

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 Styrelsen for International Rekruttering og Integration

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	
Måltrettet 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

Navn på initiativet	Opfordring til ligestilling i forbindelse med annoncering/rekruttering
Formål og baggrund for initiativet	Opfordring til ligestilling i forbindelse med annoncering/rekruttering
Beskrivelse af initiativet	Ligestilling i alle dens aspekter er vigtig. Derfor opfordres alle interesserede uanset etnisk tilhørsforhold, religion, køn, alder og lign. til at søge stillingen. Udlændinge- og Integrationsministeriet er medlem af Foreningen Nydansker.
Kontaktperson ift. initiativet	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
Kvinder	0% (0)	34,309%
Mænd	100% (2)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	62,5% (5)	32,407%
Mænd	37,5% (3)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	64,3% (28,8)	51,64%
Mænd	35,7% (3)	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	72,8% (196,7)	48,149%
Mænd	27,3% (73,7)	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?			.

	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	Flere indvandrerkvinder i beskæftigelse
Formål og baggrund for initiativet	Arbejdsmarkedstilknytningen er markant lavere blandt ikke-vestlige indvandrere og efterkommere sammenlignet med personer af dansk herkomst. Det gælder, selvom mange i gruppen har været bosat i Danmark i en årrække – og for efterkommernes vedkommende – er født og opvokset i Danmark. Forskellen er særlig stor, når det gælder gruppen af kvinder.
Beskrivelse af initiativet	15 Kommuner modtager midler fra en pulje og får opkvalificering i metoder og organisering af indsatsen fra SIRI. Projektet skal kombinere en jobrettet/virksomhedsrettet indsats med en social indsats.
Kontaktperson ift. initiativet	Souschef, Camilla Kronborg, cmkr@siri.dk

AFSLUTNING

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

- For international rekruttering er køn ikke et relevant aspekt at medtage i sagsbehandling.

På integrationsområdet er køn en del af nogle af de problemstillinger, som området arbejder med. Køn spiller fx en rolle i negativ social kontrol, æresrelaterede konflikter, ekstremistiske miljøer og i deltagelse på arbejdsmarkedet for minoritetsborgere.

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

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●