

# Handleplan for ligestilling i SEGES Innovation P/S (2022-2023)

## Indledning

I SEGES Innovation P/S ønsker vi at skabe en attraktiv arbejdsplads for dem, der vil gøre en forskel (jf. SEGES strategi 2021-2023). Det betyder, at vi kontinuerligt arbejder for at sikre en dynamisk, værdibaseret arbejdsplads, der giver plads til udfoldelse og skaber rum for forskellige behov. SEGES Innovation P/S understøtter medarbejderen i at gøre en forskel.

I SEGES Innovation P/S står vi på et ledelsesgrundlag, der understøtter vores kernefortælling om at vi arbejder med både hjerne og hjerte for landbrugs- og fødevarersektoren. 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 SEGES Innovation P/S vil arbejde med i perioden 2022-2023 inden for tre overordnede indsatsområder:

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

Overordnet set bestod medarbejdersammensætningen i SEGES Innovation P/S (511 medarbejdere) per 31. december 2021 af 48% kvinder og 52% mænd. Af data fremgår det, at der både i SEGES chefgruppe samt ledergruppe, per 1. august 2022, er en fordeling på 50/50 mænd og kvinder. Derfor er der primært fokus på at bevare ligestilling i ledelseslagene i forhold til denne indsats.

SEGES Innovation P/S vil årligt, i forbindelse med afrapportering af CSR/Samfundsansvar redegøre for og evaluere på fremskridt af ligestilling i organisationen.

## God videnskabelig praksis

Retningslinjer for god videnskabelig praksis i SEGES Innovation 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 SEGES Innovation 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 SEGES Innovation P/S ønsker vi en åben kultur, hvor alle medarbejdere trygt og sikkert kan indberette mistanke om eventuelle uregelmæssigheder eller ulovlige forhold hos os. SEGES Innovation 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 repressalier 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 kontraktligt og retligt forpligtet til at behandle indberetninger fortroligt og anonymt.

## Indsatser & aktiviteter

| INDSATS: Worklife balance & arbejdspladskultur   |                                     |
|--|-------------------------------------|
| Aktivitet  | Tid                                 |
| Psykologisk tryghed på arbejdspladsen <ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemførelse af workshop/webinar for ledere om psykologisk tryghed på arbejdspladsen samt forebyggelse af krænkende eller upassende adfærd.</li> </ul>   | Q4 2022 / Q1 2023                   |
| 2-3 årlige barometermålinger (engagementsmåling). <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>                        | Kontinuerligt<br>(2-3 gange årligt) |
| Fratrædelsesårsager. <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse af data fra fratrædelsessamtaler og exit-survey.</li> </ul>  | 2023                                |
| Ligestilling i forbindelse med barsel. <ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemgang af livfasepolitik med fokus på ligestilling og diversitet.</li> <li>Opdatering af barselsvilkår jf. ny barselslov.</li> <li>Måltrettet indsats ift. reboarding efter barsel.</li> </ul> | Q4 2022                             |

| INDSATS: Ligestilling i ledelseslag (bestyrelse, direktion, ledelse)  |                   |
|---|-------------------|
| Aktivitet   | Tid               |
| 40/60 kønsfordeling i bestyrelse og 50/50 i lederlag <ul style="list-style-type: none"> <li>Valg af medarbejderrepræsentanter til bestyrelsen, der sikrer ambition ift. kønsfordelingen.</li> <li>Løbende opgørelser over kønsfordeling i lederlaget og fortsatte tiltag, der sikrer ambitionen.</li> <li>Udarbejdet dataoverblik og indsigt med henblik på at identificere indsatsområder i Q2.</li> </ul> | Q2-Q3 2022        |
| Bred alders- og uddannelsesspredning inden for alle faggrupper. <ul style="list-style-type: none"> <li>Analyse og indstilling af mål til direktionen.</li> <li>Udarbejde handlingsplan for opfyldelse af mål.</li> </ul>  | Q1 2023           |
| Kompetenceudvikling af projektledere (ligestillingsperspektiv) <ul style="list-style-type: none"> <li>Gennemføre workshops som en del af QMS</li> </ul>   | Q3 2022 / Q1 2023 |

| INDSATS: Karriereudvikling  |                   |
|---|-------------------|
| Aktivitet   | Tid               |
| Strategisk kompetenceudvikling <ul style="list-style-type: none"> <li>Udarbejdelse af kompetencekatalog</li> <li>Udarbejdelse og test af materiale til udviklingssamtaler og udviklingsplaner.</li> </ul>   | Q4 2022 / Q1 2023 |
| Udmøntning af horisontale og vertikale karrierespor. <ul style="list-style-type: none"> <li>Overblik over tiltag/initiativer ift. karriere, herunder intern mobilitet og titelstruktur.</li> <li>Input fra ledere og medarbejderne (fx Samarbejds- &amp; arbejdsmiljøorganisationen og ungenetværket).</li> <li>Definere yderligere tiltag ift. karriere, herunder intern mobilitet og titelstruktur.</li> <li>Igang sætte relevante tiltag ift. horisontale og vertikale karrierespor i SEGES Innovation P/S.</li> </ul> | Q4 2022           |

I Q1 2023 defineres der yderligere aktiviteter for de kommende år, herunder særligt aktiviteter relateret til rekruttering samt diversitet i øvrigt.

## Ressourcer

Mennesker & Kultur samt Ledelsessekretariatet bistår ledelsen med at sikre planmæssig gennemførelse af aktiviteterne.

## Dataindsamling og monitorering

Data opgøres årligt og drøftes af bestyrelse samt direktion.

### Datagrundlag:

- Kønsfordeling blandt alle ansatte
- Kønsfordeling i lederstillinger i SEGES Innovation P/S
- Kønsfordeling fordelt på hovedområder

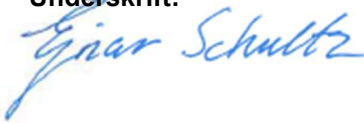
- Fratrædelsesårsager
- Løn (benchmark og sammenligning af køn)

Derudover gennemføres der engagementsmålinger 2-3 gange årligt samt APV-måling hvert 3. år.

**Dato:** 12.08.2022

**Navn og titel:** Ejnar Schultz, administrerende direktør i SEGES Innovation P/S

**Underskrift:**



*Senest revideret 17.08.2022*