

Ligestillingsrapport 2015 fra Miljø- og Fødevarerministeriet

Indledning

Miljø- og Fødevarerministeriet er en sammenlægning af Miljøministeriet og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri. Ministerierne blev sammenlagt den 28. juni 2015.

Rapporten beskriver ligestillingsindsatsen for det tidligere Miljøministerium (MIM) og det tidligere Ministerium for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri (FVM). Rapporten er udarbejdet på baggrund af de ligestillingsredegørelser, der er udarbejdet af de enkelte institutioner i de to tidligere ministerier. Geodatastyrelsen indgår ikke i rapporten, eftersom Geodatastyrelsen blev overført til Energi-, Forsynings- og Klimaministeriet i forbindelse med regeringsdannelsen i juni 2015.

1. Status over ministeriets ligestillingsindsats på personaleområdet

1.1. Politikker på personaleområdet

Det tidligere MIM og det tidligere FVM har formuleret målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd på personaleområdet.

Af MIM's personalepolitiske ramme fremgik som mål, at MIM havde en medarbejdersammensætning, der afspejlede mangfoldigheden i det omgivende samfund på alle ansættelsesniveauer samt, at medarbejderne blev sikret lige vilkår ved ansættelse, lønfastsættelse, karriere- og kompetenceudvikling uanset køn, religion, politisk anskuelse, seksuel orientering eller etnisk oprindelse. Det fremgik ligeledes af ministeriets HR-strategi som mål, at ministeriet i praksis viste, at mangfoldighed er en ressource.

FVM udarbejdede i 2010 i forbindelse med underskrivelse af "Charter for flere kvinder i ledelse" en strategi for "En ledelse med lige balance mellem kvinder og mænd", der skulle sikre mænd og kvinder lige muligheder for en stilling som leder. Den valgte indikator for dette var, at antallet af kvindelige ledere på alle niveauer skulle følge kønssammensætningen i ministeriet i øvrigt. Strategien dannede grundlag for ministeriets arbejde med ligestilling.

1.2. Handlinger på personaleområdet

Rekruttering

I stillingsopslag for henholdsvis MIM og FVM blev alle opfordret til at søge uanset personlig baggrund, herunder køn.

FVM's strategi for "En ledelse med lige balance mellem kvinder og mænd" havde fokus på at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger.

Kønsoopdelte data

I de medarbejdertrivselsundersøgelser, der er gennemført i begge ministerier, indgik spørgsmål om respondenternes køn, hvilket gav ministerierne mulighed for at trække kønsoopdelte data.

FVM anvendte kønsopdelte data ved lønforhandlinger og ved lønstyring. Der blev blandt andet udarbejdet en lønstyringsrapport årligt, hvori lønudviklingen fordelt i forhold til køn blev monitoreret.

Med MIM's nye ledelsesinformationssystem blev der lagt op til, at koncernledelsen ½-1 gang årligt modtog en rapport over udvalgte data på personaleområdet, herunder kønsopdelte data.

Formidling af information om ligestilling

Information om ministeriernes ligestillingsarbejde fremgik af henholdsvis MIM's og FVM's intranet, som var let tilgængelige for alle medarbejdere.

1.3. Resultater på personaleområdet

Medarbejdertrivselsundersøgelse

I januar 2015 gennemførte FVM en medarbejdertrivselsundersøgelse med en svarprocent på 91. Undersøgelsen viste, at 88 procent på koncernniveau oplevede, at kvinder og mænd har lige adgang til interessante opgaver, mens 87 procent oplevede, at mulighederne for at få en stilling med ledelsesansvar er lige for kvinder og mænd.

Ledende stillinger

I FVM's strategi for "En ledelse med lige balance mellem kvinder og mænd" var målsætningen, at fordelingen af kvinder og mænd i lederstillinger i de enkelte institutioner svarede til de enkelte institutioners kønssammensætning. Det blev baseret på kønssammensætningen inden for den gruppe, hvor ledere typisk kommer fra (primært AC-gruppen).

Nedenstående opgørelse viser andelen af kvindelige ansatte og andelen af kvindelige ledere i FVM og MIM.

Kønsfordelingen i ledelsen i det tidligere FVM:

	Andelen af kvindelige ansatte (AC'ere, tjenestemænd, øvrige)	Andelen af kvindelige ledere (niveau 1, 2 og 3)
Departementet	49 pct.	45 pct.
Fødevarerstyrelsen	59 pct.	61 pct.
NaturErhvervstyrelsen	43 pct.	49 pct.

Kønsfordelingen i ledelsen i det tidligere MIM:

	Andelen af kvindelige ansatte (AC'ere, tjenestemænd, øvrige)	Andelen af kvindelige ledere (niveau 1, 2 og 3)
Departementet	51 pct.	51 pct.
Naturstyrelsen	30 pct.	44 pct.
Miljøstyrelsen	64 pct.	54 pct.
Kystdirektoratet	36 pct.	27 pct.
Natur- og miljøklagenævnet	72 pct.	68 pct.

Andelen af kvindelige ansatte i de enkelte institutioner er beregnet ved at sammenholde antallet af kvindelige ansatte inden for stillingskategorierne 'jurister/økonomer', 'magistre', 'tjenestemænd' og 'øvrige' med antallet af mænd inden for samme stillingskategorier. Det vurderes, at ledere typisk rekrutteres fra disse personalegrupper, hvorfor EDB-medarbejdere, kontorfunktionærer og HK'ere

ikke er medregnet. Samme forudsætning lå til grund for FVM's strategi for "En ledelse med lige balance mellem kvinder og mænd" fra 2010.

Det fremgår, at antallet af kvindelige ledere i store træk følger kønssammensætningen i de enkelte institutioner.

I FVM udgjorde kvinderne i alt 54 procent af ledelsen. Til sammenligning udgjorde kvinderne 53 procent af ministeriets ansatte inden for stillingskategorierne AC'ere, tjenestemænd og øvrige.

I MIM var andelen af kvinder 40 procent inden for de nævnte personalegrupper, og kvinderne udgjorde 49 procent af ledelsen.

2. Status over ligestillingsindsatsen på ministeriets fagområder/kerneydelse

2.1. Politikker på fagområder/kerneydelse

Hverken FVM og MIM havde ligestillingspolitikker på ressortområdet.

2.2. Handlinger på fagområder/kerneydelse

Ligestillingsvurdering af lovforslag

I begge ministerier indgik relevanstest og ligestillingsvurdering i udarbejdelsen af lovforslag.

FVM havde gennem en årrække i overensstemmelse med retningslinjerne i ministeriets lovvejledning foretaget ligestillingsvurdering af mindst ét lovforslag på de årlige lovprogrammer. Som konsekvens af sammenlægningen er lovvejledningen under revision.

Undersøgelser og projekter

I det tidligere FVM og MIM blev evalueringer, brugerundersøgelser eller lignende tilrettelagt i forhold til oplysninger om målgruppen, herunder køn, i det omfang, det blev vurderet relevant.

Fødevarestyrelsen medtænker kønsaspektet i forbindelse med undersøgelser for at afklare, hvilke behov der er for en målrettet indsats. Det er blandt andet sket i:

- Kostundersøgelsen: Danskernes kostvaner 2011-2013.
- Sociale forskelle – børns kostvaner, fysiske aktivitet og overvægt & voksnes kostvaner.
- Måltidsvaner for voksne med kort uddannelse 2005-2008
- Notat om mænds måltidsvaner, indtag af frugt og grønt samt holdninger til at spise sundt i forhold til uddannelsesniveau 2011-2013 (ikke publiceret)
- Undersøgelse af sammenhængen mellem måltidets organisering og kostens/måltidets kvalitet (under udarbejdelse)

Kønsaspektet inddrages endvidere i forskellige projekter i Fødevarestyrelsen, eksempelvis:

- Projekt "Sund mad i arbejdstiden"
- Workshop om mænds sundhed, Nordisk regi, 2015
- Måltidspartnerkabet – samarbejde med eksterne partnere

Kommunikation og kampagner

I det tidligere FVM og MIM indgik vurderinger i forhold til køn i en faglig vurdering i det omfang, det blev vurderet relevant.

Fødevarestyrelsen har en generel målsætning om, at styrelsens kampagner rammer den del af befolkningen, der har de største udfordringer inden for det pågældende område. Her er køn et centralt parameter. Det er blandt andet sket i:

- Kampagnen Herrefedt (En nøglehulskampagne i 2014)
- Grillkampagne målrettet mænd: "Find fars fem fejl ved grillen"
- Mad med mindre kemi – herunder kampagne målrettet gravide og kvinder, der påtænker graviditet.

I Miljøstyrelsen iværksættes både større og mindre kampagner, som henvender sig til forskellige målgrupper, heriblandt forskellige køn. Målgruppeovervejelser er dog oftest sekundære i den forstand, at det er kampagnens indhold (dvs. f.eks. et stof eller en produktgruppe), der er hoveddrivkraften. Jo større en kampagne er, desto flere midler bruges der sædvanligvis på forudgående målgruppeundersøgelser, og det er primært eksterne virksomheder, som foretager disse forundersøgelser, ligesom det også er eksterne bureauer, der bistår med at udarbejde kampagnerne.

Diverse

Naturstyrelsen har i det daglige arbejde med forvaltningen af de statsejede naturarealer fokus på at have tilbud til et bredt udvalg i befolkningen med henblik på, at flest muligt kan komme ud og få glæde af skovene og andre naturområder. Dette kan bl.a. udmønte sig i, at der oplyses om, hvor man kan færdes med barnevogne eller i kørestole, og at der laves stier, som er fremkommelige for alle. Der er fokus på at have tilbud til forskellige sportsaktiviteter i form af ridestier, mountainbikeruter og lign., og som derfor vil rette sig imod/tale til forskellige aldersgrupper, køn, økonomisk formåen og bopæl.

2.3. Resultater på fagområder/kerneydelsler

Nøglehulskampagnen "Herrefedt", 2014

Det primære mål for kampagnen var at få mændene aktiveret. Siden den officielle lancering af Nøglehulsmærket i juni 2009 og 5 forbrugerkampagner i henholdsvis 2010, 2011, 2012 og 2014 kender 92 procent af kortuddannede mænd til Nøglehullet. Derudover forbinder to-tredjedele af de kortuddannede mænd Nøglehullet med et sundere valg, og hver tredje går i meget høj grad, høj grad eller nogen grad efter Nøglehulsvarer, når de handler.

Mad med mindre kemi, 2014-2015

Kampagnen var målrettet gravide og kvinder, der påtænker graviditet. Kampagnen har sin egen kanal via facebook, der i dag er en af de mest populære niche-sider fra en dansk statslig myndighed. Siden har blandt andet 50.000 følgere, der interagerer og deler indhold.

3. Afsluttende vurdering af ministeriets ligestillingsindsats

Det tidligere MIM og det tidligere FVM har haft fokus på ligestilling – både hvad angår personaleområdet og fagområdet/kerneydelsler. Det afspejler sig i ministeriernes resultater, særligt på personaleområdet.

Miljø- og Fødevareministeriet er en sammenlægning af Miljøministeriet og Ministeriet for Fødevarer, Landbrug og Fiskeri. I den kommende tid skal der udformes politikker, retningslinjer osv., som er gældende for det nye ministerium.