

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 Forsvarsministeriets Personalestyrelse

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:

- Forsvarsministeriets Personalestyrelse har en målsætning om, at min. 23 % på værnepligtsuddannelsen i 2020 skal være kvinder

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	Afgangsinterview med kvinder på værnepligtstilignende vilkår i Forsvaret, der er afgang før tid.
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med initiativet er at afdække årsager til afgang blandt kvinder på værnepligtstilignende vilkår og identificere forbedringspotentialer ift. rekruttering og fastholdelse.

Beskrivelse af initiativet	<p>Forsvarsministeriets Personalestyrelse afdækker pt. årsager til afgang blandt kvinder på værnepligtstilsvarende vilkår i Forsvaret, der er afgang før tid. Afdækningen sker gennem telefoninterview med en ekstern psykolog. Kvinderne får herigennem mulighed for at vende deres oplevelse med en udenforstående, som efterfølgende udarbejder en anonymiseret rapport, der danner grundlag for Forsvarsministeriets Personalestyrelses viden om årsager til kvindernes afgang fra Forsvaret. Målet er at afdække potentialer og barrierer for fastholdelse af kvinder under værnepligtsuddannelsen i Forsvaret.</p> <p>Der er igangsat en revidering af afgangundersøgelserne i 2020. Formålet er at styrke den strategiske indsats i forhold til fastholdelse og rekruttering af unge til Forsvarets og Beredskabsstyrelsens uddannelser.</p>
Kontaktperson ift. initiativet	Kontorchef Charlotte Friis, Chef for Forsvarsministeriets Center for Arbejdsmiljø.

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	100% (1)	34,309%
Mænd	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	31,25% (5)	32,407%
Mænd	68,75% (11)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	67,25% (42,3)	51,64%
Mænd	32,75% (20,6)	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	58,999% (350,1)	48,149%
Mænd	41,001% (243,3)	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:

- Som tidligere beskrevet har Forsvarsministeriets Personalestyrelse en målsætning om, at min. 23 % på værnepligtsuddannelsen i 2020 skal være kvinder

	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	Gennemskrivning af kommunikation om værnepligten.
Formål og baggrund for initiativet	Formålet med initiativet er at opnå, at værnepligtsuddannelsen har en bredere appel i befolkningen.

<p>Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Alt kommunikationsmateriale fra Forsvarsministeriets Personalestyrelse, der omhandler værnepligten bliver gennemskrevet og moderniseret mhp. at udskifte kønsstereotype fremstillinger og sprog, der henvender sig til en snæver målgruppe. Dette erstattes med kønsneutralt sprog, der rummer alle uanset køn. Derudover erstattes det visuelle stærkt 'maskuline' billede med repræsentationer af begge køn i indhold og visuelt indtryk. Ligestilling fremmes dermed gennem:</p> <p>1) det sproglige, hvor der sikres formuleringer og sprog, der appellerer til både mænd og kvinder, samt sprogbrug der inkluderer alle uanset køn.</p> <p>2) billeder og historiefortællinger, der gøres kønsnuancerede og i højere grad rummer repræsentationer af begge køn.</p> <p>Initiativet blev iværksat i 2019 og er endnu ikke afsluttet.</p>
<p>Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Oberstløjtnant Peter Gutfeld, Chef for Værnepligts- og Rekrutteringsafdelingen.</p>

AFSLUTNING

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

- Forsvarsministeriets Personalestyrelse har ved årsskiftet 2018/2019 ansat to årsværk til at arbejde dedikeret med mangfoldighed og ligestilling inden for Forsvarsministeriets personale- og uddannelsesområde. Det ene årsværk er fokuseret på rekruttering og marketing, mens det andet årsværk er fokuseret på at indarbejde mangfoldighed og ligestilling på det strategiske niveau.

De to årsværk betyder, at der er tilføjet høj specialiseret viden til området, hvilket muliggør, at Forsvarsministeriets Personalestyrelse i endnu højere grad end tidligere kan arbejde målrettet og strategisk med ligestillingsfremmende initiativer og integrere et ligestilling- og mangfoldighedsperspektiv på tværs af alle indsatsområder.

Forsvarsministeriets Personalestyrelse forventer, at tilførslen af de to årsværk sammen med det øgede fokus på området vil bidrage til øget ligestilling mellem alle køn og i endnu højere grad modvirke diskrimination.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●