

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 Banedanmark

# PERSONALEOMRÅDET

## Målsætninger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger?		●

### Målsætninger for fordeling af kvinder og mænd i ledelsesstillinger:

- Vores ledersammensætning skal afspejle den generelle medarbejdersammensætning. Måltallet er 33,4% (%-delen af kvinder i virksomheden pr. 31. marts 2020). Pr. 31. marts 2020 er %-delen af kvinder på lederniveau 39,4%.

Hvert halve år følger vi udviklingen i:

- Andelen af kvindelige ansøgere til lederstillinger
- Andelen af kvinder til samtale ved lederstillinger

	Nej	Ja
Har I målsætninger for ligestilling mellem kvinder og mænd på personaleområdet i øvrigt?	●	

## Handlinger på personaleområdet

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering til lederstillinger?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Har I taget initiativer til at fremme ligestilling mellem kvinder og mænd i forbindelse med rekruttering på personaleområdet i øvrigt?	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>

	Nej	Ja
Medtager I overvejelser om personalets køn i forbindelse med lønforhandlinger og tildeling af tillæg, m.m.?	●	
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.?	●	

Eksempel på handling på personaleområdet

<b>Navn på initiativet</b>	ikke relevant
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	ikke relevant
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	ikke relevant
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	ikke relevant

## 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
<b>Kvinder</b>	0% (0)	34,309%
<b>Mænd</b>	100% (1)	65,691%

Køn	Niveau 2 - Chefer (Lønramme 37-38)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	27,526% (7,9)	32,407%
<b>Mænd</b>	72,474% (20,8)	67,593%

Køn	Niveau 3 - Ledere og specialister (Lønramme 35-36)	Gennemsnittet på tværs af sammenlignelige institutionstyper
<b>Kvinder</b>	39,815% (211,1)	51,64%
<b>Mænd</b>	60,185% (319,1)	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
<b>Kvinder</b>	33,233% (791)	48,149%
<b>Mænd</b>	66,767% (1589,2)	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?	●		

	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

<b>Navn på initiativet</b>	ikke relevant
<b>Formål og baggrund for initiativet</b>	ikke relevant
<b>Beskrivelse af initiativet</b>	ikke relevant
<b>Kontaktperson ift. initiativet</b>	ikke relevant



# AFSLUTNING

**Det er her muligt at tilføje en afsluttende fritekst på op til fem sider af 1500 tegn.**

- I forbindelse med forhandling af løn, er vi opmærksomme på at der ikke favoriseres til det ene køn. Vi er udfordret af, at mange af vores stillinger ligger inden for mandsdominerede fagområder. Men vi har som mål, at fordelingen af kvinder og mænd i lederstillinger som minimum skal afspejle fordelingen mellem kvinder og mænd i resten af BDK. Og vi har data, som viser, at vi lykkes med det.

Når vi rekrutterer har vi fokus på at vælge den bedst egnede uanset køn, men vi er opmærksomme på at kommunikere om Banedanmark og vores arbejdsområder og stillinger på en måde, som afspejler at vi lægger vægt på mangfoldighed.

Når vi deltager på jobmesser o. lign. er vi opmærksomme på at kvindelige medarbejdere er repræsenteret, så vi viser Banedanmark, som en arbejdsplads for både mænd og kvinder.

Generelt i vores kommunikation sikrer vi, at vi ikke henvender os særskilt til det ene køn. Et eksempel på dette er, at vi har fokus på at vise mangfoldighed i vores små videoer med medarbejdere fra Banedanmark. Videoerne kan findes på vores hjemmeside og på Youtube.

Ja	
Spørgeskemaet er færdigudfyldt	●
Spørgeskemaet godkendes og låses	●