

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 Udenrigsministeriets departementet, HR

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

### Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Målsætningen er at få en mere balanceret kønsbalance på ledelses-niveau

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		●

### Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- Fremme af flere kvinder i ledelse

Sikre et ligeligt rekrutteringsgrundlag til ledelsesstillinger med fokus på souschefs-niveau

Fremme af mobilitet med fokus på kvinder

Indsats ift. ligeløn

## 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	
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	<input checked="" type="radio"/>
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	
<p>Annonceskabeloner, der sikrer, at stillingsopslag tiltrækker begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn</p> <p>Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	●

	Nej	Ja
<p>Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?</p> <p>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.?</p>		●  ●

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Review af UM's ligestillingsindsats i perioden 2013-2019 som grundlag for udarbejdelse af ligestillingshandlingsplan for 2020-2025 med fokus på ligestilling af køn, herunder fremme af flere kvinder i ledelse
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formål og baggrund for initiativet er; at skabe bedre resultater gennem en bedre udnyttelse af det samlede ledelsespotentiale i UM, bl.a. ved at sætte fokus på de strukturelle årsager til kønsbalancen
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Reviewet blev gennemført i perioden september - december 2019 og har ført til nedsættelse af en arbejdsgruppe, der skal udarbejde en handlingsplan for ligestilling i UM i 2020-2025. Udover fokus på fremme af flere kvinder i ledelse, vil der også være fokus på ligeløn, UM som mere familievenlig arbejdsplads, mobilitet, kønsfordeling i kontorerne. Der vil blive sat måltal på de konkrete indsatser
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Helle Nielsen, helnie@um.dk, 33920468

## 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>	28% (5)	34,309%
<b>Mænd</b>	72% (13)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	33% (39)	32,407%
<b>Mænd</b>	67% (81)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	42% (239)	51,64%
<b>Mænd</b>	58% (330)	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>	47% (607)	48,149%
<b>Mænd</b>	53% (680)	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:

- Danmark arbejder generelt for fremme af ligestilling i udenrigs- og udviklingspolitikken, fx i forhold til at fremme kvinders meningsfulde inddragelse i håndtering af konflikter og fredsskabende arbejde og til at fremme pigers og kvinders rettigheder og muligheder i udviklingslandene

	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>	Dansk medværtsskab af Nairobi Summit – afholdt i Nairobi, Kenya, 12.-14. november 2019, sammen med Kenya og FN's Befolkningsfond (UNFPA)
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Formål og baggrund for initiativet: Nairobi Summit er kulminationen på fejringen af 25-året for FN-topmødet i Kairo i 1994, der for første gang satte fokus på sammenhængen mellem befolkningsspørgsmål og bæredygtig udvikling (International Conference on Population and Development). Kairo-handlingsplanen, som blev vedtaget på topmødet, har de sidste 25 år globalt dannet rammen for kvinder og pigers rettigheder og især deres ret til at bestemme over egen krop. Rettigheder, som i de senere år har været under stadig større pres fra en alliance af værdikonservative politiske og religiøse kræfter.



<p><b>Beskrivelse af initiativet</b></p>	<p>Medværskalet af Nairobi Summit understregede Danmark førerrolle i den globale kamp for kvinder og pigers rettigheder. Topmødet samlede 8300 deltagere fra 172 lande og en lang række civilsamfundsorganisationer, private fonde og virksomheder, akademiske kredse osv. – for at sætte skub i tiltag, der kan sikre piger og kvinders fundamentale ret til selv at bestemme over egen krop. Ved Nairobi Summit blev der afgivet mere end 1250 tilsagn, der alle har netop det formål; at sikre at alle kvinder og piger verden over ubetinget selv bestemmer, hvis, hvornår, med hvem og hvor mange børn, de vil have.</p>
<p><b>Kontaktperson ift. initiativet</b></p>	<p>Signe Lind, signli@um.dk</p>

## Handlinger for ligestilling i kerneydelser

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

# AFSLUTNING

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

- UM gennemførte i efteråret 2019 et review af indsatsen på ligestillingsområdet for perioden 2013-2019. Reviewet skal samtidig danne grundlag for udarbejdelse af en ny handlingsplan for ligestilling i UM for perioden 2020-2025. Handlingsplanen ventes færdig slut 2020.

Reviewet konkluderer overordnet, at UM et langt stykke hen ad vejen er lykkedes med sin indsats for fremme af flere kvinder i ledelse. Kvantitativt ses dette især ved en ligelig kønsfordeling på souschefniveau i hjemmetjenesten. Det påpeges samtidig, at indsatsen har været kortsigtet og haft et for stort fokus på at øge antallet af kvindelige chefer på bekostning af at skabe rammer, der søger at begrænse de strukturelle årsager til kønsbalancen i UM's ledelse.

Reviewet peger samtidig og i forlængelse af ovenstående på især to forhold, som UM bør fokusere på i den fremadrettede indsats for fremme af flere kvinder i ledelse:

- Der er et stort behov for størst mulig åbenhed, gennemsigtighed og tydeligere kommunikation om, hvad der skal til for at blive chef i UM. Hvad bliver der lagt vægt på (kompetencer, personlige værdier, erfaring etc.). Og hvordan er processen ift. at komme i interviewpanel mhp. at blive vurderet som chefsegnet?

- Fokus bør i højere grad være på at adressere de strukturelle årsager til kønsbalancen i UM's ledelse. Her peges bl.a. på behovet for at gøre UM til en mere familievenlig arbejdsplads, muligheden af mere fleksible karriereforløb, genbesøg af værdigrundlaget for ledelse i UM etc.

Derudover kan oplyses at der i august 2018 ifm. det årlige ambassadørmøde afholdt et seminar om ubevidst bias for chefer i UM.

Endelig deltager UM i Diversity Council ved departementschef, Lars Lose, som også er udnævnt til UM's ligestillingschampion. Lars Lose underskrev den 19. juni på det første møde for CEOs i Diversity Council under tilstedeværelse af Ligestillingsminister Mogens Jensen og sammen med 18 CEOs for nordiske og internationale virksomheder en fælleserklæring, hvori de bl.a. forpligter sig til at arbejde for diversitet og inklusion på arbejdspladsen.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●