

# Handleplan for ligestilling i Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S

## Indledning

I Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S (ICOEL) er målet at skabe en attraktiv arbejdsplads for dem, der vil gøre en forskel (jf. Innovationscenter for Økologisk Landbrugs Formålspåra-  
graf). Vi arbejder kontinuerligt med at sikre en dynamisk, værdibaseret arbejdsplads, der giver plads til udfoldelse og skaber rum for forskellige behov. Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S understøtter medarbejderne i at gøre en forskel.

I Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S står vi på et ledelsesgrundlag, der understøtter vores kernefortælling om at vi arbejder med både hjerne og hjerte for landbrugs- og fødevareresektoren. Det fordrer innovativ og fremsynet ledelse og udvikling af lederlagene som organisationens kulturbærere.

Det er handleplanens formål at understøtte dette via aktiviteter, der skal fremme ligestilling og skabe en god og sund virksomhedskultur med plads til innovation og udvikling.

Handleplanen for ligestilling beskriver derved de aktiviteter, som Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S vil arbejde med i perioden 2022-2023 inden for tre overordnede indsatsområder:

- Worklife balance og arbejdskultur, herunder forebyggelse og håndtering af krænkende adfærd
- Ligestilling i ledelseslag (bestyrelse, direktion, ledelse)
- Karriere udvikling.

Overordnet set bestod medarbejdersammensætningen i Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S (38 medarbejdere) per 31. december 2021 af 63% kvinder og 37% mænd. Af data fremgår det, at der i ICOEL's lederteam, per 1. august 2022, er en fordeling på 1/3 mænd og 2/3 kvinder. Der er fortsat fokus på at bevare ligestillingen i ledelseslagene i forhold til denne indsats.

Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S vil årligt, i forbindelse med afrapporteringen af CSR/Samfundsansvar redegøre for og evaluere på fremskridt af ligestilling i organisationen.

## God videnskabelig praksis

Retningslinjer for god videnskabelig praksis i Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S sætter rammerne for forsknings- og udviklingsaktiviteterne. Vi har implementeret de retningslinjer, der fremgår af Uddannelses- og Forskningsministeriets "Den danske kodeks for integritet i forskning", som også bruges af de danske universiteter. De grundlæggende principper i kodekset er ærlighed, gennemsigtighed og ansvarlighed.

Den administrerende direktør for Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S har ansvaret for, at retningslinjerne følges. Projektledere, der arbejder på forsknings- og udviklingsprojekter, skal være uddannet i retningslinjerne, herunder hvad de betyder, og hvordan de omsættes i det daglige

arbejde. Vi bruger et Quality Management System (QMS) med konkrete fastlagte praksisser for gennemførelse af forsknings- og udviklingsprojekter. Som en del heraf skal projektledere fremadrettet ligeledes trænes i hvordan, der sikres ligestilling.

### Whistleblowerordning

Hos Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S ønsker vi en åben kultur, hvor alle medarbejdere trygt og sikkert kan indberette mistanke om eventuelle uregelmæssigheder eller ulovlige forhold hos os. Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S giver derfor alle ansatte, samt tidligere ansatte medarbejdere, mulighed for anonymt at anvende vores whistleblowerordning.

Når medarbejdere foretager en indberetning, som er omfattet af beskyttelsen efter whistleblowerlovgivningen, betyder det, at han/hun er beskyttet mod represalier som følge af en indberetning. Det betyder, at medarbejderen er beskyttet mod enhver direkte eller indirekte handling eller undladelse, som finder sted i en arbejdsrelateret sammenhæng, herunder fx diskrimination eller afskedigelse.

CLEMENS Advokatfirma er første modtager på alle indberetninger og er både kontraktlig og retligt forpligtet til at behandle indberetninger fortroligt og anonymt.

## Indsatser & aktiviteter

INDSATS: Worklife balance & arbejdspladskultur	
Aktivitet	Tid
3 årlige trivselsmålinger (en stor og to mindre). <ul style="list-style-type: none"> <li>Kontinuerlig opfølgning på trivsel og engagement blandt medarbejdere med særligt fokus på worklife balance samt eventuelle sager om krænkende adfærd.</li> </ul>	3 gange årligt
Fratrædelsesårsager. <ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemgang af data fra fratrædelsessamtaler og exit-survey.</li> </ul>	2023
Ligestilling i forbindelse med barsel. <ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemgang af livsfasepolitik med fokus på ligestilling og diversitet.</li> <li>Opdatering af barselsvilkår jf. ny barselslov.</li> <li>Målrettet indsats ift. Reboarding efter barsel.</li> </ul>	Q4 2022

INDSATS: Ligestilling i ledelseslag (direktion og ledelse)	
Aktivitet	Tid
50/50 kønsfordeling i lederlag. <ul style="list-style-type: none"> <li>Løbende opgørelser over kønsfordeling i lederlaget og fortsatte tiltag, der sikrer ambitionen.</li> <li>Løbende opfølgning i lederteam.</li> </ul>	Q1 2023
Bred alders- og uddannelsesspredning inden for alle faggrupper. <ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemgang og indstilling af mål.</li> <li>Udarbejde handlingsplan for opfyldelse af mål.</li> </ul>	2023
Kompetenceudvikling af projektledere (ligestillingsperspektiv)	Løbende og Q1 2023

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gennemføre workshops som en del af QMS</li> <li>• Tilbyde og opfordre til kompetenceudvikling for projektledere.</li> </ul>	
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

INDSATS: Karriereudvikling	
Aktivitet	Tid
<b>Strategisk kompetenceudvikling</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Udarbejdelse af kompetencekatalog, herunder projektlederuddannelse.</li> <li>• Udarbejdelse og test af materiale til udviklingssamtaler og udviklingsplaner.</li> </ul>	Q4 2022/Q2 2023
<b>Udmøntning af horisontale og vertikale karrierespor.</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Overblik over tiltag/initiativer i forhold til karriere, herunder intern mobilitet og titelstruktur.</li> <li>• Input fra ledere og medarbejderne (Samarbejdsudvalget)</li> <li>• Definere yderligere tiltag i forhold til karriere, herunder intern mobilitet og titelstruktur.</li> <li>• Igangsætte relevante tiltag i forhold til horisontale og vertikale karrierespor i Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S</li> </ul>	2023

I Q2 2023 defineres der yderligere aktiviteter for de kommende år, herunder særligt aktiviteter relateret til rekruttering samt diversitet i øvrigt. Direktionen er ansvarlig for løbende opdatering af dette dokument

### Dataindsamling og monitoring

Data opgøres årligt og drøftes af bestyrelse samt direktion.

### Datagrundlag:

- Kønsfordeling blandt alle ansatte
- Kønsfordeling i lederstillinger i Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S
- Kønsfordeling fordelt på hovedområder
- Fratrædelsesårsager
- Løn (benchmark og sammenligning af køn)

Derudover gennemføres der trivselsmålinger 3 gange årligt samt APV-måling hvert 3. år.

**Dato:** 22.08.2022

**Navn og titel:** Kirsten Holst Sørensen, administrerende direktør i Innovationscenter for Økologisk Landbrug P/S

**Underskrift:**



Seneste revideret 22.08.2022