

Handlingsplan för jämställdhetsintegrering på MSB 2014 – 2016

Mall inklusive anvisningar

1. Kontaktperson för arbetet med jämställdhetsintegrering

Namn: Lena Hallén

Telefon: 010-240 54 18

E-postadress: lena.hallen@msb.se

Mobilnummer: 0705-296 033

2. Godkännande

Undertecknad av GD, datum

Namnförtydligande

Helena Lindberg

3. Bakgrund och nulägesbeskrivning

Beskriv arbetet med att integrera jämställdhet i kärnverksamheten fram till nu.

MSB har ett antal kärnverksamheter – vi arbetar för att stödja och utveckla samhällets aktörer och enskilda individers förmågor att förebygga och förbereda sig för att kunna hantera olyckor, kriser eller krig.

MSB har ett särskilt ansvar för att utveckla svensk räddningstjänst. Det är viktigt att räddningstjänsten har förmåga att arbeta i det samhälle de verkar i. Ett viktigt utvecklingsområde är därför att bredda personalens kompetenser med erfarenheter som speglar samhället i fråga om jämställdhet och mångfald och att alla former av diskriminering motverkas. I november 2011 redovisade MSB, i en rapport till regeringen, vidtagna åtgärder i syfte att öka jämställdhet och mångfald i kommunal räddningstjänst (dnr2011-5458).

Beskriv identifierade utvecklingsbehov.

Här kan ni ta stöd i tidigare inventering och SWOT.

I den ovan nämnda rapporten till regeringen konstaterar MSB att även om intresset för jämställdhetsfrågorna ökar och engagemanget hos räddningstjänsten är stort kommer förändringarna att ta tid och det kommer fortsatt krävas målmedvetna satsningar från såväl MSB som arbetsgivarnas sida.

I rapporten framförs att det behövs ett ökat samarbete med Sveriges kommuner och landsting för att stärka deras arbete med ett flertal arbetsgivarrelaterade frågor som exempelvis avtal, arbetsmiljö, rekommendationer vid rekrytering och övriga jämställdhetsintegrerade åtgärder.

MSB finansierar forskningsprojekt inom området, t.ex. "Från novis till nestor – Maskulinitet, organisation och risk i räddningstjänsten" (Centrum för genusforskning, Uppsala universitet) och "Den genuskodade räddningstjänsten – en studie av jämställdhetens förutsättningar" (Karlstad universitet).

MSB ser ett fortsatt behov av att ta hand om resultatet från pågående forskningsprojekt och att ta initiativ till att vidareförädla resultaten till olika utvecklingsorienterade projekt. Till detta kommer ett behov av att påbörja ett utvecklingsarbete tillsammans med kommunala räddningstjänster, näringsliv med flera för att ta fram moderna arbetsmetoder och lättare verktyg.

Vidare avser MSB att följa resultatet av gjorda justeringar i antagningsystemet till SMO-utbildningen (Skydd Mot Olyckor). Bland annat har åtgärder vidtagits i syfte att bredda kompetensen hos studerandegruppen genom att erfarenheter från vårdsektorn och ytterligare språk premieras särskilt. Behov av förbättringar som behöver åtgärdas kommer troligtvis uppstå även framöver.

3.1 Process att ta fram handlingsplanen

Beskriv arbetet med att ta fram handlingsplanen.

Uppdraget i MSB:s regleringsbrev för 2013 innebär att vi ska ta fram en plan för hur MSB ska bedriva ett utvecklingsarbete för att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Planen ska innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål, aktiviteter och budget och ska genomföras under 2014. Vidare ska planen beskriva på vilket sätt lärdomarna från utvecklingsarbetet kan tas till vara i myndighetens processer efter 2014.

Jämställdhetsintegrering är en strategi för att uppnå det jämställdhetspolitiska målet: *Kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.* När statliga myndigheter ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet innebär det att ett jämställdhetsperspektiv ska införlivas i den löpande verksamheten. Detta är ett något annorlunda grepp jämfört med hur MSB tidigare arbetat med jämställdhetsfrågorna.

För att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering bildades i april en arbetsgrupp inom MSB. Som ett första steg och i syfte att få bättre kunskap om jämställdhet och jämställdhetsintegrering bjöds Lillemor Dahlgren (projektledare vid Nationella sekretariatet för genusforskning) in till MSB för att dels bättra på våra kunskaper, dels bistå oss när det gällde att inventera vilken av MSB:s kärnverksamheter som kunde prioriteras när det gällde att integrera jämställdhetsaspekten i det löpande arbetet. Inventeringen visade att MSB:s roll som anordnare av utbildning för kommunal räddningstjänst är särskilt viktig ur jämställdhets- och mångfaldsynpunkt eftersom verksamheten innebär stor spridning och möjligheter att påverka. Därför valdes MSB:s kärnverksamhet ”Utbildning inom området samhällsskydd och beredskap” som ett viktigt utvecklingsområde när det gäller jämställdhetsintegrering. En bidragande orsak till valet var också att MSB sedan en tid tillbaka har bedrivit ett omfattande arbete för att utveckla jämställdheten inom den kommunala räddningstjänsten.

Tillsammans med Lillemor Dahlgren bedömdes att det främst var två delmål^[BA1] i arbetet med att uppnå det jämställdhetspolitiska målet som passade in på MSB

- En jämn fördelning av makt och inflytande
- Ekonomisk jämställdhet

En ytterligare nedbrytning gjordes och inom MSB kom man fram till att MSB inledningsvis ska ha som sitt delmål att ”MSB ska medverka till att bryta den könssegregerade arbetsmarknaden i stort genom att arbeta med jämställdhet inom räddningstjänsten^[BA2]”.

Lillemor avslutade sitt besök på MSB med att hjälpa oss att gå igenom en checklista för planering och organisering av det kommande arbetet med att ta fram en handlingsplan för jämställdhetsintegrering.

Efter det påbörjade arbetsgruppen arbetet med att utifrån det formulerade delmålet för MSB och de två övergripande delmålen ta fram förslag på åtgärder som skulle kunna leda till målet. En avstämning gjordes med MSB myndighetsledning under juni. Därefter fortsatte arbetet med att mer i detalj utveckla de olika aktiviteterna i handlingsplanen.

4. Myndighetens uppdrag och mål kopplat till jämställdhet

Beskriv kortfattat myndighetens uppdrag (och målgrupp) kopplat till jämställdhet och de jämställdhetspolitiska målen (kärnverksamheten). Inkludera även övrigt som styr myndighetens arbete med jämställdhet (lagar, instruktion, föreskrifter, etc.).

Av instruktionen för MSB framgår vårt verksamhetsområde i § 1.

”Myndigheten för samhällsskydd och beredskap har ansvar för frågor om skydd mot olyckor, krisberedskap och civilt försvar, i den utsträckning inte någon annan myndighet har ansvaret. Ansvaret avser åtgärder före, under och efter en olycka eller en kris.

Myndigheten ska

1. utveckla och stödja samhällets beredskap mot olyckor och kriser och vara pådrivande i arbetet med förebyggande och sårbarhetsreducerande åtgärder.
2. arbeta med samordning mellan berörda aktörer i samhället för att förebygga och hantera olyckor och kriser.
3. bidra till att minska konsekvenser av olyckor och kriser.
4. följa upp och utvärdera samhällets krisberedskapsarbete, och
5. se till att utbildning och övning kommer till stånd inom myndighetens ansvarsområde

MSB:s målgrupper finns på såväl, nationell, regional som lokal nivå. Vi arbetar mot andra myndigheter, länsstyrelser, landsting, kommuner, företag samt mot olika samverkansgrupper och frivillig-/intresseorganisationer.

Riksdagen har beslutat att målen för Sveriges krisberedskap är att:

- minska risken för och konsekvenserna av allvarliga störningar, kriser och olyckor,
- trygga hälsan och den personliga säkerheten för barn, kvinnor och män samt,
- hindra eller begränsa skador på egendom eller miljö

MSB ska vidare kunna medverka med insatser i Sveriges internationella humanitära verksamhet och får delta i räddnings- och katastrofinsatser vid katastrofer i andra länder som fordrar omedelbara åtgärder. MSB ska även kunna stödja biståndsinsatser som avser humanitär minhantering, stärkande av katastrofberedskap och tidig återuppbyggnad efter katastrofer.

För att vårt internationella arbete ska vara så effektivt som möjligt och nå hela befolkningen i ett katastrof- eller konfliktråd krävs kunskap om både kvinnor och mäns villkor och behov när man planerar och genomför insatser i länder som drabbats av en katastrof eller konflikt.

MSB har tagit fram en ”Handbok i jämställdhet – praktiska råd vid internationella insatser” (publ.nr: MSB335 – december 2011). Detta för att det ska vara lättare för alla som arbetar med MSB:s internationella insatser att inte bara se mäns utan även kvinnors villkor och behov vid en katastrof eller konflikt och anpassa arbetsinsatsen efter dessa behov. Syftet är även att säkerställa kvinnors delaktighet i återuppbyggnadsarbetet i katastrof-, kris- och konfliktdrabbade länder. Detta syfte följer FN:s resolution 1325 om kvinnor, fred och säkerhet.

4.1 Myndighetens jämställdhetsmål

Formulera de mål ni har för verksamheten på lång sikt kopplat till de jämställdhetspolitiska målen.

Det övergripande målet för MSB:s jämställdhets- och likabehandlingsarbete är att det ska genomsyra MSB:s verksamhet för ett säkrare samhälle i en föränderlig värld.

Inom området samhällsskydd och beredskap har ett handlingsprogram tagits fram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet. Handlingsprogrammets mål är bland annat att uppnå en jämn könsfördelning i räddningstjänsten. Målet är att minst 40 % av de brandmän (hel- eller deltid) som nyrekryteras ska vara kvinnor. Lika viktigt och en förutsättning är en mer djupgående förändring av attityder och värderingar för att nå målet ”en räddningstjänst fri från diskrimineringar och kränkningar”.

Inom utbildningsverksamheten har MSB en viktig roll att via utbildningarna bygga en gemensam värdegrund inom jämställdhet och mångfald. För undervisande personal har i det syftet en guide tagits fram som stöd för egengranskning av undervisning och undervisningsmaterial ur ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Vad för effekter (på lång sikt) vill vi se för kvinnor och män, pojkar och flickor, som berörs av er verksamhet?

En räddningstjänst där kvinnor och män ges samma möjlighet till anställning och har samma möjligheter till karriärutveckling inom yrket.

Hur kan effekterna kopplas till de jämställdhetspolitiska målen, vilket/vilka av målen – förklara.

Får vi en räddningstjänst där kvinnor och män har samma möjligheter att bli brandmän och avancera i yrket så har vi även kommit en bit på vägen vad gäller att inom räddningstjänstområdet leva upp till målet att kvinnor och män ska ha samma makt och möjlighet att påverka samhället och sina egna liv.

5. Arbetet med jämställdhetsintegrering på MSB

Det här avsnittet ska beskriva hur myndigheten ska arbeta med jämställdhetsintegrering, och jämställdhet integrerat i den ordinarie kärnverksamheten hållbart och på lång sikt. Är det särskilda åtgärder som ska vidtas under 2014 för att få in arbetet i ordinarie strukturer så ska dessa även beskrivas i avsnitt 6.

5.1 Mål och styrning

Beskriv hur ledningen är tydlig i direktiv, åtagande och ansvar när det gäller utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering.

I myndighetsledningens anvisningar för planeringen inför 2014 – 2018 beslutade generaldirektören i början på september att ett avsnitt ska beskriva de åtgärder som MSB planerar inom arbetet med jämställdhetsintegrering. I anvisningarna betonas vikten av att det sker en kunskapsuppbyggnad i myndigheten om vad jämställdhetsintegrering innebär inom MSB:s verksamheter.

Beskriv hur uppdraget ska kommuniceras till organisationen (förankrad och kommunicerad plan).

För att starta upp MSB:s arbete med jämställdhetsintegrering genomförs under hösten 2013 information/utbildning i jämställdhetsintegrering för MSB ledningsgrupp. Övriga planerade kommunikations- och utbildningsaktiviteter internt framgår av bifogade plan (se bilaga 1).

Beskriv hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska följas upp.

Arbetet med jämställdhetsintegrering kommer att vara ett särskilt uppföljningsområde under 2014. Det innebär att skriftlig avrapportering kommer att ske till myndighetsledningen i samband med ordinarie uppföljningar efter kvartal 1, tertial 2 och efter årets slut.

Beskriv organiseringen och ansvarsfördelningen för arbetet med jämställdhetsintegrering, och den löpande arbetsgången.

MSB:s arbete med jämställdhetsintegrering under 2014 – 2016 kan grovt delas upp i två delar:

1. En del som handlar om kompetenshöjande åtgärder rent allmänt, ansvariga är MSB:s personalenhet för (punkt 1 i aktivitetsplanen för 2014).
2. Den andra delen fokuserar på att utveckla en jämställdhetsintegrerad utbildning inom räddningstjänstområdet. Här avses en särskild projektledare tillsättas inom Avdelningen för utbildning, övning och beredskap för att vara sammanhållande i arbetet med att planera, organisera, genomföra och följa upp de aktiviteter som redovisas i aktivitetsplanen (punkt 2 – 6). Under 2015 och 2016 fortsätter sedan arbetet med att implementera vunna kunskaper och erfarenheter i de utbildningar riktade mot räddningstjänsten som MSB bedriver.

Dessutom avser MSB genomföra flera åtgärder inom sina andra kärnverksamheter. Underlag för detta tas fram under 2015. Inledningsvis kommer MSB:s verksamhet inom tillsynsområdet att prioriteras. Tillsynsenheten avser att under 2014, genomföra en förstudie om hur några kommunala och statliga arbetar med jämställdhetsintegrering (punkt 7 i aktivitetsplanen för 2014).

Med hjälp av vunna erfarenheter från genomfört arbete inom utbildningsområdet och från genomfört förberedelsearbete inom andra kärnverksamheter ska en ny handlingsplan tas fram under 2016.

5.2 Kunskap och utbildning

Beskriv planen för vilken kompetens medarbetarna behöver för att utföra sitt uppdrag med jämställdhetsintegrering, samt hur ni långsiktigt sörjer för kunskap och kompetens för fortsatt utveckling

Inom MSB finns en mångfaldsgrupp som består av representanter ("jämställdhetsutvecklare") för varje avdelning och verksamhetsställe. Deras uppgift är bland annat att stödja cheferna vid utarbetandet av avdelningsvisa handlingsplaner. För att kunna fungera som spetskompetenser

och för att koppla ihop arbetet med jämställdhetsintegrering med det aktiva jämställdhets- och likabehandlingsarbetet kommer jämställdhetsutvecklarna att erbjudas påbyggnadsutbildning.

Inom ramen för arbetet med att utveckla en jämställdhetsintegrerad utbildning inom räddningstjänstområdet kommer lärarpersonal vid Revinge och Sandö få fördjupad utbildning. Som en del av introduktionsutbildningen för externa resurser som anlitas i undervisningen (timanställda) planeras en kortare utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering.

MSB avser att knyta en forskare till utbildningsuppdraget, som inledningsvis kan medverka i arbetet med att gå igenom nuvarande utbildning (litteratur, pedagogik, upplägg med mera) ur ett genusperspektiv. Avsikten är att forskaren både ska bidra med kunskap (genom bland annat utbildning) och stöd i det pågående utvecklingsarbetet inom jämställdhetsområdet.

För att skapa en gemensam grundplatta kommer all personal inom MSB erbjudas en halvdags utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering med början 2015.

Avsikten är att MSB:s arbete med jämställdhetsintegrering på sikt ska ingå som ett moment i den introduktionsutbildning som all nyanställd personal ska genomgå.

5.3 Metoder och arbetssätt

Beskriv vilka metoder och arbetssätt myndigheten ska använda för att uppnå målen med jämställdhetsintegrering.

Vid sidan om pågående arbete med att öka andelen kvinnor som söker till SMO-utbildningen kommer (som en del i handlingsplanen) metoder och former för att jämställdhetsintegrera MSB:s utbildningar riktade mot räddningstjänsten arbetas fram och successivt införas i MSB:s utbildningar.

Fortsatta satsningar kommer även göras för att få fram en jämställd fysisk arbetsmiljö, bland annat genom att i utbildningen kunna visa på verktyg, redskap, fordon mm som är anpassade för både kvinnor och män med olika förutsättningar. (Idag är de oftast utformade efter mäns kroppsbyggnad och muskelstyrka).

Vidare ska relevanta forskningsresultat, bland annat från det pågående projektet "Den genuskodade räddningstjänsten" som genomförs av Karlstads universitet integreras i arbetet (Projektet syftar till att belysa hur föreställningar om genus upprätthålls inom räddningstjänsten, samt de konsekvenser detta har dels för individer i form av diskriminering, dels för organisationers sätt att arbeta)

Beskriv hur ni ska ta tillvara tidigare erfarenheter och tidigare arbete med jämställdhet(sintegrering).

Som en del i förberedelserna för införandet av former och metoder vars mål är jämställdhetsintegrerade utbildningar riktade mot räddningstjänsten kommer kvinnor som är anställda – och även före detta anställda - i kommunal räddningstjänst att intervjuas. Detta för att fånga upp deras syn på den utbildning de genomgått och på hur de upplever situationen efter genomgången utbildning. Detta för att få tankar, tips och idéer.

Beskriv hur ni tar fram och använder könsuppdelad statistik.

I det reviderade handlingsprogram som MSB beslutade om i juni 2013 ” För ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet – reviderat handlingsprogram 2009 – 2014” (dnr 2012-4212) konstateras att innan den tvååriga SMO-utbildningen startade hösten 2003 fanns endast ett tiotal kvinnor som heltidsbrandmän i kommunal räddningstjänst. Därefter har antalet ökat sakta för att under 2012 omfatta ca 3,6 % kvinnor som heltidsanställda brandmän. De allra flesta av de kvinnor som idag arbetar som heltidsbrandmän har genomgått SMO-utbildningen. Bland den deltidsanställda personalen (räddningstjänstpersonal i beredskap) var 2012 ca 5 % av brandmännen kvinnor.

Det arbete som genomfördes från slutet av 1990-talet och hittills under 2000-talet gav, trots SMO-utbildningens införande, en betydligt lägre ökning av antalet kvinnor inom räddningstjänsten än förväntat. SMO-utbildningen som startade hösten 2003 har idag ca 10 – 12 % sökande som är kvinnor.

I en telefonundersökning som genomfördes årsskiftet 2011-2012 och omfattade 133 kvinnor som tagit SMO-examen men som inte arbetar i räddningstjänsten framkom att 24 % av respondenterna angett de fysiska kraven som orsak till att de inte fått arbete. 3,6 % svarade att de upplevt att de inte anställts därför att organisationerna inte vill ha kvinnor.

Genom att det finns en uppbyggd statistik inom området finns det goda möjligheter att följa den fortsatta utvecklingen.

5.4 Stöd och samordning

Beskriv samordning av arbetet med jämställdhetsintegrering på myndigheten.

Inom MSB

Internt inom MSB har myndighetsledningen det övergripande strategiska och inriktande ansvaret för att det bedrivs ett målinriktat jämställdhets- och likabehandlingsarbete i MSB. MSB:s chefer har det operativa ansvaret för att jämställdhet och likabehandling integreras och beaktas i den dagliga verksamheten.

MSB:s personalenhet är ett stöd till myndighetsledning och chefer. Personalenheten har det delegerade ansvaret att ta fram interna myndighetsgemensamma inriktningsdokument och insatser.

Som ett stöd till cheferna finns därutöver en mångfaldsgrupp, som består av representanter från varje avdelning med syfte att samordna och koordinera det externa och interna jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.

Gruppen leds av avdelningschefen för verksamhetsstöd och samordnas av en HR-specialist i jämställdhet.

Inom MSB:s kärnverksamheter

Inom MSB:s verksamhet som syftar till att stödja utveckling av räddningstjänsters förmågor har jämställdhets- och mångfaldsfrågor varit prioriterade. Arbetet har initierats och hållits samman av Avdelningen för utbildning, övning och beredskap och enheten för utveckling av räddningstjänst.

Beskriv hur ni tillgodoser stöd, rådgivning och inspiration.

Mångfaldsgruppen är viktig utifrån ett kunskaps-, inspirations- och verksamhetsperspektiv, både när det gäller MSB:s interna arbete och att implementera perspektivet i våra kärnverksamheter.

Beskriv hur ni deltar i erfarenhetsutbyten.

MSB medverkar i olika nätverk, t.ex. Västra Götalands jämställdhetsnätverk som leds av länsstyrelsen. Under 2014 ser MSB fram emot att få stöd och inspiration från Göteborgs Universitet. Kontakter har även tagits med två andra myndigheter som har fått uppdrag att ta fram handlingsplaner för jämställdhetsintegrering, Boverket och Försvarsmakten. Avsikten är att vi ska utbyta erfarenheter med varandra.

Inom utbildningsområdet har MSB sedan tidigare haft en hel del utbyte med Polisen och deras arbete med jämställdhetsfrågor. MSB har även en del utbyte med Sveriges kommuner och landsting (SKL) vad gäller hållbar jämställdhetsintegrering.

6. Aktivitetsplan 2014

	Effekt/målbild	Resultat/mål 2014	Aktivitet	Resurser	Stimulans medel
6.1	<p><i>Effekt/mål (avsnitt 4.1)</i> En räddningstjänst där kvinnor och män ges samma möjlighet att arbeta på lika villkor och har samma möjligheter till karriärutveckling inom yrket.</p> <p>MSB anställer inte brandmän – det gör den kommunala räddningstjänsten. Däremot genomför MSB utbildningen ”Skydd mot olyckor” (SMO). Det är en tvåårig eftergymnasial utbildning som ger kompetens att arbeta inom kommunalt säkerhetsarbete.</p> <p>MSB har som mål att det ska vara en jämn fördelning mellan män och kvinnor i de SMO-utbildningar som MSB genomför. (Av de totalt 190 personer som 2012 utexaminerades från SMO-utbildningen var 20 kvinnor – dvs. 10 %).</p>	<p><i>Beskriv vad ni vill se för resultat efter insatser 2014, med tydlig koppling till effekter på lång sikt och de jämställdhetspolitiska målen. (Steg mot målet)</i></p> <p>SMO-utbildningen ska bli en utbildning som attraherar både kvinnor och män. Vidare finns idag få karriärmöjligheter för de kvinnor som är brandmän – en vidareutbildning som MSB erbjuder anställda inom kommunal räddningstjänst är ”Räddningsledare A”. (2012 gick 248 personer denna 6 veckor långa kurs – 7 st. var kvinnor). För att skapa en utveckling i yrket för kvinnor som är brandmän men även för</p>	<p><i>Beskriv vad det är som ska göras – var konkreta, gör tydlig koppling till effekter och resultat.</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensutbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering av MSB-personal. 2. Intervjuer av kvinnor som är (eller har varit) anställda i kommunal räddningstjänst. 3. Granskning av kursplaner och kurslitteratur på MSB:s utbildningar ur ett genusperspektiv. 4. Satsningar på att handla upp utbildningsmateriel som passar både kvinnor och män med olika förutsättningar. 	<p><i>Beskriv vad för resurser som krävs för aktiviteten (personal, tid och pengar), eventuellt behov av att ta in extern resurs.</i></p> <p><u>Kompetensutbildning</u> Hösten 2013 genomförs utbildning för MSB ledningsgrupp ”Vad innebär jämställdhetsintegrering”. Under 2014 ges motsvarande utbildning till nyckelpersonal ”jämställdhetsutvecklare” för att få spetskompetenser i de olika organisationsdelarna. Hösten 2014 kommer lärare i Revinge respektive Sandö att ges denna utbildning. Samtliga chefer kommer att ges utbildning i jämställdhet och jämställdhetsintegrering Med början 2015 genomförs halvdagsseminarier om jämställdhetsintegrering för samtliga anställda. Extern medverkan i form av föreläsare behövs vid genomförandet av dessa utbildningar.</p>	<p><i>Beskriv eventuella behov av stimulansmedel (hur mycket och vad det ska bestå av).</i></p> <p><u>Utbildning</u> Total kostnad för medverkan från externa föreläsare under 2014 beräknas till 110 000 kr.</p> <p><u>Projektledare</u> Bidrag till finansiering av en tjänst som projektledare (lön, resor, mm) under 2014</p>

		<p>att anpassa utbildningen så att verktyg och utrustning passar för både kvinnor och män med olika förutsättningar kommer former och metoder för jämställdhetsintegrerade utbildningar riktade mot räddningstjänsten att arbetas fram och införas.</p> <p><i>Beskriv hur ni vet att ni nått resultatet (hur mäter ni?).</i></p> <p>Målet är att det ska vara en jämn fördelning av kvinnor och män som antas till utbildningen – att det delmålet uppfylls är mätbart.</p> <p>Undervisnings- och utbildningsmateriel ska vara anpassat för både kvinnor och män med olika förutsättningar – mäts genom enkätundersökning.</p>	<p>5. Tillvarata och analysera resultat av pågående forskningsprojekt</p> <p>6. Arbeta fram former och metoder för jämställdhetsintegrerade utbildningar.</p> <p>Åtgärderna förväntas resultera i att SMO-utbildningen och övriga utbildningar inom räddningstjänstområdet utformas och anpassas för både kvinnor och män. Något som i sin tur kommer att bidra till att kvinnor blir mer intresserade av att söka sig till dessa utbildningar.</p> <p>För andra kärnverksamheter inom MSB kommer 2014 och 2015 ägnas åt att pröva behov av ytterligare åtgärder i syfte att MSB ska bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppfylls. Kärnverksamheten Tillsyn är ett sådant område.</p> <p>7. Inom tillsynsområdet</p>	<p><u>Projektledare</u> För att hålla ihop arbetet med att få en jämställdhetsintegrerad utbildning tillsätts en projektledare.</p> <p><u>Följeforskare</u> En forskarresurs med genuskompetens behöver delta i arbetet för att säkerställa att rätt åtgärder vidtas och för att med sin kunskap bidra i förberedelser, genomförande och uppföljning av intervjuer, översyn av kursplaner mm. Vidare för att medverka vid arbetet med att tillvarata och analysera forskningsresultat.</p> <p><u>Intervjuer</u> Förberedelser, genomförande och sammanställning av intervjuer. Externt stöd i form av följeforskare kommer att behövas.</p> <p><u>Kursplaner</u> För att se över kursplaner, litteratur, upplägg m.m. ur ett genusperspektiv behövs externt stöd i form av forskningskompetens.</p>	<p>om 400 000 kr.</p> <p><u>Följeforskare</u> Bidrag till finansiering av en forskartjänst (lön, resor, mm) under 2014 om 600 000 kr.</p>
--	--	--	---	---	---

		<p><i>Beskriv hur resultaten ska omvandlas till bestående effekter (hur de blir del av ordinarie verksamhet, verksamhetsplan, beslut, genomförande, etc.) Gör gärna koppling till delar i avsnitt 5.</i></p> <p>Under 2015 och under 2016 ska vunna kunskaper och erfarenheter implementeras i kurserna riktade mot räddningstjänsten.</p>	<p>kommer MSB under 2014 att ta fram en enklare förstudie angående hur andra kommunala och statliga tillsynsmyndigheter arbetar med jämställdhetsintegrering.</p> <p>Förstudien ska utgöra underlag för att med start 2015 jämställdhetsintegrera MSB:s tillsynsverksamhet.</p>	<p><u>Utbildningsmateriel</u> Utbildningsmateriel som passar för både män och kvinnor ska utvecklas vid Revinge och Sandö.</p> <p><u>Tillsyn</u> Ett förberedande arbete genomförs under 2014. Görs med egna resurser.</p> <p><i>Beskriv önskat stöd från Nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet.</i></p> <p><i>(I stödverksamheten ingår att:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>stöd i planering och genomförande</i> - <i>samordna kompetenshöjande insatser</i> - <i>anordna forum för erfarenhetsutbyte</i> - <i>identifiera och sprida lärande exempel</i> - <i>sammanställa resultat)</i> <p>Se nästa kolumn (Stimulansmedel).</p>	
6.2	Lägg till rader efter behov.				

7. Plan för spridningsinsatser 2014

I uppdraget ingår att lärdomar från utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering ska spridas till andra (främst myndigheter) och bidra till utveckling av deras verksamheter.

	Mål och målgrupp	Samverkan	Aktivitet	Resurser	Stimulans medel
7.1	<p><i>Vad är målet och vilken är målgruppen för spridningsinsatsen.</i></p> <p>Mål: Förändra föreställningen om vem som kan vara barandman</p> <p>Skapa en bra fysisk arbetsmiljö inom räddningstjänsten</p> <p>Målgrupp: Kommunal räddningstjänst</p>	<p><i>Vilka samverkar i spridningsinsatsen.</i></p> <p>Under hösten 2013 kommer kontakter tas med SKL och några kommunala räddningstjänster för att bland annat diskutera möjligheterna till ett gemensamt "spridningsseminarium!"</p>	<p><i>Beskriv insatsen: var, när och hur.</i></p> <p>Seminarium: Hur skapar vi en jämställd räddningstjänst?</p>	<p><i>Beskriv vilka resurser som krävs i form av tid och pengar.</i></p>	<p><i>Beskriv eventuella behov av stimulansmedel (hur mycket och vilken del det ska bekosta).</i></p>
7.2		<p>JiM (Jämställdhetsintegrering i myndigheter) planerar att arrangera en spridningsinsats under Almedalveckan 2014. Ev. kan MSB komma att medverka i den insatsen.</p>		<p>Enligt JiM beräknas resp. myndighets insats landa på ca 30 000 kr. (resa, arrangemangskostnad etc.)</p>	<p>30 000 kr</p>
7.4					

<p>8. Total kostnad och totalt ansökt belopp (stimulansmedel) Den totala kostnaden för detta är svår att uppskatta då den egna personalens tid och utlägg för olika aktiviteter inte har tagits med. Stimulansmedel söks för extern medverkan i form av projektledare och följeforskare samt för kompetenshöjande insatser. Vidare för ev. medverkan i JIM satsning på Almedalsveckan.</p>		1 140 000 kr
---	--	--------------

9. Samverkan 2014

Beskriv eventuell samverkan med andra aktörer i arbetet under 2014.

De myndigheter som i sina regleringsbrev har inskrivet att en plan ska tas fram för att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen planerar att skapa ett gemensamt nätverk.

Under hösten 2013 kommer kontakter tas med SKL och några kommunala räddningstjänster angående ev. samverkan 2014.

10. SWOT-analys för arbetet 2014

Beskriv förutsättningarna för det arbete som planeras utföras 2014 och framåt med fokus på hållbarhet – sådant som underlättar hållbarheten (styrkor och möjligheter) och sådant som motverkar hållbarheten (svagheter och hot), där styrkor och svagheter handlar om sådant som myndigheten själv kan påverka och möjligheter och hot sådant som myndigheten inte kan påverka själva.

Nedan görs en SWOT-analys (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats) avseende kärnverksamheten utbildning.

10.1 Styrkor

- MSB har sedan länge arbetat med frågor avseende jämställdhet och mångfald inom kommunal räddningstjänst.
- Vi har ett väl utvecklat samarbete med den kommunala räddningstjänsten i jämställdhetsfrågor.
- Vi har byggt upp statistik inom området.

10.2 Svagheter *(inkludera en plan för hur ni ska hantera dessa)*

- Den kommunala räddningstjänsten är väldigt manligt dominerad. Intresset för att aktivt arbeta med jämställdhet inom räddningstjänsten har inte varit stort – MSB arbetar sedan några år tillbaka aktivt med att öka jämställdheten och mångfalden i kommunal räddningstjänst. I det arbetet tar vi hjälp av åtta regionala jämställdhets- och mångfaldsutvecklare. Var och en av dessa har ett operativt arbete inom räddningstjänsten i sin kommun och arbetar 25 % med att utveckla jämställdhet och mångfald i sina regioner. MSB ersätter kommunerna för den delen av lönekostnaden. Jämställdhets- och mångfaldsutvecklarna är MSB:s regionala företrädare och arbetar med implementeringen av MSB:s handlingsprogram för ökad jämställdhet och mångfald i det kommunala säkerhetsarbetet.
- Otillräcklig kunskap om de jämställdhetspolitiska målen inom MSB – detta löses genom att all personal inom MSB ges utbildning.

10.3 Möjligheter

- Många kommuner upplever i dag stora svårigheter att rekrytera deltidbrandmän – det gör att det finns ett ökat intresse att rekrytera kvinnor att ingå i "räddningstjänstpersonal i beredskap" (styrka bestående av deltidbrandmän).
- En ökad utbildningssatsning på jämställdhetsintegrering bör leda till en insikt om att med ökad jämställdhet uppnås även effektivare arbetsmetoder och bättre arbetsmiljö.

10.4 Hot (inkludera *en plan för hur ni ska hantera dessa*)

1. Den cementerade bilden av hur en person ska se ut för att göra ett bra arbete inom den operativa räddningstjänsten.
2. De fysiska kraven för att bli anställd som brandman i en kommun är på sina håll orimligt höga jämfört med de krav som MSB ställer för att kunna bli antagen till SMO-utbildningen.

MSB kommer att verka för att man inom den kommunala räddningstjänsten ska bryta den ensidiga fokuseringen på kroppslig styrka hos varje individ vid rekrytering av brandmän. Kravet på fysisk styrka och andra för yrket lika viktiga kompetenser behöver balanseras bättre.

11. En kort sammanfattning av arbetet med jämställdhetsintegrering 2014

Max 1 500 tecken inkl. blanksteg

Regeringskansliet har tagit ett första steg i ett jämställdhetspolitiskt arbete med syfte att uppnå de jämställdhetspolitiska målen inom den svenska statsförvaltningen genom att utse 18 pionjärmyndigheter. MSB är en av dessa myndigheter. De erfarenheter som kan dras från MSB:s och övriga pionjärens arbete med att jämställdhetsintegrera sina kärnverksamheter ska utgöra goda exempel.

MSB har valt att under 2014 inleda detta långsiktiga arbete med ett ambitiöst arbete i syfte att kompetensutveckla chefer och övrig personal. Ett kompetensutvecklingsprogram har tagits fram där vi inleder med att ge MSB ledningsgrupp en genomgång i vad jämställdhetsintegrering syftar till, därefter kommer chefer på alla nivåer att få motsvarande genomgång och sedan alla anställda.

MSB bedriver en omfattande utbildningsverksamhet inom området Samhällsskydd och beredskap, En del av denna utbildning avser grund- och vidareutbildningar inom räddningstjänstområdet. Då MSB sedan länge har arbetat med jämställdhets- och mångfaldsfrågor tillsammans med den kommunala räddningstjänsten har detta valts som ett bra verksamhetsområde att starta med.

De erfarenheter som vi inom MSB kommer att dra i det arbetet kommer vara viktiga ingångsvärden när vi fortsätter med att granska våra andra kärnverksamheter under 2015 -2016.

Inom utbildningsområdet kommer under 2014 bland annat en granskning av kursplaner, kurslitteratur och utbildningsmateriel att ske ur ett genusperspektiv. Detta i syfte att förändra dem så att de vänder sig till både kvinnor och män med olika förutsättningar. Vidare ska de senaste forskningsrönen avseende genusforskning inom räddningstjänstområdet hämtas hem och användas i det fortsatta utvecklingsarbetet. Detta tillsammans med att ge vår egen lärarpersonal insikt och ökad kunskap om de jämställdhetspolitiska målen kommer att på sikt leda till en positiv utveckling genom att fler kvinnor blir intresserade a v att söka sig till räddningstjänsten.