

# Bygningsstyrelsens politik for diversitet, ligestilling og inklusion

Bygningsstyrelsen er ejendomsvirksomhed og bygherre for staten og universiteterne, og vi har ansvar for at levere attraktive og bæredygtige arbejdspladser, så vores kunder kan koncentrere sig om kerneopgaverne.

Bygningsstyrelsen værdsætter forskelligheder blandt vores medarbejdere. Forskellighederne sikrer, at vi har bredest mulig adgang til ressourcer til varetagelsen af vores kerneopgaver. Samtidig ser vi det som en styrke for opgaveløsningen, at vores medarbejdere er forskellige i forhold til fx uddannelse, erfaring, alder, køn og kønsidentitet, seksuel orientering, etnisk baggrund, særlige behov eller handicap, politisk anskuelse og religiøs overbevisning.

Ved at inddrage diversiteten og der-med sætte medarbejdernes forskellige kompetencer og perspektiver aktivt i spil, ønsker vi både at skabe de bedste løsninger til gavn for vores kunder, og at sikre at Bygningsstyrelsen også fremadrettet er en attraktiv arbejdsplads.

For at understøtte diversitet, ligestilling og inklusion arbejder vi løbende med at identificere udfordringer og tage initiativ til indsatser med henblik på at skabe inkluderende arbejdsmiljø og kultur. Se oversigt over konkrete indsatser på side 2.

I henhold til Ligestillingsloven tilstræber Bygningsstyrelsen at fastholde den nuværende ligelige kønssammensætning i direktionen. Ved en ligelig sammensætning forstås en fordeling som ikke er mere skæv end 40/60 procent af enten kvinder og mænd. Ud over dette tilstræber Bygningsstyrelsen med denne politik at fastholde den ligelige kønsmæssige sammensætning på øvrige ledelsesniveauer blandt centerchefer og teamledere. Se mere herom på side 2.

Ved rekruttering og udvikling af medarbejdere har Bygningsstyrelsen særligt fokus på at sikre lige adgang for kvinder og mænd. Det gælder fortsat, at den ansøger, som samlet set vurderes bedst kvalificeret, skal ansættes. Bygningsstyrelsen følger tillige med i udvalgte KPI'er for køn på løn- og ansættelsesområdet.

## Initiativer til understøttelse af ligestilling i relationen til leverandører og samarbejdspartnere

Bygningsstyrelsen vil løbende være i dialog med leverandører inden for vores kerneforretningsområder om, hvordan de fremmer diversitet, ligestilling og inklusion. Ved gentagende samarbejder, herunder strategiske partnerskaber, udnytter Bygningsstyrelsen muligheden for at stille krav i kontrakter og herigennem bidrage til kulturforandringer også i leverandørledet.

## Årlig indrapportering til Transportministeriet

Bygningsstyrelsen indberetter årligt til Transportministeriet om den ligelige kønssammensætning på øverste ledelsesniveau og status for opfyldelse af eventuelle måltal, herunder i givet fald hvorfor måltallet ikke er opfyldt.

Indberetningen skal første gang ske for regnskabsåret, der begynder den 1. januar 2023 eller derefter.

## Ikrafttræden

Denne politik trådte i kraft den 1. juli 2023.



# Konkrete indsatser

## Indsatser til understøttelse af diversitet, ligestilling og inklusion

- Dialogkampagner om god adfærd og forebyggelse af krænkende handlinger på arbejdspladsen.
- Fokus på repræsentation og diversitet i udvælgelse af positive rollemodeller, karrierehistorier og fotomateriale.
- Etablering af et refleksionsrum til medarbejdere, som flekser ud for at holde en lille pause i løbet af dagen for meditation, dyb tankevirksomhed eller bøn.
- Ansættelse af medarbejdere med særlige behov.
- Fokus på et inkluderende sprog i informationsmateriale.
- Særlig fokus på at medtænke diversitet i arbejdsgrupper og beslutningsfora.
- Udvalgte aktiviteter, som tydeligt signalerer, at Bygningsstyrelsen prioriterer diversitet og et inkluderende arbejdsmiljø (fx indlæg på LinkedIn, informationskampagner på intranettet og markering af Pride-ugen).
- Sikre at oplevet nedvurdering af minoriteter, fx på grund af handicap, kønsidentitet, alder, seksuel orientering, etnicitet eller religiøs overbevisning indgår i Bygningsstyrelsens løbende evalueringer vedr. psykisk arbejdsmiljø.
- Deltagelse i Transportministeriets netværk for ligestilling, som drøfter aktuelle emner relateret til ligestilling og fungerer som forum for idéudvikling, sparring og videndeling, der kommer ministerområdet til gavn på ligestillingsområdet.

## Indsatser til fastholdelse af ligelig kønsmæssig sammensætning på Bygningsstyrelsens ledelsesniveauer

- Kønsneutral tekst i jobopslag og fokus på kønsdiversitet på annoncebilleder.
- Search i forbindelse med rekruttering skal understøtte, at vi får kønsdiversitet blandt kvalificerede ansøgere.
- I udvælgelsen af kandidater til samtale, skal der tilstræbes kønsdiversitet.
- I sammensætning af ansættelsesudvalg, skal der tilstræbes kønsdiversitet.
- Ved lønfastsættelse for nye medarbejdere inddrager HR løn for både mænd og kvinder i internt benchmark.
- Opfølgning på KPI'er for køn på løn- og ansættelsesområdet:
  - Den kønsmæssige sammensætning af ansøgerfelt og kandidater, der inviteres til samtale på lederstillinger (direktion, centerchef og teamleder).
  - Den kønsmæssige sammensætning af medarbejdere, som får tilkendt midler til uddannelsesforløb.
  - Evaluering af tildelinger pr. køn ved de årlige lønforhandlinger.
  - Årlig status på lønniveauerne for special- og chefkonsulenter på køn.