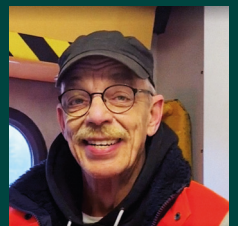




BANEDANMARK

Banedanmarks diversitets- og mangfoldighedspolitik



Banedanmarks diversitets- og mangfoldighedspolitik

I Banedanmark arbejder vi hårdt på at skabe fremtidens attraktive, grønne jernbane. Det er en stor og kompleks opgave, som kræver mange forskellige kompetencer blandt vores medarbejdere. Hos os er forskellighed en styrke, der gør os både dygtigere og klogere, så vi evner at finde løsninger på komplekse problemer. Derfor arbejder vi hver dag med at skabe rammer og rum til at bringe forskellighed konstruktivt i spil. Diversitet og mangfoldighed er for os en forudsætning for, at vi løser vores opgaver bedst muligt.

Denne politiks konkrete indsatser og fastsatte mål driver vores arbejde med diversitet og mangfoldighed og skal være med til at sikre, at Banedanmark er en attraktiv arbejdsplads med plads til alle.

Plads til alle

Medarbejdere i Banedanmark skal opleve en inkluderende arbejdsplads. Vi skal alle turde være nysgerrige for derigennem at lære noget nyt. Hos os er forskelligheder en naturlig del af samarbejdet, og man skal opleve at blive anerkendt for den, man er, og den rolle, man spiller i opgaveløsningen. Hos os er der plads til alle, der ønsker at gøre jernbanen bedre.

Banedanmark skal være en arbejdsplads, hvor:

- Vi har en arbejdskultur, som giver plads til, at alle kan være sig selv
- Vi ser forskellighed som en styrke
- Vi værdsætter mangfoldighed på tværs af uddannelse, alder, køn, identitet, etnisk baggrund, sprog, seksuel orientering, særlige behov, handicap, religiøs overbevisning, politisk anskuelse etc.
- Vi får lige løn for lige arbejde
- Vi siger fra, når vi oplever, at vores grænser bliver overskredet.

Godt på vej

Diversiteten i Banedanmark bevæger sig allerede i en positiv retning. Vi har arbejdet målrettet med indsatser omkring krænkende adfærd, obligatorisk ledertræning (bl.a. i psykologisk tryghed, ledelse af forskelligheder, svære samtaler m.m.), samt sikkerhedskultur.

Fra 2010 til 2023 er andelen af kvinder blandt medarbejderne steget fra 24% til 36%. Vi har også et bredt aldersspænd blandt vores ansatte fra helt nyuddannede til 60+-årige. Vores medarbejdere har baggrund fra mere end 30 forskellige lande, og i dele af vores organisation er det daglige arbejdsprog både dansk og engelsk. Derudover spænder vi bredt fra udførende medarbejdere på banen over medarbejdere med vagtplan i trafikstyring og trafikinformation til administrative og specialiserede medarbejdere på kontorerne. Denne diversitet er med til at gøre os til en attraktiv arbejdsplads med mange muligheder for både nuværende og kommende kolleger.

Udvalgte indsatser og klare mål

Som en del af denne politik har vi i et handlingspapir udvalgt en række konkrete fokusområder, der skal drive udviklingen og skabe den arbejdsplads og de resultater, vi sigter mod. Handlingspapiret revideres årligt af Banedanmarks direktion.

Indsatserne og målene skal bidrage til, at Banedanmark år for år:

- Forbedrer kønsbalancen og diversiteten i forbindelse med interne rekrutteringer, herunder til jobbet som trafikleder
- Bidrager til en mere ligelig kønsfordeling på vores anlægsprojekter og vedligeholdelsesarbejder. Det skal bl.a. være mere attraktivt at vælge denne vej som kvinde
- Øger mangfoldigheden på de uddannelser, hvor Banedanmark både er uddannelsessted og efterfølgende arbejdssted, for fx eksterne leverandører.

Vi følger op på indsatser og sætter mål, der afdækker effekten af dem. Måltallene har en tidshorizont, der sikrer, at indsatserne får den nødvendige tid til at blive indarbejdet i organisationen. Banedanmark prioriterer desuden at sikre et solidt datagrundlag for at styrke og kvalificere arbejdet med diversitet og mangfoldighed.

Måltal	Monitorering
Banedanmark tilstræber en 60/40 repræsentation, (2 ud af 5 medlemmer) af mænd og kvinder i og Banedanmarks øverste ledelse, direktionen ¹ .	Måltallet tilstræbes opnået over en 4-årig periode inden udgangen af 2027.
Der skal være en 60/40 repræsentation af mænd og kvinder i ledelsesstillinger i hele Banedanmark.	Data vedrørende andelen af mænd og kvinder i hele organisationen og i ledelsesstillinger analyseres årligt. Måltallet tilstræbes opnået over en 4-årig periode inden udgangen af 2027.
Der skal være ligeløn i Banedanmark ² .	Data vedrørende køn for mænd og kvinder i sammenlignelige stillingskategorier analyseres årligt for at sikre, at der ikke er løngab i samme stillinger for ansatte med sammenlignelige kvalifikationer og anciennitet.
Andelen af ansatte på særlige vilkår skal som minimum ligge på niveau med resten af staten.	Data vedrørende andelen af ansatte på særlige vilkår analyseres årligt, og det vurderes, om der bør tages særlige tiltag.

¹ Jf. dansk ligestillingslovgivning der kræver 40/60-måltal for Banedanmarks øverste ledelsesorgan.

² Jf. kommende EU-direktiv (2025)

Diversitets- og mangfoldighedspolitik

Handlingspapir for 2024: Fokusområder

Udvalgte indsatser og klare mål

Jf. Banedanmarks diversitets- og mangfoldighedspolitik identificerer direktionen én gang årligt udvalgte fokusområder, hvor der som en del af arbejdet med diversitet og mangfoldighed skal gennemføres specifikke aktiviteter og indfries specifikke mål. Områderne vælges med en opmærksomhed på, at der internt i Banedanmark er forskelle på tværs af divisioner, lokationer og ansvarsområder. Indsatserne udfoldes med respekt for disse forskelligheder.

I 2024 fokuseres særligt på følgende:

Øget biasbevidsthed i rekrutteringer

Banedanmark udvikler og implementerer i 2024 et nyt koncept for øget biasbevidsthed. En øget biasbevidsthed handler om at blive mere opmærksom på sin egen forudindtagethed, f.eks. om hvem der er en typisk leder eller en passende ny it-medarbejder. Det handler om at udfordre "plejer", så alternative løsninger også kan nå med på bordet, inden en beslutning tages. Konceptet skal især bruges i rekrutteringsprocesser. Det skal bidrage til at sikre inkluderende arbejdsfællesskaber, hvor forskelligheder ikke kun rummes og accepteres, men bevidst aktiveres og inkluderes til fordel for opgaveløsningen. Konceptet fokuserer på at sikre øget bevidsthed om bias og biaseffekter i beslutningsprocesser (vidensgrundlag) og på udviklingen af tiltag og processuelle greb, der kan anvendes i rekrutteringsprocesser (værktøjer).

Målsætningen er, at konceptet er udviklet til implementering i 2. kvartal, og at det vil nå op på at blive anvendt i 6 ud af 10 rekrutteringer i løbet af 2024.

Dette initiativ supplerer, at der som minimum skal indkaldes én kvindelig ansøger til samtale på chefstillinger, og at der ved rekruttering til alle stillinger indkaldes mindst én ansøger til samtale fra det "underrepræsenterede" køn i den pågældende enhed.

Fra uddannelse til arbejdsplads – Banedanmarks ansvar i hele værdikæden

Banedanmark er både uddannelsessted og arbejdsplads for medarbejdere i de jernbanefaglige fag. Det gælder bl.a. sikring, kørestrøm, sporteknik og trafikstyring, hvor vi som uddannelsessted rekrutterer samt tilbyder kurser til hele sektoren og efterfølgende som arbejdsgiver tilbyder stillinger inden for faget.

Med et så afgørende ansvar for vores forretningskritiske fagområder ønsker Banedanmark i 2024 at sætte fokus på hele føde- og værdikæden og mulighederne for at påvirke denne ift. at øge diversiteten og mangfoldigheden:

- Hvordan rekrutteres, uddannes og ansættes der i disse fagområder, og hvor og hvad kan der være af ændringspotentiale for at sikre øget diversitet?
- Kan vores arbejde med diversitet og mangfoldighed bidrage til at gøre fagene mere attraktive?
- Hvordan sikrer vi f.eks. velfærdsforholdene i det udførende arbejde i sportet, for at gøre det attraktivt for flere?

Målsætningen er, at vi i løbet af 2024 har opstartet et eller flere samarbejder og afprøvet mulige tiltag, som efterfølgende kan bredes ud.

Velfærdsforhold for udførende personale i Infrastruktur og Anlæg

I 2024 vil vi afdække mulighederne for at forbedre velfærdsforholdene. Det handler om velfærdsforhold på vores mødesteder og standpladser og for vores medarbejdere, der kører på lange strækninger og gennemfører inspektioner, vedligehold og lignende. Samtidig vil vi afklare, hvilken betydning velfærdsforholdene har for vores evne til at tiltrække bl.a. kvinder til denne type af udførende funktioner.

Målsætningen i 2024 er at få en klar vurdering af velfærdsforholdene, som kan danne grundlag for tiltag.

Diversitet og mangfoldighed på byggepladser

– Banedamarks bygherreansvar

Banedanmark er som offentlig bygherre ansvarlig for store bygge- og anlægsprojekter. Det skal være attraktivt og trygt for entreprenører og samarbejdspartnere at gå på arbejde hos og for os, uanset hvor og hvornår opgaverne skal løses.

Derfor styrker Banedanmark i 2024 sit fokus på at sikre inkluderende trivsels- og velfærdsforhold i vores større bygge- og anlægsprojekter. Konkrete indsatser og målsætninger identificeres og defineres i samarbejde med bl.a. Foreningen for Byggeriets Samfundsansvar og Bygherreforeningen.

Kommunikation og netværk

Vores kommunikation skal i både indhold og form være inkluderende. Vi fejrer forskellighed og ønsker ikke at understøtte stereotype forestillinger og bias. I 2024 skal Banedanmark fortsat kommunikere og synliggøre diversitet blandt vores medarbejdere (bl.a. på tværs af alder, køn og etnisk diversitet) og vores arbejde med diversitet og mangfoldighed. Et strategisk fokus er at gøre opmærksom på udviklingsmulighederne og den aldersmæssige og internationale diversitet i Banedanmark. Kommunikationsindsatsen øger også sin opmærksom på effekten af visuel repræsentation og inkluderende sprogbrug. I vores kommunikation sætter vi billeder og personlige historier på, hvordan diversiteten folder sig ud, og hvad den betyder for medarbejderne i Banedanmark.

Målsætningen er, at det er tydeligt for både nuværende og potentielle medarbejdere, at Banedanmark er en rummelig og mangfoldig arbejdsplads, samt at det skal være muligt at engagere sig som medarbejder, fx i medarbejderdrevne netværk.