



RÄDDNINGSTJÄNSTEN  
ÖSTRA GÖTALAND

# Jämställdhetsplan

Räddningstjänsten Östra Götaland

## Inledning

Enligt Diskrimineringslagen (2008:567) ska varje arbetsgivare upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. Jämställdhetsplanen ska vara en handlingsplan för att främja lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för män och kvinnor på arbetsplatsen och innehålla en översikt över de åtgärder som behövs och som arbetsgivaren avser att göra.

Arbetsgivaren Kommunalförbundet Räddningstjänsten Östra Götaland bildades 1 januari 2010 och har tidigare haft en jämställdhetsplan. Detta är således den andra jämställdhetsplanen för förbundet.

## Metod

Denna jämställdhetsplan har tagits fram av en arbetsgrupp med fem medarbetare där både arbetsgivarrepresentanter, medarbetare och fackliga representanter har fått möjlighet att medverka. Förhållningssättet har varit att ha en transperens i pågående arbete där åsikter från alla medarbetare varit viktiga. Utgångspunkten för disposition och målformulering har varit diskrimineringslagens krav och organisationens behov av utvecklingsområden för jämställdhetsfrågor. Fem områden har varit i fokus vid målformulering i denna jämställdhetsplan:

- Rekrytering
- Arbetsförhållande
- Föräldraskap
- Trakasserier
- Organisatorisk könsfördelning

## Syfte och mål

Syftet med denna jämställdhetsplan är att skapa ett tydligt styrdokument och en handlingsplan för hur Räddningstjänsten Östra Götaland arbetar med jämställdhetsfrågor och tydliggöra vilket utvecklingsbehov organisationen har gällande jämställdhetsarbete.

Målet är att jämställdhetsplanen ska tydliggöra och underlätta för samtliga chefer och medarbetare att arbeta med jämställdhetsfrågor.

## Uppföljning av föregående jämställdhetsplan

2010-04-12 antogs Räddningstjänsten Östra Götalands första jämställdhetsplan. I denna jämställdhetsplan var fokusområdena vid målformulering följande:

- Könsfördelning
- Rekrytering
- Föräldraskap
- Trakasserier
- Lönebildning

En omfattande uppföljning av föregående jämställdhetsplan har gjorts av arbetsgruppen och finns dokumenterad. Nedan följer en sammanfattning av de viktigaste slutsatserna i uppföljningen.

**Uppföljning av könsfördelning:** Målet har varit att alla delar av verksamheten ska få jämnare könsfördelning. Könsfördelningen har inte utjämnats utan har varit konstant på 6,3 % kvinnor och 93,7 % män.

**Uppföljning av rekrytering:** Vid varje rekryteringstillfälle ska målet om jämnare könsfördelningen finnas med. Målet om jämnare könsfördelning har funnits med vid varje rekryteringstillfälle.

**Uppföljning av trakasserier:** Målet har varit att ingen anställd ska utsättas för kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier. I medarbetarenkäten genomförd 2012 uppgav 7% av medarbetarna att de upplevt kränkande särbehandling och 1% av medarbetarna uppgav att de upplevt sexuella trakasserier.

**Uppföljning av föräldraskap:** Målet har varit att alla anställda ska uppleva att det går att kombinera föräldraskap och arbete. Ingen arbetssökande ska bli förbigången på grund av föräldraskap eller planerat föräldraskap. Det finns inga uppgifter om att någon medarbetare upplever hinder att förena föräldraskap och arbete enligt medarbetarenkäten genomförd 2012.

**Uppföljning av lönebildning:** Målet har varit att inga löneskillnader får finnas som beror på kön. Det finns skillnader mellan könen där kvinnor har lägre medellön än män, men om löneskillnaden beror på kön är oklart.

## Mål och aktiviteter

Räddningstjänsten Östra Götaland ska vara en attraktiv arbetsplats för både kvinnor och män inom samtliga yrkeskategorier. Likabehandlings-principen ska råda där både kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden på arbetsplatsen.

Nedan anges de mål som ska nås och de aktiviteter som ska genomföras för att uppnå ökad jämställdhet vid Räddningstjänsten Östra Götaland. Målen är riktningmål som anger i vilken riktning utvecklingen ska gå. Till varje mål finns aktiviteter och åtgärder som ska genomföras för att nå dessa mål.

För att kunna följa upp målen ska indikatorer tas fram för varje mål. Indikatorerna ska kunna utgöra underlag för uppföljning.

### Mål inom området Rekrytering

Könsfördelningen i olika delar av verksamheten ska bli jämnare.

#### *Aktiviteter*

- *Skapa* en attraktiv bild av verksamheten och våra yrken för såväl kvinnor som män. Exempel på aktiviteter är ungdomsbrandkår, prao för högstadiet, skolutbildning och särskilda studiemässor.
- *Använda* vår språk- och bildmässiga kommunikation för att nå målet om en jämnare könsfördelning. Exempelvis genom jämn könsfördelning på bilder, tilltal i broschyrer och i den interna kommunikationen.
- *Samarbeta* med idrottsföreningar och vissa gymnasieprogram för att väcka nyfikenhet hos fler tjejer för brandmannayrket, exempelvis genom utbildningsspaket och PRAO-samarbete.
- *Bemöta* praktikanter på ett sådant sätt att vi blir en attraktiv arbetsgivare för kvinnor som män. Exempelvis genom att ge ansvariga medarbetare stöd för att kunna förmedla våra värdegrunder, jämställdhetsarbete med mera.
- *Göra* särskilda ansträngningar vid rekryteringar för att skapa jämnare könsfördelning i verksamheten. Exempel på åtgärder kan vara särskild annonsering, marknadsföring och så vidare.
- *Prioritera* underrepresenterat kön vid rekryteringar vid uppfylld kravprofil och likvärdiga meriter.
- *Utbilda* medarbetare, särskilt de som arbetar med rekryteringsfrågor, i frågor om jämställdhet.

- *Kvalitetssäkra* rekryteringsprocessen i syfte att uppmärksamma krav som inte är motiverade för aktuella befattningar.

## Mål inom området Arbetsförhållanden

Skillnader i den fysiska och psykosociala arbetsmiljön mellan kvinnor och män ska minska.

### *Aktiviteter*

- *Granska* klädtilldelningar och inköp av skyddsbeklädnad så att alla medarbetare, oavsett kön, får tillgång till likvärdiga kläder utifrån behov.
- *Sträva* efter att köpa in smidigare och lättare materiel och verktyg samt att utveckla metoder som underlättar arbetet för både kvinnor och män.
- *Genomföra* upphandlingar med ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis genom att ta fram och använda checklistor.
- *Genomföra* ny-, om- och tillbyggnader med ett jämställdhetsperspektiv, exempelvis genom att ta fram och använda checklistor.
- *Integrera* jämställdhetsperspektiv i skyddsronder, exempelvis genom att ta fram och använda checklistor.
- *Ta upp* värdegrundsfrågor, värderingar och attityder på chefsforum, medarbetarsamtal och APT.
- *Organisera* verksamheten och aktiviteter så att ingen exkluderas till följd av kön, religion, funktionshinder etcetera. (till exempel teambuilding, grupputvecklingspeng, fysisk träning)
- *Kartlägga* förekomsten av ojämställda löner samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

## Mål inom området Föräldraskap

Möjligheten att förena föräldraskap och arbete inom Räddningstjänsten Östra Götaland ska finnas för både män och kvinnor.

### *Aktiviteter*

- *Underlätta* för föräldralediga att följa vad som händer hos oss, exempelvis genom att bjudas in till personalaktiviteter, få ta del av APT-protokoll samt kunna läsa mail under ledigheten.

- *Underlätta* för föräldralediga att återgå i tjänst, exempelvis genom individuella introduktionsprogram.
- *Sträva* efter att ha möten på tider som underlättar för föräldrar att delta.
- *Stimulera* uttag av föräldraledigheter i sammanhängande perioder över hela året.

## Mål inom området Trakasserier

Ingen anställd ska utsättas, eller utsätta någon annan, för sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

### *Aktiviteter*

- *Ta bort* bilder och text som kan uppfattas som trakasserande eller kränkande.
- *Bemöta* och motverka verbala uttryck som kan uppfattas som trakasserande eller kränkande.
- *Informera* alla anställda om policyn mot kränkande särbehandling och sexuella trakasserier, exempelvis genom att diskutera den vid medarbetarsamtal, på chefsforum och APT.
- *Utbilda* alla anställda för att kunna delta i arbetet för att förebygga och hantera trakasserier och kränkningar.
- *Verka för* att alla anställda aktivt arbetar för öppenhet och tolerans inom HBTQ<sup>1</sup>-frågor.
- 

## Mål inom området Organisatorisk könsfördelning

Andelen kvinnor med arbetsledande- eller övriga specialistbefattningar ska öka. (Till exempel chefer, styrkeledare, utvecklare och övriga specialistkompetenser)

### *Aktiviteter*

- *Genomföra* särskilda insatser för att stimulera och stödja underrepresenterat kön för att kompetensutveckla sig och ta ledar- eller chefsbefattningar. (Exempelvis genom att uppmuntra deltagande i nätverksträffar, ta del av andras erfarenheter).

---

<sup>1</sup> Homosexuella, bisexuella, transsexuella och queer.

- *Kvalitetssäkra* interna processer för kompetensutveckling och karriärvägar ur ett jämställdhetsperspektiv.
- *Analysera* arbetsuppgifter mellan kvinnor och män och motverka eventuella omotiverade arbetsfördelningar.

## **Implementering**

Förbundsdirektören vid Räddningstjänsten Östra Götaland ansvarar för att förverkliga målen och aktiviteterna i denna jämställdhetsplan. I detta arbete ingår att göra planen känd för medarbetare och implementera aktiviteterna i verksamheten genom att göra årliga aktivitetsplaner.

## **Uppföljning**

Jämställdhetsplanens mål och aktiviteter ska följas upp varje år. Resultatet av uppföljningen ska redovisas för medarbetare och fackliga parter samt rapporteras till direktionen.