



Handleplan for ligestilling i Landbrug & Fødevarer F.m.b.A (2023-2024)

Mangfoldighed er en styrke, der bidrager til udviklingen af Landbrug & Fødevarer.

I Landbrug og Fødevarer ønsker vi ligestilling og en ligelig repræsentation af begge de biologiske køn i organisationen. For de øverste ledelseslag (bestyrelse, direktion samt ledere med direkte reference til direktionen) er vi desuden lovmæssigt forpligtet til at arbejde henimod kønsmæssig ligelig repræsentation i de enkelte lag. En ligelig repræsentation er defineret som mindst 40 pct. af det underrepræsenterede køn.

Landbrug & Fødevarer skal fortsat være en attraktiv arbejdsplads, hvor et højt fagligt niveau hos medarbejderne er afgørende. Målet om kønsmæssig ligestilling skal gå hånd i hånd med det faglige niveau, og må ikke overskygge behovet for fortsat at kunne tiltrække og udvikle medarbejdere med stærke kompetencer.

Denne handleplan for ligestilling beskriver de aktiviteter, som Landbrug & Fødevarer vil arbejde med i perioden 2023-2024 inden for tre overordnede indsatsområder:

- Work-life balance og arbejdspladskultur
- Ligestilling og ligelig repræsentation af begge de biologiske køn
- Træning og uddannelse

Handleplanen er forankret i HR, Kultur & Udvikling.

Kønsfordelingen blandt den samlede medarbejderstab var pr 31. december 2022 59% kvinder og 41% mænd. Den samlede ledelse bestod af 47% kvinder og 53% mænd. For de øverste ledelseslag var kønsfordelingen:

	Kvinder	Mænd
Bestyrelsen	17 pct.	83 pct.
Direktion	33 pct.	67 pct.
Ledere med reference til direktionen	31 pct.	69 pct.

I Landbrug & Fødevarer følger vi årligt op på udviklingen i den kønsmæssige sammensætning af medarbejderstaben.

Indsats mod krænkende og upassende adfærd

I Landbrug & Fødevarer ønsker vi en kultur præget af ordentlighed, gensidig respekt og god omgangstone. Vi respekterer hinandens faglighed, og vi deler viden og trækker på hinandens kompetencer i vores samarbejde på tværs af faggrupper, aldersgrupper, køn, m.fl. Vi ser hinandens forskelle som styrker.

Derfor tager vi i Landbrug & Fødevarer også skarpt afstand fra krænkende adfærd og alle former for upassende omgangstone, og har etableret en handleplan, der skal sikre en ordentlig håndtering af anmeldelser af krænkende og upassende adfærd.



Yderligere er der etableret en whistleblowerordning, hvor medarbejdere kan indsende oplysninger om forseelser, lovbrud eller krænkelser. Whistleblowerordningen administreres af DLA Piper Denmark P/S.

Indsatser og aktiviteter

Indsats: Work-life balance og arbejdspladskultur	
Aktivitet	Tid
Trivsel på arbejdspladsen <ul style="list-style-type: none"> Workshops for ledere og medarbejdere Implementering af nye dialogværktøjer 	Q3+Q4 2023
2-3 årlige engagementsmålinger <ul style="list-style-type: none"> Kontinuerlig opfølgning på trivsel og engagement 	Kontinuerligt (2-3 gange årligt)
Fratrædelsesårsager <ul style="list-style-type: none"> Analyse af data fra fratrædelsessamtaler og exit-survey 	Hvert år

Indsats: Ligestilling og ligelig repræsentation af begge de biologiske køn	
Aktivitet	Tid
Rekruttering <ul style="list-style-type: none"> Alle jobannoncer indeholder en tekst om, at vi ønsker at fremme mangfoldighed. Dette ved eksplicit at fortælle, at vi opfordrer alle kvalificerede kandidater til at ansøge uanset køn, race, alder, seksualitet, religion eller etnisk tilhørsforhold. Ved rekruttering af ledere på alle niveauer sikres det i rekrutteringsprocessen, at der i feltet af slutkandidater er mindst én person af hvert køn, hvis der er kvalificerede kandidater af begge køn. Vi stiller krav til rekrutteringsfirmaer om at præsentere mindst én person af hvert køn blandt de kvalificerede kandidater i slutfeltet. 	Fra Q3 2023
Kompetence- og karriereudvikling <ul style="list-style-type: none"> Alle ledere skal jævnligt og mindst en gang om året have en specifik dialog om kompetence- og karriereudvikling med sine medarbejdere. Herunder et særligt fokus for medarbejdere og ledere af det underrepræsenterede køn. Der arbejdes med at bevidstgøre om bias Tilbud om kurser, efteruddannelse og anden kompetenceudvikling skal ske ligeligt mellem begge køn i afdelinger/områder. Ved udpegning af poster til udvalg, nævn og bestyrelser skal der indstilles én af hvert køn 	Fra Q1 2024
Forfremmelser <ul style="list-style-type: none"> Den enkelte leder har ansvaret for at vurdere alle medarbejders kompetencer, adfærd og resultater ud fra ensartede kriterier, herunder de beskrivelser af stillingsniveauer, som gælder for hele organisationen. På baggrund af vurderingen kan lederen ved den årlige 	Fra Q1 2024



<p>lønproces indstille medarbejdere til forfremmelse. I forbindelse med overvejelser om indstillinger, bør der tages hensyn til kønsfordelingen på de forskellige stillingsniveauer i afdelingen/området.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direktionen tager i behandlingen af indstillinger til forfremmelser hensyn til den samlede kønsfordeling i forfremmelserne. 	
<p>Efterfølgerplanlægning</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direktionen og de enkelte områdedirektører har ansvaret for, at der til alle kritiske stillinger og til alle lederstillinger, herunder også lederstillinger med direkte reference til direktionen, identificeres en eller flere potentielle efterfølgere. • Når der identificeres potentielle efterfølgere, vægtes køn i en vis grad, så der over tid kan opnås kønsmæssig balance i ledergruppen og måltal opnås. Hvor der identificeres flere potentielle efterfølgere, bør begge køn være repræsenteret. • Uden at den/de potentielle efterfølgere behøver at kende til, at man har fokus på deres potentiale, søges de pågældendes potentiale udviklet gennem opgaver, ansvar, sparring, kurser og lignende 	Fra Q1 2024

Indsats: Træning og uddannelse	
Aktivitet	Tid
<p>Fokus på diversitet</p> <ul style="list-style-type: none"> • Medarbejderne i HR, Kultur & Udvikling deltager i workshops om diversitet 	Q2 2023
<p>Fokus på ligestilling og bias</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organisationens ledere tilbydes træning i at undgå kønsdiskriminerende bias 	2024

Dataindsamling og monitorering

Data opgøres årligt og drøftes i direktionen.

Dato: 12. september 2023


 Merete Juhl, Administrerende direktør