

## Ligestillingsrapport 2015 fra Forsvarsministeriet

### Indledning

Traditionelt forbindes Forsvarsministeriets kerneydelser med fysisk orienteret arbejde, hvilket bl.a. afspejles i, at særligt det militære område er forholdsvist mandsdomineret. Forsvarsministeriet lægger imidlertid vægt på, at der er mange varierende opgavetyper på ministerområdet, og at der derfor er behov for medarbejdere med forskellige kompetencer, baggrund, uddannelse og perspektiv, fordi opgaveløsningen styrkes af en mangfoldig medarbejdersammensætning.

Forsvarsministeriet har siden 2011 haft en mangfoldighedspolitik for hele ministerområdet. Politikken består blandt andet af 14 konkrete tiltag. Disse tiltag er blevet evalueret for at vurdere effekten af allerede gennemførte tiltag og de tiltag, som vurderes med fordel at kunne videreføres, eventuelt med ændringer. Forsvarsministeriet planlægger at udarbejde en ny mangfoldighedspolitik for ministerområdet i 2016.

### 1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

#### 1.1. Politikker på personaleområdet

Forsvarsministeriets Mangfoldighedspolitik har været gældende for hele ministerområdet siden udgivelsen i 2011. Et af de konkrete tiltag i mangfoldighedspolitikken er udarbejdelse af lokale handlingsplaner, så indsatsen tager udgangspunkt i lokale forhold og indsatsområder samt sikrer lokal forankring og ejerskab. Efter evaluering af 2011-politikken samt en almen revurdering af mangfoldighedsindsatsen er det Forsvarsministeriets hensigt at udarbejde en ny mangfoldighedspolitik for ministerområdet i 2016.

Siden 2012 har Forsvaret opereret med en ordning, hvorefter særligt motiverede unge mennesker får mulighed for at komme først til aftjening af værnepligt forud for de mindre motiverede. Henset til at kvinder ikke er undergivet værnepligt, men alene gør tjeneste efter eget initiativ og ønske, betragtes kvinder, der søger tjenesten, per definition som særligt motiverede. I forlængelse af denne ordning er der set en markant stigning i andelen af kvinder blandt de værnepligtige/tjenestegørende på værnepligtstilignende vilkår. Hensigten er at søge at fastholde så mange som muligt til efterfølgende ansættelse.

#### 1.2. Handlinger på personaleområdet

Både departementet og alle større styrelser på ministerområdet deltager i Task Force Mangfoldighed, der ledes af departementet, således at mangfoldighedsindsatsen forankres på højt niveau. Task Forcen har en styregruppe og en arbejdsgruppe. Styregruppen består af chefer fra myndighederne, som udstikker retning og træffer strategiske beslutninger. Arbejdsgruppen omsætter dette operationelt samt udarbejder nye oplæg til styregruppen.

Værnsfælles Forsvarskommando dækker den største del af ministerområdet, inklusiv den del med de mest

markante udfordringer i forhold til andelen af kvinder i uniformerede stillinger. Værnsfælles Forsvarskommando har oprettet et mangfoldighedsforum, hvor viceforsvarschefen står i spidsen for mangfoldighedsindsatsen på myndighedsområdet. Der lægges vægt på lokal, konkret handling, som der følges op på.

Endvidere drøftes mangfoldighed i samarbejdsfora, i brancheudvalg, på koncernfælles mangfoldighedsseminar og HR-konference.

På Forsvarsakademiet er der iværksat et arbejde for at identificere ”synlige stillinger”, hvor chefer skal være særligt opmærksomme på muligheden for rollemodeller. Det kan for eksempel være ansatte, som arbejder med relation til medierne eller til elever/kadetter, der er under uddannelse i Forsvaret.

Både på Forsvarsakademiet og på Forsvarets Hovedværksteder arbejdes der på forsøgsbasis med sammensætningen af ansættelsesudvalg med krav om kvindelig repræsentation.

Ved Forsvarets Hovedværksteder og i Flyvevåbnet er det et krav, at kvalificerede kvindelige ansøgere til stillinger tages til samtale.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse har som fokusområde at øge andelen af kvinder blandt lederne. Der ses særligt en udfordring vedrørende kvindelige militære ledere, da der i forvejen er få kvindelige militært ansatte.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse arbejder endvidere med særlig opmærksomhed på at indkalde ansøgere af begge køn til ansættelsessamtaler, i det omfang der er kvalificerede kandidater.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse synliggør mangfoldighed og relaterede emner på HR portalen. Der kan være tale om statistisk materiale, artikler om emner som barsel for mænd og vejledninger til chefer i forbindelse med ansættelse af medarbejdere.

Forsvarsministeriets Materiel- og Indkøbsstyrelse har fokus på at nedsætte ansættelsesudvalg med både en kvinde og en mand, hvor dette giver reel mening. Dette er indskrevet i den officielle ansættelsesproces.

Forsvarsministeriets Ejendomsstyrelse har besluttet, at såfremt der er kvalificerede kvindelige kandidater i ansøgerfeltet til ledige stillinger, skal minimum én af disse kaldes til samtale. Herudover ydes der støtte til kvinder, som ønsker at gå ledelsesvejen.

Hos Forsvarsministeriets Regnskabsstyrelse er hovedparten af medarbejderne kvinder, om end de er underrepræsenterede i cheflaget. Der ønskes derfor flere mænd generelt blandt de ansatte og flere kvinder blandt cheferne. Der ydes på den baggrund støtte til kvinder, der ønsker at gå ledelsesvejen.

Beredskabsstyrelsens grundlag for rekruttering af kvindelige mellemledere og officerer er i høj grad de kvinder som søger ind på værnepligtslignende vilkår. Beredskabsstyrelsen arbejder derfor på at øge andelen af kvinder blandt de værnepligtige. En målrettet indsats har medført en stigning fra 8,9 % i 2014 til 13 % i 2015. Der ydes særlig grundig rådgivning til kvinder, som påtænker at gøre tjeneste ved beredskabet.

Beredskabsstyrelsen udarbejder halvårlige nøgletal for mangfoldighed, herunder for kvinder på forskellige niveauer, og disse tal drøftes med direktionen.

Beredskabsstyrelsen har særligt fokus på at opdage kvindelige officerstalenter og på at vise, at der allerede findes kvinder i lederstillinger. Dette indtænkes både i interne og eksterne publikationer.

Forsvarsministeriets departement undersøger en række initiativer, herunder tilpasning af stillingsopslag for i højere grad at appellere til kvinder – både på særlige fagområder og for lederstillinger. Derudover indtænkes kønsaspektet i et nyt talentudviklingskoncept og kompetenceudviklingskoncept.

Forsvarsministeriets departement udarbejder hvert kvartal Key Performance Indicators, hvori andelen af kvinder i Forsvaret indgår som et fokusområde. Der indgår ligeledes konkrete måltal i departementets mål- og resultatplan med Værnsfælles Forsvarskommando.

### **1.3. Resultater på personaleområdet**

Generelt ses fortsat en overvægt af mandlige ansatte og mandlige ledere. Dette er mest udtalt blandt de militært ansatte og blandt cheferne. Visse enheder og myndigheder har dog overvægt af kvinder, hvilket også kræver opmærksomhed.

Kønsfordelingen på ministerområdet har ikke rykket sig markant i positiv retning i nogen tid. Dette giver Forsvarsministeriet anledning til overvejelser om, hvorvidt indsatsen skal gribes anderledes an. Dette forventes afspejlet i en ny mangfoldighedspolitik for ministerområdet i 2016.

Forsvarsministeriets departement udarbejder hvert kvartal Key Performance Indicators, herunder for andelen af ansatte kvinder fordelt på militære og civile, nyansatte, værnepligtige og chefer. På de fleste områder er der sket en stigning det seneste år.

De mange forskellige fora for drøftelse af mangfoldighed har medført en øget opmærksomhed på behovet og mulighederne for at arbejde i retning af mere mangfoldighed.

Det skal bemærkes, at en række af de automatiserede statistikker for medarbejdersammensætningen i ligestillingsredegørelserne for myndigheder på Forsvarsministeriets område ses at være fejlbehæftede. Der er gjort bemærkning om dette i det afsluttende kommentarfelt i ligestillingsredegørelserne.

## **2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse**

### **2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse**

Forsvarsministeriets mangfoldighedspolitik og de tilhørende lokale handlingsplaner finder anvendelse også på kerneydelserne.

### **2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse**

Det er en central del af Forsvarets kerneopgave at opretholde de militære enheder, så de kan anvendes operativt. I den forstand kan rekruttering til de militære enheder i Forsvaret ansues som en kerneopgave. Forsvarsministeriets Personalestyrelses Rekrutteringsafdeling gennemfører en række tiltag for at tiltrække

og fastholde kvinder. Der gennemføres en inspirationsdag for kvinder, som overvejer at gøre tjeneste på værnepligtslignende vilkår, og der gennemføres automatisk afgangsinterviews med kvinder på værnepligtslignende vilkår. Der indtænkes tiltrækning af kvinder i informationen om og branding af Forsvarets uddannelser og i udformningen af stillingsopslag. Mangfoldighed indtænkes endvidere i oprettelsen af projektgrupper.

Siden august 2015 har to værnepligtsenheder gennemført et forsøg med fælles indkvartering af mænd og kvinder. Dette vurderes at være en succes. Der er ikke tilstrækkeligt materiale til at vurdere fastholdelsesgraden, men tilbagemeldingerne fra såvel de værnepligtige som de uddannende enheder har været overvejende positive. Afgangsinterviews viser, at den fælles indkvartering ikke har spillet nogen rolle i kvinders beslutning om at afgå før tid. Derimod er det indtrykket, at ordningen har skabt øget sammenhold i grupperne på tværs af køn, og at køn således spiller en mindre rolle. Ordningen forventes udvidet til de øvrige værnepligtsenheder samt Hærens Reaktionsstyrkeuddannelse og den Grundlæggende Sergentuddannelse i løbet af 2016.

Forsvaret uddanner i vidt omfang sine egne medarbejdere, og meget af den uddannelse har fokus på ledelse. Heri indgår også mangfoldighedsledelse for at klæde ledere og chefer på til at kunne anvende deres folk med forskellig baggrund og kompetencer bedst muligt i opgaveløsningen.

Hjemmeværnet ser gerne, at de frivillige afspejler befolkningen og har gennemført målrettet hvervekampagne for at få flere kvinder ind blandt de frivillige og få flere frivillige kvinder uddannet til mellemledere og ledere.

Ved løsning af opgaver i internationale operationer medtages overvejelser om køn i sammensætningen af enhederne. Således har Forsvaret gode erfaringer med at have kvinder i patruljer, der skal afsøge hjem samt kommunikere med lokale kvinder i specielt muslimske lande.

Der arbejdes i Forsvaret med anvendelse af Gender/Cultural Advisers – både hjemme og i internationale operationer.

### **2.3. Resultater på fagområder/kerneydelser**

Andelen af kvinder blandt de ansatte ser ud til at have påbegyndt en stigning, hvor Forsvarsministeriet har en klar ambition om at øge dette yderligere. Særligt blandt nyansatte i militære stillinger og blandt de værnepligtige ses en stigning, som peger i den rigtige retning.

Det kan yderligere konstateres, at andelen af kvinder, som udsendes i internationale operationer, svarer til andelen af kvinder, som er militært ansatte. Det må derfor forventes, at i takt med en stigning i andelen af kvinder med militær ansættelse vil også andelen af udsendte kvinder stige. Det er Forsvarsministeriets opfattelse, at en mangfoldig medarbejdersammensætning også i internationale operationer bidrager til bedre opgaveløsning.

Konkret kan det konstateres, at kontakt til og kommunikation med et bredere udsnit af lokalbefolkningen i muslimske lande under internationale operationer opnås bedre ved udsendte enheder med deltagelse af begge køn.

### 3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Der er på Forsvarsministeriets område fokus på mangfoldighed som et element i god opgaveløsning. Indsatsen over de seneste år er blevet evalueret, og der forventes udarbejdet en ny mangfoldighedspolitik i 2016.

Indsatsen er både forankret i toppen af organisationen og i form af lokale handlingsplaner forankret i hver myndighed med udgangspunkt i lokale vilkår og særlige udfordringer.

I forhold til andelen af kvinder blandt de ansatte ses en stigning det seneste år. Der ses størst udfordringer vedrørende de militære stillinger, hvor det kan konstateres, at der det seneste år er sket en stigning i andelen af kvinder både blandt de nyansatte militære og blandt chefer generelt. Også blandt de værnepligtige udgør kvinder en stigende andel. Forsvarsministeriet har ambitioner om at øge den positive udvikling.

De mange forskellige fora for drøftelse af mangfoldighed har medført en øget opmærksomhed på behovet og mulighederne for at arbejde i retning af mere mangfoldighed.

(Skemaet kan udvides efter behov)