

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 Hjemmeværnkommandoen

# 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 checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 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

<b>Navn på initiativet</b>	NIL
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	NIL
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	NIL
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	NIL

## 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
<b>Kvinder</b>	0% (0)	34,309%
<b>Mænd</b>	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	6,369% (2)	32,407%
<b>Mænd</b>	93,631% (29,4)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	44,318% (3,9)	51,64%
<b>Mænd</b>	55,682% (4,9)	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
<b>Kvinder</b>	21,244% (120,6)	48,149%
<b>Mænd</b>	78,756% (447,1)	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

<b>Navn på initiativet</b>	Fokus på mangfoldighed og ligestilling ved kommunikation om rekruttering af frivillige til Hjemmeværnet.
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formålet med initiativet er at opnå øget opmærksomhed omkring at blive "frivillig i hjemmeværnet" og dermed en bredere appel i befolkningen.



<p style="text-align: center;"><b>Beskrivelse af initiativet</b></p>	<p>Alt kommunikationsmateriale fra Hjemmeværnskommandoen, der omhandler Rekruttering af frivillige, bliver skrevet med henblik på 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 'maskuline' billede, dog stadigvæk med en militærprofil, med repræsentationer af begge køn i indhold og visuelt indtryk.</p> <p>Ligestilling fremmes dermed gennem:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) det sproglige, hvor der sikres formuleringer og sprog, der appellerer til både mænd og kvinder, samt sprogbrug der inkluderer alle uanset køn.</li> <li>2) billeder og historiefortællinger, der gøres kønsnuancerede og i højere grad rummer repræsentation fra begge køn.</li> </ol> <p>Initiativet er et løbende projekt uden slutdato.</p>
<p style="text-align: center;"><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>INFOCH Kristian Lykkestrand, Chef for kommunikationselementet i Hjemmeværnskommandoen</p>

# AFSLUTNING

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

- Hjemmeværnskommandoen kan afslutningsvis oplyse, at Hjemmeværnet, som en styrelse under Forsvarsministeriet, understøtter de centrale ligestillingsinitiativer inden for Forsvarsministeriets område, men Hjemmeværnskommandoen finder det vanskeligt at iværksætte større selvstændige initiativer med effekt for de fastansatte.

Hjemmeværnets initiativer indirekte eller direkte relateret til 1325, Kvinder, Fred og Sikkerhed dagsordenen

Hjemmeværnskommandoen har iværksat en række initiativer og aktiviteter indirekte eller direkte relateret til FN resolution 1325, Kvinder, Fred og Sikkerhed (WPS) dagsordenen.

I takt med at Freds- og Stabiliseringsfonden tildeles flere midler, forventes også at Hjemmeværnets bidrag og støtte til 1325 relaterede aktiviteter bliver forøget. Med det øgede fokus på området herhjemme samt en øget efterspørgsel udefra samt for at specialisere Hjemmeværnet kapaciteter til stabiliseringsindsatser, har Hjemmeværnet igangsat opbygning af en konkret kapacitet på gender området i form af gender instruktører, der kan indsættes til støtte for Forsvarets stabiliseringsaktiviteter.

Til koordinering og gennemførelse heraf har Hjemmeværnskommandoen i 2019 uddannet en Gender Advisor, der er organisatorisk placeret i Hjemmeværnskommandoens operationsafdelings internationale element.

Målet er, at Hjemmeværnet kan støtte Forsvarets 1325-relaterede aktiviteter indenfor stabiliseringsindsatser, ved at opbygge en kapacitet i form af Subject Matter Experts (SME) på gender området. Derfor gennemføres i 2020 et pilotprojekt, hvor enkelte gender instruktører uddannes og engageres i stabiliseringsopgaver.

Planlægning og gennemførelse af mulige initiativer sker i tæt dialog og samarbejde med Forsvarsministeriet (FMN) og FKO. Implementeringen af initiativer og aktiviteter i 2020 er dog afhængige af den nuværende COVID-19 situation.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●