

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 Dansk Institut for Internationale Studier

# 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:

- DIIS vil motivere kandidater af det underrepræsenterede køn til at ansøge ved rekruttering til lederstillinger, således at der så vidt muligt altid er mindst én kandidat fra det underrepræsenterede køn. Det er dog afgørende, at ledelsesposterne fortsat besættes af medarbejdere med de rette kvalifikationer i den enkelte enhed. Det er samtidig DIIS' holdning, at kønsfordelingen i ledelsen så vidt muligt bør afspejle kønsfordelingen i det relevante rekrutteringslag. Ligestilling er derfor ikke nødvendigvis det samme som en fifty-fifty repræsentation af mænd og kvinder på alle niveauer i organisationen.

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

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

- DIIS ønsker, at medarbejdersammensætningen i vid udstrækning skal afspejle det samfund, som DIIS er en del af, og tilstræber således aktivt mangfoldighed blandt såvel ledelse som medarbejdere. DIIS henvender sig derfor bredt i sin rekruttering, og inden for rammerne af den overvejende præference at finde den bedst kvalificerede ansøger til jobbet anses mangfoldighed som noget tilstræbelsesværdigt.

Ligestilling er mere end formel ligestilling. Ligestilling skal komme til udtryk i dagligdagen på DIIS. At lade ligestilling komme til udtryk i det daglige arbejde betyder blandt andet, at der ikke sker negativ forskelsbehandling af medarbejdere eller ansøgere ved ansættelse, forfremmelse, afskedigelse, forhandling af løn- og ansættelsesvilkår, adgang til efteruddannelse og kompetenceudvikling, orlov m.v.

Ligestilling betyder ikke, at DIIS kan fravige kravet om at ansætte de bedst kvalificerede ansøgere ved at se bort fra de nødvendige kvalifikationskrav. Ligestilling betyder heller ikke, at der er sikret en særlig fortrinnsret til særlige grupper. Ligestilling betyder derimod, at DIIS arbejder aktivt med de grundvilkår, der gør, at den enkelte medarbejder og de enkelte medarbejdergrupper får lige muligheder for udfoldelse i deres arbejdsliv.

DIIS skal være en arbejdsplads, hvor de enkelte medarbejdere og medarbejdergrupper trives og får en ligeværdig og respektfuld behandling af ledelsen, medarbejderne imellem og på tværs af enhederne.

Ligestilling af kvinder og mænd

Kønsligestilling handler – som enhver vellykket personale- og kompetencepolitik – om at have øje for, gøre brug af og udvikle den enkelte medarbejders individuelle kompetencer, kvaliteter og styrker, så alle medarbejdere sikres et godt arbejdsmiljø og et udviklende arbejde.

Kønsligestilling forstås på DIIS som lige rettigheder og muligheder, så et godt arbejdsmiljø fortsat sikres på alle niveauer i organisationen. Med det menes, at DIIS vil tilstræbe lige løn for det samme arbejde og lige adgang til karrieremuligheder, ledelsesstillinger og kompetenceudvikling, samt at alle medarbejdere har lige adgang til familierelateret fravær (fx omsorgsdage, barns 1. og 2. sygedag, barsels- og forældreorlov samt orlov på baggrund af særlige familiemæssige årsager).

Rekruttering af medarbejdere.

DIIS vil tilstræbe en fremdrift i udviklingen af andelen af det underrepræsenterede køn på alle niveauer, dog vil kvalifikationer til hver en tid vægtes højere end den kønsmæssige sammensætning af medarbejderstaben.

## 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"/>	<input 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 type="radio"/>	<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 rollemønstre i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</p>	<p>•</p> <p>•</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>	<p>•</p>	<p>•</p>

### Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	Sammensætning af ansættelsesudvalg
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	Sikre en bred sammensætning af ansættelsesudvalg, så der ikke ligger en implicit bias blot i form af medlemmernes køn.
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	Vi sikrer, at der så vidt muligt altid er deltagelse af begge køn i ansættelsesudvalg - også selvom det ikke ligger lige for ift. den konkrete stilling. Hvis et ansættelsesudvalg af faglige årsager kun består af medlemmer af samme køn, søges det altid at et medlem af et andet køn deltager, fx fra TR eller HR. Såfremt dette ikke er muligt i et givent tilfælde, skal der altid argumenteres for, hvorfor ansøgere af det andet køn ikke blev valgt (hvis det måtte være tilfældet).
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	Teamleder for HR, Lola Bentsen

## 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>	0% (0)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	0% (0)	32,407%
<b>Mænd</b>	100% (1)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	29,851% (2)	51,64%
<b>Mænd</b>	70,149% (4,7)	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>	60,982% (47,2)	48,149%
<b>Mænd</b>	39,018% (30,2)	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>	Ikke noget initiativ
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	N/A
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	N/A
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	N/A

# AFSLUTNING

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●