





Mangfold og kjønns-
balanse er viktige
bidrag til selskapets
verdiskapning.

Baneservice jobber kontinuerlig for å fremme likestilling og hindre diskriminering i vår virksomhet. Et bærekraftig arbeidsliv er et sentralt område i selskapets strategi, og mangfold og kjønnsbalanse er viktige bidrag til selskapets verdiskapning.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Baneservice. Denne delen inneholder også lønnskartlegging, samt kartlegging av ufrivillig deltid.

Del 2 i likestillingsredegjørelsen omhandler Baneservice sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering. I denne delen redegjør Baneservice for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.





Del 1:

Tilstand for kjønnslikestilling

Baneservice AS har siden 2022 fått 55% flere kvinner i selskapet, men som fortsatt kun gir en kvinneandel på 9,1 % per 31. desember 2025.

Ved utgangen av 2025 var det 645 (615 i 2024) personer fast ansatt i morselskapet Baneservice AS. Selskapet opererer i en bransje som er svært mannsdominert. Det var 59 kvinner ansatt i Baneservice AS ved årsslutt i 2025 mot 55 kvinner i 2024, 52 kvinner i 2023 og 38 i 2022. Dette gir en kvinneandel på 9,1% mot 8,9 % i 2024. Kvinnenivået i selskapet for 2025 er omtrent tilsvarende som for 2024 og 2023, men hvis vi går tilbake til 2022 var kvinneandelen på 7,5%.

I løpet av 2025 fikk vi 75 nye faste medarbeidere og av disse var 8 kvinner (5 i den operative linjen). Dette betyr at 10,7% av de nyansatte var kvinner og som er noe høyere enn kvinneandelen generelt i selskapet.

Baneservice har et langsiktig mål om å øke andelen kvinner i selskapet til 10 % og med et særskilt fokus på å øke kvinneandelen i operative og tekniske stillinger. Vi ønsker å få flere kvinner i hele den operative linjen; operatører, arbeids- og anleggsledere, prosjektingeniører, prosjektledere og -sjef, divisjonsdirektører

og adm.dir. Per 31. desember 2025 var det 33 kvinner i den operative linjen i Baneservice (29 kvinner i 2024). Dette innebærer at det er flere kvinner som jobber i den operative linjen (56%) enn i stabstillinger i selskapet. Det er imidlertid en høyere kvinneandel i stab enn i operative og tekniske stillinger. I den sistnevnte gruppen er det 5,5% kvinner per 31. desember 2025 mot 4,7% i 2024.

Det som er gledelig er at kvinnelige søkere til bygg- og anleggsteknikk økte for skoleåret 2025 (fra 409 søkere i 2024 til 455 i 2025 ifølge EBA), aktørene i bransjen ønsker å ansette flere kvinner og internt merker vi at den operative driften fremsnakker å få inn flere kvinner.

Andelen kvinnelige lærlinger øker

Dette så vi resultater av i forbindelse med lærlingeinntaket til Baneservice i 2025 hvor vi hadde nesten likt antall kvinner og menn. Det var 6 kvinner av 13 lærlinger totalt og det var kvinnelige lærlinger i alle fag. Dette er vi veldig stolte av og det har også gitt Baneservice som arbeidsgiver mye positiv omtale. Den totale andelen kvinnelige lærlinger er 26,9% mot 16% i 2024. Dette er en positiv utvikling som vi tar med oss videre inn i arbeidet med å bedre kjønnsbalansen.



Ser vi på hele konsernet er kvinneandelen på 9,2%, nesten tilsvarende som for morselskapet (9,1%) per 31. desember 2025.

Kvinneandelen i ledergruppen i Baneservice AS er 25% kvinner (2 av 8 medlemmer er kvinner). Baneservice har kvinnelig administrerende direktør og selskapet har vært ledet av kvinnelig toppsjef i de siste 13 årene. I styret har antall kvinner økt fra 2 til 3 av totalt 8 styremedlemmer og nå er en av tre ansatt-representanter kvinne. 40% av de aksjonær-valgte styremedlemmene er kvinner.

Lønnskartlegging

Som en del av aktivitetsplikten skal det gjennomføres en lønnskartlegging og en kartlegging av ufrivillig deltid hvert annet år. Kartleggingen i denne rapporten er fra 2025. Vi har benyttet NHOs kartleggingsverktøy som har tatt utgangspunktet i Barne-, ungdom- og familiedepartementets modell for arbeidsgivers redegjørelsesplikt.

Nivåinndelingen i kartleggingen baserer seg på innrapporterte stillingskoder til A-ordningen. Disse kodene tar utgangspunkt i kompetansekravene for stillingene. Stillingskodene består av syv siffer, og det første sifferet angir hvilket kompetansenivå stillingen krever. Stillingskodene skal reflektere «arbeid av lik verdi».

I lønnskartleggingstabellene er høyere administrative lederstillinger innrapportert med førstesiffer 1. Stillinger som krever minimum 4 års utdanning fra høyskole eller universitet er innrapportert med førstesiffer 2. Stillinger som krever 1-3 års utdanning fra universitet eller høyskole er innrapportert med førstesiffer 3. Stillinger som krever fagbrev er innrapportert med førstesiffer 4 til og med 8, avhengig av fag/bransje. Stillinger uten formelle krav til kompetanse er innrapportert med førstesiffer 9. I praksis vil kompetansekravet i ulike stillinger også være knyttet til erfaring slik at det også er hensyntatt. Koden skal stemme med dagens kompetansekrav, oppgaver og ansvar i stillingen, det skal representere

«arbeid av lik verdi». Prosjektingeniører er i denne kartleggingen lagt i gruppe/nivå 4 selv om de utdanningsmessig kunne ha ligget i gruppe/nivå 3. Dette for at det best mulig representerer «arbeid av lik verdi». For å få et større antall kvinner i hver sammenligningsgruppe har vi slått sammen nivå/gruppe 1 og 2 og nivå/gruppe 5-9.

Generelt må det også nevnes at siden det i Baneservice er få kvinner i de ulike nivåer/grupper, samt at de ulike nivåer/grupper inneholder flere ulike stillinger, så er det vanskelig å trekke noen konklusjoner ut ifra lønnskartleggingen uten å se på individnivå. Lønnskartleggingen tar heller ikke høyde for at noen av de ansatte startet i løpet av året. Siden Baneservice fikk 75 nye medarbeidere i løpet av 2025 så vil dette ha en effekt på beløpene i tabellen «sum alle kontante ytelser». Beløpene i tabellen «avtalt fast lønn» vil imidlertid ikke påvirkes av om ansatte starter i løpet av året.

Lønnskartleggingen viser at lønnsforskjellen er til favør for menn både på avtalt fastlønn (96,9%) og for uregelmessige tillegg (62,3%) og overtidsgodtgjørelse (52,3%). Totalt for alle ytelser (inkl. blant annet overtid, natttillegg og bonus) er lønnsforskjellen også til favør for menn (90,8 %), men forskjellen er mindre enn i 2023 (84,9%). På nivå 1 og 2 er lønnsforskjellen imidlertid til favør for kvinner (alle kontante ytelser 119,1%). Hovedgrunnen til dette er at administrerende direktør, som er kvinne, er i denne gruppen. På operatørnivået så er lønnsforskjellen i favør for menn (80,8 %) og spesielt gjelder dette uregelmessige tillegg (76,6 %). Dette kan tyde på at f.eks. kvinnelige operatører relativt sett arbeider mindre natt enn menn i selskapet. Det er imidlertid så få kvinner i denne gruppen at det er vanskelig å gjøre analyser uten å se på individnivå. Baneservice har tariffavtaler for operatørnivået som ikke skiller på kjønn.

Redegjørelsen viser også midlertidige ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltid fordelt på kjønn.



Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinne	Menn	Andel kvinner	Total
Total	59	586	9,1 %	645
Nivå/gruppe 1 og 2	5	15	25 %	20
Nivå/gruppe 3	21	61	25,6 %	82
Nivå/gruppe 4	27	133	16,9 %	160
Nivå/gruppe 5-9 operatør	6	377	1,6 %	383

Tabell: Antall ansatte per kjønn og per stillingsgruppe per 31.12.2025.

Sum alle kontante ytelser

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Gjennomsnitt kontante ytelser kvinner (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser menn (kr)	Forskjeller kontante ytelser (%)	Forskjeller kontante ytelser (kr)	Gjennomsnitt kontante ytelser (alle)
Total	1 186 378	1 306 624	90,8%	-120246	1 246 501
Nivå/gruppe 1 og 2	2 162 391	1 820 869	118,8%	341522	1 991 630
Nivå/gruppe 3	1 020 983	1 281 086	79,7%	-260103	1 151 035
Nivå/gruppe 4	785 470	1 107 531	70,9%	-322061	946 501
Nivå/gruppe 5-9 operatør	776 669	1 017 011	76,4%	-240342	896 840

Tabell: Sum alle kontante ytelser per stillingsgruppe per 31.12.2025 i forhold til kvinner/menn.

Avtalt lønn/fastlønn

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)
Total	907 705	936 298	96,9%	-28 594	922 001
Nivå/gruppe 1 og 2	1 698 063	1 425 282	119,1%	272 781	1 561 673
Nivå/gruppe 3	843 328	1 001 897	84,2%	-158 569	922 613
Nivå/gruppe 4	608 719	723 362	84,2%	-114 643	666 041
Nivå/gruppe 5-9 operatør	480 708	594 651	80,8%	-113 943	537 680

Tabell: Sum avtalt lønn/fastlønn per stillingsgruppe fordelt på kjønn per 31.12.2025



Uregelmessige tillegg

Gjennomsnitt uregelmessige tillegg kvinner (kr)	Gjennomsnitt uregelmessige tillegg menn (kr)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (kr)	Gjennomsnitt uregelmessige tillegg (alle)
46 932	75 343	62,3%	-2 8411	61 138
6 597	2671	247,0%	3 926	4 634
20 076	27 355	73,4%	-7 279	23 716
24 276	92 880	26,1%	-68 604	58 578
136 780	178 467	76,6%	-41 687	157 624

Overtidsgodtgjørelser

Gjennomsnitt overtidsgodtgjørelser kvinner (kr)	Gjennomsnitt overtidsgodtgjørelser menn (kr)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (kr)	Gjennomsnitt overtidsgodtgjørelser (alle)
32 182	61 593	52,3%	-29 411	46 888
0	0	Tall mangler	0	0
13 819	14 449	95,6%	-630	14 134
50 698	131 039	38,7%	-80 341	90 869
64 212	100 883	63,6%	-36 671	82 548

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
						Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Antall kvinner	Antall menn	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinner uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
59	586	8	36	19	9	1	5	0	0

Tabell: Antall midlertidige ansatte, uttak av foreldrepermisjon og deltidsarbeid fordelt på kjønn per 31.12.2025.

Baneservice hadde ingen ansatte som arbeidet ufrivillig deltid, uavhengig av kjønn i 2025, på lik linje som i 2023. Kvinner tok ut i snitt, flere uker foreldrepermisjon enn menn i løpet av 2025.



Læringlekullet i 2025 med nesten 50 % kvinnelige lærlinger.



Del 2:

Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidet med likestilling og mangfold er en del av Baneservice sin drift og forretningsstrategi, og er en integrert del av selskapets overordnede bærekraftsarbeid. I Baneservice jobber vi for å ha et mangfoldig og likestilt arbeidsmiljø, og en kultur hvor vi behandler hverandre med respekt. Vi tilstreber rettferdig behandling av alle og vi skal opptre med toleranse og verdighet. Omgangstonen vår preges av høflighet og respekt for hverandre, og vi aksepterer verken mobbing eller trakassering, verbalt eller fysisk. Vi anerkjenner at vi jobber i et mangfoldig miljø hvor vi ikke diskriminerer noen på grunn av kjønn, etnisitet, språk, religion, livssyn, funksjonshemming eller seksuell orientering.

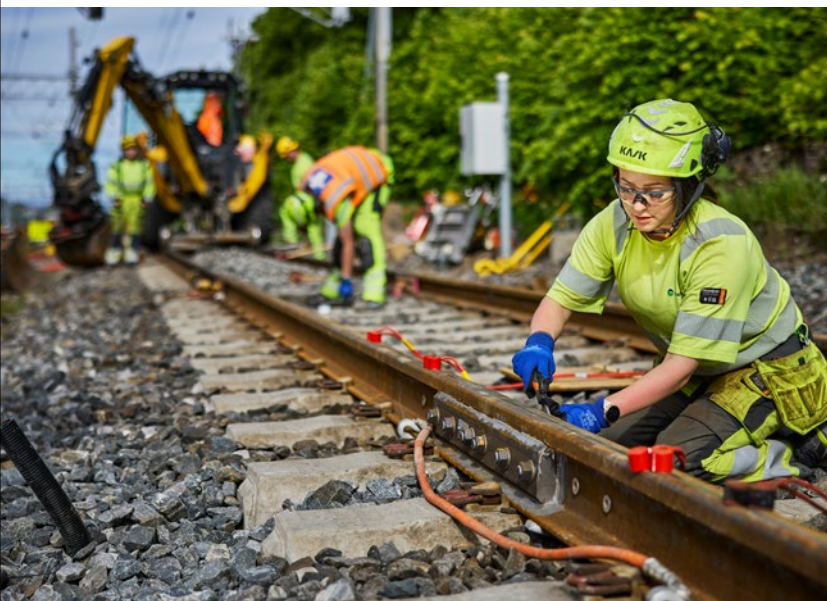
Baneservice har nulltoleranse for diskriminering og arbeider for å ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i virksomhetens personalpolitikk. Herunder knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og forebygging av trakassering.

Baneservice har de siste årene arbeidet aktivt med å tiltrekke flere kvinner til selskapet og til bransjen. Tiltak som kan nevnes er deltagelse i kampanjer for å attrahere flere unge og især jenter til å velge å bli fagarbeider, aktiv bruk av rollemodeller i sosiale medier, endret bilder og språk i stillingsannonser, krav til rekrutteringsselskap om kvinner på søkelisten, deltagelse på karrieredager og utdanningsmesser, samt inntak av kvinnelige lærlinger.

Bransjen må stå sammen

For å øke kjønnsbalansen i bransjen er det behov for langvarig krafttiltak. Baneservice tror på at dette arbeidet gjøres best sammen med andre aktører i bransjen for å nå målet om økt mangfold og større kjønnsbalanse. Baneservice har i de siste årene bidratt i dette arbeidet gjennom Diversitas, NHO Byggenæringen, EBA, Opplæringskontoret for jernbanefag og Konnekt, nasjonalt kompetansesenter for samferdsel.

Baneservice jobber aktivt med å øke mangfold og kjønnsbalansen i eget selskap, samt



Baneservice har de siste årene arbeidet aktivt med å tiltrekke flere kvinner til selskapet og til bransjen.

i bygg- og anleggsbransjen gjennom nettverket Diversitas. Baneservice var med på å stifte Diversitas, Norges ledende nettverk for mangfold og kjønnsbalanse i bygg- og anleggsbransjen, i 2019. HR-direktør i Baneservice sitter i styret i Diversitas og administrerende direktør sitter i Advisory board sammen med topplederne i de andre stiftelselskapene.

I 2025 gjennomførte Diversitas inspirasjonsdag, kampanjer i sosiale medier, webinarer og partnerforum for bransjen med mangfold og kjønnsbalanse på agendaen. Diversitas deltok for tredje år i prideparaden under parolen; «Bygg- og anleggsbransjen for alle».

Årlige markeringer

Årlig markerer Baneservice kvinnedagen, mannsdagen, pride og verdensdagen for psykisk helse og benytter webinarer som Diversitas har utarbeidet. I forbindelse med Verdensdagen for psykisk helse så stekte vi vafler under parolen «det er mye omsorg i en god vaffel» og viste Diversitas webinar «Store gutter gråter ikke» og tilsvarende

hadde Baneservice også en pridemarkering med Diversitas webinar «Hva gjør møtet med det ukjente med deg?»

Viktig mentorprogram

Baneservice har tatt aktiv del i oppstarten av og gjennomføring av Diversitas' omvendte mentorprogram med HR-direktør i selskapet som programansvarlig. Diversitas omvendte mentorprogram er et program som skal bidra til å gjøre bygg- og anleggsbransjen mer attraktiv og inkluderende og så langt er det gjennomført 3 runder med omvendt mentorprogram – de to første programmene så hadde toppledere fra bransjen studenter med mangfoldskompetanse (både kvinner og menn) som sine mentorer, mens i 2025/26 har programmet hatt spesielt fokus på kvinner.

Mentorene har vært unge kvinner i 20-årene med tilknytning til bygg- og anleggsbransjen (nyutdannede eller i starten av karrieren). Mentorene har vært erfarne ledere fra bransjen (både kvinner og menn) med lang fartstid i ulike deler av bygge- og anleggsbransjen.



I Baneservice jobber vi for å ha et mangfoldig og likestilt arbeidsmiljø, og en kultur hvor vi behandler hverandre med respekt.

Programmålene har vært 1) å gi de unge kvinnelige mentorene en arena for å dele sine erfaringer, få mulighet til å påvirke beslutningstakere og se at stemmen deres betyr noe og 2) å gi ledere økt bevissthet om kjønnsrelaterte utfordringer og å gi dem direkte innsikt i yngre generasjoners perspektiver.

Hvert år har det deltatt 10 mentor-mentee-par fra hele bransjen på tvers av entreprenør, byggherre og rådgiver-siden. Det er tre fra toppledelsen (Administrerende direktør, Divisjonsdirektør Utbygging og Divisjonsdirektør Produkt og utvikling) i Baneservice som så langt har deltatt som mentee i Diversitas' omvendte mentorordning. Programmet har fått gode tilbakemeldinger fra deltagerne.

Tiltak i ulike kanaler

Kampanjer på sosiale medier, som markering av kvinnedagen 8. mars og Pride, er andre aktiviteter som Baneservice har gjennomført i 2025. Opplæringskontoret for jernbanefag, hvor Baneservice er medlem og er representert i styret, hadde en vellykket lærlingekampanje i sosiale medier for å tiltrekke flere lærlinger til å søke seg til jernbanebransjen. I år er det Natalie Rustad, signallærling i Baneservice, som fronter rekrutteringskampanjen for Opplæringskontoret for jernbanefag.

Mange tiltak er gjennomført for å tiltrekke flere kvinner til selskapet og bransjen. Dette er et langsiktig arbeid som vi sammen med aktørene i bransjen må jobbe systematisk med over mange år for å tiltrekke oss flere kvinner. Det som er gledelig er at kvinnelige søkere til bygg- og anleggsteknikk har økt de siste to årene, aktørene i bransjen ønsker å ansette flere kvinner og internt merker vi at den operative driften fremstøtter å få inn flere kvinner. Dette er positive signaler som vi tar med oss videre inn i arbeidet med å bedre kjønnsbalansen.

Arbeid for likestilling og mot diskriminering er et arbeid hvor det skal samarbeides med de tillitsvalgte i selskapet. Det er godt samarbeid med fagorganisasjonene med etablerte fora som fast statusmøte annen hver uke med hovedtillitsvalgt, HR-direktør og administrerende direktør, samt arbeidsmiljøutvalget (AMU) som møtes fire ganger i året, er også et relevant samarbeidsforum for arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

I medarbeiderundersøkelsen for 2025 ble det stilt spørsmål om medarbeidernes opplevelse av mangfold og inkludering i selskapet, vist ved grafen under. Det er gledelig å se at medarbeiderne opplever seg inkludert og at de opplever

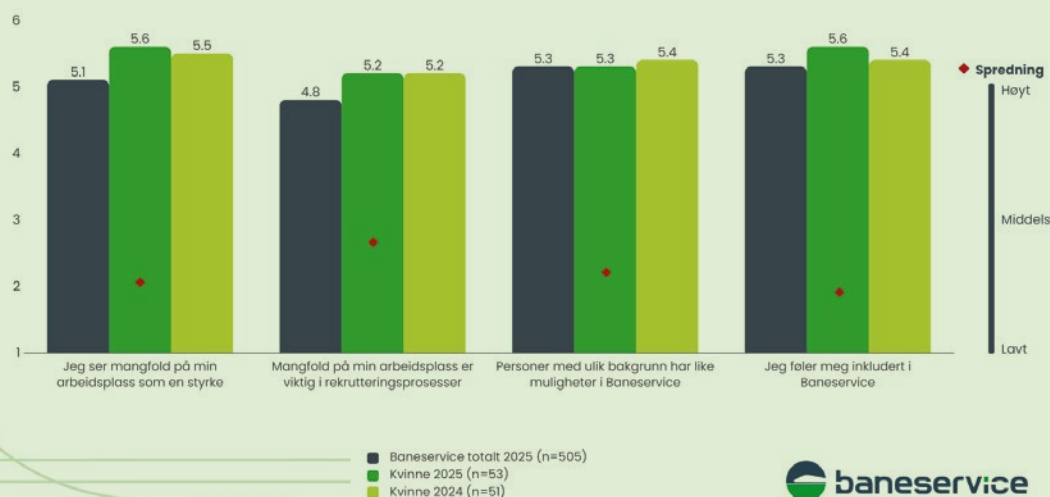


mangfold som en styrke. Våre kvinnelige medarbeidere svarer 5,6 (5,4 i 2024) på en skala fra 1-6 på spørsmålet om de føler seg inkludert i Baneservice, noe vi er svært glade for.

Å øke kvinneandelen er et prioritert mål for Baneservice, fordi vi mener et mer mangfoldig arbeidsmiljø gjør oss til en mer attraktiv

arbeidsgiver. Med 9,1 % kvinner i Baneservice er vi ennå ikke i mål. Samtidig gir lærlingekullet i 2025, med nær kjønnsbalanse mellom kvinner og menn, et tydelig tegn på at den langsiktige innsatsen virker. Å styrke kjønnsbalansen er et arbeid som krever tid og kontinuitet, og dette vil Baneservice også fremover ha fokus på.

Mangfold og likestilling



Graf: Viser resultatet fra mangfold- og likestillingsspørsmål stilt på medarbeiderundersøkelsen fra november 2025.



Prioriterte områder, risiko og tiltak for 2025

I tabellen er det redegjort for hva Baneservice har gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2025. Her har vi tatt utgangspunkt i den lovfestede arbeidsmetodikken i fire trinn

Trinn 1: Kartlegge risiko for diskriminering i virksomheten, trinn 2: Vurdere årsaker, trinn 3: Iverksette egnede og relevante tiltak og trinn 4: Evaluere resultater.

Det blir beskrevet planlagte og iverksatte tiltak for å ivareta hensynet til likestilling og ikke-diskriminering i virksomhetens personalpolitikk, herunder knyttet til rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, og forebygging av trakas-

sering. I tabellen under beskrives personalområde, risiko og beskrivelse av tiltak. Årsaker er også vurdert, men framkommer ikke spesifikt i tabellen. Når det gjelder evaluering av resultatene så vil Baneservice videreføre alle de tiltakene som er skissert under også for sitt videre arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2026.





Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak
Rekruttering	Få kvinnelige søkere til operative og tekniske stillinger	- Synliggjøre kvinnelige rollemodeller i Baneservice og bransjen i flere fora; Ung i bygg og anlegg, lærlingekampanje for banefag, utdanningsmesser og skole- og universitetsbesøk - Vise kvinnelige rollemodeller gjennom SoMe kampanjer, samt på hjemmeside og intranett. - Baneservice er blitt mer bevisste på ord og bildebruk i rekrutteringskampanjer både internt og i sosiale medier. - Baneservice er én av stifterne av Diversitas og bidrar gjennom dette arbeidet til å øke attraktiviteten til bransjen og til å skape en holdningsendring i og for bransjen.
	Ubevisste fordommer i ansettelse av kandidater. Diskriminering basert på alder, etnisitet og kjønn.	- Alle stillinger utlyses internt. - Ved screening av søkere vurderes kandidatens CV og besvarte spørsmål opp mot kompetansekravene som er stilt i stillingsannon-sen. Rekrutteringsverktøyet gir mulighet for at flere kan evaluere kandidatene separat. Det er minst to, men som regel flere personer involvert i rekrutteringene. Det benyttes «Besteforelder-prinsippet» for å sikre kvalitet i rekrutteringsprosessen. - Krav til rekrutteringsselskaper om å stille med minimum én kvinne-lig kandidat per stilling. - Det er obligatorisk for alle ansatte å ta Mangfoldsdugnaden, som er et holdningsendrende kurs i mangfold og inkludering.
	Sikkerhet er en svært viktig faktor på jernbanen. Derfor er det i flere sikkerhetskritiske funksjo-ner krav om norsk eller skandinavisk språk. Dette kan være til hinder for likestilling for personer som ikke oppfyller språkkravet.	Alltid vurdere hvilket norsknivå som er nødvendig for den stillingen det ansettes til.
	Mye av arbeidet i Baneservice er fysisk krevende, fremkommelig-het og ugunstige/trange arbeidsforhold som for eksempel arbeid i kum-mer, arbeid i høyden og inn og ut av maskiner kan være et hinder for likestilling for personer med nedsatt funksjons-evne. Det er knyttet helsekrav til flere operative stillinger.	Fremtidig teknologisk utvikling som fjernstyring av maskiner og utstyr kan åpne for at bransjen blir lettere tilgjengelig for personer med nedsatt funksjonsevne på sikt.
	Diskriminering i jobb-intervjuet	Det diskuteres ikke graviditet, familieplanlegging eller andre private forhold som ikke er relevant.
Lønns- og arbeidsvilkår	Lønnsdiskriminering	- Baneservice har tariffavtaler hvor lønns- og arbeidsvilkår er skissert uavhengig av kjønn. - I forbindelse med lønnsoppgjøret tas en ekstra gjennomgang i forhold til uønskede skjevheter på lønns plassering, særlig med fokus på ubalanse mellom kjønn. - Kalibrering med HR og divisjonsdirektører for å sikre helhetlig lønnspolitikk på tvers av avdelingstilhørighet. Dette bidrar også til å sikre at vi unngår lønnsdiskriminering. Viser for øvrig til lønnskarteleggingen vist i denne redegjørelsen.



Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak
Forfremmelse Og utviklings- muligheter	Diskriminering i forbindelse med forfremmelser og utviklingstiltak	- I Baneservice skal det ikke forekomme forskjellsbehandling knyttet til forfremmelse og utviklingsmuligheter. - I forbindelse med årlig management audit er det fokus på utvikling og potensielle forfremmelser av talenter og ledere. - Nye stillinger gjøres tilgjengelig på intranettet for våre ansatte til å søke på. - Kurs for de som arbeider operativt på jernbanen er ofte obligatoriske og er knyttet til kriterier som fag og arbeidsoperasjoner - Baneservice har opplæringsprogram for ledere og for nøkkelpersoner og hvor deltagelsen avhenger av stilling og behov. - Baneservice kan etter søknad gi støtte til videreutdanning som er relevant for den ansatte og for selskapet. Da benyttes ofte bindings- tid for å sikre at selskapet får noe igjen for en slik investering. HR, sammen med divisjonsledelsen, behandler søknadene om støtte til videreutdanning.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	I Baneservice' operative virksomhet jobbes det 7-7 turnus, ofte på natt og i ferier og helligdager. Dette kan innebære en utfordring med hensyn til å kunne kombinere arbeid og familieliv. For administrativt personell er det hovedsakelig 5-2 turnus.	- Arbeid på jernbanen utføres i perioder som tilsier minst mulig belastning for samfunnet. Baneservice har ikke noen tiltak for å endre på 7-7 turnusen. Mange ansatte foretrekker også å jobbe 7 dager og å være hjemme i 7 dager. Ansatte som f.eks. har delt omsorg har tilpasset seg skiftordningen slik at de har friturnus den uken de har omsorg for barn. 7-7 ordningen gjør det også mulig å være bosatt spredt rundt i landet. - Selskapet har en timebank-ordning slik at ansatte kan opparbeide seg timer for senere bruk. - Det er kjernetid/fleksibel arbeidstid (kl. 09- 15) for administrativt personell. - I Baneservice gjennomføres det en årlig medarbeidersamtale og et av spørsmålene i medarbeidersamtalskjemaet er; «Hvordan har du opplevd balansen mellom arbeid og fritid det siste året? Evt. behov for tilrettelegging?»
	Uttak av foreldre- permisjon	- De ansatte har i henhold til gjeldende retningslinjer rett til full lønn under foreldrepermisjon under forutsetning av at det foreligger rett til foreldrepenger i henhold til folketrygdlovens bestemmelser. Dette gjelder også for fedrekvoten. Ved valg av 80 % foreldrepermisjon reduseres lønnen tilsvarende. - Alle ansatte har rett på velferdspermisjon, og ordninger knyttet til dette finnes i personalhåndboken til Baneservice.
Tilrettelegging	Mye av arbeidet i Baneservice er fysisk krevende, fremkommelighet og ugunstige/trange arbeidsforhold som for eksempel arbeid i kum- mer, arbeid i høyden og inn og ut av maskiner kan være et hinder for personer med nedsatt funksjonsevne eller som har behov for assistanse ute i operativ drift.	I Baneservice er det én rullestolbruker i operasjonell ledelse. Det har blitt individuelt tilrettelagt slik at dette har vært mulig.



Personalområde	Risiko	Beskrivelse av tiltak
Forebygging av trakassering	Medarbeidere opplever seg utsatt for mobbing/trakassering	- Det framgår av Baneservice sine overordnede mål og etiske retningslinjer at vi ikke aksepterer mobbing eller trakassering, verken verbalt eller fysisk. - Etiske retningslinjer er tilgjengelig for alle ansatte i Landax (kvalitetssystem), er vedlegg til ansettelseskontrakt ved nyansettelser og revideres årlig av ledergruppe og styret. - Alle ansatte må gjennomføre e-læringskurs i etiske retningslinjer. Dette kurset er en del av nyansattes onboarding-program. - Baneservice har en anonym varslingskanal for kritikkverdige forhold som er tilgjengelig på hjemmesiden og på intranettet. Dette framgår også av retningslinjene for varsling av kritikkverdige forhold. - Mangfoldsdugnaden, som er et holdningsendrende kurs i mangfold og inkludering, er gjort obligatorisk for alle. Målet med kurset er å skape en felles forståelse for at enhver form for uakseptabel oppførsel ikke tolereres på bygge- og anleggsplasser, uavhengig av om det er et stort eller lite prosjekt. Kurset gir kunnskap om mangfold, inkluderende oppførsel og holdninger. Mangfoldsdugnaden er en del av nyansattes onboardingprogram. - Baneservice gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse hvor det stilles spørsmål om mobbing og trakassering. Medarbeiderundersøkelsen er anonym. Hvis man imidlertid svarer at man enten har vært vitne til at noen har blitt trakassert eller selv blitt utsatt for mobbing/trakassering, så blir man oppfordret til enten å ta kontakt med sin leder eller HR, hovedverneombud eller bedriftshelsetjenesten (det oppgis kontaktinfo). I 2025-undersøkelsen ble det også mulig å svare på om saken var meldt fra om, samt gitt mulighet til å kunne bli kontaktet anonymt gjennom systemet. Totalt sett for selskapet viser medarbeiderundersøkelsen, som ble gjennomført høsten 2025, svært gode resultater med en medarbeiderengasjementsindeks på 5,1 av 6 med svarprosent på 75%. Kvinner har et enda høyere medarbeiderengasjementsindeks på 5,2. Det er 1,6 % av medarbeiderne som svarer at de har vært utsatt for mobbing eller trakassering i løpet av det siste året, en nedgang siden i fjor (3%). Baneservice har nulltoleranse for mobbing og trakassering og dette temaet blir adressert blant annet på Baneservedagene hvor medarbeiderundersøkelsen blir gjennomgått for hele selskapet, samt på den enkelte avdeling. - Det er mulig å hente ut data fra medarbeiderundersøkelsen som viser svar i forhold til kjønn, alder og stilling (krever minimum 5 svar). Dette kan være relevant for f.eks. å analysere medarbeidertilfredsheten til kvinner, som er en minoritet i selskapet. Resultatet viser at kvinnene har et enda høyere medarbeiderengasjement, vist ved indeks 5,2 vs 5,1 for selskapet. - I medarbeiderundersøkelse ble det også spurt om medarbeidernes opplevelse av mangfold og inkludering i selskapet. Resultatet viser at medarbeiderne opplever seg inkludert og at de opplever mangfold som en styrke. Våre kvinnelige medarbeidere svarer 5,6 på en skala fra 1-6 på spørsmålet om de føler seg inkludert i Baneservice. Totalt for selskapet var denne 5,3. - Medarbeidersamtalskjema inneholder mange spørsmål som går på trivsel og arbeidsmiljø. Det skal gjennomføres medarbeidersamtale én gang i året

