

Mark Brief + Teams 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 Forsvarskommandoen

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

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

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Forsvarskommandoen har en målsætning om at øge antallet af kvinder i ledelsesstillinger. Forsvarskommandoen har ikke fastlagt måltal herfor. Der arbejdes herudover ikke med kvoter. Forsvaret anvender i flere sammenhænge rollemønstre til at synliggøre karriereudviklingsmuligheder.

Hæren modtog i 2017 Vallø Prisen for arbejdet med at fremme vilkår og karrieremuligheder for kvinder i Hæren. Som en del af prisen blev der etableret et erhvervsnetværk for kvindelige officerer og kvinder fra Vallø Stift med ledelseserfaring. Netværket blev oprettet i starten af 2018 og benævnes "Netværk for kvindelige ledere".

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

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Koncernens målsætning på mangfoldighedsområdet, herunder i forhold til ligestilling, er at afspejle det omkringliggende samfund og dermed blandt andet at øge antallet af kvinder i de dele af koncernen, hvor de er underrepræsenterede. Forsvarskommandoens målsætning er at øge antallet af kvinder på alle niveauer og i de dele i Forsvaret, hvor kvinder er underrepræsenteret. Forsvarskommandoen anvender som tidligere angivet ikke kvoter.

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	Forældre i Forsvaret
Formål og baggrund for initiativet	“Forældre i Forsvaret” har til formål at styrke medarbejdernes muligheder for at være soldat samtidig med at være forælder samt styrke fastholdelsen af kvinder i Forsvaret.
Beskrivelse af initiativet	Initiativet skal bibringe større accept af forælderrollens forenelighed med soldatvirket og tilvejebringe større fleksibilitet på arbejdet samt forståelse for de begrænsninger, forælderrollen naturligt medfører. Der afholdes møder på Forsvarets etableringer, hvor erfaringer blandt medarbejderne deles og drøftes.
Kontaktperson ift. initiativet	Rikke Søby Johnsen, MTO-OE-02

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% (19)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	5,74% (15,7)	32,407%
Mænd	94,26% (257,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	30,385% (98,6)	51,64%
Mænd	69,615% (225,9)	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	11,625% (1777,6)	48,149%
Mænd	88,375% (13513,7)	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?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Forsvarskommandoen arbejder aktivt for at øge andelen af kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår, og har som tidligere angivet en målsætning om at øge antallet af kvinder på Forsvarets øvrige uddannelser.

	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	Implementering af FN Resolution 1325
Formål og baggrund for initiativet	Integrering af Resolution 1325 i Forsvaret har til formål at inddrage kønsperspektivet systematisk i planlægningen og udførelsen af internationale missioner og operationer.
Beskrivelse af initiativet	Forsvarskommandoen bidrager i tæt samarbejde med Forsvarsministeriet til udarbejdelsen af Danmarks fjerde Nationale Handlingsplan til implementering af FN Resolution 1325 om kvinder, fred og sikkerhed. Forsvarskommandoen vil i den forbindelse styrke dagsordenen i alle relevante sammenhænge i Forsvaret særligt ift. planlægning og udførelse af internationale operationer og missioner, ift. kompetenceudvikling samt facilitere, at Forsvarets arbejde med mangfoldighed og inklusion også afspejles i det operative og internationale arbejde.
Kontaktperson ift. initiativet	Besare Selmani FKO-PLA3

AFSLUTNING

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

- Forsvarskommandoens stabe, kommandoer og myndigheder følger og tilpasser igangværende initiativer på mangfoldighed- og ligestillingsområdet i forhold til udviklingen i kønsfordelingen løbende, hvorfor de af Ligestillingsministeriet forelagte data ikke i sig selv giver anledning til nye initiativer. FKO er i gang med at udarbejde nye retningslinjer for arbejdet med mangfoldighed og inklusion, der skal sikre en sammen-tænkt indsats ift. lokale initiativer i de forskellige stabe, kommandoer og myndigheder i overensstemmelse med nuværende og fremtidige koncernfælles målsætninger.

Forsvarskommandoen deltager i tværstyrelsesnetværk for mangfoldighed og inklusion, der har til formål at koordinere indsatsen for ligestilling og mangfoldighed på tværs af Forsvarsministeriets område og tilvejebringe mulighed for erfaringsudveksling med interne og eksterne aktører. Forsvarskommandoen har ansat en sagsbehandler med mangfoldighed som primær sagsområde, hvilket også er tilfældet i flere underliggende kommandoer. Alle myndigheder og kommandoer har minimum én medarbejder, som er beskæftiget med mangfoldighed, ligebehandling og inklusion.

Forsvarskommandoen har styrket ledelsesinformation på mangfoldighedsområdet mhp. at gøre chefer opmærksomme på deres ansvar for tilvejebringelsen af ligestilling og ligebehandling.

Lokale initiativer kan variere for at adressere særlige værnsspecifikke behov mens andre initiativer eksisterer på tværs af kommandoerne.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●