

Mark Brief + Teams 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 Fødevarestyrelsen

PERSONALEOMRÅDET

Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- I efteråret 2020 forventer Miljø- og Fødevareministeriet (og dermed også Fødevarestyrelsen) at tiltræde en koncernfælles ligestillingspolitik, som blandt andet lægger op til et måltal for andelen af kvinder og mænd i ledelse.

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?		<input checked="" type="radio"/>

Målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet:

- I den kommende ligestillingspolitik for Miljø- og Fødevareministeriet lægges der op til en række målsætninger med fokus på ligestilling mellem kønnene.

Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?		●

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	

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?		●

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 rollemodeller i rekrutteringsstrategi for at tiltrække det underrepræsenterede køn</p> <p>Andet</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>	●	●

Eksempel på handling på personaleområdet

Navn på initiativet	Miljø- og Fødevareministeriets koncernfælles ligestillingspolitik
Formål og baggrund for initiativet	Ligestillingspolitikens formål er bredt at anerkende at alle - uanset køn eller baggrund i øvrigt - har lige muligheder i Miljø- og Fødevareministeriet.
Beskrivelse af initiativet	I 2020 udarbejder Miljø- og Fødevareministeriet en koncernfælles ligestillingspolitik. Politikken er under udarbejdelse og ventes at træde i kraft i efteråret 2020. Der lægges op til, at politikken både skal bestå af ministeriets holdning til ligestilling på arbejdspladsen samt handlingsinitiativer, der udgør rammerne for, hvordan der arbejdes med ligestilling for så vidt angår kønsligestilling. Blandt andet er kommunikation til begge køn, herunder rekruttering samt ledelse eksempler på de initiativer, jf. ovenfor vedr. handlinger på personaleområdet, som Miljø- og Fødevareministeriet, og hermed Fødevarestyrelsen, forventes at tiltræde i den kommende ligestillingspolitik.
Kontaktperson ift. initiativet	Anne Braad, Koncern HR, Miljø- og Fødevareministeriet, abraa@mfvm.dk, +45 23 25 47 89.

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% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	52,646% (19,9)	32,407%
Mænd	47,354% (17,9)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
Kvinder	66,268% (116,3)	51,64%
Mænd	33,732% (59,2)	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	64,082% (1003,4)	48,149%
Mænd	35,918% (562,4)	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?		●	

Målsætninger for ligestilling af kvinder og mænd for jeres kerneydelser:

- Fødevarestyrelsen har en målsætning om at gøre det nemmere at spise sundere, med fokus på den del af befolkningen, som har de største udfordringer med at spise sundere. Fødevarestyrelsen har en generel målsætning om at ramme den del af befolkningen, der har størst udfordringer indenfor det pågældende område. Kønsparametre inddrages i høj grad.

	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	Hvordan motiveres og engageres mænd 55+ til sunde(re) spisevaner? Initiativet er en rapport som Bæredygtig mad og Sundhed har fået udarbejdet af AU.
----------------------------	---

<p style="text-align: center;">Formål og baggrund for initiativet</p>	<p>Formål: Overordnet er projektets formål at undersøge, hvordan mænd 55+ kan støttes i forhold til etablering og/eller fastholdelse af sunde madvaner.</p> <p>Baggrund: Både internationale studier (for eksempel Shatenstein et al., 2013) samt nye studier foretaget af Aarhus Universitet på vegne af Fødevarestyrelsen (Bundgaard et al., 2017; Frantzen et al., 2019) viser, at for den nuværende generation af ældre kan det være relativt vanskeligere for mænd 65+, end for kvinder 65+, at være opmærksomme på at opretholde hensigtsmæssige madvaner og en livsstil, som fremmer sund aldring. Et pilotstudie (Bundgaard et al., 2017) viste, at især enlige mænd 65+ fandt det vanskeligt at bevare interessen for mad og måltider, ligesom de ofte kunne mangle kompetencer forbundet med at tilberede et måltid. Samtidig viste samme studie, at denne gruppe ikke var specielt interesseret i at blive belært om sunde spisevaner. Et nyt studie (Frantzen et al., 2019) viste desuden, at især mænd 70+ er mindre tilbøjelige til at følge Sundhedsstyrelsens anbefalinger vedrørende indtag af D-vitamin og calcium end kvinder i samme aldersgruppe, muligvis fordi sådanne supplerende kosttilskud forbindes med forebyggelse af osteoporose, som rammer kvinder hyppigere end mænd. Meget tyder således på, at det kan være mere udfordrende at nå ældre mænd end kvinder i forhold til kommunikation om kostråd, hvilket også er velkendt i det kommunale forebyggelsesarbejde, hvor nogle kommuner allerede nu arbejder specifikt med at nå denne gruppe. Der er således behov for at forbedre vores viden om denne målgruppe samt at undersøge mulighederne for at målrette kommunikationen bedre i forhold til de behov, som findes hos forskellige segmenter af ældre mænd. Det må understreges, at 'ældre mænd' på ingen måde kan siges at være en homogen gruppe; der er tale om et stor spænd i alder, fysisk og mental status, ligesom 'sædvanlige' socioøkonomiske uligheder i sundhed i høj grad også genfindes her.</p>
<p style="text-align: center;">Beskrivelse af initiativet</p>	<p>Rapporten består af to dele; første del er baseret på data fra en tidligere undersøgelse af 55-90-årige mænd og kvinders indtag og holdning til D-vitamin og calcium (Frantzen et al., 2019). Her beskrives mænd 55+'s sundhedsstatus og måltidsvaner. Anden del har til formål at kortlægge mad- og sundhedsrelaterede interventioner og initiativer målrettet mænd over 55 år.</p>
<p style="text-align: center;">Kontaktperson ift. initiativet</p>	<p>Karin Fisker, Bæredygtig mad og Sundhed, KAFI@fvst.dk</p>

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	●