

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 Forsvarsministeriets departement

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:

- Forsvarsministeriet ønsker en god og attraktiv arbejdsplads for alle, uanset køn, alder, etnicitet, race, religiøs eller politisk overbevisning. Derfor er det også en målsætning i Forsvarsministeriet og på ministerområdet, at ledelsessammensætningen afspejler organisationen og samfundet i øvrigt.

	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:

- Forsvarsministeriet ønsker en god og attraktiv arbejdsplads for alle, uanset køn, alder, etnicitet, race, religiøs eller politisk overbevisning. Derfor er det også en målsætning i Forsvarsministeriet og på ministeriets område, at personalesammensætningen afspejler organisationen og samfundet i øvrigt.

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	Fem initiativer for at modvirke krænkende adfærd på ministeriets område
Formål og baggrund for initiativet	Ligestilling fordrer en organisationskultur, hvor der er plads til alle. Derfor er det vigtigt, at ingen føler sig utryk eller udsættes for kønskrænkende adfærd på arbejdspladsen. I september 2019 lancerende forsvarsministeren og forsvarschefen fem konkrete initiativer for at modvirke kønskrænkende adfærd på ministeriets område. Fokus er på forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd.

Beskrivelse af initiativet

I forbindelse med den lovpligtige arbejdspladsvurdering foretog Forsvarsministeriet sommeren 2019 en tillægsundersøgelse af krænkende adfærd på Forsvarsministeriets område, hvis resultater forelå i november 2019. I september 2019 annoncerede forsvarsministeren og forsvarschefen følgende initiativer for at forebygge og håndtere kønskrænkende adfærd på hele Forsvarsministeriets område:

1. Ledelse først: Det er et ledelsesansvar at sikre, at krænkende adfærd ikke finder sted. Alle ledelseslag inden for Forsvarsministeriets område skal konkret tage stilling til, hvordan krænkende adfærd undgås på den enkelte arbejdsplads, herunder at ledelsen har ansvaret for at stoppe uacceptabel adfærd.

2. Hotline: Alle skal vide, at krænkende adfærd kan rapporteres, og at der vil blive fulgt op på indberetningen. Medarbejderlinjen synliggøres på digitale medier og budskaberne formidles lokalt på tjenestestederne og på Forsvarets medier – inklusive sociale medier.

3. Værnepligt: De værnepligtige skal på linje med Forsvarets ansatte også beskyttes bedre mod krænkende adfærd. De værnepligtige skal undervises i håndtering af krænkende adfærd, og en planlagt undersøgelse af omfanget af seksuelle krænkelse blandt de aktive værnepligtige fremrykkes til ultimo 2019.

4. Bisidderordning: Mulighederne for at få støtte af enten tillidsrepræsentanter eller gennem en kollegastøtteordning synliggøres lokalt. Det vil blive drøftet nærmere med de faglige organisationer.

5. Konsekvens: Det skal have konsekvenser at krænke andre. Foruden de allerede etablerede muligheder for at sanktionere krænkende adfærd enten strafferetligt, disciplinært eller ansættelsesretligt skal det afklares i hvilket omfang krænkende adfærd kan få karrieremæssige konsekvenser – eksempelvis ved at begrænse mulighederne for udnævnelse, forfremmelse eller optag på uddannelser.

Ovenstående tiltag blev akkompagneret med en oplysningskampagne, som bestod af plakater og foldere på de lokale tjenestesteder og på hjemmesiden respektforhinanden.dk. Kampagnen var målrettet chefer, medarbejdere og arbejdsmiljøorganisationen, og gav vejledning til, hvor man kan finde hjælp og værktøjer til håndtering og forebyggelse af krænkende adfærd på arbejdspladsen.

Kontaktperson ift. initiativet

Kontorchef for Koncernstrategisk HR, Sanne Vendeltorp-Pommer

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	16,667% (1)	34,309%
Mænd	83,333% (5)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	17,301% (5)	32,407%
Mænd	82,699% (23,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	39,519% (47,7)	51,64%
Mænd	60,481% (73)	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	39,729% (175,8)	48,149%
Mænd	60,271% (266,7)	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:

- Koncernens overordnede kerneydelse omhandler bl.a. at sikre Danmarks sikkerhed nationalt og internationalt. Forsvarsministeriets koncern tror på, at denne opgave løses bedst med en medarbejdersammensætning, hvor der er diversitet i kompetencer og erfaring. Derfor arbejder Forsvarsministeriet og hele Forsvarsministeriets koncern ud fra en målsætning om at fremme mangfoldighed i koncernens medarbejder- og ledelsessammensætning.

	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	Tværstyrelnesnetværk for mangfoldighed og inklusion
Formål og baggrund for initiativet	<p>Netværket har med sin tværfaglige kapacitet og specifikke viden om mangfoldighed potentiale til at sikre et mangfoldigheds- og inklusionsperspektiv på alle dele af koncernens opgavevaretagelse og ministeriets kerneydelser.</p> <p>Tværstyrelnesnetværket har til formål, at 1) identificere og udtænke initiativer, der kan understøtte udviklingen af inklusion og mangfoldighed på ministeriets område 2) dele viden og erfaringer inden for mangfoldighedsområdet og 3) sikre koordinering og kommunikation af mangfoldighedsfremmende initiativer, internt og på tværs af styrelser og departement.</p>

Beskrivelse af initiativet	Netværket består af repræsentanter fra alle styrelser og fra departementet. Da alle styrelser har en afgørende rolle i arbejdet med en mere mangfoldig og inklusiv arbejdsplads, er det essentielt at interne politikker, strategier etc. implementeres i alle styrelser og at erfaringer og viden udveksles.
Kontaktperson ift. initiativet	Kontorchef for Koncernstrategisk HR, Sanne Vendeltorp-Pommer

Handlinger for ligestilling i kerneydelser

	Nej	Ja
Har ministeriet givet dispensation efter ligestillingslovens § 3 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?	●	
Har ministeriet givet dispensation efter ligebehandlingslovens § 13 i perioden 1. september 2017 til 31. maj 2020?	●	

AFSLUTNING

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

- Forsvarsministeriets koncern ønsker at være en mangfoldig arbejdsplads. Derfor initierer ministeriet koncernfælles initiativer for ligestilling. Derudover arbejder ministeriets underliggende myndigheder med at fremme ligestilling, fx ved at anvende rekrutteringsmateriale, som aktivt er rettet mod at tiltrække det underrepræsenterede køn (oftest kvinder). Forsvaret arbejder også for at opnå en repræsentativ kønsfordeling blandt udsendte på internationale operationer. Disse tiltag indberettes særskilt af de enkelte myndigheder.

Det er afgørende for opgaveløsningen på Forsvarsministeriets område, at kvinder og mænd har lige muligheder. Derfor arbejdes der for at fremme ligestilling af kvinder og mænd på ministeriets kerneydelse herhjemme såvel som ude i verden. Forsvarsministeriets område ønsker at fortælle den gode historie om kvinder, der gør tjeneste for Danmark.

Koncernen deltager og bidrager i en række internationale samarbejder vedrørende lige muligheder for mænd og kvinder og kønsperspektivet i militære operationer. Koncernen deltager blandt andet i Nato Committee on Gender Perspectives samt Nordic Center for Gender in Military Operations. Forsvarsministeriet bidrager også til udarbejdelsen af en handleplan for kvinder, fred og sikkerhed i tråd med FN's resolution 1325. I Forsvaret benyttes Danmarks nationale handlingsplan på området til at skærpe ambitionen om inklusion af kvinder og kønsperspektiver i ministerområdets nationale og internationale projekter og engagementer.

I 2017 lancerede FN's generalsekretær, Antonio Guterres, en ny, ambitiøs strategi for at opnå større kønslighed i de udsendte uniformerede bidrag til FN's fredsbevarende missioner. I 2018 var FN's målsætning 15 % kvinder blandt militærobservatører og stabsofficerer, samt 4 % blandt de militære enhedsbidrag. I 2018 udgjorde kvinder 18,2 % af udsendte i det samlede danske styrkebidrag i FN. Til 2028 er målet 25+ % kvinder blandt militærobservatører og stabsofficerer og 15+% blandt de militære enhedsbidrag.

Forsvarsministeriet tilstræber fuld gennemsigtighed om ligestillingen på ministeriets område. Derfor findes informationer om kønsfordelingen mellem ansatte og værnepligtige offentligt tilgængeligt til brug for ledere og chefer, medarbejdere, nye potentielle ansøgere og offentligheden generelt. Der offentliggøres data om kønsfordelingen blandt militære ansatte, internationale operationer og værnepligtige.

Vidensindsamling om trivsel med registrering på køn er vigtig for at kunne identificere ministerområdets styrker med hensyn til at rekruttere og fastholde kvinder, men også eventuelle barrierer. Derfor indhentes kønsopdelte data bl.a. ved arbejdsmiljøvurderingen og medarbejdertilfredshedsundersøgelsen.

Der er på Forsvarsministeriets område sket en positiv udvikling mod mere ligestilling over de seneste ti år. For at fortsætte den positive udvikling skal fokus på ligestilling fastholdes kontinuerligt i hele koncernen. Der er fortsat behov for at fortsætte og videreudvikle initiativer for at fremme mangfoldighed og skabe en mere ligelig kønsfordeling.

Ja

Spørgeskemaet er færdigudfyldt



Spørgeskemaet godkendes og låses

