



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap

Inriktning för ökad jäm- ställdhet och mångfald i räddningstjänsten 2030

med tillhörande handlingsplan

**Inriktning för ökad jämställdhet och mångfald i
räddningstjänsten 2030 med tillhörande handlingsplan**

© Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB)

MSB:s Kontaktperson: Ola Mårtensson
010-240 4338, ola.martensson@msb.se

Tryck: DanagårdLiTHO
Produktion: Advant

Publikationsnummer: MSB1863 - november 2021

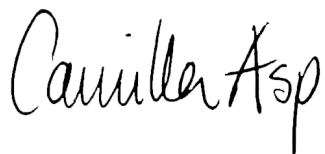
Förord

Den här inriktningen är resultatet av en bred process i nära samarbete mellan MSB, kommunala räddningstjänster och Sveriges Kommuner och Regioner (SKR).

Målbilderna beskriver det önskade läget år 2030: att såväl arbetsmiljön på räddningstjänsterna som miljön på MSB:s utbildningar är inkluderande och välkomnar och tillvaratar olikheter, att fler personer ur underrepresenterade målgrupper söker sig till och vill jobba kvar inom räddningstjänsten och att hela befolkningen får en god och jämlik service.

För att kunna uppfylla dessa målbilder krävs medvetenhet och aktiva åtgärder, från varje räddningstjänstorganisation och från MSB. De övergripande dragen i dessa åtgärder och en ungefärlig tidsplan beskrivs i den handlingsplan som åtföljer inriktningen.

Att inriktningen med tillhörande handlingsplan är brett förankrad skapar förutsättningar för en framtida räddningstjänst som utvecklas i takt med samhället där jämställdhet och mångfald är en naturlig del.



Camilla Asp
Vikarierande generaldirektör
Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

Alla behövs i en jämlik och jämställd räddningstjänst

Kommunens organisation för räddningstjänst arbetar aktivt med att identifiera risker för att förebygga och hantera olyckor. För att kunna bidra till att människors vardag blir så säker och trygg som möjligt behöver räddningstjänsten utvecklas i överensstämmelse med samhället.



Jämställdhet och mångfald handlar om att se och respektera varje individ, men också om att skapa en mer inkluderande kultur och arbetsmiljö. En arbetsmiljö där medarbetare trivs bidrar i förlängningen till bättre förutsättningar vid förebyggande arbete och räddningsinsatser. Att attrahera och nå en bred rekryteringsbas är en förutsättning för att personalförsörja framtidens räddningstjänst, som kännetecknas av en arbetsmiljö som välkomnar olikheter och tar tillvara fler perspektiv, vilket ökar möjligheterna till nyanserade och välunderbyggda beslut.

Ansvar för att främja jämställdhet och mångfald åligger alla men särskilt viktigt är att chefer och politiker formulerar mål och följer upp hur väl målen infrias. MSB har till uppgift att samordna och utveckla verksamheten inom räddningstjänsten och när det gäller olycks- och skadeförebyggande åtgärder. Av regeringens instruktion framgår särskilt att myndigheten ska stödja kommunerna i deras arbete med jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

Bakgrund

Under våren 2021 har MSB i nära samarbete med kommunala räddningstjänster och Sveriges Kommuner och Regioner, SKR, tagit fram tre gemensamma målbilder för jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten. Målbilderna tar sikte på år 2030 och en handlingsplan med åtgärder beskrivs för de tre kommande åren (2022-2024).

Forskningen visar att ökad jämställdhet och mångfald leder till mer effektiva och innovativa organisationer. Trots detta går arbetet långsamt. I MSB:s utbildningar och i räddningstjänsten är könsbalansen ojämn och maskulina normer är fortfarande dominerande. Att Sverige har en allt större befolkning med utomeuropeisk bakgrund avspeglas inte.

Definitioner

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

Jämlikhet innebär rättvisa förhållanden mellan alla individer och 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 identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Tre målbilder

Tre målbilder har tagits fram för att beskriva önskat läge år 2030. De tre målbilderna har brutits ned i aktiva åtgärder som räddningstjänsten och MSB behöver vidta för att det önskade läget ska uppnås.

Uppfyllandet av de tre målbilderna är beroende av att kommunernas räddningstjänster och MSB var för sig och samordnat genomför åtgärderna.

Målbild 1

Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder aktiv nolltolerans mot diskriminering och kränkningar.

Problembild

Olika former och grader av exkluderande beteende gentemot dem som på något sätt bryter mot normen förekommer, det visar genomförda studier och undersökningar. Ifrågasättande, förminskande och kränkningar sker både på arbetsplatser och inom ramen för utbildningarna, såväl på skolorna som under praktikperioderna. Närmare hälften av de kvinnor som arbetar operativt anser att de har sämre omklädningsrum än sina manliga kollegor och fortfarande kan det vara svårt att få skyddsutrustning i passande storlek. Detta medverkar till att kvinnor i större utsträckning än män lämnar räddningstjänsten i förtid och anses bidra till att underrepresenterade grupper avstår från att söka sig till räddningstjänstens yrken.

Målbild 2

Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del för att bedriva verksamheten.

Problembild

I MSB:s utbildningar och i den kommunala räddningstjänsten är könsbalansen ojämn. Endast 6,0 procent av de heltidsanställda brandmännen och 7,7 procent av räddningstjänstpersonalen i beredskap är kvinnor. Andelen kvinnor som är högsta chefer ligger på ungefär samma nivå. En växande andel av Sveriges befolkning har utomeuropeisk bakgrund, men andelen anställda i räddningstjänsten och andelen chefer med utomeuropeisk bakgrund uppfattas alltför lågt vara låg.

Målbild 3

Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen.

Problembild

Bristande kunskap om och erfarenheter av olika befolkningsgruppers vardag och verklighet påverkar möjligheten att på ett effektivt sätt utföra förebyggande arbete och operativa insatser. Förutfattade meningar och fördomar om människor utifrån härkomst, sexuell läggning, religion eller ålder riskerar att leda till sämre service och till insatser som inte genomförs på ett effektivt sätt.

Hur förhåller sig målbilderna till varandra?

De övergripande målbilderna samverkar. Om inte arbetsmiljön (målbild 1) är inkluderande blir det svårt att rekrytera (målbild 2), eller också blir den som avviker från de inlevande normerna troligen inte kvar så länge på sin arbetsplats eller överhuvudtaget inom räddningstjänsten. Om arbetsmiljön är god och inkluderande underlättar det en bred rekrytering, vilket i sin tur bidrar till att en god och jämlik service (målbild 3) kan uppnås.

Resultaten av åtgärderna ska bidra till en förändring och utveckling för att kvinnor och män oavsett bakgrund ska bli attraherade av, och få likvärdiga möjligheter, att arbeta inom räddningstjänsten. Ytterst handlar detta om att kunna leverera en bra och jämlik service till hela befolkningen.

Målbilderna med tillhörande åtgärder ska inte hindra mer ambitiösa insatser. Ytterligare initiativ, åtgärder och integrering välkomnas för en snabbare utveckling.

Målbild 1: Arbetsmiljön och utbildningsmiljön är inkluderande och det råder aktiv nolltolerans mot diskriminering och kränkningar

För att skapa en arbetsplats som både attraherar och behåller personal och därmed en hållbar personalförsörjning krävs ett jämställt och jämlikt förhållningssätt samt ett tydligt ledarskap. MSB:s och räddningstjänstens arbete kopplat till utbildningsmiljön mot diskriminering och kränkningar ska möjliggöra för medarbetare och studerande att arbeta i en god miljö som välkomnar och tillvaratar olikheter. Diskriminering och kränkningar står i direkt motsats till en inkluderande arbetsmiljö, och att missgynna personer på grund av exempelvis kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning är förbjudet enligt Diskrimineringslagen.

Åtgärder för att nå målbild 1

Följande åtgärder behöver Räddningstjänsten och MSB arbeta gemensamt med för att nå målbild 1:

Kunskapsmaterial

- Initiera och ta fram forskning, studier och statistik som relaterar till räddningstjänstens arbete för att främja jämställdhet och mångfald.

Nätverk för erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling

- Stödja nätverk som tillvaratar erfarenheter och kan bidra till att skapa en positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö som attraherar alla och ger förutsättningar för alla att utvecklas.

Utveckla styrning och ledning

- Regelbunden redovisning till ansvariga politiker av hur jämställdhets- och mångfaldsarbetet utvecklas.

Säkerställa en inkluderande utbildnings- och arbetsmiljö

- Genomföra kompetenshöjande utbildning om normer och bemötande för MSB:s lärare.
- Genomföra kompetenshöjande åtgärder om likabehandling för räddningstjänstpersonal.

"Gender Coach-utbildningar" eller motsvarande

- Erbjud utbildningar motsvarande Försvarsmaktens Gender Coach till räddningstjänstens chefer på olika nivåer i syfte att ge konkreta verktyg för att hantera likabehandlingsfrågor i vardagen. Utbildningarna ska inkludera fler aspekter av mångfald än kön.

Utveckla befintliga riktlinjer och normer för praktikperioderna

- Säkerställa att praktikperioderna är fria från diskriminering och kränkningar och att studenterna bemöts och handleds väl, genom en formaliserad och kvalitetssäkrad struktur och metodik.
- Se över rutinerna för hur erfarenheterna från praktikperioderna återkopplas till räddningstjänsterna.

Samtliga MSB:s utbildningar utvecklas utifrån perspektiven jämställdhet, mångfald, normer, värderingar, variationer och bemötande

- Utöver särskilt inriktade moment ska perspektiven vara en integrerad del i ledningsutbildningarna, vilket ökar förutsättningarna för en god arbetsmiljö och inkluderande arbetsätt.

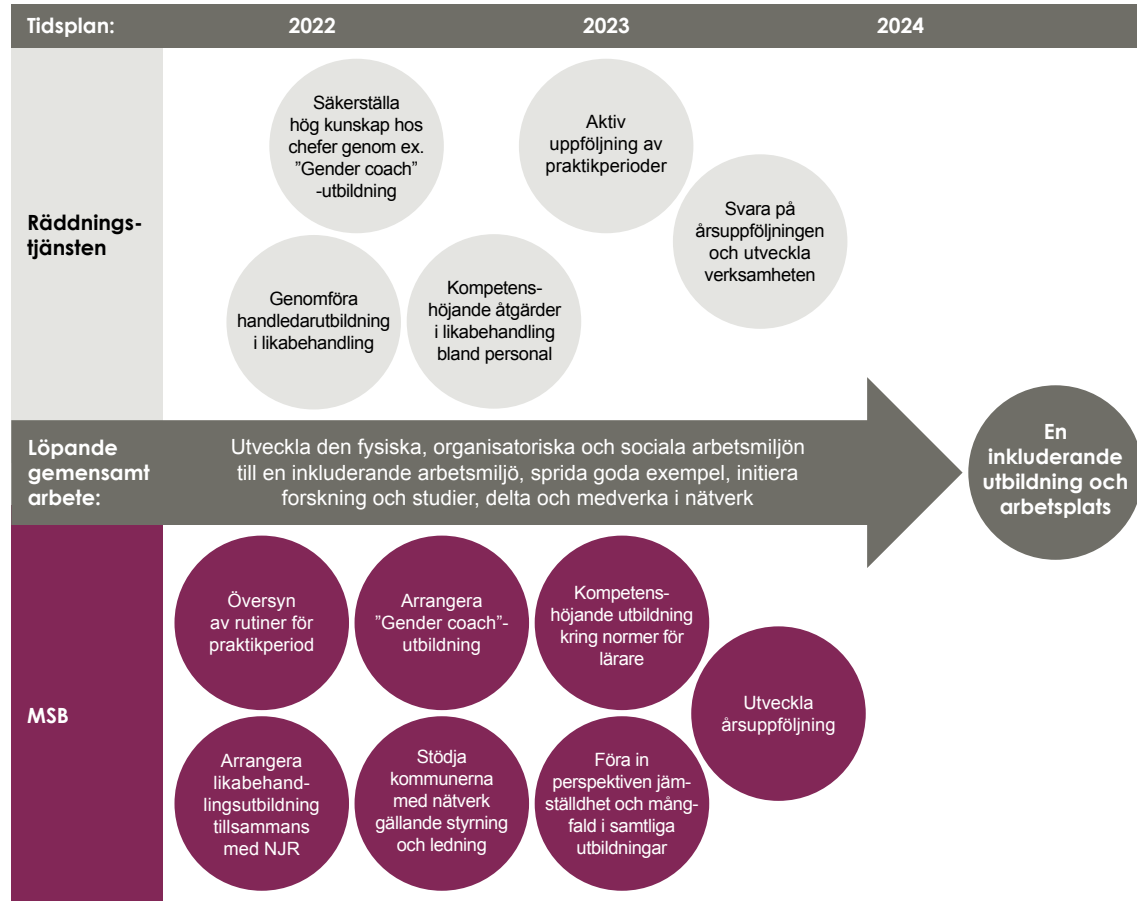
Utveckla MSB:s årsuppföljning

- MSB:s årsuppföljning utvecklas med frågor om andelen kvinnor och män på olika positioner inom räddningstjänstorganisationerna, och även med frågor som rör andra aspekter av mångfald än kvantitativ jämställdhet. Resultaten synliggörs för samtliga räddningstjänster på lämpligt sätt. Detta är ett led i att beskriva och påskynda utvecklingen för en bättre och mer jämställd arbetsmiljö.

Tidsplan för åtgärder

Räddningstjänsten och MSB råder över olika områden. Bilden visar uppdelning och tidsplan för planerade åtgärder.

Målbild 1



Målbild 2: Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del i att bedriva verksamheten

Räddningstjänsten behöver rekrytera från hela samhället.

En förutsättning för att kunna rekrytera och behålla den kompetens som den kommunala räddningstjänsten behöver idag och fram till 2030 är att skapa ett jämställt förhållningssätt i rekrytering och utbildning. Målet är att nå ut till fler målgrupper. En medvetenhet och kunskap om att kommunicera öppet, könsneutralt och inkluderande bidrar till att fler får kunskap om räddningstjänstens viktiga uppdrag i samhället. Detta bidrar i sin tur till att fler människor kan känna sig inkluderade och söker sig till en framtid inom räddningstjänsten.

Följande åtgärder behöver Räddningstjänsten och MSB arbeta gemensamt med för att nå målbild 2:

Åtgärder för att nå målbild 2

Fortsätta marknadsföra räddningstjänstens yrken

- Många räddningstjänster bedriver ett aktivt arbete för att i olika sammanhang visa upp räddningstjänsten som en attraktiv och intressant arbetsplats. Detta utåtriktade arbete bör inte avstanna i väntan på gemensamma kommunikationsåtgärder.

Kartlägga och analysera hur en framtida gemensam kommunikation bör se ut

- Ta fram målgruppsanalyser för att bland annat få kunskap om
 - Hur underrepresenterade målgrupper kan lockas att söka arbete inom räddningstjänsten samt
 - Arbetsgivares attityder till att deras anställda har deltidsuppdrag i räddningstjänsten
- Utifrån analyserna ta fram förslag på åtgärder för att stödja kommunerna i rekryteringsarbetet.
- Ta fram plan för hur räddningstjänsterna och MSB samordnar sin kommunikation.
- Ta fram stöd för att räddningstjänsterna ska kunna utöka sina insatser för att vägleda ungdomar in i räddningstjänstens yrken.

Studie av arbetsmiljön för räddningstjänstpersonal i beredskap

- Undersöka hur både de som har uppdraget idag och de som har avslutat sin anställning, upplever arbetsmiljön med särskilt fokus på jämställdhet.
- Analysera och sammanställa resultatet av undersökningen.

Kartlägga och sammanställa räddningstjänsternas anställningskrav

- Kartlägga och sammanställa de krav som olika räddningstjänstorganisationer ställer vid nyrekrytering. Kraven ska jämföras utifrån evidensbaserad kunskap, vilket ska leda till dialog om hur framtidens kravprofiler bör se ut och mynna ut i att MSB ger uttryck för sin syn och ger organisationerna underlag för att se över sina kravbilder.

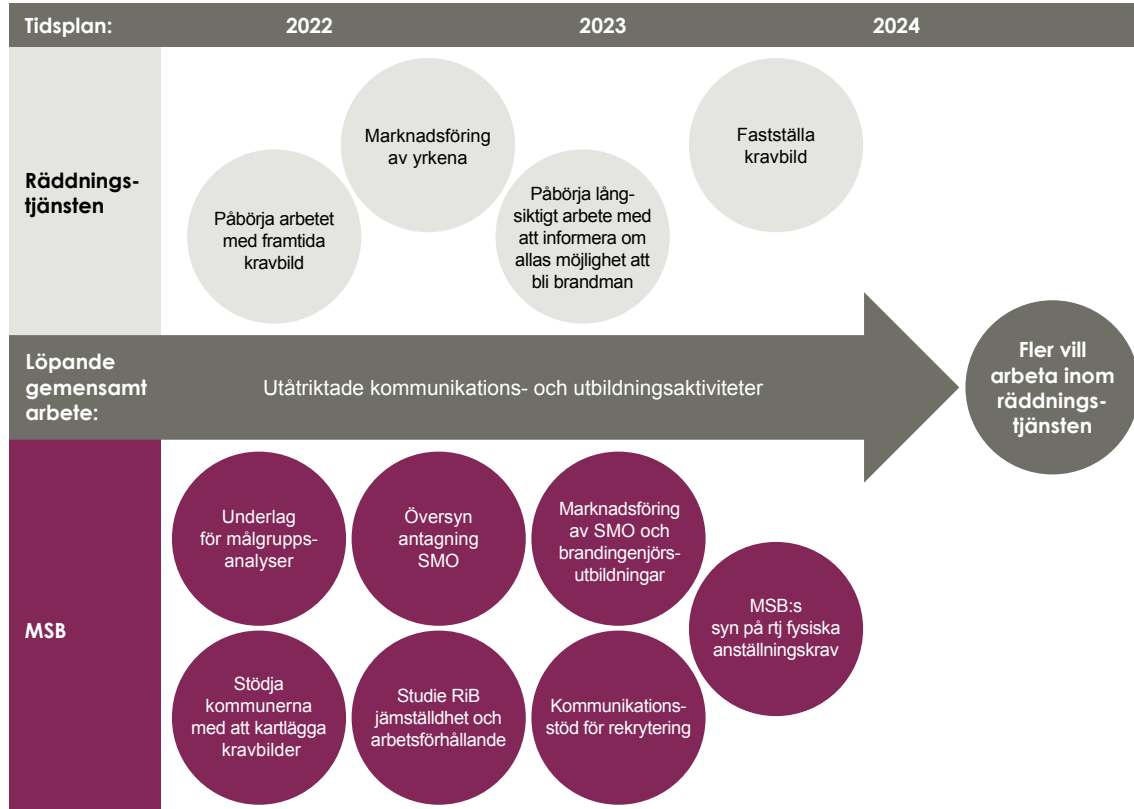
Översyn av antagningen till SMO-utbildningen

- Se över antagningen till SMO-utbildningen i syfte att skapa en mer heterogen sammansättning studerande.

Tidsplan för åtgärder

Räddningstjänsten och MSB råder över olika områden. Bilden visar uppdelning och tidsplan för planerade åtgärder.

Målbild 2



Målbild 3: Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen

Den kommunala räddningstjänsten ska tillsammans med övriga aktörer i samhället genom sina insatser bidra till kommunernas uppdrag att skydda människors liv och hälsa samt egendom och miljö. MSB har i uppdrag att stödja kommunerna i detta arbete. Kunskap och förståelse om befolkningens livsvillkor ger en grund för en räddningstjänst som möter varje individs behov och levererar en effektiv och jämlik service, både i förebyggande och operativt arbete. Detta ökar också förtroendet för räddningstjänsten, vilket skapar förutsättningar för en säkrare och bättre arbetsmiljö.

Åtgärder för att nå målbild 3

Följande åtgärder behöver Räddningstjänsten och MSB arbeta gemensamt med för att nå målbild 3:

Studie om bemötande kopplat till räddningstjänstens uppdrag

- Initiera en studie om hur den enskilde upplever bemötandet ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Denna ska omfatta både operativt och förebyggande arbete, och genomföras med intersektionella perspektiv som inkluderar många aspekter av mångfald.
- Utifrån studien ta fram ett pedagogiskt material till stöd i kompetenshöjande åtgärder för alla personalkategorier.

Utveckla ett jämlikt och jämställt bemötande

- Genomföra utbildningar i jämlikt och jämställt bemötande för alla personalkategorier.

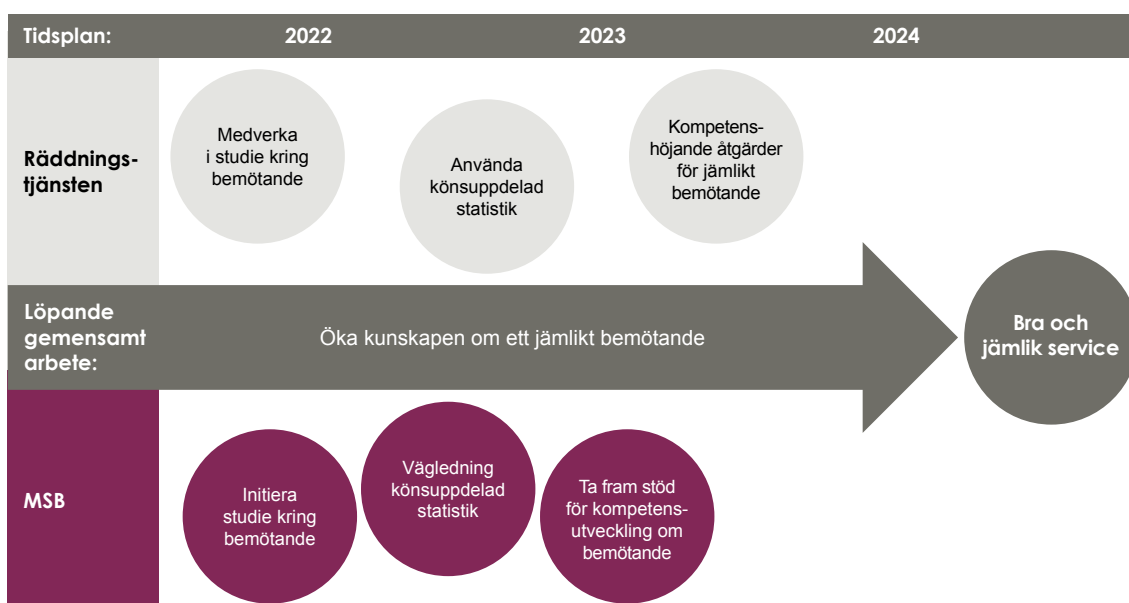
Analysera och använda den könsuppdelade statistiken

- Analysera könsuppdelad statistik och omsätta i praktiska åtgärder i såväl det förebyggande som operativa arbetet.
- Analys och sammanställning av olycksstatistik väntas ge nya infallsvinklar på hur riskbeteende, framför allt bland män, kan åtgärdas och förebyggas.

Tidsplan för åtgärder

Räddningstjänsten och MSB råder över olika områden. Bilden visar uppdelning och tidsplan för planerade åtgärder.

Målbild 3



Mer kunskap och inspiration

För källhänvisningar, använd den här länken: <https://www.msb.se/sv/amnesomraden/skydd-mot-olyckor-och-farliga-amnen/raddningstjanst-och-raddningsinsatser/jamstalldhet-in-om-raddningstjanst/inspiration-och-kunskapspaket-for-okad-jamstalldhet-och-mangfald/>

Länken leder också till material som kan ge mer kunskap och inspirera till utvecklingen av mångfalds- och jämställdhetsarbetet.



Myndigheten för
samhällsskydd
och beredskap