



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



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.

Att attrahera och nå en bred rekryteringsbas är en förutsättning för att personalförsörja framtidens räddningstjänst. Den kännetecknas av en arbetsmiljö som välkomnar olikheter och tar tillvara fler perspektiv för att öka möjligheterna till nyanserade och välunderbyggda beslut. En arbetsmiljö där medarbetare trivs bidrar i förlängningen till bättre förutsättningar vid förebyggande arbete och räddningsinsatser.

Jämställdhet och mångfald handlar om att se och respektera varje individ, men också om att skapa en mer inkluderande kultur och arbetsmiljö. I arbetet är det viktigt att analysera hur kön samverkar med andra maktordningar. Till exempel möter en homosexuell man andra utmaningar än en heterosexuell man.

Ansvaret 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. SKR erbjuder vägledning i hur man säkerställer att jämställdhet beaktas i beslut.

I nuvarande instruktion till MSB har regeringen gett myndigheten i uppdrag att stödja kommunerna i arbetet för ökad jämställdhet och mångfald inom räddningstjänsten.

## Bakgrund

Under våren 2021 har MSB tillsammans med de kommunala räddningstjänsterna 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 effektivare 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 till exempel inte.

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

## 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, sexuell läggning etc.

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

De övergripande målbilderna samverkar. Om inte arbetsmiljön (målbild 2) är inkluderande blir det svårt att rekrytera (målbild 1), eller också blir personer 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 målbild 3 kan uppnås (en god och jämlik service). De tre målbilderna är också beroende av att kommunernas räddningstjänster och MSB tillsammans genomför åtgärder för att nå resultat.

### Målbild 1

Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del för att bedriva verksamheten. Personer med olika kön, sexuell läggning och bakgrund attraheras av att arbeta inom räddningstjänsten och söker sig till MSB:s utbildningar.

### Problembild

I MSB:s utbildningar och i den kommunala räddningstjänsten är könsbalansen ojämn och maskulina normer är fortfarande dominerande. Endast 5,7 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 är alltför låg.

### Målbild 2

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

### Problembild

En studie som gjordes våren 2021 av forskare vid Karlstads universitet visar att en överväldigande majoritet av de kvinnor som läst utbildningen Skydd mot olyckor, SMO, eller gått påbyggnadsåret för brandingenjörer, RUB, anser att det förekommer kränkningar och diskriminering på grund av kön inom räddningstjänsten. Mer än 40 procent av de kvinnor som har examen från dessa utbildningar arbetar idag inte i räddningstjänsten. Ifrågasättande, förminskande och kränkningar sker både på arbetsplatser och inom ramen för utbildningarna, både på skolorna och 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.

### Målbild 3

Räddningstjänsten levererar en bra och jämlik service till hela befolkningen.

### Problembild

Bristande kunskap om och erfarenhet av olika befolkningsgruppers vardag och verksamhet påverkar möjligheten att utföra förebyggande arbete och operativa insatser så effektivt som möjligt. Förutfattade meningar och fördomar om människor utifrån sexuell läggning, religion, härkomst eller ålder riskerar att leda till ett dåligt bemötande.

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. Detta bidrar i sin tur till en bra och jämlik service till hela befolkningen.

## Målbild 1: Räddningstjänstens rekryteringsunderlag speglar samhället, mångfald är en naturlig del i att bedriva verksamheten. Personer med olika kön, sexuell läggning och bakgrund attraheras av att arbeta inom räddningstjänsten och söker sig till MSB:s utbildningar.

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 och språk i rekrytering och utbildning. Målet är att nå ut till fler grupper. 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.

### Åtgärder för målbild 1

#### Följande åtgärder ska Räddningstjänsten och MSB arbeta med för att nå målbild 1:

##### Kartlägga och sammanställa räddningstjänsternas fysiska anställningskrav

- De befintliga krav som kommunerna ställer vid nyrekrytering av personal till räddningstjänsten ska kartläggas. Dessa ska jämföras utifrån evidensbaserad kunskap och leda till dialog om hur kravprofilerna bör se ut och mynna ut i att MSB ger uttryck för sin syn och att kommunerna fastställer nya kravbilder.

##### Kartlägga och analysera hur ett framtida gemensamt marknadsföringsarbete bör se ut

- I arbetet ingår att ta fram en målgruppsanalys av nya grupper som vi ser som attraktiva att få som sökande till arbete inom räddningstjänsten.

- Underlag för kommunikation ska tas fram som MSB och räddningstjänsterna kan använda sig av vid marknadsföring för att rekrytera fler och nya grupper som söker sig till studier och arbete.
- Kommunerna utökar sina insatser för att marknadsföra och vägleda ungdomar in i yrket.

#### Samordnad och målgruppsanpassad marknadsföring av yrkesmöjligheterna inom räddningstjänsten

- Detta ska ske genom att beskriva och berätta om räddningstjänstens uppgifter och uppdrag för att öka kunskapen och förståelsen hos befolkningen.
- Räddningstjänsten och MSB genomför marknadsföringsinsatser som i flera fall bör vara koordinerade.

#### Undersökande studie av arbetsförhållanden med särskilt fokus på jämställdhet

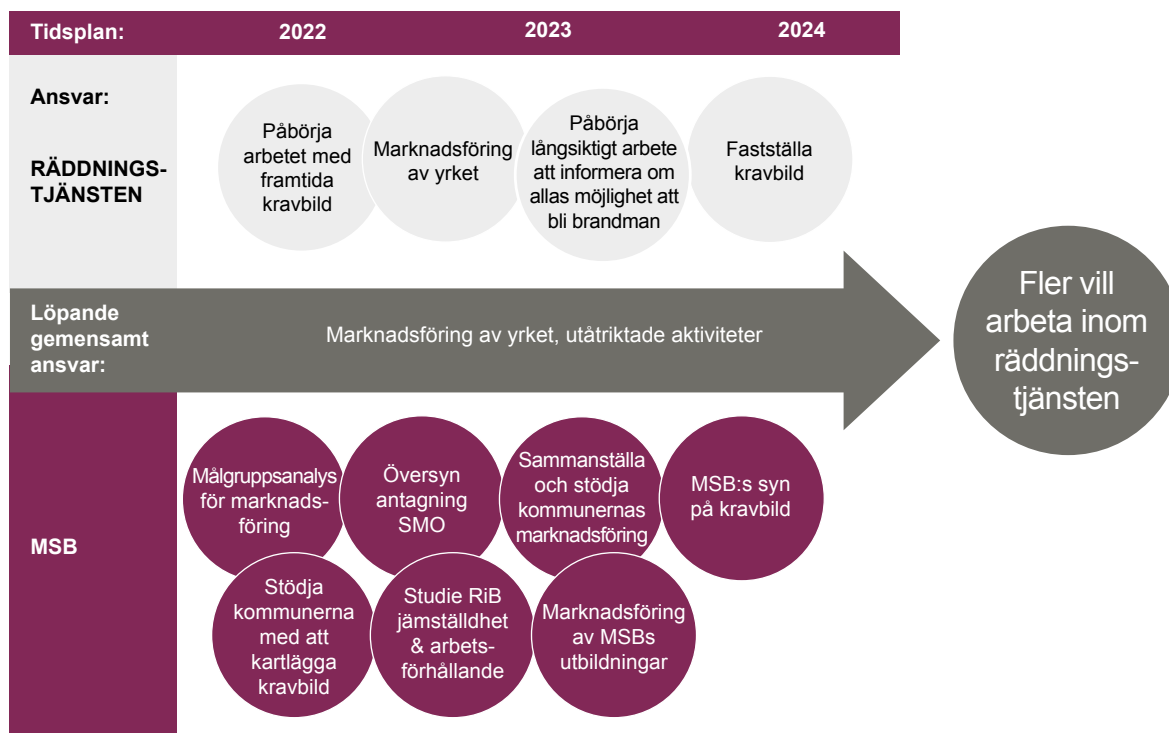
- En studie ska genomföras som undersöker hur personal i beredskap som är yrkesverksam och även de som har lämnat yrket, upplever arbetsförhållandena med särskilt fokus på jämställdhet.
- Resultat av studien ska analyseras och en sammanställning av vad som behöver förändras eller utvecklas för att skapa en trygg och långsiktig personalförsörjning ska göras.
- Kommunerna genomför analyser och uppföljningar av arbetsmiljön med särskilda frågor kring jämställdhet, mångfald, kränkande särbehandling såväl inom som utanför organisationen.

#### Översyn av antagningen till SMO-utbildningen

- Antagningen ses över för att undersöka om ändringar kan göras för att skapa en mer heterogen sammansättning studerande.

## Tidsplan för åtgärder

Räddningstjänsten och MSB ansvarar för olika åtgärder för att nå målbilden. Bilden visar ansvarsfördelning och tidsplan för planerade åtgärder.



## Målbild 2: 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, och också ett tydligt ledarskap. Räddningstjänstens och MSB:s 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 bland annat kön, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning är förbjudet enligt Diskrimineringslagen.

### Åtgärder för målbild 2

#### Följande åtgärder ska Räddningstjänsten och MSB arbeta med för att nå målbild 2:

##### Kunskapsmaterial genom forskning, studier och statistik tas fram

- Forskning, studier och statistik som relaterar till räddningstjänstens arbete för att främja jämställdhet och mångfald ska initieras och tas fram.

##### Nätverk för erfarenhetsutbyte och kunskapsutveckling

- Nätverk ska upprättas och vidmakthållas som skapar en positiv, utvecklande och hållbar arbetsmiljö samt tillvaratar erfarenheter och ger förutsättningar för utvecklingsmöjligheter som attraherar alla med målet att vara stödjande.

##### Utveckla styrning och ledning

- Ledning och styrning av det kommunala räddningstjänstuppdraget ska stärkas genom att utveckla nätverk för politiker och chefer gällande jämställdhet.
- Kommunerna inför ett jämställhets- och mångfaldsbokslut som återredovisas till högsta beslutande församling med långsiktig målbild nedbruten till delmål.

#### Säkerställa en inkluderande utbildnings- och arbetsmiljö

- Kompetenshöjande insatser om lika-behandling för räddningstjänstpersonal ska genomföras.
- Kompetenshöjande insatser om normer och bemötande för MSB:s lärare ska genomföras.

#### Gender Coach-utbildning för räddningstjänstens chefer på olika nivåer

- Gender coach-utbildning ska genomföras för att få konkreta verktyg för att hantera jämställdhetsfrågor genom ledarskap i vardagen.

#### Utveckla befintliga rutiner och riktlinjer för praktikperioder fria från diskriminering och kränkningar

- Det ska säkerställas att studenterna bemöts och handleds genom en kvalitetssäkrad och formaliserad struktur och metod för praktik.
- En översyn av rutiner för hur erfarenheter från praktikperioderna återkopplas till räddningstjänsten ska ske.

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

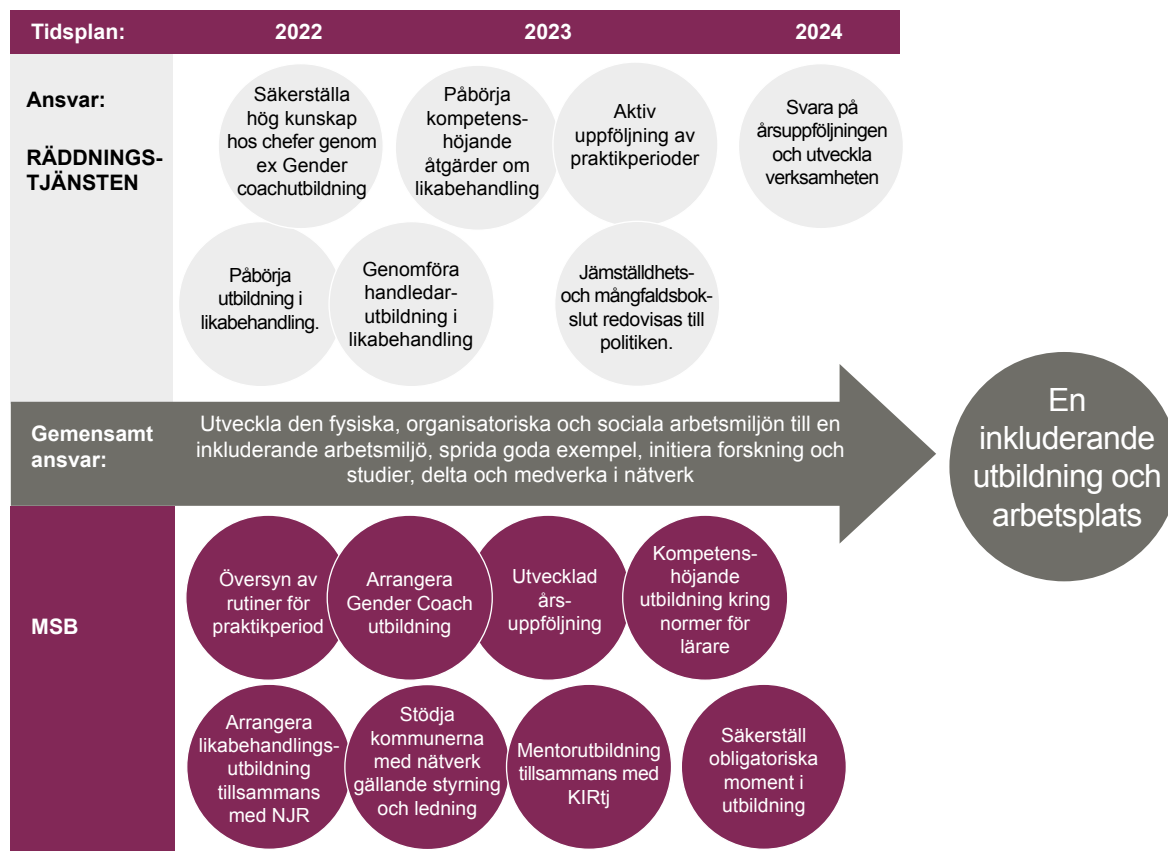
- Jämställdhet och jämlikhet ska vara en aktiv och styrande del i MSB:s kursutbud. Utöver särskilt inriktande moment ska perspektiven vara en integrerad del i ledningsutbildningarna som ger förutsättningar för en god arbetsmiljö och inkluderande arbetsplats.

#### Utveckla MSB:s årsuppföljning

- MSB:s årsuppföljning utvecklas med frågor om andelen kvinnor och män på olika positioner inom räddningstjänsten, lokaler, arbetsredskap, utbildningar mm. Resultatet synliggörs för samtliga räddningstjänster på lämpligt sätt. Detta är ett led i att beskriva och påskynda utvecklingen för att skapa en bättre arbetsmiljö.

## Tidsplan för åtgärder

Räddningstjänsten och MSB ansvarar för olika åtgärder för att nå målbilden. Bilden visar ansvarsfördelning och tidsplan för planerade åtgärder.



## 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 där MSB har i uppdrag stödja kommunerna i detta arbete. Kunskap och förståelse om befolkningens livsvillkor ger en grund för en räddningstjänst som möter varje individs behov och därigenom levererar en effektiv och jämlik service, både i förebyggande och operativt arbete. För att kunna arbeta med bemötande krävs att ledningen bestämmer sig för att frågan är viktig, och ger rätt förutsättningar. Bemötande går inte att reducera till enkla aktiviteter som kan bockas av, utan innebär att systematiskt skapa en gemensam grund för räddningstjänsten. Tillit och förtroende för räddningstjänsten skapar också förutsättningar för en säkrare och bättre arbetsmiljö.

### Åtgärder för att nå målbild 3

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

#### Studie om bemötande kopplat till räddningstjänstens uppdrag

- En studie om hur hantering och bemötande upplevs ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv ska initieras. Denna ska omfatta både operativt och förebyggande arbete.
- Stöd som kan användas i uppföljning av hantering och bemötande ska tas fram.

#### Analysera och använda den könsuppdelade statistiken

- Den könsuppdelade statistiken ska analyseras och omsättas i praktiska åtgärder i såväl det förebyggande som operativa arbetet. Sammanställningen och analyserna av olycksstatistiken väntas ge nya infallsvinklar på hur riskbeteende, framför allt bland män, kan åtgärdas och förebyggas.

#### Kompetensutveckling för jämlikt och jämställt bemötande

- Kompetenshöjande åtgärder för alla personalkategorier ska genomföras.

## Tidsplan för åtgärder

Räddningstjänsten och MSB ansvarar för olika åtgärder för att nå målbilden. Bilden visar ansvarsfördelning och tidsplan för planerade åtgärder.

