och de metoder som används i utbildningarna anpassas så att de så långt det är möjligt blir ergonomiskt bra för alla. Det har bland annat lett till att skolorna har köpt in lättare skogsbrandsutrustning och lättare fläktar för ventilering vid brand. Basbilarna har också anpassats, så att slangar och annat tungt material är mer lättillgängligt för den som är kortare.

Faktaruta:

Våren 2023 var 15 av Revinges 59 lärare kvinnor, liksom 20 av Sandös 50 lärare, men de flesta kvinnorna undervisar inte i de klassiska räddnings-och brandämnena. På Sandö arbetade 20 lärare på fältet med brand/räddning och farliga ämnen. 18 av dem var män. Revinge hade 25 instruktörer på fältet. 22 av dem var män.

Checklista för utbildare:

- Granska de dokument som ligger till grund för utbildningen. Se över hur utbildningens mål är beskrivna. Gå regelbundet igenom kurslitteraturen eller det material som används. Hur ser bilderna ut? Vilka normer förmedlar de?
- Var ett föredöme för de studerande. Använd inte svordomar under lektioner och övningar. Var uppmärksam på din egen jargong; hur du kommenterar andra och om dina skämt kan uppfattas raljerande eller om du använder värderande ord som uppfattas kränkande. Sträva efter att använda inkluderande språk och exempel i undervisningen.
- Alla befäl är inte per automatik "han". Den som drabbas av bränder och olyckor är inte alltid "hon". Växla mellan pronomena hon, han och hen, där hen är befogat. (Eller använd "hon eller han" om hen känns obekvämt.) Välj könsneutrala ord där det går.
- Ansträng dig så att alla får taltid, inte bara den som är van att få sin röst hörd. Se till att inte någon återkommande avbryter andra. Försök fördela taltiden varannan man, varannan kvinna, så långt det går. I en mindre grupp går det att göra rundor; gå laget runt där alla får säga något. Under rundan pratar var och en ostört. Kommentarer och diskussioner sparas till efter rundan.
- Hur fördelar grupperna arbetet sinsemellan? Är det alltid samma person som för protokoll i projektarbetena? Var uppmärksam på arbetsfördelningen, och våga styra om det behövs!
- Ojämnt bemötande sker ofta omedvetet. Hur fångar du upp det de studerande säger? Bli det skillnad om en kvinna eller en man gör inlägget? Bedömer du de studerandes texter på samma sätt oberoende av om en man eller kvinna har skrivit?

Handledning och rutiner för att ta emot LIA-praktikanter

Både för dem som studerar på Skydd mot olyckor, SMO, och för dem som gör RUB, påbyggnadsåret inom räddningstjänst för brandingenjörer, ingår LIA, Lärande I Arbeta, praktik inom räddningstjänsten.

MSB har en distansbaserad handledarutbildning som innefattar normkritik och genus och som riktar sig till alla som handleder studerande på MSB:s olika utbildningar.

För dem som handleder de SMO-studerande under LIA-perioderna ute på arbetsplatserna genomför MSB träffar där bland annat normkritik berörs.

När Räddningstjänsten Storgöteborg, RSG, hade sekretariatet för Nätverket Jämställd Räddningstjänst, NJR, konstaterade de att det fanns stora brister i hur LIA-praktikanterna togs emot på arbetsplatserna. Räddningstjänsten Väst följde under sitt ordförandeskap i NJR upp det arbete som RSG påbörjade. I dokumentet *Rutin för arbetet med LIA* har de förtydligat sina rutiner och klargjort vem som har ansvar för de olika delarna. Där ingår bland annat att organisationens HR-funktion ansvarar för att utvärdera LIA-praktikanternas och LIA-handledarnas upplevelser av praktikperioden och sammanställa och årligen presentera utvärderingarna för organisationens ledningsgrupp.

Faktaruta:

Via NJR:s hemsida delar RVäst med sig av sina rutiner:
<https://njr.nu/natverket/dokument/>.

Digital likabehandlingsutbildning

Försvarsmakten har under lång tid haft kurser i likabehandling för sina anställda. När Räddningstjänsten Väst under 2021 var ordförande för Nätverket Jämställd Räddningstjänst, NJR, tog RVästs verksamhetsutvecklare Guitta Atallah Hajj initiativ till en liknande utbildning för räddningstjänsten. Försvarsmakten åtog sig att leda kursen, som anpassades för räddningstjänstens behov och som hölls digitalt.

Intresset har varit enormt. Under 2021 och 2022 gick hundratalet personer från räddningstjänster över hela Sverige tvådagarskursen, och platserna blev fullteknade mycket snabbt. Hösten 2023 lanserade MSB ett eget koncept, inspirerat av Försvarmaktens utbildning. Den webbaserade likabehandlingsutbildningen ligger på den digitala fortbildningstjänsten där den är tillgänglig för alla räddningstjänster. Delar av likabehandlingsutbildningen kan också komma att ingå i MSB:s utbildningar, både på grund- och fortbildningsnivå.

Faktaruta:

Den webbaserade likabehandlingsutbildningen kan genomföras både individuellt och i grupp. Utbildningen innehåller sex delar, bland annat vad som är sant och falskt gällande diskriminering och kränkningar och förklarar viktiga begrepp som jämställdhet, maskulinitetsnormer och HBTQIA+. De sju diskrimineringsgrunderna förklaras också. Utbildningen avslutas med en film om härskartekniker och hur de kan bemötas.



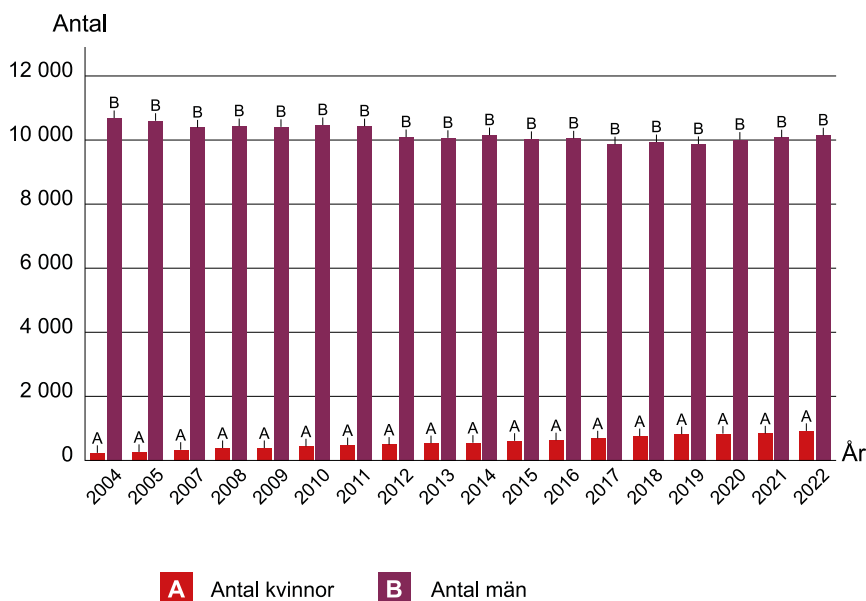
Bredare rekrytering

Bredare rekrytering

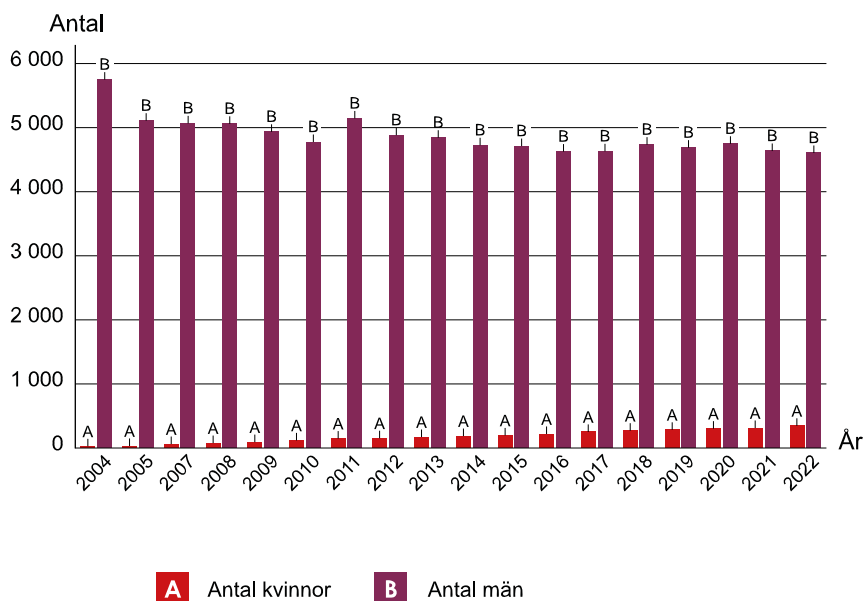
Antalet anställda på heltid i utryckningstjänst år 2022 var 4 950 stycken. Av dem var 7,0 procent kvinnor.

Men majoriteten av den operativa personalen i svensk räddningstjänst arbetar inte heltid med uppdraget, utan är knutna till deltidsstationer på mindre orter. Deltidsbrandmännen, eller räddningstjänstpersonalen i beredskap, har ett annat yrke som huvudanställning och har beredskap inom räddningstjänsten vissa veckor. De är mer än dubbelt så många som de heltidsanställda, 11 066 stycken år 2022. Andelen kvinnor är också något högre. 8,3 procent av räddningstjänstpersonalen i beredskap var kvinnor 2022. Variationerna är stora, men generellt är det små orter som har flest kvinnor bland sina brandmän.

Diagram 4. Antal anställda på deltid i utryckningstjänst, kvinnor och män



För år 2006 saknas siffror.

Diagram 5. Antal anställda på heltid i utryckningstjänst, kvinnor och män

För år 2006 saknas siffror.

Att procentandelen lätt blir hög i mindre kårer är rimligt. Om en grupp består av tjugo personer betyder en enda nyanställd kvinna en påtaglig procentuell ökning.

I Nordmaling är 7 av de 21 deltidsbrandmännen kvinnor, vilket motsvarar 33 procent

De flesta kommuner har problem att rekrytera personal till de mindre stationerna i kommunens ytterområden. Svårigheterna är inte unika för Sverige, många länder har sett samma utveckling. Yngre människor flyttar från mindre orter till större samhällen och städer, eller bor kanske kvar men pendlar till jobb långt bort från bostaden. Särskilt gäller det dem som arbetar i traditionellt manliga sektorer som industri och byggsektorn, medan de som jobbar i traditionellt kvinnliga sektorer som äldreomsorg, skola, förskola och butiker, fortfarande är kvar på hemmaplan. Den insikten har fått många räddningstjänster att aktivt rekrytera personal i dessa branscher.

Att kvinnor ”tillåts” komma in på traditionellt manliga områden när det är brist på män är inte nytt i historien. Mest kända är exempel från de båda världskrigen, då männen antingen var ute i krig eller, som i Sverige, inkallade i beredskap.

Att andelen kvinnor inom räddningstjänsten är högre i mindre orter betyder inte att alla mindre orter har kvinnor bland sina brandmän. Av landets 147 deltidorganisationer hade 10 stycken (7 procent) inte en enda kvinna i sin operativa personal, enligt MSB:s årsuppföljning 2022.

Andelen räddningstjänster med enbart män i den operativa styrkan är dock betydligt högre bland heltidsorganisationerna. Av de 93 heltidsorganisationerna hade 26 stycken (28 procent) enbart män i den operativa personalen år 2021.

I flera av landets större räddningstjänster är andelen kvinnor i den operativa personalen försvinnande liten. Arbetet har varit attraktivt bland män, och organisationerna har inte på samma sätt som många mindre orter behövt tänka nytt för att kunna bemanna.

Nu kommer det allt fler signaler om att yrket inte längre är lika eftertraktat. Också de större räddningstjänsterna har fått svårare att tillsätta semestervikariat, och antalet sökande till utbildningen Skydd mot olyckor, SMO, sjunker, även om det fortfarande är högt.

Norrtälje lyfte viljan att hjälpa andra

Deltidsstationer runt om i landet har länge behövt grubbla över hur de ska få fler sökande. Räddningstjänsten i Norrtälje kommun konstaterade att det finns en tradition av att börja med att räkna upp kraven (”du ska ha körkort, bo nära brandstationen, vara simkunnig, ha god kondition ...”). Norrtälje vände på det och lät istället annonserna inledas med hur belönande det är att hjälpa andra. I botten ligger en analys av varför någon väljer att bli brandman. Viljan att hjälpa är ofta det viktigaste skälet, följt av en önskan att känna samhörighet och stolthet. Ekonomisk ersättning är inte oviktigt, men det är sällan den främsta drivkraften.

Samtidigt som kommunen ändrade tilltalet i annonserna såg man till att materialet var proffsigt utformat och att det gick ut i flera olika kanaler. På ett år ökade antalet sökande till tjänsterna på ytterstationerna med 250 procent, från 30 till 105 personer. Antalet kvinnor som sökte ökade med 1 000 procent (!), från tre till 33.

Det var hösten 2016 och våren 2017. Sedan svalnade intresset något, men hösten 2018 hade Norrtälje 25 procent kvinnor bland dem som sökte tjänsterna som brandman på deltid.

Dåvarande räddningschefen Magnus Wallin betonade att Norrtälje inte hade sänkt kraven för anställning, men att testerna inte skulle upplevas som en hånfull utslagningssituation. ”Den som inte blir antagen första gången kanske blir det nästa gång, efter att ha tränat lite mer. Vi ser alla som potentiella medarbetare och som ambassadörer för räddningstjänsten och vi behandlar alla med respekt,” sade Magnus Wallin.

Checklista för jobbbannonser:

- Börja inte med att räkna upp kraven i annonsen, börja med att berätta varför jobbet är givande!
- Vilka kanaler använder ni för att berätta om de lediga tjänsterna? Behöver ni använda nya, eller fler, sätt?
- Hur framställs personerna på bild? Speglar de samhället så som det ser ut? Vanliga stereotyper och fällor är att män är aktiva på bild medan kvinnor är passiva och fotograferas ovanifrån.
- Vilka pronomen används? Han, hon, hen, den, du?

En annan sak att fundera över är vem som informerar i medierna om släckningsinsatser, kampanjer eller eldningsförbud. Om det alltid är samma män som syns förstärks bilden av att det bara är män som kan arbeta i räddningstjänsten. Omvänt blir det lättare för kvinnor och flickor att föreställa sig själva i rollen om de ser kvinnliga förebilder, och tänka ”kan Jenny så kan väl jag”.

Välj bilder medvetet

När Räddningstjänsten Kiruna fick MSB:s material till kampanjen *Aktiv mot Brand* reagerade brandmannen Emma Lundgren på att de foton som användes för att förbereda invånarna på besöket från räddningstjänsten var så stereotypa. Brandmännen var män och det var en kvinna med småbarn som öppnade dörren.

Kiruna tog då helt enkelt en ny bild, där brandmännen Emma Lundgren (som numera heter Emma Franz) och Per-Ola Blind har knackat på och dörren öppnats av en ung pappa med ett litet barn i famnen.

Checklista för bilder och informationskampanjer:

- Vem informerar i medierna? De personer som syns utåt bidrar till allmänhetens bild av vem som kan arbeta i räddningstjänsten.
- Beskriv inte slentrianmässigt kvinnor med enbart förnamn om män – särskilt manliga chefer – får både för- och efternamn. Var konsekvent. Beskriv alla med antingen enbart förnamn eller med både för- och efternamn.

Positiv särbehandling

Kanske något förbryllande är att räddningstjänster som har hög andel kvinnor i sin heltidsorganisation sällan har det i sina deltidsorganisationer och vice versa, som att de båda organisationerna går i otakt.

Ett undantag är Medelpads räddningstjänstförbund med runt 10 procent kvinnor både på heltid och på deltid.

HR-chefen Sarah Faxby Bjerner betonar att rekryteringsvägarna ser olika ut. Rekryteringen till deltiden sker framförallt genom uppsökande verksamhet. När några kvinnor har börjat blir det mycket enklare att få in fler. De redan anställda blir ambassadörer för uppdraget.

På heltiden uppstår mer sällan fasta tjänster. När någon ska anställas följer arbetsgivaren den turordning som regleras i lagen om anställningsskydd, LAS, och den så kallade LAS-listan. För att säkerställa att både män och kvinnor står på LAS-listan är processen kring vikarie-rekrytering viktig. Medelpads räddningstjänstförbund har fyra moment vid rekrytering av vikarier. De fyra momenten summeras ihop till ett helhetsintryck. Om en man och en kvinna landar på samma poängställning tillämpar förbundet positiv särbehandling och väljer kvinnan.

”Det gäller ju också att den som tar in vikarier ser till att sprida ut jobben så att det inte alltid blir samma person som tillfrågas. Och givetvis måste vikarierna behandlas väl och det krävs att de har tålmod att vänta tills det dyker upp en fast tjänst”, säger Sarah Faxby Bjerner.

Faktaruta:

Enligt Diskrimineringslagen har arbetsgivaren en skyldighet att främja en jämn fördelning av kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare.

Ett sätt kan vara positiv särbehandling när tjänster ska tillsättas. Positiv särbehandling blandas ofta ihop med kvotering. Kvotering är till exempel när politiska partier beslutar att si och så många personer från varje län ska ha plats i en kommitté. Kvotering rör det sig också om då en viss procent av posterna i börsbolagsstyrelser ska innehas av kvinnor, något som Norge men inte Sverige har infört.

Kvotering när tjänster ska tillsättas är inte tillåtet enligt svensk lag. Diskrimineringslagen tillåter däremot positiv särbehandling, alltså att en arbetsgivare kan ge företräde för personer från det underrepresenterade könet. Positiv särbehandling kan endast tillämpas med hänsyn till kön och enbart under speciella förutsättningar:

- Positiv särbehandling kan användas när två personer har lika eller nästan lika meriter. Om det finns en påtaglig skillnad mellan två personers kvalifikationer är positiv särbehandling inte tillåten.
- Åtgärden får inte innebära att en persons kön är automatiskt eller ovillkorligt avgörande. En objektiv helhetsbedömning ska göras av till exempel en arbetssökandes alla meriter.
- Särbehandlingen ska stå i proportion till åtgärdens ändamål.

En förutsättning för att positiv särbehandling ska vara tillåten är också att arbetsgivaren bedriver ett systematiskt arbete som har till syfte att främja jämställdheten.

Fysiska krav

Medan det är uppenbart att många räddningstjänster nu anstränger sig för att rekrytera fler kvinnor till brandmannajobb så har det inte alltid varit så. Framförallt sållades många kvinnor i de tidigaste SMO-kullarna bort. I en intervjuundersökning som MSB år 2012 lät göra med SMO-utbildade kvinnor som inte arbetade i räddningstjänsten återkom svaret att de inte hade klarat de fysiska antagningstesterna.

Att brandmän behöver styrka och kondition är självklart. Vissa arbetsuppgifter är tunga.

Kvinnor som grupp har mindre muskelstyrka än män som grupp, det är ett faktum. Det hindrar inte att det finns gott om kvinnor som uppfyller kraven för att arbeta som brandman.



Tester som avser fysisk förmåga behöver vara baserade på rimliga krav i förhållande till de situationer brandmannen kan ställas inför. Däremot bör fysisk förmåga inte användas för att fälla utslag mellan kandidater som uppfyller de grundläggande kraven.

Det enda krav som räddningstjänstorganisationerna inte själva kan bestämma över är Arbetsmiljöverkets föreskrifter för den som ska utföra rökdykning. De medicinska kontrollerna bygger på att rullbandet har en hastighet på 4,5 km/timme.

En kartläggning som MSB gjorde 2022 visade att 68 procent av de svarande räddningstjänsterna använder en högre hastighet inför nyrekrytering till heltidstjänster. Många använder 5,6 km/timme, eller en åldersrelaterad skala.

För anställning på deltid svarade 59 procent att de tillämpade hastigheten 4,5 km/timme.

I samma undersökning framgår det att 84 procent av heltidsorganisationerna och 64 procent av deltidsorganisationerna låter dem som söker brandmannajobb genomföra ytterligare fysiska test.

Det kan också påpekas att så gott som alla organisationer genomför testerna i egen regi, vilket tyder på att de lägger stor vikt vid fysisk förmåga.

En vanlig uppfattning inom räddningstjänsten är att styrkan avtar nästan linjärt med åldern. Därav följer antagandet att den som ska ha godtagbar fysik i slutet av sitt arbetsliv måste ha varit mycket stark från början. I MSB:s kartläggning av räddningstjänstens anställningskrav ifrågasätts den tanken. ”Vidare kan det anses oomtvistligt att den fysiska förmågan för elitidrottare minskar med ökande ålder, men undantaget elitnivå finns möjlighet att både öka och bibehålla kapacitet med stigande ålder”, står det i kartläggningen.

Faktaruta:

Ur Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS) 2019:3: ”Den fysiska arbetsförmågan bestäms genom 6 minuters gång på ett lutande rullband, som har hastigheten 4,5 km/timme. Rullbandets lutning ska vara 8° mot horisontalplanet.”

MSB:s rapport heter ”Kartläggning av räddningstjänstens anställningskrav för brandmän 2022” och kan laddas ner från MSB:s hemsida.

Framtidens räddningstjänst

Frågan är vilka kompetenser som kommer att efterfrågas i framtiden. År 2016 genomförde Kairos Future studien *Framtidsstudie år 2030 Med fokus på kommunal räddningstjänst* på uppdrag av MSB. Studien siar om troliga samhällsförändringar som kommer att leda till att räddningstjänsten både måste behålla sin traditionella kompetens att släcka bränder och rycka ut vid olyckor, och behöver bredda sig.

En av de faktorer som rapportförfattarna tror kommer att få stort genomslag är demografin. Allt fler lever allt längre och befolkningen blir alltmer heterogen med många som har sitt ursprung utanför Europa. Det kommer att påverka räddningstjänstens förmåga att ingripa effektivt

när olyckor har skett, och ännu mer arbetet med att förhindra olyckor. Andra faktorer är den snabba tekniska utvecklingen, klimatförändringar och en fortsatt urbanisering.

Kairos Future pekar på att räddningstjänsten behöver rekrytera kompetens inom flera olika sektorer. Det behövs personer som är vana att samarbeta med andra kommunala förvaltningar, som äldreården och samhällsplanering, för att kunna förebygga olyckor.

Personal som pratar olika språk är en bristvara. Organisationerna behöver också fler goda pedagoger, och för att nå invånarna med angelägen information behövs fler som är bra på att använda Facebook, Instagram och alla andra kommunikationskanaler, sådana som finns och sådana som kommer att skapas.

Interkulturell kompetens

I arbetet med att skapa relationer spelar det roll om räddningstjänsten speglar befolkningen eller inte. Räddningstjänsten Syd började tidigt inrätta tjänster som brand- och säkerhetsvårdar inom socialt utsatta bostadsområden. Forskaren Susanna Magnusson har studerat verksamheten i sin bok *Att säkerställa att vi är välkomna*. Hon konstaterar att det inte räcker att säkerhetsvårdarna har invandrarbakgrund. De behöver också vara duktiga på att kommunicera och ha stor flexibilitet och välvilja – men det spelar roll att det syns att de liksom majoriteten i de områden där de arbetar har utländsk bakgrund. Susanna Magnusson skriver: *”Människors benägenhet till fenotypisk (utseendemässig) kategorisering gör med andra ord att man inte kan bortse från att en del av brandvårdarnas utseende och klädsel gör att en identifikation i vissa fall skapas snabbare än om de hade haft utseenden som associerar till den snävare och stereotypa bilden av en ’etnisk svensk’”*

Begreppet interkulturell har att göra med mötet mellan människor från skilda kulturer, med olika modersmål och levnadsregler – och med den ömsesidiga förståelsen dem emellan. Den som har hög interkulturell kompetens har kunskap om olika kulturer, och framförallt lyhördhet och empati i mötet med andra. Interkulturell kompetens har blivit en alltmer efterfrågad kvalifikation i ett Sverige där befolkningssammansättningen har ändrats i rask takt. Enligt Statistiska Centralbyråns befolkningsstatistik hade år 2000 14,5 procent av Sveriges befolkning utländsk bakgrund, alltså är antingen själv utrikes född eller har två utrikes födda föräldrar. Tjugotvå år senare låg siffran på 26,9 procent.



Det avspeglas inte i sammansättningen av räddningstjänstpersonalen. Men samtidigt som räddningstjänster anstränger sig för att rekrytera fler med utländsk bakgrund behöver det påpekas att organisationerna inte enbart kan förlita sig på dem som har utländsk bakgrund för att höja sin förmåga att interagera med samhället. Hela organisationerna behöver mer interkulturell kompetens för att bättre kunna fullfölja det operativa och det förebyggande uppdraget.

Ett givet argument för att räddningstjänsten behöver anstränga sig för att bredda rekryteringen är behovet av att få in ytterligare språkkunskaper. Stora grupper människor kom som vuxna eller åldrade relativt nyligen till Sverige och pratar bristfällig svenska. I många områden ger kunskaper i invandarspråken, som arabiska eller somaliska, nya möjligheter att kommunicera med stora delar av befolkningen.

Många med utländsk bakgrund har växt upp i Sverige, har gått hela sin skolgång i svensk skola och pratar utmärkt svenska, förutom att de behärskar sitt eller föräldrarnas modersmål.

För andra kan språk vara ett hinder för rekrytering till operativa tjänster. Den som relativt nyligen kom till Sverige och bara har haft några år på sig att lära sig svenska har inte alltid tillräckliga kunskaper för att kunna kommunicera med arbetskamraterna. Framförallt vid radiokommunikation är det viktigt att språkförståelsen är bra.

Osäkerheten om huruvida språkkunskaperna är tillräckliga kan hindra organisationer från att ens försöka anställa någon som inte har svenska som modersmål.

Skellefteå räddningstjänst löste det så att de vände sig till den kommunala vuxenutbildningen för att få hjälp att utforma språktester att

använda inför anställning som deltidsbrandman. Utifrån Grib-utbildningens kurslitteratur tog vuxenutbildningen fram ett förslag på korta texter som handledarna på räddningstjänsten fann relevanta.

Resultatet blev ett läsförståelsetest som också ger en uppfattning om skrivförmåga. Den som söker får dessutom tillfälle att komplettera sina svar muntligen. Godkänd nivå motsvarar svenska 1 som andraspråk på gymnasiet.

Alla som söker till deltidskårerna gör testet. Det innebär att testet fångar upp både dem som behöver förbättra språkkunskaperna innan de går utbildningen och dem som har läs- och skrivsvårigheter och kan behöva mera stöttning vid Grib-utbildningen.

Under de två och ett halvt år som Skellefteå använt modellen har ett fyrtiotal personer klarat testerna. En handfull av dem har utländsk bakgrund.

Och våren 2011 genomförde Räddningstjänsten i Gislaved-Gnosjö en kurs för att öka den språkliga kompetensen hos utlandsfödda brandmän. Kursen genomfördes i samarbete med det kommunala Gnosjöandans Kunskapscentrum där en SFI-lärare utformade den pedagogiska delen, och räddningstjänsten hade hand om praktisk radiokommunikation och stod för kunskapen om vilka termer som deltagarna behövde kunna på svenska.

Underliggande attityder

Konsultfirman Gullers gjorde i december 2022 på uppdrag av MSB en målgruppsanalys av underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten. Analysen byggde på intervjuer med kvinnor, hbtqi+-personer och personer med utomnordisk bakgrund, både sådana som arbetar inom räddningstjänsten och sådana som inte gör det.

En av de intervjuade brandmännen med utomnordisk bakgrund anser att en viktig förklaring till att det går så långsamt att få in underrepresenterade grupper ligger i attityder hos dem som idag arbetar i räddningstjänsten.

"De personer man har diskuterat handlar det om att ta in rätt personer för jobbet. Det har en underton av att det är vita män, för det är de som passar in bäst."

Av intervjuerna framgår att de som inte jobbar i räddningstjänsten har en diffus uppfattning om vad jobbet egentligen går ut på, och gränserna mellan vilka uppdrag olika uniformsyrken har är suddig.

Däremot har de flesta en mycket tydlig, och stereotyp, bild av hur en brandman är.

■ "De är män, med god fysisk förmåga, som håller sig starka."

■ "Mest svenskar, deras föräldrar var svenskar. Någon som är aktiv och händig. De bor på landet och har hus."

De flesta intervjuade har aldrig funderat över brandman eller andra räddningstjänststyrken som något för dem. En anledning är att jobbet känns för ansvarsfullt och att de själva är för små och svaga för att till exempel kunna bära ut en människa ur ett brinnande hus.

Flera uppger att de skulle kunna överväga yrket om representationen vore bättre. "Om man såg fler kvinnor med samma bakgrund som en själv, då hade det varit mer intressant", svarar till exempel en kvinna med utomnordisk bakgrund.

På samma sätt blir bristande representation ett hinder.

■ "Jag tänker att man som kvinna med utländsk bakgrund, att man skulle behöva bevisa rätt mycket. Att man kan. Att man pallar. Det känns som ett rätt stort steg, för mycket energi att lägga på det. Jag tänker på kulturen, macho, att alltid visa sig stark – det måste man ändra på."

En annan kvinna betonar att för att personer som är HBTQI+ skulle överväga yrket måste de känna sig säkra på att kunna vara öppna med sitt privatliv och känna sig inkluderade på arbetsplatsen.

Rapporten kommer fram till några rekommendationer för att fler från de underrepresenterade grupperna ska bli intresserade.

Det krävs att de får en tydligare bild av räddningstjänstens uppdrag och också en mer lättförståelig bild av utbildningsvägarna. Det är inte självklart för alla att vägen till att bli brandman går via något som kallas SMO. "Målbilden bör vara att SMO-utbildningen är lika välkänd som polishögskolan eller civilingenjörsutbildningen på universitetet", skriver rapportförfattaren.

Räddningstjänsten måste bli mer synlig i det offentliga rummet. Det kan ske genom såväl breda kampanjer om utbildningsvägarna som genom att bemannade brandbilar står uppställda på gator och torg – och för att nå underrepresenterade grupper är det viktigt att utgå ifrån var de finns, inte utifrån var brandstationerna ligger.

Det är också viktigt att underrepresenterade grupper syns i kommunikationen utåt, alltså att bilder från räddningstjänsten inte enbart visar stora starka män med nordisk bakgrund.

Representation och inkludering kan också uppnås genom så kallad symbolkommunikation, som att regnbågsflaggan används.

Rapportförfattaren rekommenderar inte att MSB och räddningstjänsterna försöker anpassa kommunikation och marknadsföring specifikt för varje enskild målgrupp. Istället bör all kommunikation breddas, i alltifrån innehåll och format till vilken kanal man väljer för att nå ut.

Slutligen är det nödvändigt att arbetet med normer och kultur på arbetsplatserna fortsätter och intensifieras för att potentiella kandidater från underrepresenterade grupper ska känna sig säkra på att de kommer att bjudas in i gemenskapen.

Polisens rekryteringsarbete

En organisation som räddningstjänsten ofta sneglar på när det gäller representation är Polisen. Polisen har samma historik med en homogen personalstyrka bestående av starka män med svensk bakgrund, men har kommit längre när det gäller att bredda representationen.

I början på 2023 utgjorde kvinnor 34 procent av poliserna. När de civilanställda räknas in är andelen kvinnor 46 procent. 6,9 procent av poliserna hade utländsk bakgrund. Inklusivt civilanställda är siffran 10,3 procent.

En förklaring är att Polisen, som är en myndighet och utlovar anställning efter utbildningen, gör en central antagning till polisutbildningen där intervjuer och personliga egenskaper spelar stor roll för vem som blir antagen.

En annan förklaring är ett medvetet uppsökande arbete.

Lina Kronström är regional samordnare för rekrytering i Polisregion Syd som gör en mängd olika aktiviteter.

"Vi håller digitala informationsträffar och vi har en aktivitet som vi kallar 'walk and talk' där de som är intresserade av polisyrket får boka in sig för att promenera med en polis i 30 minuter och ställa frågor om yrket. Dessa aktiviteter marknadsför vi via sociala medier och polisens hemsida."

Simkunnighet är ett krav för att bli polis, och det går att vid vissa tillfällen simma med polisen och få coachning för att klara simtestet. Besöket på simhallen betalar polisen. På samma sätt kan intresserade få prova att träna med polisen.

Polisen satsar stort på synlighet genom besök på gymnasieskolor, på arbetsförmedlingens mässor och på till exempel Fryshuset i Malmö som vänder sig särskilt till ungdomar i utanförskapsområden.

En satsning för att nå kvinnor går via hästsport. Polisen lånar gratis ut hopp hinder med Polisens logga och texten "Är du redo för en större uppgift?" till ridklubbar och kommer även att delta vid Falsterbo Horse Show med representation från olika enheter och uppvisning av polisens rytteri och hundenet. Hindret med polisens logga kommer också att vara med i en del av tävlingarna.

"Där når vi verkligen tjejer, och det är jättebra. Samtidigt har vi förstås en diskussion kring varför vi inte är med på boxningsklubben i Rosengård"

Lina Kronström understryker också att den bästa marknadsföringen är poliser som med stolthet och glädje berättar om yrket.

"Det slår alla marknadsföringskampanjer i världen!"

Medveten rekrytering av chefer

I MSB:s årsuppföljning för 2021 framgår för första gången andelen kvinnor på operativa chefspositioner inom räddningstjänsten. Synliggörandet är en av åtgärderna i MSB:s *Inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030*, som antogs i november 2021.

Årsuppföljningen 2022 visar att av befälen med utryckande tjänst (inom både deltids- och heltidsorganisationer) som huvudsaklig arbetsuppgift var 3,3 procent kvinnor. I gruppen som har andra huvudarbetsuppgifter, men deltar i till exempel jour- och beredskapsfunktioner för att leda insats var siffran 8 procent kvinnor.

Den som under arbetet med att formulera inriktningen först lyfte frågan om kvinnornas andel på chefsnivå var Emma Nordwall, förbundsdirektör i Räddningstjänsten Skåne Nordväst. Hon har jobbat i räddningstjänsten i många år och har reagerat på att diskussionen om könsfördelning har varit så ensidigt inriktad på andelen kvinnor bland brandmännen.

”Det är ju självklart att vi ska spegla samhället också på chefsnivå! Varför skulle argumenten om att både kvinnor och män behövs inte gälla likaväl bland oss chefer som bland brandmän?”, säger Emma Nordwall.

Hon påpekar att det inom näringslivet är vedertaget att mångfald leder till stigande lönsamhet och att det i politiska församlingar länge har varit självklart att både kvinnor och män ska vara representerade för att få med flera perspektiv och därigenom kunna fatta bättre beslut.

Det gäller inte minst rekrytering. Arbetet med att få in fler kvinnor på alla positioner kan troligen underlättas om flera kvinnor finns med i organisationernas ledningsgrupper, och till exempel utformar annonser, påverkar vilka som kallas till intervju och bestämmer vilka kompetenser och egenskaper som organisationerna ska efterfråga – och inte slentrianmässigt bestämmer sig för vilka egenskaper som är önskvärda och inte.



Samma resonemang går att tillämpa vid rekrytering av också andra underrepresenterade grupper. Den som själv har erfarenhet av vilka svårigheterna är kan troligen lättare förstå vilka hinder som behöver undanröjas för att personer från underrepresenterade grupper ska söka tjänster och bli anställda.

Vilka meriter värderas högst?

Inom de flesta sektorer har män lättare att utses till cheftjänster än kvinnor. En förklaring kan vara att kvinnor generellt tar större ansvar för hem och barn.

I mansdominerade branscher är det extra svårt för kvinnor att avancera. Den organisation som vill att de anställda ska ha samma möjligheter till karriär behöver se till att män och kvinnor erbjuds fortbildning i samma utsträckning, och också fundera över outtalade värderingar. Är det en merit för högre tjänster att ha haft arbetsuppgifter och skaffat specialkunskaper inom till exempel likabehandling och arbetsmiljö? Är det värdefullt att ha kvinnligt kodade egenskaper som att vara empatisk och ha förmåga att skapa tillit eller värderas andra erfarenheter och kompetenser automatiskt högre? Och vem anses ha potential att bli ledare?

Ett hinder mot att bredda rekryteringen till ledarpositioner kan vara att kvinnor eller personer ur andra underrepresenterade grupper fruktar att priset för avancemang kan bli för högt. När Räddningstjänsten Syd undersökte varför så få kvinnor blivit styrkeledare sa några av de kvinnor som är brandmän att de mött så mycket motstånd tidigare och inte på nytt vill få sin kompetens ifrågasatt. Bland kvinnorna fanns också de som kunde tänka sig att bli styrkeledare men ville ha fler år i tjänst först.

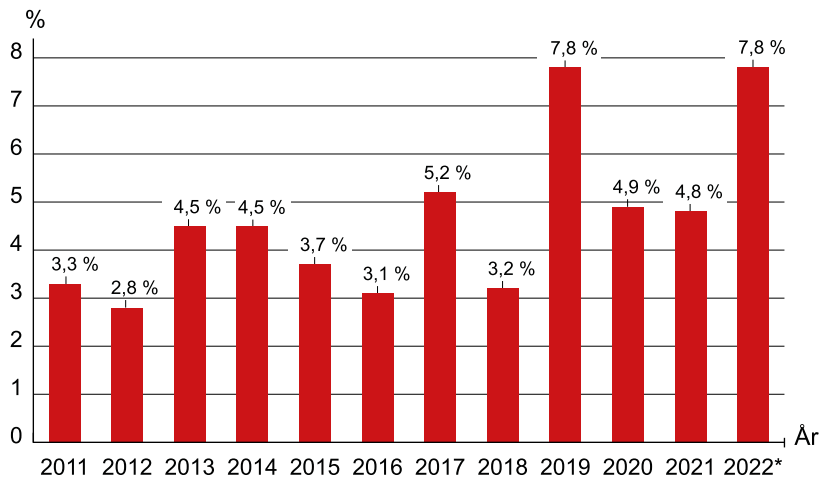
Ibland har organisationer regler som blir indirekt diskriminerande. De förefaller neutrala, men försvårar för kvinnor eller andra grupper. Om det till exempel krävs ett visst antal års erfarenhet för att komma ifråga för en chefstjänst missgynnas den som har varit föräldraledig.

Den organisation som inte vill missgynna den som har ansvar för barn kan också fundera över hur mycket tjänstgöring på obekväma arbetstider som är nödvändig, innan kraven för tjänsten formuleras.

Rekrytering är en strategiskt viktig fråga för att främja jämställdhet. Det är arbetsgivarens sak, alltså chefer tillsammans med HR, att avgöra vem som tillsätts som styrkeledare eller på en annan chefsposition. Värdegrund bör vara ett kriterium i urvalet, till exempel i form av respekt för jämlikhet och jämställdhet.

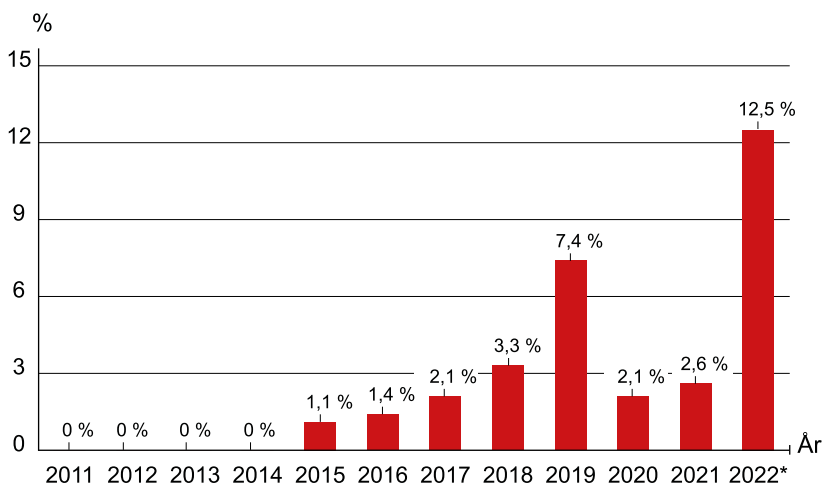
Under 2022 bildades ett nationellt kompetensforum för jämställdhet och mångfald. Forumet satsar på styrkeledarna som en central grupp för att driva arbetet framåt. Den första träffen hölls i september 2022. Åttiotalet styrkeledare var på plats för att informeras och inspireras och ännu fler hade velat komma.

Diagram 6. Andel kvinnor i kurserna Räddningsledare A och Styrkeledare 2011–2022



*t.o.m 2022-05-30

Diagram 7. Andel kvinnor i kurserna Räddningsledare B och Insatsledare 2011–2022



*t.o.m 2022-08-01

Checklista vid rekrytering av chefer

- Tänker ni kanske alltför slentrianmässigt kring hur organisationen ska arbeta och vilka kompetenser den behöver? Våga utmana de invanda mönstren!
- Ta hjälp av HR för att tillsammans arbeta strategiskt med rekrytering.
- Skapa utvecklingsprogram och mentorskap för chefer. Programmen och mentorskapen ska vara utformade med medvetenhet om normer och genus.

Faktaruta:

Bland dem som är högsta ledare; räddningschef eller förbundsdirektör beroende på organisationsform, har andelen kvinnor de senaste åren legat på 7–9 procent.

Checklista för att få fler än de förväntade att söka chefsbefattningar:

- Hur sprider ni informationen om det lediga jobbet? Finns det nya kanaler som ni kan använda?
- Vem blir tillförordnad efter att högsta chefen har slutat? Att ha varit tf är meriterande.
- Om ni anlitar en rekryteringsfirma, ger ni firman i uppdrag att bredda rekryteringsbasen?
- I annonsen, beskriv de kvaliteter som personen förväntas ha. Till exempel mod, medkänsla, förmåga att prioritera i stressade situationer, att leda genom att vara en förebild och att kunna få människor att prestera sitt bästa.
- Fråga efter vana att leda projekt.
- Se till att det finns en grupp personer som den sökande kan kontakta för att få veta mer om tjänsten. Gör det möjligt för den sökande att komma till arbetsplatsen och prata med gruppen på förhand.



**Bra och jämlik
service till hela
befolkningen**

Bra och jämlik service till hela befolkningen

En stor del av diskussionen om jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten har, precis som den här vägledningen, utgått från räddningstjänsten som arbetsplats. Ett annat perspektiv utgår från verksamheten: vilken service som organisationen levererar till allmänheten.

Den *Inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030* som MSB antog 2021 har tre målbilder.

- Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder aktiv nolltolerans mot diskriminering och kränkningar.
- Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del för att bedriva verksamheten.
- Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen.

I inriktningen konstateras också att de tre målbilderna samverkar.

Om inte arbetsmiljön är inkluderande blir det svårt att rekrytera, eller också blir den som avviker från de invanda normerna troligen inte kvar så länge. Om arbetsmiljön är god och inkluderande underlättar det en bred rekrytering, vilket i sin tur bidrar till att räddningstjänsterna får ökad kunskap om större delar av befolkningen och färre fördomar och att de därigenom kan bli bättre på att utföra såväl förebyggande arbete som operativa insatser.

Utredningen *En effektivare kommunal räddningstjänst* (SOU 2018:54) drar också slutsatsen att ökad jämställdhet och mångfald i räddningstjänstorganisationerna kan medföra ett mer likvärdigt skydd till alla invånare, oavsett kön, etnisk eller kulturell bakgrund.

Paralleller kan även dras till MSB:s internationella insatser. I råden för insatspersonal är det uttalat att MSB aktivt ska ta hänsyn till och inkludera såväl kvinnors som mäns, pojkars och flickors behov för att uppnå högsta möjliga kvalitet och effektivitet.

Men att ta hänsyn till olika gruppers behov är inte samma sak som att utgå från slentrianmässiga antaganden.

Ett exempel på hur undermedvetna föreställningar spelar in kommer från en räddningstjänstorganisation som fick larm om en flicka som hade ramlat av hästen och blivit svårt skadad. Flickans kompisar var chockade över händelsen. Brandstyrkan gjorde på eget initiativ ett återbesök på ridklubben för att följa upp hur flickans kompisar mådde och svara på eventuella frågor. Kort därefter larmades samma organisation till en gokartolycka där en pojke skadade sig svårt. Också här fanns kompisar som var chockade, men ingen tänkte på att de unga killarna kunde behöva prata om händelsen.

När medierna redogör för olyckor eller attentat långt bort heter det ofta: ”det kommer rapporter om hundratals döda, däribland många kvinnor och barn”. Medvetet eller omedvetet betraktar vi kvinnor som särskilt utsatta och sårbara.

Den som granskar olycksstatistik ser något annat.

På ett övergripande plan är säkerheten ojämnt fördelad över befolkningen, precis som folkhälsan. Personer med låg utbildning och låg inkomst är mer utsatta för olyckor än de som har hög utbildning och höga inkomster. Ensamstående råkar ut för fler skador än personer som bor tillsammans med någon.

Ålder spelar också stor roll. Enligt Socialstyrelsens statistik var 70 procent av dem som under åren 2015–2017 omkom i olyckor 65 år eller äldre. Det är en kraftig överrepresentation med tanke på att åldersgruppen bara utgör cirka 20 procent av befolkningen.

En annan faktor som påverkar är kön.

Män överrepresenterade i olyckor

Majoriteten av dem som drunknar är män. Samma sak med dem som kör ihjäl sig, avlider efter alkoholförgiftning eller dör i suicid. Män är också överrepresenterade i alla former av dödsolyckor. Ändå är de förebyggande insatserna generellt sett mycket litet inriktade på den utsatta gruppen pojkar och män.

Ett exempel är drunkning. Ett särskilt kapitel i drunkningsstatistiken är isolyckorna, som ofta har samband med pimpelfiske. Vårvintern 2021 var extremt olycksdrabbad. Inom tre dagar i slutet av februari omkom sju äldre män på svaga isar.



Isolyckorna inkluderade brukar runt 100 personer drunkna varje år, fler under varma somrar och färre när det är kallt och regnigt. De flesta som omkommer i drunkning är inte barn, utan vuxna män. Den största andelen är i övre medelåldern och ofta har de överskattat sin simförmåga. Majoriteten har druckit alkohol och bär inte flytväst.

Ett förslag för ett mer effektivt förebyggande är att de flytvästar som räddningstjänsten lånar ut till vuxna inte ska vara av den otympliga varianten, utan en smidig och tuff som ökar chansen att män tar den på sig.

Ett annat förslag för att minska olycksrisker är att fundera på hur fixartjänster till äldre vanligen presenteras, de tjänster som ofta kallas sådant som Fixar-Malte eller Fixar-Olle. Namnen kan cementera uppfattningen att män utför tjänsten och kvinnor tar emot den. Det kan leda till att män är mindre benägna att anlita sådan hjälp och därför löper ökad risk att skadas i fallolyckor.

Forskare har visat att manlighetsideal som leder till våld och kriminalitet också bidrar till en högre sannolikhet för att omkomma i suicid och för att överhuvudtaget utsätta sig själv och andra för större risker. Den kunskapen skulle räddningstjänsterna kunna förvalta och omsätta i praktiken.

Räddningstjänsten har växt fram ur människors urgamla behov att skydda sig mot brand. Informationsinsatserna i skolorna handlar fortfarande nästan bara om brandsäkerhet, trots att ansvarsområdet idag är så mycket vidare.

Kanske skulle besöken i skolorna fokusera mindre på brand och mer på suicid och mäns riskbeteende och sårbarhet? Utifrån att räddnings-

tjänsten fortfarande är en mansdominerad organisation skulle den kunna vara en viktig förebild.

Hösten 2018 bedrev Räddningstjänsten Syd tillsammans med Lunds Tekniska Högskola ett Vinnova-finansierat projekt för att öka kunskapen om hur man kan ge Sveriges befolkning ett bättre skydd mot olyckor. Projekttiden var kort och Rsyd valde att koncentrera sig på dödsolyckor i trafiken mellan 2017 och 2018. De fann som förväntat att de flesta förare som varit inblandade i trafikolyckor var män, men när de gick in i Transportstyrelsens händelserapporteringar (STRADA) och analyserade fritexten och skissade bilder fann de också en typ av olyckor som de inte tidigare hade noterat: två äldre personer i en bil där kvinnan körde. En hypotes var att männen under parets liv tillsammans oftast hade kört, men att mannen nu blivit för gammal och sjuk och lämnat över ratten till sin hustru som var ovan förare. Därutöver såg de att män inte bara är överrepresenterade bland dem som skadas eller omkommer, de orsakar också olyckor där andra skadas. ”Uppdraget är att erbjuda likvärdigt skydd mot olyckor och att förebygga olyckor. Det arbetet måste bygga på data och kvalitativa analyser. Vi kan inte bara sitta och gissa vad som händer”, säger Lynn Ranåker, som var projektledare. Hon påpekar också att en grund för ett framgångsrikt arbete är samverkan med andra aktörer. Analyserna av de dödsolyckor som skett vid järnvägen, och som till övervägande del var troliga suicidfall, överlämnades till Transportstyrelsen som kunde se exakt var och vid vilka tidpunkter olyckorna hade inträffat. Forskning visar att en stor del av suicidfallen kan förhindras med tekniska eller andra åtgärder som minskar risken för olyckor.

Checklista för förebyggande arbete:

- För statistik över olyckorna: olyckstyp, olycksplats, ålder och kön, och analysera statistiken.
- På vilka sätt kan ni anpassa det förebyggande arbetet utifrån den kunskap som statistiken ger?

Bättre brandskyddsutbildning utan stereotyper

Ett annat område där räddningstjänsterna kan bli mer effektiva genom att motverka stereotypa könsroller är brandskyddsutbildningarna.

Många räddningstjänstorganisationer håller utbildningar för skolelever. Utbildningarna är till för att lära ungdomar mer om säkerhet, framför allt brandskydd, men är också tillfällen att möta framtidens medarbetare och att skapa relationer med barn och ungdomar.

Räddningstjänsten Östra Götaland misstänkte att utbildningarna inte fungerade så bra. Misstanken prövades i samband ett projekt som Sveriges Kommuner och Landsting ledde. I en enkät till elever i årskurs 7 uppskattade fler killar än tjejer brandskyddsutbildningen, och fler killar än tjejer hade blivit sugna på att själva arbeta i räddningstjänsten. Det stod också klart att tio procent av tjejerna uteblev när utbildningen hölls på brandstationen.

En genuspedagog tittade igenom det material som användes. Genuspedagogen konstaterade bland annat att materialet lyfte fram kvinnor som offer och att enbart män förekom som räddningspersonal. En av åtgärderna blev att välja bilder och ord i kallelsen och informationen om hur man går vidare till jobb i räddningstjänsten, så att dessa bättre rimmade med strävan för ökad jämställdhet. Andra åtgärder var att hålla utbildningarna på skolan, att i de praktiska momenten se till att inte enbart de elever som automatiskt tar för sig fick prova på och att inte nämna kön när det pratas om offer eller ”gärningsmän”.



Efter förändringarna var fler tjejer än killar intresserade av att arbeta i räddningstjänsten. Lika hög andel killar och tjejer sade sig efter utbildningen veta mer om hur brand uppstår och sprids.

Checklista för brandskyddsutbildningar:

- Vem håller i brandskyddsutbildningarna? Om möjligt, låt det vara kvinnor och män tillsammans.
- Se till att även de blyga testar de praktiska momenten!
- Hur beskrivs kvinnor respektive män i ert bildmaterial?
- Hur pratar ni om kvinnor och män som olycksutsatta?

Interkulturell kompetens i praktiken

Malmö är för många symbolen för det nya Sverige. Ungefär en tredjedel av stadens invånare är födda i ett annat land. Räddningstjänsten Syd som bedriver räddningstjänst i Burlöv, Eslöv, Kävlinge, Lund och Malmö har många års erfarenhet av att arbeta med att anpassa räddningstjänsten till att stora delar av befolkningen har andra språk och andra vanor än majoritetsbefolkningen. Bland annat är religion en mycket viktigare del av livet för många med invandrarbakgrund än för ”gammelsvenskarna” – och de religiösa lokalerna är också exponerade för hot och hat. ”Synagogan och moskéerna är med ett sätt att se de stora riskobjekten i vårt område,” säger förbundsdirektör Martin Gertsson.

Han tycker att talet om att räddningstjänstens personal ska spegla befolkningen kan bli lite slentrianmässigt och omöjligt att i alla delar uppfylla. De anställda måste kunna sätta sig in i hur det är att vara dement eller psykiskt funktionshindrad, utan att själva vara dementa eller funktionshindrade, och det är inte möjligt att alla de språk som talas i Malmö ska finnas representerade i personalen.

Däremot är det nödvändigt att vara medveten om att det, precis som under adventstiden när många tänder levande ljus, kan finnas extra stor risk för bostadsbränder mellan klockan 20 och 22 under den muslimska fastemånaden ramadan. ”Det är då folk börjar laga mat. Det är viktig information att nå ut med till våra kollegor”, säger Imran Khani, som är samordnare för interkulturella relationer. Han och hans kollega

seniorsamordnaren Britt-Marie Andersson brukar använda arbetsplats-träffar för att förmedla den kunskap de har om sina respektive målgrupper till styrkeledarna och brandmännen.

Jämställt och jämlikt bemötande

Ett av vittnesmålen i Me too-uppropet Larmet går kommer från en brandman som känner att hon hela tiden fått bevisa både fysiskt och psykiskt att hon hör hemma på en brandstation. Men hon lyfter också en annan fråga, den om bemötande av allmänheten:

"... vidrigast av allt är ändå samtalet i bilen på väg hem från ett larm, en ung kvinna (cirka 18 år) med hjärtstopp. Vi var först på plats och påbörjade HLR till ambulansen kom till platsen. När vi lämnat över den då initialt 'döda' flickan och sätter oss i bilen så kläcker en av de äldre herrarna (+55 år) ur sig: 'Ja bröstet var det ju inga fel på i alla fall. Att få titta på ett par sillisar samtidigt som man jobbar är ju löneförmån'. Alla förutom jag skrattar. Jag ångrar än idag att jag inte anmälde kommentaren eller på ett tydligare sätt markerade min avsky till denna herre. Förlåt."

En sexistisk, främlingsfientlig eller på andra sätt kränkande jargong påverkar inte bara de medarbetare som hör den dagligen och kanske själva återskapar den gång på gång. Den drabbar också dem som organisationen är satt att hjälpa.

**Var beredd
på motstånd**

Var beredd på motstånd

Motstånd är ett mångtydigt begrepp. Jämställdhets- och mångfaldsarbete kan på ett sätt beskrivas som motstånd mot manlig dominans och maktstrukturer i organisationen. Å andra sidan kan den vanlige arbetaren uppfatta jämställdhetsarbetet som ”ännu ett påhitt från cheferna”, något som är irrelevant och tar på tok för mycket tid på bekostnad av kärnverksamheten. I och med att det är sanktionerat av ledningen anses det vara fullt legitimt att göra motstånd mot.

I det följande används begreppet motstånd som motstånd mot jämställdhets- och mångfaldsarbete.

Mångfaldsarbete utmanar invanda strukturer och maktordningar och kommer därför att möta motstånd. Det är regel snarare än undantag.

När Räddningstjänsten Syd inledde sitt projekt *Brandstation för alla* var ledningen medveten om att projektet skulle möta motstånd. Men de var totalt oförberedda på att motståndet skulle vara så stort bland de kvinnor som redan var brandmän.

De kvinnor som med möda hade blivit accepterade av sina manliga arbetskamrater ville för allt i världen inte att uppmärksamheten på nytt skulle riktas mot kön. De var också rädda för att projektets inriktning mot att snabbt rekrytera fler kvinnor skulle leda till att kvinnor som inte höll måttet ändå skulle få anställning, och att detta skulle slå tillbaka mot alla kvinnor.

Det är inte ovanligt att den som har lyckats få en plats i en grupp som i övrigt består av män inte omedelbart solidariserar sig med nästa kvinna i gruppen, utan istället är avvisande för att inte riskera sin egen position.



Tips för för att hantera motstånd:

Att ständigt bli framlyft som förebild kan bli tröttsamt och leda till en extra utsatthet. Var vaksam på den utsattheten!

Känn igen motstånd

Motstånd kan yttra sig på olika sätt, som ett öppet ifrågasättande eller i form av skämt eller gliringar.

Berit Ås, norsk professor i socialpsykologi, identifierade i slutet av 1970-talet de fem härskarteknikerna som metoder att skaffa sig övertag över en annan person:

- att osynliggöra
- att förlöjliga
- att undanhålla information
- att bestraffa oavsett hur och vad man gör
- att skuld- och skambelägga.

De fem härskarteknikerna har utökats med åren, bland annat med *objektifiering* och *våld eller hot om våld*. Ytterligare sju är *projicering* ("ska du säga"), *komplimanger* ("du som är så duktig kan väl göra det här"), *hierarkier* ("det är jag som bestämmer" alternativt "jag har inget att säga till om"), *tid* (att något förkastas för att det är nytt eller gammalt), *stereotyper* (att reducera en individ till representant för sitt kön eller sin ålder), *offerkostan* (när en person framställer sig som att det är lite mer synd om honom eller henne än andra, till exempel har en högre arbetsbelastning) och *relativisering* ("jaja, kvinnor kanske har lägre löner än män, men tänk på hur ojämsställt det är i Afghanistan!")

Vilka härskartekniker använder du själv?

Den som använder härskartekniker kan göra det både medvetet och omedvetet. Det finns gott om råd om hur den som är utsatt kan bemöta de olika teknikerna.

| Ordlista

Ordlista

Ord och begrepp som förekommer i debatten och i jämställdhets- och jämlikhetsarbete:

Afrofobi	Ett samlingsbegrepp för rasism, diskriminering och hatbrott mot afrikaner och människor av afrikansk härkomst. Afrofobi hör enligt Brottsförebyggande rådet till de allra vanligaste motiven bland anmälda hatbrott i Sverige.
Antisemitism	Fördomar och fientlighet mot judar därför att de är judar.
Antiziganism	Fördomar om kollektiva karaktärsegenskaper hos romer (tidigare kallade zigenare) eller rasism riktad mot den gruppen. Antiziganism kan också riktas mot personer inom resandefolket.
Binär könsuppfattning	En binär, tudelad, könsuppfattning utgår från att det endast finns två kön: man och kvinna. En ickebinär person identifierar sig utanför den här tudelningen (se Ickebinär).
Cisperson	En cisperson identifierar sig som och är tillfreds med hur hens kön kategoriserades vid födseln. Många cispersoner uttrycker sig också med hjälp av kläder, hår och kroppsspråk på sätt som överensstämmer med det kön de tilldelades vid födseln. Förledet cis (uttalas ”siss”) är latin för ”samma” eller ”den här sidan”. Det används som motsats till förledet trans, som betyder ”på andra sidan” eller ”överskridande”.

Direkt diskriminering	Direkt diskriminering innebär att en person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation. Missgynnandet ska ha samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna.
Diskrimineringsgrunder	Diskrimineringslagen nämner sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
Etnisk tillhörighet	Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har minst en etnisk tillhörighet. Personer som tillhör en etnisk minoritet identifierar sig ofta både som till exempel same och svensk eller chilenaar och svensk.
Feminism	Feminism är en samling rörelser och ideologier med målsättningen att kvinnor ska ha samma politiska, sociala och ekonomiska rättigheter, möjligheter och skyldigheter som män.
Funktionsnedsättning	Med funktionsnedsättning menas varaktiga begränsningar av en persons fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga funktionsförmåga till följd av en skada eller sjukdom. Nedsättningen kan ha funnits från födseln eller uppstått senare i livet. Tillfälliga begränsningar av en persons förmågor är inte funktionsnedsättning i diskrimineringslagens mening.
Färgblindhet	På samma sätt som det finns en könsblindhet, en uppfattning av att kön inte spelar roll fast det i själva verket gör det, finns det på många håll en färgblindhet, en uppfattning om att ”i Sverige spelar inte hudfärg någon roll”. Människor som

avviker från den svenska vithetsnormen är däremot mycket medvetna om att de kategoriseras efter sin hudfärg

Genus

Genus brukar beskrivas som socialt och kulturellt konstruerat kön, till skillnad från det biologiska könet. Vad som uppfattas som ”kvinnligt” respektive ”manligt” är inte något definitivt utan något som vi ständigt skapar och omförhandlar.

Genusvetenskap

Genusvetenskap är ett akademiskt, tvärvetenskapligt angreppssätt som bland annat analyserar sociala och samhälleliga relationer mellan könen. Makt är ett centralt begrepp inom genusvetenskapen.

Hbtqi

Hbtqi är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter och intersexpersoner.

Hen

Hen är ett könsneutralt pronomen som du kan använda för att hänvisa till personer när deras kön inte är relevant, när du inte känner till könet eller när personen du omnämner föredrar hen som pronomen.

Heteronormativitet

Heteronormativitet är den norm där heterosexualitet är normen och allt annat ses som avvikande.

Homosocialitet

Enkelt uttryckt innebär homosocialitet att endast personer av ett kön deltar i, eller kraftigt dominerar, ett visst socialt sammanhang. Begreppet har utvecklats i könsforskningen för att förklara hur män identifierar sig med, söker sig till och mäter sin sociala position i förhållande till andra män. Kvinnor blir uteslutna ur dessa sammanhang, dels för att inte störa den ganska intima kulturen, dels för att de utifrån maktordningen inte anses värda att dra in i det sociala umgänget.

Ickebinär

En ickebinär person identifierar sig som en blandning av flera kön, eller befinner sig mellan eller bortom uppdelningen av kön i endast två kön, kvinna eller man (se binär). Andra begrepp för samma sak är intergender eller genderqueer.

Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller rutin som verkar neutral men som i realiteten missgynnar personer utifrån någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan till exempel vara krav på en viss längd, vilket kan missgynna kvinnor som grupp eller krav på körkort, vilket kan missgynna personer med funktionsnedsättning. Men det är inte indirekt diskriminering om syftet med regeln är berättigat. Till exempel förutsätter en del jobb att personen kan köra bil i tjänsten och kravet på språkkunskaper måste vägas mot vad arbetet kräver. Om ett krav är relevant eller inte avgörs från fall till fall.

Intersektionalitet

Ordet kommer från engelskans intersection, ”vägkorsning” eller ”skärning”. Det används för att beskriva hur olika maktordningar och diskrimineringsgrunder (etnicitet, kön, funktionsvariationer, sexualitet, klass) påverkar och ibland förstärker varandra. Det är till exempel stor skillnad på vilka förutsättningar en högutbildad svenskfödd kvinna har jämfört med en invandrad kvinna som saknar utbildning, även om båda är kvinnor.

Intersexperson

Rättighetsorganisationen RFSL definierar en intersexperson som någon som har en medfödd variation av den fysiska kroppen. Variationerna kan gälla hormonnivåer,

kromosomer, inre och yttre könsorgan. Det kan innebära att variationen syns så att det inte går att fastställa om en nyfödd har kvinnligt eller manligt kön, men det kan också innebära en variation som inte syns utan är hormonell eller genetisk.

Jämlikhet

Jämlikhet innebär att alla människor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning, social tillhörighet med mera.

Jämställdhet

Jämställdhet är jämlikhet mellan könen, alltså lika rättigheter och möjligheter för män och kvinnor, pojkar och flickor.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en politisk strategi för att uppnå ett jämställt samhälle. Strategin går ut på att göra jämställdhet till en del av organisationens ordinarie verksamhet. Det kräver att all planering, beslutsfattande, genomförande och uppföljning innefattar analyser av hur kvinnor och män, flickor och pojkar påverkas.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling menas handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagare på ett kränkande sätt. Det kan handla om mobbning, psykiskt våld eller andra former av trakasserier.

Kvalitativ jämställdhet

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

- Kvantitativ jämställdhet** Med kvantitativ jämställdhet avses en jämn fördelning kvinnor och män. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män är gruppen mansdominerad.
- Kvotering** Kvotering är en särbehandling där en viss andel av positionerna på till exempel en utbildning eller i en styrelse reserveras för personer som tillhör en specifik grupp. Ofta syftar begreppet på könskvotering. I Sverige har vi idag inte lagstadgad kvotering. Positiv särbehandling är betydligt vanligare.
- Kön** Begreppet kön används i de flesta sammanhang för att dela in människor i grupperna kvinnor och män, men begreppet är mer komplext än så. Kön kan brytas ner i bland annat:
- Kropp.* Definieras utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer. Rent kroppsligt finns det inte bara två kön, utan det kan ses som en skala.
- Juridiskt kön.* Det kön som tilldelas barn vid födseln, baserat på barnens kropp, och som står angivet i folkbokföringen. I Sverige finns endast de juridiska könen man och kvinna. I en del andra länder finns ett tredje juridiskt kön.
- Könsidentitet.* En persons självupplevda kön, alltså det kön personen känner sig som.
- Könsuttryck.* Hur en person uttrycker sitt kön genom attribut såsom kläder, kroppsspråk, frisyra, röst med mera.

Könsblindhet	Könsblindhet är en tro att något inte har könskonsekvenser, fast det i realiteten har det. Ofta kan det som kallas könsneutralitet i praktiken vara könsblindhet.
Könsöverskridande identitet eller uttryck	Med könsöverskridande identitet eller uttryck avses att en person inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön. Begreppet omfattar dels personens självupplevda könsbild, dels hur någon uttrycker det som kan kallas socialt kön genom till exempel kläder, kroppsspråk, smink eller frisyr.
Maskulinitetsnormer	Enligt traditionella maskulinitetsnormer ska män vara starka, handlingskraftiga och framgångsrika. Sådant som beskrivs som feminint, som att prata om känslor och visa sig sårbar, kan innebära att en man inte anses vara tillräckligt mycket man och ställs utanför gemenskapen. Destruktiva maskulinitetsnormer kan leda till psykisk ohälsa och våld.
Mikroaggression	Mikroaggression är ett aggressivt beteende riktat mot minoriteter. Aggressionen kan vara omedveten och/eller omärklig för en utomstående men högst kännbar för den som utsätts.
Minoritetsstress	Minoritetsstress är en form av stress som kan uppstå på grund av tidigare dåliga erfarenheter av att tillhöra en utsatt minoritet. Erfarenheterna leder till en gnagande oro för att bli utsatt på nytt.

Mångfald

Med mångfald menas olikheter när det gäller kön, social tillhörighet, etnisk och kulturell bakgrund, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning med mera. Ofta används diskrimineringslagens sju diskrimineringsgrunder som definition på mångfald.

Nationella minoriteter

Sverige har officiellt erkänt fem nationella minoriteter: samer, sverigefinnar, tornedalingar, romer och judar. Erkännandet som nationell minoritet innebär bland annat att minoritetsspråken samiska, finska, meänkieli (tornedalsfinska), romani chib och jiddisch ska ges särskilt stöd för att hållas levande.

Norm, normkritik

En norm brukar beteckna det ”normala”, ofta outtalat godtagbara, beteendet i en social grupp. Att passa in i normen ger fördelar. Omvänt skapar normen nackdelar för den som inte passar in. Normkritik är ett samlingsbegrepp för metoder och teorier som förskjuter perspektivet från att fokusera på dem som avviker från normen till att belysa den norm som tas för given.

Positiv särbehandling

Positiv särbehandling regleras i diskrimineringslagen. Det betyder att arbetsgivaren kan prioritera sökande från det underrepresenterade könet om meriterna är likvärdiga.

Rasism

Rasism är när människor delas upp i olika raser och dessa raser värderas utifrån egenskaper som anses vara medfödda och omöjliga att förändra.

Sexism	Ordet sexism bildades av feminister som en parallell till rasism och innebär diskriminering eller förtryck av människor utifrån könstillhörighet.
Queer	Det engelska ordet queer betyder ordagrant ”konstig” eller ”underlig”, och var ursprungligen ett skällsord mot homo-, bi- och transpersoner. Nu använder många det om sig själva, som ett sätt att ta tillbaka det och göra det till ett positivt laddat ord.
Transperson	Det latinska förledet trans betyder ”överskridande” eller ”på andra sidan”. En transpersons könsidentitet eller könsuttryck stämmer inte överens med det juridiska kön hen blev tilldelad vid födseln.
Transvestit	En transvestit är en person som använder sig av ett annat könsuttryck än det som förväntas utifrån personens juridiska kön. Ofta rör det sig om kläder, smink, frisyr och andra attribut.



**Lästips för
fördjupning**

Lästips för fördjupning

Arbetsförhållanden för deltidbrandmän/räddningstjänstpersonal i beredskap. Lena Grip och Stefan Karlsson (2023).

Bära slang som en man? Hanna Glans och Bettina Rother (2007).

En effektivare kommunal räddningstjänst, SOU 2018:54. Jan-Åke Björklund, Fredrik Henriksson (2018).

Framtidsstudie år 2030: med fokus på kommunal räddningstjänstorganisation. Per Florén, Göran Krafft och Peter Pernemalm, Kairos Future (2016).

Från novis till nestor. Maskulinitet, organisation och risk i räddningstjänsten. Anneli Häyrén Weinestål, Fredrik Bondestam, Henrik Berg (2011).

Genus, risk och kris. Jennifer Hobbins, Erna Danielsson, Angelika Sjöstedt. (2020).

Handbok i jämställdhet – praktiska råd i internationella insatser. MSB (2011).

Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2009–2020 – en bakgrundsbeskrivning. Annika Lindqvist och Ola Mårtensson (2021).

Jämställdhet och mångfald i räddningstjänst 2010–2020 – forskningsöversikt och rekommendationer. Mathias Ericson (2020).

Jämställdhet, mångfald och svenska räddningstjänster. Redaktörer Lars-Gunnar Engström, Liselotte Jakobsen och Clary Krekula (2012).

Katastrofer och män. Explorativa undersökningar av ett komplext förhållande. Per Folkesson (2005).

Motstånd och strategier i jämställdhetsarbetet. Eva Amundsdotter, Mathias Ericson, Ulrika Jansson och Sophie Linghag. (2015).

Målgruppsanalys: Underrepresenterade grupper inom räddningstjänsten. Frida Lindström (2023).

Nära inpå. Maskulinitet, intimitet och gemenskap i brandmäns arbetslag. Mathias Ericson (2011).

RÄDDA! En tidning om räddningstjänst i utveckling. MSB (2015).

Räddningsutbildades karriärval: en genus- och mångfaldsanalys av yrkesverksamhet bland alumner från SMO och RUB-utbildningar. Lena Grip och Stefan Karlsson (2021).

”Rätt man på rätt plats!” Kommunala sambruksprocesser ur ett genusperspektiv. Ulrika Jansson, Lena Grip (2016).

Utredning av systematiskt omhändertagande av trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling,
FM2018-15606:1.

Vem styr? Kulturen och traditionen! En kombination av politik, chefer, kultur och fack i någon härlig blandning!
Ulrika Jansson (2017).

Sidan www.msb.se/mangfald uppdateras löpande med nyheter som rör jämställdhet och mångfald i räddningstjänsten. Det gör också Nätverket Jämställd Räddningstjänsts hemsida: <https://njr.nu>.



**Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap**

© **Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)**

651 81 Karlstad Tel 0771-240 240 www.msb.se

Publ.nr MSB2244 – november 2023 ISBN 978-91-7927-426-9