

Ligestillingsrapport 2015 fra Udenrigsministeriet

Indledning

De sidste to år har Udenrigsministeriet (UM) arbejdet fokuseret med at fremme ligestilling i organisationen. HR har gennemført en omfattende undersøgelse af hvilke barrierer, der er for at få flere kvinder i ledelse i UM. Undersøgelsen omfattede kvalitative interviews med medarbejdere, gennemgang af forskningen på området og kontakt til udenrigsministerier i andre lande. I 2013 nedsatte departementschefen en gruppe af ligestillingsagenter (bestående af souschefer, chefer og ambassadører), som fik til opgave at udvikle konkrete forslag til længerevarende indsatser til fremme af flere kvinder i ledelseslaget i Udenrigsministeriet. Disse anbefalinger er nu stort set alle implementeret.

I forhold til ministeriets kerneydelser er følgende policydokumenter centrale: Danmarks udviklingsstrategi "Retten til et bedre liv", (2012), Den strategiske ramme for ligestilling, diversitet og rettigheder (Strategic Framework for Gender Equality, Rights and Diversity in Danish Development Cooperation, 2014), Danmarks nationale handlingsplan for implementering af FN' sikkerhedsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed (2014) samt strategien "Politik for dansk støtte til civilsamfundet" (2014).

Udenrigsministeriet arbejder tværgående med ligestillingsindsatser i prioritetslandene, MENA-regionen og indenfor rammerne af naboskabsprogrammet og i internationale organisationer.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

UM tilstræber en ligelig kønsfordeling i rekrutteringen af nye medarbejdere under hensyntagen til rekrutteringsgrundlaget, og kønsaspektet skal integreres i alle personalepolitikker.

Målsætningen angående kvinder i ledelse er, at der udnævnes en andel kvindelige chefer, der svarer til rekrutteringspotentialet. Rekrutteringspotentialet forstås som andelen af kvindelige AC'ere med forflyttelsespligt. På den lange bane ønsker vi ideelt set en ligelig kønsfordeling i alle personalekategorier.

IMR er i gang med at forny politikkerne på personaleområdet. Målsætningen er, at ligestillingen kommer til udtryk i alle relevante politikker.

DIIS ønsker, at medarbejdersammensætningen i vid udstrækning skal afspejle det samfund, som DIIS er en del af og tilstræber aktivt ligestilling blandt såvel ledelse som medarbejdere.

1.2. Handlinger på personaleområdet

UM ønsker at finde de bedst kvalificerede kandidater ved eksterne rekrutteringer. Vi har desuden

en målsætning om at opnå en så ligelig kønsfordeling som muligt. Bl.a. derfor bestræber vi os på at have en personalepolitik, der muliggør balance mellem arbejdsliv og familieliv. Vi er opmærksomme på, at jobopslag formuleres, så de appellerer til begge køn. Under ansættelsessamtaler er vi opmærksomme på, at panelerne består af både mænd og kvinder og på eventuelle kønsspecifikke forskelle i vurderingen af kandidaternes performance.

Vi medtænker hensynet til kønsbalancen i udnævnelsen af nye chefer og souschefer. Kvinder opfordres specifikt i stillingopslaget til at søge, og HR indstiller – i det omfang ansøgerfeltet tillader det – én mandlig og én kvindelig kandidat til besættelse af souschefstillinger, ligesom Direktionen er opfordret til at overveje én mandlig og én kvindelig kandidat ifm. besættelse af ledige chefstillinger. Ved besættelse af chef- og souschefstillinger oplyser HR altid på intranettet, hvor mange ansøgere der har været, herunder antal kvindelige og mandlige ansøgere.

IMR har udarbejdet kønsopdelte lønstatistikker ifm. med lokallønsforhandlinger og også udarbejdet et kønsdifferentieret sygefraværsoverblik samt APV. Ligestillingshensyn indgår i sammensætningen af ansættelsesudvalg og gennemgangen af ansøgerfeltet.

DIIS motiverer kandidater af det underrepræsenterede køn til at ansøge ved rekruttering til lederstillinger, ligesom der sørges for, at der er kønsbalance i ansættelsesudvalg. DIIS laver ligeledes kønsopdelte analyser af medarbejdernes lønniveau.

1.3. Resultater på personaleområdet

Resultatet i UM er foreløbigt, at der i nyudnævnelser af chefer og souschefer i UM har været en næsten ligelig kønsfordeling de seneste to år: 8 ud af 20 nyudnævnte chefer har været kvinder og 14 ud af 29 nyudnævnte souschefer har været kvinder. Derudover er kendskabet til den forretningsmæssige værdi af diversitet blevet udbredt i organisationen.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

De vigtigste overordnede politikker er:

- Danmarks udviklingsstrategi "Retten til et bedre liv" (2012),
- Den strategiske ramme for ligestilling, diversitet og rettigheder (Strategic Framework for Gender Equality, Rights and Diversity in Danish Development Cooperation, 2014),
- Danmarks nationale handlingsplan for implementering af FN' sikkerhedsresolution 1325 om Kvinder, Fred og Sikkerhed (2014), samt
- strategien "Politik for dansk støtte til civilsamfundet" (2014)

Udenrigsministeriet arbejder tværgående med ligestillingsindsatser i prioritetslandene, MENA-regionen og indenfor rammerne af naboskabsprogrammet og i internationale organisationer.

Den strategiske ramme for ligestilling har til formål at fremme kvinders og pigers rettigheder gennem en rettighedsbaseret tilgang og gennem initiativer, der har som målsætning at ændre magtrelationerne mellem kvinder og mænd og sikre diversitet.

Danmarks nationale handlingsplan for implementering af FN' sikkerhedsresolution 1325 om

Kvinder, Fred og Sikkerhed har til formål at bidrage til at fremme fredelige, fremgangsrige og retfærdige samfund efter krig og konflikt. Den danske indsats sker ved en kombination af humanitære, militære og civile engagementer samt gennem udviklings samarbejdet. Indenfor de geografiske og tematiske områder foreligger der forskellige strategiske målsætninger for ligestilling.

I Danmarks samarbejde med den østlige naboregion udgør "Strategi for Naboskabsprogrammet" den overordnede ramme i perioden 2013-2017, som fokuserer på at fremme økonomisk udvikling og konsolidere demokrati og respekt for menneskerettigheder. I programmet er lige deltagelse blandt mænd og kvinder i økonomiske aktiviteter og samfundsudvikling centralt, hvilket søges indarbejdet i danskstøttede indsatser gennem lige muligheder for deltagelse i planlægning og gennemførelse af danskstøttede aktiviteter.

I Mellemøsten og Nordafrika er styrkelse af kvinders rettigheder og muligheder samt fremme af kvinders samfundsdeltagelse og reduktion af vold mod kvinder stadig de vigtigste udfordringer. Det strategiske rammedokument for Det Arabiske Initiativ i perioden 2013-2016 udgør policy-rammen for samarbejdet mellem Danmark og MENA-regionen, og har blandt andet til mål at fremme kvinders samfundsdeltagelse og ligestilling. Målet er at sætte både mænd og kvinder i stand til at udøve deres rettigheder og opnå indflydelse og kontrol over beslutninger og ressourcer, der påvirker deres livsforhold. Fremme af ligestilling mellem kønnene er gennemgående elementer i alle aktiviteter.

I strategien for Danmarks Humanitære Indsats 2010 – 2015 udgør kønsrelaterede indsatser og styrkelse af kvinders stilling en strategisk prioritet. Ekstrem fattigdom blandt kvinder verden over – i særdeleshed i Afrika – har gjort kvinder, piger og drenge ekstra sårbare under katastrofer og konflikter. Kvinders reproduktive sundhed og rettigheder er især udsat under kriser, og det er vigtigt at sikre adgang til hjælp og livsvigtige fornødenheder i forbindelse med graviditet, fødsel og til sikring af fortsat reproduktiv sundhed. Drenge risikerer at blive inddraget i konflikter som børnesoldater. Ligestilling og styrkelse af kvinders rettigheder er et hovedelement i Danmarks indsats for at mindske udsatte gruppers sårbarhed over for katastrofer og konflikter.

Målgrupperne for den danske støtte til civilsamfundet udviklingslandene generelt i henhold til "Politik for dansk støtte til civilsamfundet (2014)" omfatter først og fremmest fattige, marginaliserede og ekskluderede grupper, herunder mennesker som udsættes for diskrimination på baggrund af f.eks. køn. Kvinder ses samtidig som vigtige potentielle forandringsagenter.

Et af **Institut for Menneskerettigheders (IMR)** mandater er at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. Denne opgave varetager IMR ved at lave analyser og undersøgelser af aktuelle ligestillingsemner for at kvalificere den offentlige debat om ligestilling i Danmark og styrke vidensniveauet på området. Når IMR laver kvantitative surveys er resultaterne fordelt på køn, så det er muligt at se besvarelsenerne for hhv. mænd og kvinder.

Dansk Institut for Internationale Studier (DIIS) har ingen politik eller målsætninger for kønsligestilling i sine fagområder/kerneudvalgte områder.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneudvalgte områder

...(Indsæt ministerium)...

Gennem Danmarks udviklingssamarbejde, Naboskabsprogrammet og Det Arabiske Initiativ søger Udenrigsministeriet at fremme kvinders deltagelse i det sociale, politiske og økonomiske liv gennem støtte til kvinders deltagelse i politiske beslutningsprocesser og på arbejdsmarkedet, hvilket kan øge deres økonomiske muligheder og indflydelse på samfundsudviklingen.

I samarbejdet med udviklingslandene arbejder Danmark aktivt for at fremme ligestilling mellem kønnene. Med en rettighedsbaseret tilgang til udviklingssamarbejdet vil man styrke kvinders mulighed for at varetage deres egne interesser, som vil være til gavn for samfundet som helhed.

I en række lande og regioner, herunder MENA-regionen, søger Udenrigsministeriet også at fremme lovændringer, som styrker ligestilling og ved at støtte initiativer med mulighed for at yde indflydelse på reform af lovgivning, der fremmer kvinders rettigheder og muligheder samt øget ligestilling mellem kønnene. Samtidigt støttes bekæmpelse af vold mod kvinder gennem vidensdeling, forskning og dokumentation om kønsbaseret vold samt en forbedring af kapaciteten og kvaliteten af ydelser hos institutioner og organisationer, der arbejder for at forebygge og bekæmpe vold mod kvinder. Herudover støttes initiativer vedrørende administrative reformer med henblik på at skabe incitament for virksomheder til at skabe jobs, sikre mere retfærdige økonomiske muligheder og etablere partnerskaber mellem arbejdsmarkedsinstitutioner til gavn for både mænd og kvinder. Desuden støttes kvinders deltagelse i konfliktløsning i skrøbelige kontekster som opfølgning på sikkerhedsrådsresolution 1325.

Ifølge strategien for Danmarks Humanitære Indsats 2010 – 2015 skal ligestilling mellem kønnene prioriteres og integreres i humanitær fortalervirksomhed og i strategisk planlægning i forhold til udvikling, humanitære indsatser, fred og sikkerhed. Der skal etableres partnerskaber med organisationer og institutioner, som kan skabe de bedste resultater på kønsområdet og som kan fremme kønsdebatten på den internationale humanitære dagsorden.

Fremme af ligestilling nævnes i Civilsamfundspolitikken som formål for den danske støtte til civilsamfundet.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelse

Ved formulering af alle udviklingsprogrammer- og projekter skal overvejelser omkring ligestillingsaspekter indgå. For alle programmer over 5 mio. kr. skal der udfyldes en "Gender and Human Rights Based Approach screening note", der identificerer ligestillingsudfordringer samt anviser, hvordan disse skal adresseres. For programmer under 5 mio. kr. skal der ikke udarbejdes en screening note, men overvejelser om ligestilling indgår som en del af en standard appraisal checkliste.

Danmark rapporterer årligt til OECD/DAC om anvendelsen af danske udviklingsmidler. En af de policy markører, der skal rapporteres på, er "gender equality". For alle programmer, der bevilliges på over 1 mio. kr., skal det derfor angives, i hvor høj grad et program adresserer ligestillingsaspekter. Af de programmer, der blev bevilliget i 2014, udgjorde programmer, hvor ligestillingsaspekter blev angivet som "væsentlige" eller "betydelige", tilsammen et beløb på omkring 3,5 mia. kr.

I de internationale udviklingsorganisationer har Danmark arbejdet målrettet for at få ligestilling

mellem mænd og kvinder højere på dagsordenen. I FN har Danmark – på det normative område – spillet en aktiv rolle for at fremme ligestillingen mellem mænd og kvinder yderligere. Udenrigsministeriet har udviklet et "Gender e-learning kursus", som bl.a. bidrager til at forbedre dialogen med partnerlandene indenfor ligestillingsområdet. OECD/DAC har om dansk udviklingsbistand udtrykt anerkendelse af, at ligestilling mellem kønnene og fremme af kvinders muligheder udgør kerneelementer i dansk udviklingsbistand. DAC hilser det velkomment, at ligestilling og fremme af kvinders muligheder, - som følge af systematisk overvågning, rapportering, evaluering og træning af medarbejdere og partnere, - er blevet fuldt ud integreret i udviklingsprogrammer, som er finansieret af Danmark.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Danmark er internationalt anerkendt for sit engagement med at fremme ligestilling via bl.a. udviklingsbistanden. Der lægges fra dansk side en stort og aktiv indsats i det normative arbejde i internationale fora, ligesom dansk udviklingsbistand igennem årene har understøttet partnerlandenes nationale politikker og deres målsætninger om at leve op til internationale forpligtelser, hvilket har givet gode resultater på ligestillingsområdet, som Danmark har høstet international anerkendelse for.

(Skemaet kan udvides efter behov)

....(Indsæt ministerium)...