

# Ligestillingsrapport 2017 fra Udlændinge- og Integrationsministeriet

## Indledning

Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern består, ud over ministeriets departement, af Sekretariatet for Udlændingenævnet, Sekretariatet for Flygtningenævnet, Udlændingestyrelsen og Styrelsen for International Rekruttering og Integration. Koncernen arbejder med lovgivning, indsatser og behandling af sager på udlændinge- og integrationsområdet.

Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern har for perioden 1. september 2015 - 31. august 2017 indberettet i alt tre ligestillingsredegørelser for henholdsvis departementet (herunder Sekretariatet for Udlændingenævnet og Sekretariatet for Flygtningenævnet), Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingestyrelsen.

Ligestillingsrapporten beskriver dels koncernfælles handlinger/resultater og dels institutionsspecifikke handlinger/resultater.

## Baggrund

Udlændinge- og Integrationsministeriet blev oprettet ved kongelig resolution af 28. juni 2015, samt justering ved kongelig resolution af 28. november 2016.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har i 2017 udarbejdet en koncernfælles ligestillingspolitik, hvor målet er at sikre, at koncernen skal være en arbejdsplads, hvor der er bevidsthed om ligestilling.

Nedenstående status er udarbejdet på baggrund af Udlændinge- og Integrationsministeriets koncernfælles ligestillingspolitik og de tre indberettede ligestillingsredegørelser på ministerområdet.

## 1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

### 1.1. Politikker på personaleområdet

Udlændinge- og Integrationsministeriet har en koncernfælles ligestillingspolitik på personaleområdet, som alle medarbejdere har adgang til at læse på koncernintranettet. Udkastet til ligestillingspolitikken har været drøftet i chefkredsene, samarbejdsorganisationen og i koncerndirektionen for at sikre, at politikken forankres i koncernen.

### Udlændinge- og Integrationsministeriets koncernfælles ligestillingspolitik

Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern skal være en arbejdsplads, hvor der er bevidsthed om ligestilling. Det betyder, at koncernen skal inddrage ligestilling overordnet og i den daglige opgaveløsning.

Koncernen betragter ligestilling som et aktiv, fordi det medvirker til en bredere, mere nuanceret og dynamisk tilgang til løsning af arbejdsopgaver. Endvidere kan ligestilling understøtte arbejdsmiljøet positivt.



Koncernen ønsker at fremme ligestilling indenfor flere dimensioner – dvs. fx køn, alder, handicap, religion og etnisk tilhørsforhold, da ligestilling bidrager til at styrke mangfoldigheden på arbejdspladsen. Det betyder, at der uanset køn, alder, handicap, religion og etnisk tilhørsforhold skal være lige muligheder afhængigt af evner og forudsætninger i forhold til arbejdsopgaver, orlov, efteruddannelse, faglig og personlig udvikling, forfremmelse, udstationering og løn. Der skal endvidere arbejdes for, at der er en balance mellem arbejdsliv og privatliv.

### **Målsætninger for ligestilling på personaleområdet**

**Rekruttering** - Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern tilstræber at skabe en arbejdsplads med mere ligelig køns- og aldersfordeling.

**Fleksibilitet** - Udlændinge – og Integrationsministeriets koncern skal være en arbejdsplads, der tilstræber at have en god balance mellem arbejdsliv og privatliv for kvinder og mænd i alle aldersgrupper.

**Løn** - I Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern er der fokus på, at mænd og kvinder, der har samme kompetencer, faglighed, stillingsbetegnelse, og løser deres arbejdsopgaver lige godt, også lønnes ensartet.

### **1.2. Handlinger på personaleområdet**

Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern har på baggrund af målsætningerne i ligestillingspolitikken defineret hvilke konkrete handlinger, der kan understøtte at ligestilling fremmes i forhold til de tre målsætninger:

**Rekruttering** - Udlændinge - og Integrationsministeriets koncern fremmer ligestilling i forbindelse med rekruttering af medarbejdere ved, at det altid er den bedst kvalificerede kandidat til ledige stillinger, der ansættes. Ved to ligeværdige kandidater af hvert køn inddrages overvejelser om kønssammensætning i det ansættende kontor.

Koncernen arbejder på at tiltrække flere mandlige kandidater til koncernen. Dette gøres blandt andet ved at synliggøre karrieremuligheder, arbejdsopgaver, rokeringsmuligheder mv.

**Fleksibilitet** - Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern fremmer ligestilling i forhold til fleksibilitet ved at være positivt indstillet over for aftaler om deltid alt afhængigt af livssituation, og ved - så vidt det er muligt - at imødekomme anmodninger herom.

**Løn** - Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern fremmer ligestilling i forhold til løn ved, at kønsopdelt løndata for mænd og kvinder benyttes som værktøj for at skabe gennemsigtighed i forhold til løn mellem mænd og kvinder. Disse data er tilgængelige for alle på koncernintranettet.

Herudover har koncernen andre initiativer og handlinger i forhold til ligestilling på personaleområdet. De beskrives nedenfor.

### **Personalepolitik**

Koncernen har personalepolitikker, hvor ligestilling indtænkes for at sikre, at både mænd og kvinder kan genkende sig i politikkerne. For eksempel gøres der særligt opmærksom på, at vejlede henholdsvis mænd og kvinder om barsels- og forældreorlovs reglerne.



### Arbejdspladsvurderinger mv.

Udlændinge- og Integrationsministeriet har endvidere fokus på ligestilling når der for eksempel gennemføres arbejdspladsvurderinger og lederevalueringer, hvor kønsaspektet benyttes som baggrundsvariabel, sådan at der kan trækkes data vedrørende mænd og kvinder, hvis det skønnes relevant.

### Ledelsesinformation

Udlændinge- og Integrationsministeriets concern udarbejder ledelsesinformation kvartalvist til alle ledere i concernen. I ledelsesinformationen fremgår den procentvise kønsfordeling fordelt på institutionerne. Dette for at der løbende er opmærksomhed omkring, at der i forbindelse med rekruttering forsøges at få en ligelig fordeling af kvinder og mænd.

### Præstations-, udviklings- og lønsamtaler (PULS)

PULS-konceptet står for Præstation-, -Udviklings- og Lønsamtaler. PULS-konceptet sætter rammen for en vigtig dialog i forhold til medarbejderens fremtidige jobsituation, udvikling og karriereplanlægning. På den måde sikrer concernen, at både mænd og kvinder har mulighed for kompetenceudvikling og mulighed for at drøfte mulige barrierer i forhold til karriereplanlægningen.

### 1.3. Resultater på personaleområdet

	Sammenlagte tal for Udlændinge- og Integrationsministeriets concern					Benchmark for staten	
	K (årsværk)	M (årsværk)	Total	K (pct.)	M (pct.)	K (pct.) alle	M (pct.) alle
Ledere							
Niveau 1 (topchefer LR 39-42)	3	4	7	43	57	29	70
Niveau 2 (chefer LR 37-38)	23	17	40	58	43	30	69
Ledere/Specialister	100	45	145	69	31	50	49
I alt	126	66	192	66	34	44	55

\*Note: Data er trukket (uge 14, 2017) fra Finansministeriets forhandlingsdatabase, og er information fra 1. kvartal 2017. Tallene for fakta på personaleområdet er blevet opdateret pr. 5/7-17 baseret på egne tal fra Udlændinge og Integrationsministeriet. Tallene ovenfor er fra concernens ligestillingsredegørelser, og viser det samlede resultat af antal ledere for hhv. kvinder og mænd for hele concernen. K (pct.) alle og M (pct.) alle er benchmark for staten, og er fra ligestillingsredegørelserne.

På leder og topleder niveau er der en relativ lige fordeling af mænd og kvinder. På niveau 1 topchefer (LR39-42) er der 43 pct. kvinder og 57 pct. mænd. På niveau 2 (chefer LR 37-38) er der 58 pct. kvinder og 43 pct. mænd. Concernens samlede resultater for ledere på niveau 1 og 2 viser en mere lige fordeling mellem mænd og kvinder i forhold til benchmark for staten (jf. tabel ovenfor).

Samtidig viser tallene, at concernen på disse to lederniveauer (niveau 1 og 2) opfylder kravene i Bekendtgørelse nr. 114 om måltal i bestyrelser og øvrige ledelsesniveauer i statslige institutioner, hvor der skal være en ligelig kønsfordeling med minimum 40 pct. repræsentation af hvert køn. Dette krav gælder ikke for styrelser og departementer, men concernen er bevidst om, at minimum 40 pct. repræsentation af hvert køn er hensigtsmæssig for en arbejdsplads, hvorfor der er fokus på balancen mellem kønnene på niveau 1 og 2.

Resultatet af ligestillingsindberetningerne viser, at der i concernen er 69 pct. kvinder og 31 pct. mænd på leder/specialistniveau. Disse tal viser, at concernen samlet set ligger lidt under benchmark for staten, jf. tabel ovenfor.



Der er i koncernen en overvægt af kvindelige medarbejdere. Den samlede kønsfordeling på alle medarbejdergrupper i koncernen er 74 pct. kvinder og 26 pct. mænd (tal trukket fra ISOLA, 2. kvartal 2017). Det er koncernens overordnede mål at tiltrække flere mandlige kandidater. Dette gøres blandt andet ved at synliggøre karrieremuligheder, arbejdsopgaver, rokeringsmuligheder mv.

Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern forventer, at arbejdet med ligestilling af mænd og kvinder på koncernens personaleområde primært vil medføre:

**Mere kvalitet i opgaveløsningen** – koncernen betragter ligestilling som et aktiv, fordi det medvirker til en bredere, mere nuanceret og dynamisk tilgang til løsning af opgaver, og dermed mere kvalitet i opgaveløsningen.

**Bedre arbejdsmiljø** - det er koncernens forventning, at ligestilling medfører et bedre arbejdsmiljø, da en mere kønsmæssig ligelig fordeling mellem mænd og kvinder vil betyde en bedre og mere harmonisk arbejdsplads.

**Et bredere rekrutteringsgrundlag** - koncernens arbejde med ligestilling forventes også at bidrage til et bredere rekrutteringsgrundlag, da koncernen ser ligestilling ud fra flere dimensioner end køn – herunder alder, handicap, religion, etnisk tilhørsforhold mv. Koncernens fokus vil fremadrettet være at ansætte flere mandlige kandidater.

## 2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

### 2.1. Politikker, målsætninger og handlinger på fagområder/kerneydelse

Udlændinge- og Integrationsministeriets koncern har politikker og målsætninger for ligestilling på ministeriets fagområder/ kerneydelserne på udvalgte fagområder, hvor det er relevant.

Koncernen har en vejledning om udarbejdelse af lovforslag, som indeholder en vejledning om ligestillingsvurdering af lovforslag. Vejledningen er tilgængelig for alle koncernens medarbejdere på koncernintranettet.

#### **Departementet (Inkl. Sekretariatet for Flytningenævnet og Sekretariatet for Udlændingenævnet)**

På integrationsområdet er ligestilling mellem kønnene et væsentligt element i integrationsdagsordenen, med fokus på, at mænd og kvinder har de samme muligheder i det danske samfund.

I integrationsbarometeret indgår derfor følgende indikator: Andelen af 18-29-årige indvandrere og efterkommere med ikke-vestlig oprindelse, der ikke tilslutter sig ligestilling mellem kønnene. Endvidere er der på integrationsområdet, fokus på barrierer og løsninger for kvinders ringere deltagelse på arbejdsmarkedet end mænd.

På integrationsområdet medtænkes kønsopdelt data ofte, og de fleste analyser på integrationsområdet opdeles på køn. For eksempel er dette relevant i forhold til tilknytning på arbejdsmarkedet.

I nogle tilfælde medtænkes overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med kommunikationsmaterialer. For eksempel udarbejdes der informationsmateriale om social kontrol, der er målrettet henholdsvis mænd og kvinder.



Endvidere indgår overvejelser om køn ved udarbejdelse af lovforslag, hvor det vurderes om der skal iværksættes en relevanstest og ligestillingsvurdering. Lovforslag L185 (Lov om ændring af lov om udlændingeloven og lov om ferie) er et eksempel, hvor der er foretaget en ligestillingsvurdering.

### **Styrelsen for International Rekruttering og Integration**

Styrelsen for International Rekruttering og Integration har målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for eksempel ved udmøntning af puljer på integrationsområdet, hvor der kan bevilges penge til indsatser til en øget arbejdsmarkedstilknytning for indvandrerkvinder.

Styrelsen for International Rekruttering og Integration medtænker i relevant omfang kønsaspektet og kønsopdelte data ved udarbejdelse af analyser mv. Dette sker eksempelvis ved analyser vedr. mål for integration på arbejdsmarkedet eller social kontrol.

### **Udlændingestyrelsen**

Udlændingestyrelsen medtager overvejelser om målgruppens køn i forbindelse med kommunikationsmaterialer, hjemmeside mv.

Udlændingestyrelsen medtager også overvejelser om målgruppens køn, når der fordeles midler til aktiviteter – i forbindelse med tilskud til eller udmøntning af puljer.

### **2.2. Resultater på fagområder/kerneydelse**

Udlændinge- og Integrationsministeriets concern har ikke givet dispensationer efter ligestillingsloven og ligestillingsbehandlingsloven i perioden 1. september 2015 – 31. august 2017.

Udlændinge- og Integrationsministeriets departement (herunder Sekretariatet for Flygtningenævnet og Sekretariatet for Udlændingenævnet), Styrelsen for International Rekruttering og Integration og Udlændingestyrelsen har under punkt 10 i besvarelsen af ligestillingsredegørelserne anført de tre primære ønskede resultater (ud af i alt ti svarmuligheder) for arbejdet med ligestilling nedenfor.

De tre primære ønskede resultater er:

- Et bedre oplyst beslutningsgrundlag
- Højere oplevet kvalitet i kerneydelserne
- Øget reel ligestilling og lige muligheder for borgerne

## **3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats**

Udlændinge- og Integrationsministeriet er dannet ved kongelig resolution af 28. juni 2015 samt ved justering af kongelige resolution af 28. november 2016. Der er i siden dannelsen af ministeriet udarbejdet en concernfælles ligestillingspolitik, og ligestilling er samtidig tænkt ind i andre personalemæssige sammenhænge.

Koncernen vil fortsætte arbejdet med ligestilling, og målet er at skabe større bevidsthed om ligestilling. Dette opnås blandt andet gennem de concernfælles målsætninger og handlinger for ligestilling på personaleområdet. Ligesom ligestilling løbende vil blive vurderet og indarbejdet på udvalgte fagområder/kerneydelse, hvor det er relevant.

