



## Återrapportering

avseende fortsatt arbete med  
jämställdhetsintegrering vid  
Myndigheten för samhällsskydd och  
beredskap

## Sammanfattning

MSB har som strategiskt mål att myndighetens verksamhet ska vara jämställdhetsintegrerad senast 2018.

Det innebär att myndighetens verksamhet bedrivs på lika villkor för kvinnor, män, flickor och pojkar, på ett sätt som bidrar till de jämställdhetspolitiska målen.

För att nå målet pågår en process för att systematiskt integrera jämställdhetsperspektivet i myndighetens styrprocess, verktyg för verksamhetsplanering och uppföljning.

MSB har regeringens uppdrag att redovisa en uppdaterad plan för hur myndigheten avser fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering under 2015-2018. (Uppdrag 18, regleringsbrev 2015).

I denna rapport redovisas det pågående arbetet.

## 1. Bakgrund

Inom ramen för regeringsuppdraget Jämställdhet i myndigheter, JiM, fick 18 myndigheter möjlighet aktivt arbeta med jämställdhetsintegrering. MSB var en av dessa myndigheter. Under 2014 genomförde MSB ett pilotprojekt, en genusanalys av en räddningsledarutbildning. Syftet var att kartlägga utbildningen utifrån ett jämställdhetsperspektiv och ge förslag på åtgärder som behöver vidtas för att säkerställa att myndighetens utbildningsverksamhet är likvärdig för kvinnor och män. MSB kan genom utbildningen bidra till att räddningstjänsten blir mer jämställd och icke-diskriminerande. Analysen och slutsatserna från detta arbete kommer nu att omsättas i åtgärder.

MSB har sedan tidigare arbetat med specifika jämställdhetsprojekt, bland annat kopplat till myndighetens internationella insatsverksamhet och projekt för att öka mångfalden i kommunal räddningstjänst. MSB har bl.a. utarbetat en handbok i jämställdhet för internationella insatser och under 2014 har en språk- och jämställdhetsanalys genomförts. Språkanalysen visade att MSB:s språk och bilder är könsneutrala, men studien bidrog också till rekommendationer om hur kommunikationen om insatsverksamheten ska utvecklas för att bättre se till kvinnors, mäns, flickors och pojkars behov.

Alla avdelningar har fått i uppdrag att identifiera utmaningar inom området och utarbeta förslag till mål och åtgärder som ska inarbetas i planeringen och beslutas i myndighetens verksamhetsplan för 2016-2018. Arbetet med att utarbeta interna mål och åtgärder har medfört att kunskapen och engagemanget för jämställdhetsintegrering har spridits och fördjupats inom hela myndigheten.

Det finns ett fortsatt behov att öka kunskap och kompetens inom området jämställdhetsintegrering och därför kommer olika kunskapshöjande åtgärder genomföras för att möta behoven i takt med att arbetet utvecklas.

## **1.1 Myndighetens befintliga jämställdhetsuppdrag**

I MSB:s regleringsbrev finns två specifika uppdrag formulerade som återkopplar till jämställdhetsarbetet. Dessa är:

2. I den internationella insatsverksamheten ska FN:s säkerhetsresolution 1325 följas och all personal som myndigheten skickar ut i insatsverksamheten ska vara utbildade i resolutionen och ha kunskap om kvinnors och mäns behov och roller i konfliktsituationer. Genomförda insatser ska redovisas och analyseras uppdelat på kön.

18. MSB ska med utgångspunkt i tidigare uppdrag om jämställdhetsintegrering redovisa en uppdaterad plan för hur myndigheten avser fortsätta arbetet med jämställdhetsintegrering under 2015-2018 i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen.

## **1.2 Pågående utvecklingsarbeten**

I inriktningen för MSB:s verksamhetsplan 2016-2018 har målet för arbetet med jämställdhetsintegrering preciserats:

MSB ska under perioden arbeta för att jämställdhetsarbetet blir en integrerad del i hela myndighetens verksamhet. Det handlar om ett långsiktigt förändringsarbete där det krävs både kunskap och ledarskap. En tydlig integrering i styrprocessen genom mål och uppföljning är nödvändig för att driva på utvecklingen. Den behöver också stödjas av kompetensutveckling på alla nivåer.

Arbete ska genomföras så att bl.a. viktiga styrdokument analyseras utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Vidare ska all statistik som tas fram och hanteras av MSB vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta. Det

innebär att det kommer att finnas underlag som möjliggör att det i kommande uppföljnings- och utvärderingsarbetet kommer vara möjligt att bearbeta och dra slutsatser utifrån ett genusperspektiv.

Under 2014 identifierades verksamhetsområden där jämställdhetsarbetet bedömdes få störst effekter såväl internt som externt. Det är områden där myndighetens verksamhet har möjlighet att påverka andra aktörer i samhället, exempelvis kommuners räddningstjänst. I det fortsatta arbetet kommer dock jämställdhetsperspektivet integreras i MSB:s hela verksamhet.

## **2. Genomförande**

### **2.1 Styrprocessen**

MSB:s generaldirektör har gett en avdelning i uppdrag att leda och driva arbetet med jämställdhetsintegrering, så att jämställdhetsarbetet integreras med all ordinarie verksamhet. Inriktningen av verksamhetsplanering och målformulering ska leda till att jämställdhetsperspektivet beaktas och att verksamheten identifierar de åtgärder som krävs för att systematiskt integrera jämställdhetsperspektivet.

Enligt myndighetens interna styrmodell kopplas årliga prestationsmål med tillhörande åtgärder till de långsiktiga effektmålen.

Målen och åtgärderna följs sedan upp i ordinarie verksamhetsuppföljningar.

### **2.2 Kompetensutveckling**

MSB började under 2014 med riktade kompetensutvecklingsinsatser till särskilda målgrupper såsom controllers och andra ansvariga för myndighetens planering och uppföljning samt jämställdhetsutvecklare. Detta skedde genom det utbildningsutbud som erbjuds via Göteborgs universitet.

Utbildning i jämställdhetsintegrering har även genomförts riktat till chefer. Under de interna chefsdagarna både 2014 och 2015 var jämställdhet en del av programmet.

Under 2015 har en utbildningsserie påbörjats riktad till MSB:s medarbetare avseende normers betydelse för bemötande och jämställdhetsintegrering.

Jämställdhet och jämställdhetsintegrering kommer även att arbetas in i programmet för introduktionsutbildning för nyanställda.

## **2.3 Uppföljning och utvärdering**

Då jämställdhetsintegreringen är en del av myndighetens ordinarie planerings- och uppföljningsprocess kommer arbetet att kunna följas regelbundet vid de regelbundna uppföljningarna av verksamheten.

# **3. Jämställdhetsintegrering 2015-2018**

Nedan följer en beskrivning över myndighetens planering för perioden fram till 2018.

## **3.1 År 2015**

Förväntat resultat: Jämställdhetsperspektivet beaktas i myndighetens inriktningsarbete för verksamhetsplanering och uppföljning.

MSB har inarbetat jämställdhetsperspektivet i inriktningen för planeringen för kommande år och beslutat om effektmål för 2018 avseende jämställdhetsintegrering.

Alla avdelningar har uppdraget att i underlag för verksamhetsplaneringen för 2016 redovisa en bedömning av utmaningar utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Avdelningarna har också getts i uppdrag att föreslå anpassningar i formuleringarna av prestationsmål som syftar till att åtgärda dessa utmaningar samt beskriva konkreta exempel på åtgärder som avdelningen ser behov av.

## **3.2 Åren 2016 - 2018**

Förväntat resultat: MSB:s verksamhet är jämställdhetsintegrerad 2018 vilket förutsätter att MSB:s styrprocess säkerställt att målen i MSB:s verksamhetsplaner för åren 2016-2018 är jämställdhetsintegrerade och att de är omhändertagna och omsatta i avdelningarnas detaljerade planering.

Exempel på planerade åtgärder

- Skapa de förutsättningar som krävs för att individbaserad statistik som tas fram kan vara uppdelad efter kön, förutsatt att det inte finns särskilda skäl mot detta.
- Utveckla en metod så att genusperspektivet beaktas i rapporter, utredningar, utvärderingar och analyser

- Identifiera faktorer som behöver beaktas för att säkerställa att utveckling av teknik och metoder sker så att lika villkor för män och kvinnor skapas.
- MSB:s utbildning ska jämställdhetsintegreras vad avser mål, syfte och innehåll
- Den utrustning som används i MSB:s kurser ska anpassas till de behov som finns hos både kvinnor och män.
- Tjänster och varor som upphandlas ska vara likvärdigt anpassade till kvinnor och män.
- Innehållet på MSB:s webbplatser ska vara genomlysta utifrån jämställdhetsperspektiv.
- Styrande dokument inom det administrativa området ska vara genomlysta ur ett jämställdhetsperspektiv.
- Stöd och kompetensutbildning inom jämställdhetsintegrering ska ges till MSB:s medarbetare
- I den operativa verksamheten ska en strategi, handlingsplan och indikatorer för jämställdhet med kopplingar till den kommande nationella handlingsplanen för resolution 1325 utarbetas.