Mangfoldighedspolitik

DSB

Telegade 2, 2630 Taastrup, CVR nr. 25050053

Ansvarlig: Direktør for HR

Godkendt af: Bestyrelsen **Dato**: 18.12.2025

1. Introduktion

Mangfoldighed skal være en essentiel del i indfrielsen af vores formål i DSB om at skabe "Plads til alle på rejsen mod det bæredygtige" Det gælder både i et eksternt kunderettet perspektiv, men også internt i organisationen. Vores mangfoldighedspolitik skal sikre, at vi arbejder mod en medarbejderrepræsentation, der afspejler det danske arbejdsmarked. Vi er af den overbevisning, at en bred medarbejderrepræsentation og inkluderende kultur med plads til og accept af hinandens forskelligheder er vejen til et øget engagement hos vores medarbejdere.

En divers sammensat medarbejderskarre, hvor alle medarbejdere kan trives og bidrage til den fælles opgaveløsning, vil desuden skabe bedre forretningsmæssige resultater, højere trivsel og lavere medarbejderomsætning samt sygefravær. Vi ønsker at skabe en arbejdsplads med lige muligheder for alle medarbejdere, da vi tror på at det vil skabe en social bæredygtig arbejdsplads.

2. Formål

Formålet med denne politik er at sikre, at vi i DSB arbejder systematisk med at skabe en divers medarbejdersammensætning med høj grad af inklusion. Vi har ved underskrivelse af DI's Diversitetsløfte og Women In Rail forpligtet os til at arbejde mod en bedre kønsbalance. Dette er vi godt på vej med i DSB, hvor vi har som mål at have 40% kvindelige medarbejdere og ledere i 2030 samt at vores gennemsnitsalder og etnicitetsrepræsentation skal afspejle den samlede danske arbejdsstyrke.

Lederne bærer et særligt ansvar i denne politik, da de er ansvarlige for at skabe en inkluderende kultur og gennem rekruttering at sammensætte diverse teams indenfor hhv. køn, alder og etnicitet.

At arbejde med en inklusion er et vigtigt element af vores medarbejdermodel, og en stor del af vores generelle kulturudvikling, hvorfor alle medarbejdere i DSB er ansvarlige for at lykkes med dagsordenen og kunne efterleve punkterne i politikken.

3. Vores ambition og mål

DSB's ambition er at sikre, at vi arbejder mod en medarbejderrepræsentation, der afspejler det danske arbejdsmarked og sikrer os adgang til den bredeste rekrutteringspulje på et arbejdsmarked, hvor der på lang sigt vil blive mere og mere konkurrence om arbejdskraften.
Vores ambition med denne mangfoldighedspolitik er ligeledes at sikre, at vi som virksomhed bærer et socialt ansvar overfor det samfund, som vi er en del af og leverer ydelser til. Det er derfor vigtigt, at vores mangfoldighedspolitik ikke kun omhandler kønsbalance, men at også alle former for minoriteter kan trives og præstere i DSB, og at vi som virksomhed kan stille de rigtige rammer og betingelser op for at lykkes med dette.

- Helt konkret vil vi arbejde mod 40 % kvindelige ledere og medarbejdere i 2030 samt et lavere aldersgennemsnit og en højere etnicitetsrepræsentation, så det afspejler den samlede danske arbejdsstyrke.

- Vi ønsker desuden at arbejde med inkluderende kultur og ledelse, da vores ledere er forgangspersoner for at skabe en lokal kultur, hvor alle medarbejdere er trygge til at ytre sig og være sig selv.
- Minoriteter er også et vigtigt område af at være en mangfoldig og inkluderende arbejdsplads, og vi ønsker i DSB, at alle minoriteter skal trives og skabe resultater. Alle medarbejdere skal føle sig som en ligeværdig del af vores virksomhed hvad enten vi har at gøre med neurodivergente medarbejdere, etniciteter eller kulturelle minoriteter.
- Vores sidste ambition er at understøtte vores medarbejdere i de forskellige livsfaser, som de må befinde sig i. Hvad enten det gælder overgangsalder, barsel eller et tredje forhold, der påvirker medarbejderens trivsel og performance på arbejdspladsen, så ser vi det som en virksomhedsmæssig opgave at tilbyde rammer, der støtter medarbejderen.

4. Sådan indfrier vi vores ambition og/eller når vores mål
HR Udvikling er ansvarlige for KPI'er og for at igangsætte initiativer, der støtter op omkring de i politikken 4 beskrevne målområder og således sikre, at vi som virksomhed arbejder os frem mod indfrielse af målene for 2030.

Ledere såvel som medarbejdere er ansvarlige for at handle i henhold til retningslinjerne i politikken.

Af konkrete initiativer, vi har igangsat for at indfri vores mål, kan følgende nævnes:

- Vi har indført KPI'er på kvinder i ledelse for DSB, drift, økonomi og kommerciel
- Vi har inkorporeret en minoritetsanalyse som en fast del af den årlige trivselsmåling
- Vi har rebrandet og målrettet grupperekrutteringer i drift mod kvinder
- Vi arbejder med biasbevidst sprog i vores stillingsannoncer
- Vi underviser ledere såvel som medarbejdere i neurodiversitet
- Vi arbejder aktivt med Insights personlighedsprofiler
- Vi igangsætter initiativer såsom engelsk onboardingproces og "Meet the different cultures of DSB", så alle kulturer føler sig set og respekteret i DSB
- Vi arbejder med kulturen og trivslen i de områder af DSB, hvor trivselsmålingen viser, at inklusionsindexet er lavere end gennemsnittet

4.1. Påvirkninger, risici og muligheder
De væsentligste risici ved ikke at lykkes med en mangfoldig og inkluderende organisation er, at vi ikke kan tiltrække eller fastholde de rette talenter og kompetencer i virksomheden. Dette vil også påvirke vores medarbejderomsætning og trivsel negativt. Af andre væsentlige risici kan en ringere trivsel og mindre engagement fra vores medarbejdere nævnes.

Når vi ønsker at arbejde mod en medarbejderrepræsentation på minimum 40% kvindelige ledere og medarbejdere i DSB, et lavere aldersgennemsnit og højere etnicitetsrepræsentation vil nogle af de væsentligste muligheder være et forbedret arbejdsmiljø, øget innovation, en kultur hvor alle medarbejdere kan præstere og et styrket omdømme i branchen generelt.
Desuden vil en højere grad af inklusion øge trivslen i DSB generelt, hvilket vil have en positiv effekt på vores medarbejderomsætning.

Øvrige muligheder ved at lykkes med en mangfoldighed medarbejdersammensætning vil være en høj grad af psykologisk tryghed, tiltrækning og fastholdelse af talenter og bedre beslutningstagen.

5. Organisation, ansvar og godkendelse
Mangfoldighedspolitikken omfatter alle i DSB og alle 100% ejede selskaber

Da denne politik er omfattet af EU's bæredygtighedsdirektiv, skal den revideres årligt.

Bestyrelsen i DSB er overordnet ansvarlig for godkendelse af politikken.

Direktør for HR ejer politikken.