

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 Udlændinge- og Integrationsministeriets departement

# 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:

- 1. Udlændinge- og Integrationsministeriet tilstræber at have en relativt lige køns- og aldersfordeling.
- 2. Det er altid den bedst kvalificerede kandidat til ledige stillinger, der ansættes. Ved to ligeværdige kandidater af hvert køn inddrages overvejelser om kønssammensætning i det ansættende kontor mv.
- 3. Udlændinge- og Integrationsministeriet skal være en arbejdsplads, der tilstræber at have en god balance mellem arbejdsliv og privatliv for kvinder og mænd i alle aldersgrupper.
- 4. I Udlændinge- og Integrationsministeriet er der fokus på, at mænd og kvinder, der har samme kompetencer, faglighed, stillingsbetegnelse, og løser deres arbejdsopgaver lige godt, også lønnes ensartet.

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

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

- 1. Udlændinge- og Integrationsministeriet tilstræber at skabe en arbejdsplads med mere ligelig køns- og aldersfordeling. Ministeriet arbejder på at tiltrække flere mandlige kandidater til koncernen. Dette gøres blandt andet ved at synliggøre karrieremuligheder, arbejdsopgaver, rokeringsmuligheder mv.
- 2. Udlændinge- og Integrationsministeriet skal være en arbejdsplads, der tilstræber at have en god balance mellem arbejdsliv - og privatliv for kvinder og mænd i alle aldersgrupper.
- 3. I Udlændinge- og Integrationsministeriet er der fokus på, at mænd og kvinder, der har samme kompetencer, faglighed, stillingsbetegnelse, og løser deres arbejdsopgaver lige godt, også lønnes ensartet.

## 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	
Rekrutteringsmateriale aktivt rettet mod at tiltrække begge køn eller det underrepræsenterede køn	
Brug af positive rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn	
Målrettet arbejde mod at sikre lige kønssammensætning i ansættelsesudvalg	
Andet	<input checked="" type="radio"/>

	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>	Opfordring til ligestilling i forbindelse med annoncering/rekruttering
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Opfordring til ligestilling i forbindelse med annoncering/rekruttering
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Ligestilling i alle dens aspekter er vigtig. Derfor opfordres alle interesserede uanset etnisk tilhørsforhold, religion, køn, alder og lign. til at søge ledige stillinger i ministeriet.  Udlændinge- og Integrationsministeriet er medlem af Foreningen Nydansker.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Enhedschef, Gabriella Gravenhorst, geg@uim.dk

## 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>	75% (3)	34,309%
<b>Mænd</b>	25% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	36,9% (5,8)	32,407%
<b>Mænd</b>	63,1% (10)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	70,3% (74,1)	51,64%
<b>Mænd</b>	29,7% (31,2)	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>	70,5% (319,4)	48,149%
<b>Mænd</b>	29,5% (133,7)	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:

- Det indgår som et integreret element i integrationsindsatsen, at der skal være ligestilling mellem mænd og kvinder. Ministeriet har bl.a. haft fokus på barrierer for at få kvinder i beskæftigelse.

	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>	Flere Kvinder med indvandrerbaggrund i Beskæftigelse
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Indsatsen har fokus på at arbejde med de barrierer, der kan være for at kvinderne opnår selvforsørgelse og arbejdsmarkedsdeltagelse, f.eks. patriarkalske familie- og kønsrollemønstre, helbredsforståelse og tilknytning til det omkringliggende samfund.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Initiativet har fokus på barrierer og problemstillinger forbundet med minoritets-etniske kvinders vej ind på arbejdsmarkedet. Det kan være manglende kompetencer og kendskab til det danske samfunds normer og værdier, social isolation eller omgivelseres udøvelse af negativ social kontrol, der står i vejen for kvindernes beskæftigelse.
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Sanjin Hamulic, fuldmægtig, sahu@uim.dk

### 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.**

- Ved udarbejdelse af lovforslag vurderes det, om der skal iværksættes en relevanstest og eventuelt ligestillingsvurdering.

Kilden i afsnittet "Fakta på personaleområdet" er LDV, august 2019.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●