

Mark Brat + Team Join in photo
this team

CLIENT PRESENTATION
FO 50-70 CALLS

SYSTEMS
CODE

MARKETING
CODES

PROJECT
DATE

CLIENT

Colour Code

CLIENT

Spot Removal

WHY

WHERE

WHO

HOW



LIGESTILLINGSREDEGØRELSER 2020

Alle kommuner, regioner og staten skal efter ligestillingslovens § 5 og 5a indberette en ligestillingsredegørelse om deres arbejde med ligestilling hvert tredje år. Dette er indberetning af ligestillingsredegørelse 2020 for Beredskabsstyrelsen

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Der er et fælles krav på Forsvarsministeriets område, at andelen af kvindelige værnepligtige skal være mindst 23 %.

Det bemærkes endvidere, at Beredskabsstyrelsen tilstræber at hæve andelen af kvinder blandt det uniformerede personale (sergenter og officerer). Andelen er over de seneste 5 år steget fra ca. 9% til ca. 13% i takt med at andelen af kvinder i rekrutteringsgrundlaget (værnepligtige kvinder) er øget. Der ønskes fortsat en væsentlig højere andel af kvinder, uden at der dog er sat et præcist måltal for udviklingen.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	<input checked="" type="radio"/>
Måltrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Angiv initiativer	
Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	●
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	●
Andet	

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
Anvender I systematisk data fordelt på køn til at få viden om ministeriets, institutionens eller virksomhedens kønsforskelle i forhold til lederes og personalets løn, tillæg, sygefravær og orlovsordninger m.m.?	●	

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Ophævelse af kønsseparat indkvartering af værnepligtige.
Formål og baggrund for initiativet	Beredskabsstyrelsen har hidtil indkvarteret værnepligtige mænd og kvinder hver for sig. Det har betydet, at der var et bestemt antal pladser til kvinder, bestemt af indkvarteringskapaciteten for kvinder ved de enkelte tjenestesteder. Dette har virket begrænsende i forhold til, hvor mange kvinder, der har kunnet indkaldes. Eftersom andelen af kvinder blandt de værnepligtige har en direkte afsmittende effekt på rekrutteringsgrundlaget til sergent- og officerstillinger, har Beredskabsstyrelsen et stærkt ønske om at få flere kvinder ind ad den vej.
Beskrivelse af initiativet	Fremadrettet vil der ikke længere være begrænsning i antallet af pladser til kvinder på værnepligtsholdene, og det vil være op til de enkelte tjenestesteder at fordele indkvarteringen. Det er derfor meldt ud til tjenestestederne, at der ikke længere er et krav om kønsseparat indkvartering. Dette har allerede betydet en stigning i procentandelen af kvinder på det senest indkaldte værnepligtshold, hvor andelen af kvinder er ca. 30% mod tidligere 17-20%.
Kontaktperson ift. initiativet	Gaia Cassø, email BRS-GC@fiin.dk

Fakta på personaleområdet

Kønsfordeling i ledelse

Nedenstående tabeller viser kønsfordeling på relevante ledelsesniveauer. Tabellerne viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Niveau 1 - Topchefer (Lønramme 39-42)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	23,81% (5)	32,407%
Mænd	76,19% (16)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	40,246% (19,6)	51,64%
Mænd	59,754% (29,1)	48,36%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Kønsfordeling i personalet som helhed

Nedenstående tabel viser kønsfordelingen i ministeriet, den statslige institution eller den statslige virksomheds personale som helhed. Tabellen viser både den procentvise fordeling mellem kønnene samt antallet af kvinder og mænd.

Køn	Personale	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	26,096% (117,3)	48,149%
Mænd	73,904% (332,2)	51,851%

Kilde: Finansministeriets forhandlingsdatabase, 3. kvartal 2019.

Note: Tallene i parentes angiver antal årsværk.

Forventer I på baggrund af tallene at igangsætte nye initiativer til at fremme ligestilling på personaleområdet?

Ja, blandt ledelsen

Ja, blandt personalet

Nej, det giver ikke anledning til at igangsætte nye initiativer



KERNEYDELSER

Målsætninger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja	Ikke relevant
Har I en målsætning for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser?			.

	Nej	Ja
Medtænker I kønsaspektet og kønsopdelte data, når der udarbejdes analyser, evalueringer, brugerundersøgelser, målgruppeanalyser og lignende?	●	
Medtager I overvejelser om køn i jeres vurdering af kommunikationsmaterialer (fx kampagner, nye hjemmesider og oplysningsmaterialer) så indhold og form så vidt muligt er målrettet den ønskede målgruppe?	●	

Eksempel på handling i kerneydelser

Navn på initiativet	Ikke relevant, da Beredskabsstyrelsens kerneydelser ikke er rettet mod enkeltpersoner eller borgergrupper med et specifikt køn
Formål og baggrund for initiativet	Ikke relevant
Beskrivelse af initiativet	Ikke relevant
Kontaktperson ift. initiativet	Ikke relevant

AFSLUTNING

Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.

- I forhold til statistikken for kønsfordeling i Beredskabsstyrelsen kan det bemærkes, at den lave andel af kvinder blandt det uniformerede personale i Beredskabsstyrelsen trækker alvorligt nedad i den samlede kønsfordeling, hvor fordelingen blandt de civilt ansatte ligger på ca. 49% mænd og 51% kvinder. Det kan endvidere bemærkes, at de nyeste tal for kønsfordelingen blandt ledere på niveau 3 (lønramme 35 og 36) viser en nu næsten ligelig fordeling mellem mænd og kvinder. Der er således tale om en markant positiv udvikling på det niveau.

Beredskabsstyrelsen har i en del år ønsket en højere andel af kvindelige uniformerede ledere og har været opmærksom på, at muligheden for at forøge andelen afhænger meget af rekrutteringsgrundlaget blandt de værnepligtige kvinder. Det er som værnepligtig, at man får den grundlæggende beredskabsfaglige uddannelse, og derfor også her, at de kommende sergenter og officerer skal findes. Det er over de seneste år lykkedes gradvist at forøge andelen af værnepligtige kvinder, og senest er der på ministerområdet indført en målsætning om mindst 23% kvinder i 2020.

Samtidig er der iværksat konsekvent, løbende undersøgelse af afgangsårsager for kvinder, der ikke ønsker at gennemføre værnepligtsuddannelsen eller at fortsætte karrieren efter værnepligten. Der er endnu ikke tilgængelige resultater af undersøgelsen.

Mangfoldighedsinitiativer på Forsvarsministeriets område - herunder ligestillingsarbejde - koordineres på tværs af ministerområdet i et netværk for mangfoldighed og inklusion, som Beredskabsstyrelsen også deltager i.

Sideløbende med de interne initiativer på ministerområdet indgår Beredskabsstyrelsen i et tværgående samarbejde i det samlede redningsberedskab. Ud over Beredskabsstyrelsen deltager kommunale redningsberedskaber (Danske Beredskaber), frivillige brandværn, Falck a/s, de faglige organisationer for brandmænd og Beredskabsforbundet, der repræsenterer de frivillige i redningsberedskabet. Det er ambitionen at få belyst barrierer for mangfoldighed i redningsberedskabet og at komme med forslag til initiativer til rekruttering af en mere mangfoldig medarbejderskare. Dette sker ud fra den forudsætning, at redningsberedskabet ønsker at opnå endnu bedre resultater i det daglige arbejde - hvilket en mere mangfoldig medarbejdersammensætning er et af midlerne til - og et bredere rekrutteringsgrundlag, end den nuværende situation giver. Projektet er startet med en arbejdsgruppe, der senere afløses af en projektorganisation med en styregruppe og en projektgruppe, der gennemfører det analytiske arbejde. Arbejdet søges finansieret af fondmidler og andre tilskud.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●