

Fö2014/2014/ESL – Återrapportering av Handlingsplan jämställdhetsintegrering.

Inledning

Myndigheten för samhällsskydd och beredskap (MSB) ska bedriva ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det innebär att säkerställa att både kvinnor och mäns, flickor och pojkars behov och intressen tillvaratas och beaktas i myndighetens verksamhet. Genomförandet ska ske i enlighet med MSB:s plan för jämställdhetsintegrering.

För genomförandet av utvecklingsarbetet disponerar myndigheten högst 1 140 000 kronor.

Uppdraget ska redovisas till Regeringskansliet senast 31 mars 2015. Redovisningen ska innehålla en redogörelse av genomförda aktiviteter inklusive en ekonomisk redovisning, samt beskriva på vilket sätt erhållna kunskaper och erfarenheter från utvecklingsarbetet ska tillvaratas i myndighetens verksamhet efter 2014.

1 Sammanfattning

Uppdraget JiM (jämställdhetsintegrering i myndigheter) har genomförts inom MSB under 2014. Målen för uppdraget har kunnat nås med undantag av målet om materielgranskning.

Uppdraget har bestått i att genomföra en analys av en del av utbildningsverksamheten vid MSB. En särskild kurs för vidareutbildning av brandmän, Räddningsledare A, har analyserats från ett genusperspektiv. Analysen har kompletterats med ett stort antal kurser för anställda.

Över femtio personer inom kommunal och statlig förvaltning har intervjuats. I korthet redovisas följande resultat:

- En kompetenshöjning avseende genus och normkritik behövs inom MSB utbildningssektor
- Det saknas mål och inriktning för jämställdhet inom utbildningsområdet
- Kursplaner och relaterade dokument saknar helt genus och jämställdhetsaspekter

- Det finns ett tydligt engagemang för jämställdhetsintegrering varför myndigheten kan klara målet om att nå en jämställdhetsintegrerad verksamhet senast 2018
- Myndighetens engagemang att ställa sig bakom målet till 2018 visar tydligt att det är möjligt

2 Bakgrund

MSB har arbetat med att nå jämställdhet mellan män och kvinnor under mycket lång tid. Under 1980-talet genomfördes en rad kunskapshöjande åtgärder för att myndighetens dåvarande anställda skulle bli bättre förberedda på att arbeta med jämställdhet.

Från början av 1990-talet inleddes ett samarbete med svenska kommunalarbetareförbundet som syftade till att öka kvinnors anställning i kommunernas räddningstjänster. Detta arbete innehöll också ett moment av att identifiera materiel och lokaler som kunde hindra allas medverkan och anställning.

Från början av 2000-talet knöts kontakterna mellan kommunerna och MSB tätare och ett tiotal kommunanställda aktiva brandmän knöts till utvecklingsprojekten för att öka kommunernas delaktighet och höja kunskapsnivån i projektet om kommunernas behov och möjligheter.

Målsättningen var tidigt att söka höja andelen kvinnor i kommunal anställning som brandmän till minst 20% från mitten av 2010-talet. Endast på några ställen har detta mål uppfyllts. Snarare ligger snittet idag (2015) på 5%. Det är ändå en markant ökning då det vid starten bara fanns någon procentandel kvinnor i uttryckande tjänst.

Från 2010 och framåt har MSB letat efter ytterligare verktyg för att ta nästa steg. Det steget tog MSB när vi 2013 erbjöds att medverka i en satsning för att jämställdhetsintegrera statliga myndigheter, JiM.

Myndigheten har ett sedan länge omfattande verksamhet inom ramen för svenskt bistånd till länder och stöd till FN:s olika humanitära program. Jämställdhetsarbetet inom denna del av MSB:s verksamhet har pågått länge och har bland annat riktat in sig på att öka kvinnors deltagande i humanitära insatser samt att söka koncentrera stödet som lämnas till kvinnor och kvinnors arbete. MSB har i mitten av 2000-talet tagit fram en handbok för kvinnors delaktighet från flera aspekter. JiM har inneburit att vi har kunnat närma den internationella verksamheten med den nationella, kunnat skapa en gemensam strategi.

3 Måluppfyllelse

Nedan redovisas den tabell som angavs i ursprunglig handlingsplan.

| Mål | Aktivitet | Resultat | Effekt |
|--|--|---|--|
| <p>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 – det vill säga 10 %. SMO-utbildningen ska bli en utbildning som attraherar både</p> | <p>1. Kompetensutveckling i jämställdhet och jämställdhetsintegrering av MSB-personal.</p> <p>2. Intervjuer av kvinnor som är (eller har varit) anställda i kommunal räddningstjänst.</p> <p>3. Granskning av kursplaner och kurslitteratur på MSB:s utbildningar ur ett genus-perspektiv.</p> <p>4. Satsningar på att handla upp utbildnings-materiel som passar både kvinnor och män med olika förutsättningar.</p> <p>5. Tillvarata och analysera resultat av pågående forskningsprojekt.</p> <p>6. Arbeta fram former och metoder för jämställdhetsintegrerade utbildningar.</p> | <p>1. De utbildnings-insatser som planerades under genomförandeåret har genomförts. De insatser riktade mot den verksamhet där "piloten" genomförts har påbörjats.</p> <p>2. Totalt har 43 personer, elever och pedagogisk personal, intervjuats. Av dessa var 12 kvinnor. Vidare har 16 personer, tio kvinnor, intervjuats som alla har anställning inom kommunal räddningstjänst. 7 personer i ledande ställning, 3 inom MSB och 4 inom kommunal räddningstjänst. Resultatet av alla intervjuer stärker bilden av att kommunal och statlig verksamhet saknar kunskap om genus och ett normkritiskt förhållningssätt. Analyser och frågeställningar samt vägen framåt anges i rapporten från Karlstads universitet.</p> <p>3. En genusanalys har gjorts på samtliga kursplaner och relaterade dokument. Här behöver MSB göra en satsning.</p> <p>4. Inom ramen för studien har det inte inkluderat</p> | <p>Det är svårt att redan nu dra samhällseffekter av arbetet. Vi är dock övertygade om att detta arbete innebär en kvalitetsförstärkning för svensk räddningstjänst och MSB:s verksamhet. Därmed medverka till att de jämställdhetspolitiska målen om nås.</p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| <p>kvinnor och män.</p> <p>Vidare finns idag få karriärmöjligheter för de kvinnor som är brandmän – en vidareutbildning som MSB erbjuder anställda inom kommunal räddningstjänst är "Räddnings-ledare A". 2012 gick 248 personer denna 6 veckors kurs, 7 var kvinnor.</p> | | <p>materialfrågor. En analys av materielen med utgångspunkt från genus och jämställdhet behöver genomföras.</p> <p>5. Analysen och forskningsrapporten visar att resultatet kan läggas till grund för en vidare planering av övriga utbildningar. Detta kan göras snarast och det är möjligt att nå målet, en jämställdhetsintegrerad utbildning vid MSB senast 2018.</p> <p>6. För att nå målet behöver MSB göra en kunskapshöjning av all inblandad personal. En sådan kompetens-utveckling behöver bäst genomföras under 2015 eller första halvan 2016.</p> | |
|---|--|--|--|

4 Genomförande

Året började med att formulera mål för arbetet med jämställdhetsintegrering och en grov tidplan. Det fastställdes först att den uttalade målsättning är att MSB ska vara en jämställdhetsintegrerad myndighet i slutet av 2018. Med detta mål avses att vid periodens slut skall MSB:s kärnverksamhet vara jämställdhetsintegrerad.

För att nå målet inom kärnverksamheten utbildning använde MSB under 2014 en kurs, Räddningsledare A, som referensobjekt. Kursen som genomfördes under september – november 2014 granskades från alla tänkbara utgångspunkter. Det var angeläget för oss att använda utbildningen som en pilotstudie för att på så sätt skjuta in en kil i verksamheten, visa vägen framåt och på så sätt få med övrig verksamhet.

Till hjälp i arbetet kontrakterades Fil Dr Ulrika Jansson från Karlstads universitet som lade upp arbetet och deltog i genomförandet. En rapport från forskaren levererades i slutet av 2014.

Baserat på egna erfarenheter, rapporten och intervjuer med lärare och elever vid Räddningsledare A-kursen har en bild tonat fram om hur MSB ska gå tillväga för att nå slutmålet 2018.

En del handlar om att kompetensutveckla MSB:s pedagogiska personal, till exempel vad gäller normkritisk pedagogik. En del handlar om att ställa krav om examination, till exempel om genuskunskap, att utveckla och säkerställa att underlättande verktyg används etcetera.

En verksamhetsplan planeras och tidssätts under maj månad för det fortsatta arbetet 2015 – 2016.

4.1 Organisering och styrning

Under 2014 har arbetet med jämställdhetsintegrering styrts av en projektgrupp ledd av avdelningschefen för Utveckling och Beredskap (UB). En särskild projektledare har knutits till projektet. Denne gavs ansvaret att dagligen leda verksamheten, ha kontakter med myndighetens olika avdelningar, verksamhetsorter och samordna verksamheten. Ett särskilt ansvar lades på att med hjälp av JiM planera för det fortsatta arbetet inom övriga kärnverksamheter 2015 – 2018.

Månadsvisa möten med representanter från avdelningarna och verksamhetsställen Revinge och Sandö har genomförts.

Ledningen för myndigheten har informerats tre gånger under 2014. Vid varje tillfälle har en engagerad diskussion följt kring verksamheten, jämställdhet och möjligheterna att gå framåt. Myndighetens intranät har använts med jämna mellanrum för att informera alla anställda. Ambitionen var att under hösten 2014 skulle en ny ”artikel” publiceras kring arbetet varje vecka. Så skedde inte fullt ut men flera artiklar per månad kan noteras. Vidare har varje enhetschef på myndigheten uppmanats att ta upp det arbete som bedrivs vid APT. Ett samtal mellan två högre chefer om jämställdhet mellan män och kvinnor på myndigheten har visats på intranätet varvid en bra diskussion uppstod kring dessa frågor.

En framgångsfaktor har varit myndighetsledningens klara och tydliga ställningstagande till JiM. Inte någon gång under 2014 och projektets genomförande har myndighetens ledning svävat på målet kring färdvägen och slutmålet för MSB 2018. Detta stöd har medfört ett engagemang och en tilltro till projektet.

Medarbetare på myndigheten har ställt flera frågor arbetet med JiM. Framförallt har begreppet ”jämställdhetsintegrering” fordrat en förklaring många gånger.

4.2 Kunskap och utbildning

Genom alla år har MSB engagerat sig för en jämställd myndighet och erfarenheten visar att kunskap är en springande punkt. Återfall i gamla beteenden och attityder kan i de flesta fall hänföras till bristande kunskap. Därför var det viktigt att satsa på en massiv utbildningsinsats. Härvid har myndigheten genom deltagandet i JiM fått draghjälp av Göteborgs universitet. MSB har under 2014 utbildat drygt 50 personer i jämställdhetsintegrering och genus. Detta har skett på olika sätt. Dels via de utbildningsinsatser som erbjudits via Göteborgs universitet, dels via insatser som erbjudits internt.

De satsningar som erbjudits via Göteborgs universitet har framförallt medarbetare deltagit i, bland annat inom området jämställdhetsstatistik, förändringsarbete, jämställd kommunikation etcetera.

Utbildningsinsatserna har givetvis varit av stort värde för myndigheten. Förutom kunskap skapar insatserna ett stort intresse för området, även bland de kollegor som inte medverkat i specifika utbildningar.

MSB:s ledningsgrupp fick inledningsvis en utbildning genomförd av Göteborgs universitet.

MSB:s chefer har fått utbildning i jämställdhetsintegrering kopplat till styrkedjan under interna chefsdagar. Detta kommer att fortsätta under 2015. Det är Gertrud Åström som bistått MSB med detta.

MSB:s jämställdhetsutvecklare och verksamhetssamordnare har fått riktad utbildning i jämställdhetsintegrering.

Utöver detta har MSB:s generaldirektör medverkat i panelsamtal under Almedalsveckan om temat: "I allMÄNhetens tjänst" – ***när normer styr myndighetsarbete.***

Det som inte genomförts enligt plan är de utbildningar som planerats under genomförandeåret riktat mot den verksamhet som varit "pilot", Sandö och Revinge. De insatserna påbörjades under mars 2015 riktade mot samtlig personal, ca 80 vid varje verksamhetsort.

Steg 1 under mars, fokus är normers betydelse för bemötandet.

Steg 2 **genomförs** under juni i grundläggande kunskap om jämställdhetsintegrering.

Det är för tidigt att konstatera direkta effekter av utbildningarna, det övergripande syftet är att höja kunskapsnivån så att det gemensamma arbetet med att jämställdhetsintegrera hela myndigheten till 2018 kan genomföras. Det kan dock konstateras att jämställdhetsintegrering inte längre är ett okänt begrepp inom myndigheten. Medarbetare och chefer är till exempel väl förtrogna med att jämställdhetsintegrering är verksamhetsutveckling och inte detsamma som interna jämställdhets- och

likabehandlingsarbetet, samt att jämställdhetsintegrering handlar om verksamhetsutveckling.

4.3 Samverkan

MSB har sedan lång tid samarbete med andra aktörer, främst kommuner och kommunalförbund. Vidare har ett långvarigt samarbete med länsstyrelsen i Värmland gett många goda samverkansformer. I början av 2014 hade vi ett samtal med Boverket och Försvarmakten om tätare samverkan kring integreringsfrågorna.

Genom JiM har det getts tillfälle att ta sådant samarbete till nya nivåer. Alla myndigheter som deltog i JiM, 17 stycken under 2014, har getts tillfälle till samverkan och delning av kunskaper.

MSB:s del av uppdraget innefattade en genomlysning av en särskild kompetensgivande kurs för brandmän, Räddningsledare A. Detta möjliggjorde tillfälle att komma närmare den akademiska genuskompetensen. Ett samarbete som gett MSB många nya infallsvinklar. MSB anser att den koppling som finns i JiM mellan den akademiska världen och myndighetsvärlden är mycket gynnsam för det fortsatta arbetet. MSB anser det gynnsamt med en särskild sammankomst mellan intresserade myndigheter och intresserade akademiska institutioner, syftande till att identifiera utvecklingsprojekt där båda parter delaktighet och kompetens bakas ihop till en utvecklingspotential.

5 Utveckling och lärande

Den kunskapshöjning som skett, enligt kap 4.2 detta PM, kommer garantera oss en hållbar utveckling av myndighetens jämställdhetsarbete i stort. MSB:s generaldirektör har också beslutat att MSB skall ha en jämställdhetsintegrerad myndighet senast utgången av 2018. Planeringen för att åstadkomma detta är på gång. I regleringsbrevet har MSB fått uppdrag av regeringen att komma med en handlingsplan till oktober 2015.

Genomförandeåret har medfört att fler verksamheter inom MSB har påbörjat arbete med jämställdhetsintegrering. Uppdraget MSB nu fått i regleringsbrevet om att beskriva hur arbetet ska fortsätta med jämställdhetsintegrering stärker oss att fortsätta med det arbete vi påbörjat under genomförandeåret.

För att ge några exempel kan nämnas att en avdelning genomfört två genusanalyser, dels en språkanalys som föll väl ut mot bakgrund att MSB:s språk och bilder är könsneutrala, dels en jämställdhetsanalys av MSB:s operativa verksamhet.

Dels har MSB "beköat" tre effektmål, som får stor effekt på verksamheten:

- Effektmål: MSB:s verksamhet är jämställdhetsintegrerad.
- Effektmål: Kommunala handlingsprogram för förebyggande verksamhet styr och inriktar det brand- och olycksförebyggande arbetet i kommunen på lika villkor för flickor och pojkar, kvinnor och män.
- Effektmål: Kvalitetssäkrade metoder och teknik används vid räddningsinsatser. Metoderna och tekniken stödjer räddningsinsatserna på lika villkor för kvinnor och män.

Dessa effektmål ska nu tas om hand med analyser, kartläggningar och tidsatta aktiviteter.

För att inte tappa tempo planerar vi för fortsatta utbildningssatsningar för egen personal under 2015, chefsutveckling och utbildning av medarbetare. Resultatet av handlingsplanen 2014 har överraskat många inom myndigheten. Det visade sig att MSB:s sätt att organisera, genomföra och utvärdera våra uppgifter (i det här fallet en utbildning för brandmän) tydliggjorde att MSB måste vidta en hel del aktiviteter för att bidra till att räddningstjänsten har förmåga att arbeta i det samhälle de verkar i. Ett viktigt utvecklingsområde är därför att bredda den egna personalens kompetenser med erfarenheter som speglar samhället i fråga om jämställdhet och mångfald och att alla former av diskriminering motverkas. Inom MSB var självbilden en annan så presentationen överraskade många.

6 Uppdraget

Uppdraget motsvarade väl de behov som MSB behövde för att genomföra projektet. Regeringskansliets medverkan var positiv och viktig.

MSB anser även att ett utökat nätverksbyggande mellan myndigheter är viktigt för det långsiktiga arbetet med jämställdhetsintegrering.

6.1 Stödorganisationen

MSB anser det nödvändigt att arbetet bedrivs i linjen och att det finns genuskompetens att tillgå för respektive avdelning för att arbetet skall kunna fortsätta. MSB har fått gott stöd av Göteborgs universitet och engagemang genom JiM arbetet. Vi uppfattar det så att Göteborgs universitet fått fortsatt förtroende.

MSB anser stödet vara väl utformat. Det är trots allt myndigheten själv som måste göra det egna arbetet. Ingen annan kan göra det. Göteborgs universitet sätt att leda JiM har varit positivt också av anledning att de inte opererat med pekpinna och onödiga akademiska termer utan det har funnits en hjälpande, utsträckt hand när det behövts.

7 Ekonomisk redovisning

Ekonomisk sammanställning bidrag Kammarkollegiet

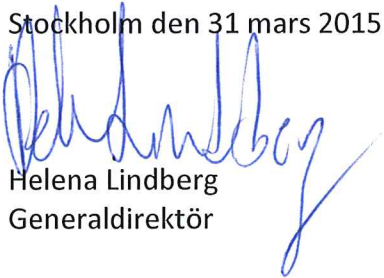
Av totalt erhållna medel på 1 140 000 kr har 916 034,52 kr använts. Oförbrukade medel på 223 965,48 kr har betalats tillbaka till Kammarkollegiet. Skälet till att vi lämnar tillbaka medel är i huvudsak en mindre kostsam upphandling än förväntat.

Medlen har varit utslagsgivande för att JiM projektet skulle kunna genomföras. MSB har inte sammanställt övriga kostnader för projektets genomförande som genomförts på förvaltningsmedel. Men en försiktig uppskattning är att drygt 300 000 kr har ianspråktagits. Det gäller främst referenspersonal, interna sammanträden mm.

| Erhållna och förbrukade medel | |
|-------------------------------|--------------------|
| Totalt bidrag | -1 140 000,00 |
| Totala kostnader | 916 034,52 |
| Oförbrukade medel | -223 965,48 |
| | |
| Fördelning kostnader | |
| Personalkostnader | 311 601,00 |
| Möten/konferens | 43 918,00 |
| Resekostnader (inkl hotell) | 33 052,25 |
| Uppdrag Karlstad universitet | 468 861,00 |
| Uppdrag Göteborg | 5 000,00 |
| Uppdrag Hela HUT AB | 28 000,00 |
| Uppdrag pwc | 23 200,00 |
| Övrigt | 2 402,27 |
| Totala kostnader | 916 034,52 |

Ärendet har föredragits idag för generaldirektör Helena Lindberg i närvaro av föredragande Kjell Larsson, handläggare Lena Hallén samt avdelningschef Ulrica Johansson och myndighetscontroller Göran Karlsson.

Stockholm den 31 mars 2015



Helena Lindberg
Generaldirektör

Bil. Rapport

Att jämställdhetsintegrera Räddningsledare A

- genusgranskning av en utbildning inom Myndigheten för samhällsskydd och beredskap

