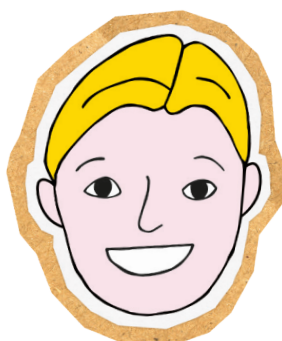
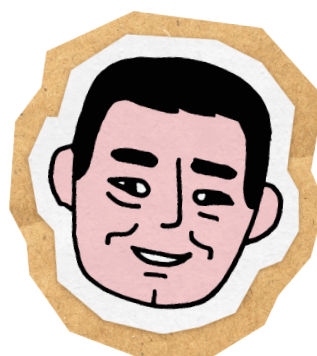
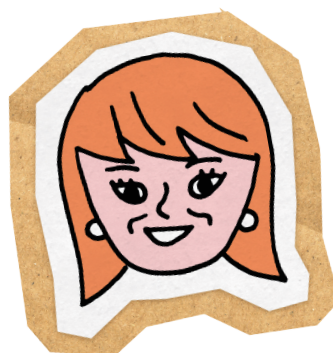


# Rapport om likestilling og mangfold 2021



**BOTE**

# Likestilling og mangfold

I Bate er vi opptatt av likeverd, like muligheter og like rettigheter. Mangfold på arbeidsplassen innebærer at vi gjenspeiler samfunnet vi er en del av. Hos Bate skal derfor likestilling og mangfold være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk.

Alle skal ha like muligheter, og dette skal gjenspeiles i våre rutiner for arbeidsmiljø, rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, utvikling og forfremmelser. Et diversifisert arbeidsmiljø bidrar til bedre beslutningsprosesser, økt innovasjon og bedre kundeopplevelser. I et eksternt perspektiv ønsker vi påvirke gjennom å stille krav til leverandører, kunder og samarbeidspartnere.

Vi har nulltoleranse for alle former for diskriminering, inkludert verbal, fysisk og seksuell trakassering, diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, foreldrepermisjon eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, alder, språk, religion, livssyn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering eller fysisk funksjonsevne.



# Tilstandsrapport

Av totalt 113 medarbeidere i bedriften ved utgangen av 2021 var det 60 kvinner (53 %) og 53 menn (47 %). Av disse er det to kvinner i vikariater eller midlertidige stillinger mot to menn. Tabellen under viser kjønnsfordeling per stillingsnivå, oppgitt i prosent:

Stillingsnivå	Kvinner	Menn
Gruppe 1 (Adm. dir)	100 %	0 %
Gruppe 2 (Direktører)	67 %	33 %
Gruppe 3 (Ledere)	50 %	50 %
Gruppe 4 (Teamledere og fagansvarlige)	33 %	67 %
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)	71 %	29 %
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)	81 %	19 %
Gruppe 7 (Byggteknisk)	6 %	94 %
Gruppe 8 (Salg og medlem)	86 %	14 %

\*Gruppe 5 er HR, lønn, forretningsstøtte, kommunikasjon og marked, konsernregnskap, kundesenter, økonomi og virksomhetsstyring og konsernadvokat

\*Gruppe 6 er kunderådgivning, kunderegnskap og juridisk

\*Gruppe 7 er byggfornyelse, nybygg, bomiljøutvikler, skadeforebygging og vaktmestere

\*Gruppe 8 er medlem, forkjøpsrett, salg og marked inkl. Haugesund

Ved utgangen av 2021 er dette alderssammensetning fordelt på stillingsnivå, oppgitt i prosent:

Stillingsnivå	30 år og under	31 - 50 år	51 år og over
Gruppe 1 (Adm. dir)	0,0 %	0,0 %	100,0%
Gruppe 2 (Direktører)	0,0 %	66,7 %	33,3%
Gruppe 3 (Ledere)	0,0 %	91,7 %	08,3%
Gruppe 4 (Teamledere og fagansvarlige)	0,0 %	75,0%	25,0%
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)	12,5 %	37,5 %	50,0%
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)	24,3 %	37,9 %	37,8 %
Gruppe 7 (Byggteknisk)	3,0 %	69,7 %	27,3 %
Gruppe 8 (Salg og medlem)	0,0 %	66,7 %	33,3 %

Tabellen under viser kvinners lønn i prosent av menns ved 100 % stilling fordelt på stillingsnivå:

Stillingsnivå	Andel kvinner	Lønn ift menn*
Gruppe 2 (Direktører)	66,7 %	91,3 %
Gruppe 3 (Ledere)	50,0 %	112,0 %
Gruppe 4 (Teamledere og fagansvarlige)	33,3 %	89,8 %
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)	71,4 %	91,8 %
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)	80,6 %	99,9 %
Gruppe 7 (Byggteknisk)	6,3 %	107,0 %
Gruppe 8 (Salg og medlem)	85,7 %	84,9 %

\* Kvinners lønn i prosent av menns lønn viser gjennomsnitt ved 100% stilling

Bate skal legge til rette for uttak av lovfestede permisjoner og ønsker å fremme en jevnere fordeling av familie- og yrkesarbeidet blant foreldre. Tabellen under viser uttak av foreldrepermisjon i samlet antall dagsverk og prosent fordelt på kjønn.

Uttak av foreldrepermisjon	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	0	0,0 %
Kvinner	1181	4,0 %

Bate skal gjennom systematisk HMS-arbeid, god ledelse og godt arbeidsmiljø bidra til lavt jobb-relatert sykefravær. Vi har over tid hatt lavt legemeldt sykefravær som i 2021 var på 1,65 %

Tabellen under viser legemeldt sykefravær i samlet antall dagsverk og prosent fordelt på kjønn.

Sykefravær	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	1059	3,6 %
Kvinner	475	1,6 %
Totalt	1534	5,25 %

Det ble rekruttert åtte nye medarbeidere i Bate i 2021.

Nyansatte	30 år og under	31 - 50 år	51 år og over
Gruppe 1 (Adm. dir)			1
Gruppe 2 (Direktører)			1
Gruppe 3 (Ledere)		1	
Gruppe 4 (Teamledere og fagansvarlige)		1	
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)	1		
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)		1	
Gruppe 7 (Byggteknisk)		2	
Gruppe 8 (Salg og medlem)			

Det var åtte medarbeidere som sluttet i Bate i 2021.

Sluttet	30 år og under	31 - 50 år	51 år og over
Gruppe 1 (Adm. dir)			1
Gruppe 2 (Direktører)			
Gruppe 3 (Ledere)		3	
Gruppe 4 (Teamledere og fagansvarlige)		1	
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)			
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)		1	
Gruppe 7 (Byggteknisk)		2	
Gruppe 8 (Salg og medlem)			

Bate skal legge til rette for muligheten for redusert arbeidstid ved helsemessige, sosiale eller velferdsmessige årsaker. I utgangen av 2021 hadde vi 4 av totalt 113 medarbeidere i redusert stilling fra 50-90 %. Alle fire jobber redusert etter eget ønske. Vår hovedregel er fulltidsstillinger, vi ønsker samtidig å legge til rette for at ansatte som ønsker det kan jobbe i reduserte stillinger i perioder eller som fast ordning om de selv ønsker det. Det var også fire midlertidig ansatte i bedriften. Hovedårsaken til dette er avvikling av foreldrepermisjon hos fast ansatte.

Tabellen under viser ansettelses fordelt på kontraktstype og kjønn.

Amsettelsesform	Kvinner	Menn
Fast heltidsansatte	54	51
Fast deltidansatte	4	
Midlertidig ansatte	2	2
<b>Totalt antall</b>	<b>60</b>	<b>53</b>

## Resultater fra medarbeiderundersøkelse

Great Place to Work er en medarbeiderundersøkelse som Bate startet med i 2018. Den årlige undersøkelsen består av 60 påstander som måler graden av tillit (troverdighet, respekt og rettferdighet), stolthet og fellesskap på arbeidsplassen. I 2021 oppnådde vi en score på 77 prosent, som betyr at vi er sertifisert Great Place to Work.

Innsikten viser blant annet:

Påstand	Score 2021
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø	81
Medarbeidere ser frem til å komme på arbeid	83
Medarbeidere her bryr seg om hverandre	94
Jeg har mulighet til å ta fri når jeg mener det er nødvendig	84
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning, (1 % høyere enn «topp Norge-score» for bedrifter mellom 50-199 ansatte»)	99
Medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av alder	83
Medarbeiderne blir rettferdig behandlet uavhengig av stilling	86
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	94
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	89
Medarbeiderne her får en rettferdig lønn for det arbeidet de gjør	52
Forfremmelser går til dem som fortjener det mest	54
Ledelsen involverer medarbeiderne i beslutninger som påvirker arbeidet eller arbeidsmiljøet deres	57
Våre fasiliteter bidrar til et godt arbeidsmiljø	73

Innsikten fra rapporten brukes ellers aktivt i strategiarbeidet i Bate og det er planlagt flere workshops og samlinger i 2022 som involverer alle ansatte. På samlingene blir resultatene gjennomgått, og det skal velges ut områder vi skal jobbe videre med.

## Planlagte og gjennomførte tiltak - slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering

I forbindelse med strengere krav knyttet til aktivitets- og redegjørelsesplikten har alle personalpolitiske dokumenter og prosedyrer i Bate blitt gjennomgått for å avdekke risiko for trakassering og diskriminering.

Enkelte tiltak er enten iverksatt eller planlagt iverksatt i 2021. Det er også gjennomført en kartlegging av deltidsansatte, hvorpå ingen av bedriftens ansatte har rapportert at de arbeider deltid ufrivillig. Nedenfor vises en oversikt over våre generelle personalpolitiske prosedyrer, og hvilke tiltak som er gjennomført i løpet av 2021.

### Arbeidsmiljø

Bate ønsker å legge til rette for arbeidsplasser skapt av interesserte og engasjerte medarbeidere. Vi er opptatt av et godt arbeidsmiljø gjennom personalpolitiske tiltak, involvering og utvikling av medarbeiderne og reflekterte tilbakemeldinger. Gode tilbakemeldinger på dette og høy medarbeidertilfredshet vil i neste omgang gjenspeiles i en oppfatning av oss som en attraktiv arbeidsgiver.

Årlig måler vi, som nevnt, medarbeidernes tilfredshet og kartlegger både arbeidsmiljø, engasjement, ledelse og kommunikasjon. Resultatene gir oss en forståelse av hva vi som organisasjon er gode på og hvor vi kan bli bedre.

Resultatene viser at vi har et godt arbeidsmiljø, høy trivsel og en arbeidsplass hvor ansatte kan utvikle seg. I tillegg viser resultatene at våre ansatte i stor grad vil anbefale Bate som arbeidsplass.

I 2020 viste imidlertid medarbeiderundersøkelsen at det var behov for å gjøre tiltak for å løfte arbeidsmiljøet. Derfor er det gjort en del tiltak 2021. I fraværet av sosiale aktiviteter gjennom pandemien, ble det blant annet arrangert en digital samling for alle ansatte med underholdning, faglig innhold og frokost levert på døren til alle sammen. Når det ble lettelser i restriksjonene, ble det også arrangert julebord - noe Bate ikke har hatt praksis for tidligere - men som ansatte verdsatte høyt. Det ble også invitert til førpremiere på kino, hvor ansatte kunne ta med seg venner og familie.

Utover de sosiale tiltakene, er det også gjort tiltak for å bedre opplevelsen av involvering i viktige prosesser i selskapet. I 2021 ble det derfor lagt opp en strategiprosess som i enda større grad vil involvere ansatte i implementering av bedriftens strategi gjennom utarbeidelse av egne avdelingsplaner med tilhørende måltavler på avdelings- og seksjonsnivå. Det er for 2022 etablert et mål om at ansatte i større grad også skal involveres i utformingen bedriftens strategi.

Liste over andre tiltak som er gjort i 2021:

- HR gjennomfører møte med tillitsvalgte og verneombud hver måned. Sentralt i møtet; arbeidsmiljø, trivsel, saker fra bedriften.
- AMU har utvidet varighet og agenda på møtene, hvor referat blir gjort tilgjengelig for alle ansatte. Mål for AMU: Fast agenda, med mer diskusjon og mindre orientering. AMU skal være et aktivt organ.
- Det er satt søkelys på resultatene fra Great Place to Work og oppfølging avdelingsvis
- Det er gjort en ekstra pulsmåling gjennom Great Place to Work for å se om tiltakene har hatt effekt.

- På fellesmøtene er det nå flere bidragsytere og ulike saker på agendaen fra hele organisasjonen.
- Fullmaktmatrisen er bearbeidet, avklart og delt med organisasjonen.
- Det skal arrangeres halvdagssamling for alle ledere fire ganger per år.
- Det er etablert forslagsprosess for strukturert vurdering av ideer og forslag. Bedre mulighet for oppfølging og tilbakemelding til ansatte som kommer med forslag.
- Økonomirapport deles med ansatte på fellesmøter og avdelingsmøter for å bidra til transparens og skape tillit.

Bate ønsker å arbeide for å beholde det gode arbeidsmiljøet i virksomheten, og det er i 2022 er satt mål om at vi skal beholde den høye medarbeidertilfredsheten og den høye lojaliteten blant medarbeidere.

### Rekruttering

Bate har utarbeidet og benytter en rekrutteringsprosess basert på DNV-sertifisert modell. Prosessen skal hensynta arbeidsmiljølovens og diskrimineringslovens krav. Det innebærer blant annet at det ikke er lov til å diskriminere søkere på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, familie-planlegging, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Kjønnsfordelingen mellom kvinner og menn viser at det er størst andel kvinner i gruppe 8 – salg og medlem og størst andel menn i gruppe 7 – byggteknisk. Bate ønsker å ha en jevnere kjønns sammensetning, og har derfor en langsiktig ambisjon om at det skal være minst 40 % av hvert kjønn på alle nivå i bedriften.

Det vil alltid finnes risiko for at vi ikke rekrutterer bredt nok. Derfor vil settes i gang et eget prosjekt knyttet til mangfold i rekrutteringssammenheng. Formålet er å oppfordre flere søkergrupper til å søke på ledige stillinger i bedriften slik at vi i større grad kan fremme inkludering og speile mangfoldet i befolkningen. Utforming av stillingsannonser og utvelgelseskriterier, er blant områdene som vi skal se nærmere på.

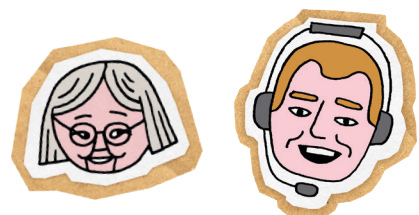
Intervjumaler som benyttes av HR-avdelingen hensyntar arbeidsmiljølovens og diskrimineringslovens krav. Det vil i 2022 i tillegg være tydeligere informasjon om spørreforbudet til alle bedriftens ansatte som deltar i rekrutteringsprosessen.

### Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns og gode arbeidsvilkår skal bidra til bedriftens måloppnåelse og fremme ønsket adferd. Ansatte i Bate får sin godtgjørelse fastsatt ved individuelle avtaler eller kollektive avtaler (tariffavtaler). Justeringen gjøres etter grundig evaluering av markedsendringer og etterspørsel etter den aktuelle fagkompetansen, sett i forhold til prestasjon, engasjement og måloppnåelse. Gjennom den årlige lønnsvurdering skal vi jobbe for å minske lønnsgapet mellom kvinner og menn. I tillegg til å belønne gode prestasjoner var det i lønnsoppgjøret i 2021 et mål om å utjevne større lønnsforskjeller.

Disse ordningene kan inngå i Bates godtgjørelse:

- |                        |                        |
|------------------------|------------------------|
| ■ Fast lønn            | ■ Pensjonsordning      |
| ■ Møtegodtgjørelse     | ■ Personalforsikringer |
| ■ Fast bilgodtgjørelse | ■ Felles goder         |



I tillegg til å belønne gode prestasjoner vil det også i 2022 være økt søkelys på utjevning av større lønnsforskjeller.

### **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Bate skal legge til rette for karriereutvikling både mot ledelse- og fagorientering og skal legge vekt på begge karriereveier.

Det gjennomføres minimum fire oppfølgingssamtaler årlig, hvorav den ene er en medarbeidersamtale. I informasjon som gis til ansatte i forbindelse med medarbeidersamtaler ble det i 2021 fremhevet at familieplanlegging, sykefravær, varsel om trakassering, etnisitet, religion, livssyn og politisk ståsted ikke skal kunne føre til forskjellsbehandling i forbindelse med forfremmelser og utviklingsmuligheter.

Ettersom 53 prosent av de ansatte opplever at forfremmelser går til dem som fortjener det mest, er det planlagt å gjøre noen tiltak i 2022. Rundt 35 % svarer midt på treet, noe som kan tyde på at den som svarer ikke vet eller har kjennskap til kriteriene eller bakgrunnen for forfremmelsen. Ledige stillinger lyskes alltid ut internt og det er et mål å gi ansatte interne utviklingsmuligheter. I 2022 skal det vurderes om vi har uklare retningslinjer for forfremmelse og hvorvidt informasjonen kan tilrettelegges bedre.

### **Tilrettelegging og balanse arbeidsliv og familie**

Bate arbeider for å være en inkluderende arbeidsplass for medarbeidere i alle aldersgrupper og livsfaser. Bedriften jobber med helseforebyggende tiltak og stimulerer til fysisk aktivitet blant annet gjennom et aktivt bedriftsidrettslag og støtte til egen trening. Det skal legges til rette for tilpasning av arbeidsplass og arbeidsinnhold når helse eller andre årsaker tilsier det. Bate skal tilrettelegge for en god bedriftshelsetjeneste. Etter avtalte intervaller rapporterer leverandør av bedriftshelsetjenester eventuelle forbedringsområder med hensyn til arbeidssituasjon/ergonomi på organisasjonsnivå.

Bate skal tilrettelegge for en god balanse mellom arbeidsliv og familie. Ansatte som er i foreldrepermisjon, mottar full lønn gjennom hele permisjonstiden og er inkludert i det årlige lønnsoppgjøret. Formålet med denne bestemmelsen er å sikre at arbeidstakere som er ute i foreldrepermisjon over lengre tid ikke sakker akterut lønnsmessig, og å motivere til uttak av lengre permisjon.

Vi har fleksitidsordning og betalt lunsj på 20 minutt. Det er også mulighet for å arbeide hjemmefra. Totalt sett skal Bate i begrenset grad basere virksomheten på overtidsarbeid. Vi har gode sosiale ordninger som bedriftsidrettslag, gode personalforsikringer og velferdspermisjoner.

Hjemmekontor har blitt brukt i stor utstrekning gjennom pandemien. Ansatte ønsker å videreføre denne muligheten for økt fleksibilitet i arbeidshverdagen. I 2022 vil det derfor utarbeides retningslinjer for bruk av hjemmekontor i en normalsituasjon. Retningslinjene skal sørge for økt fleksibilitet i arbeidshverdagen, samtidig som den ivaretar sikker og effektiv drift av bedriften.

### **Varsling**

Bate ønsker å legge til rette for en åpen yringskultur. Et godt yringsklima er viktig for arbeidsmiljøet, den enkeltes trivsel og for at virksomheten skal kunne drives på best mulig måte. Det er viktig at ulovlige og kritikkverdige forhold og andre avvik avdekkes og følges opp så tidlig som mulig.



Bate er opptatt av at ansatte skal føle seg trygg på at det å ta opp kritikkverdige forhold er en naturlig del av den enkeltes ansvar på arbeidsplassen.

Bate har gode varslingsrutiner som skal legge til rette for en trygg og forsvarlig varslingsrutine. Ansatte har en lovfestet rett etter arbeidsmiljøloven til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen, og i enkelte tilfeller har ansatte også en lovfestet plikt til å varsle, herunder ved mistanke om mobbing, trakassering eller diskriminering. Varslingsrutinene er gjort tilgjengelig for alle ansatte via intranett. Alle ansatte får også jevnlig opplæring i våre varslingsrutiner. Det ble ikke mottatt varsler eller rapportert om tilfeller av diskriminering i 2021.

For å forebygge trakassering og seksuell trakassering er åpenhet og gode varslingsrutiner svært viktig. Vi må snakke om det og setter ord på det. Dette stiller krav til våre ledere og i 2022 vil vi iverksette tiltak for å øke kompetansen om leders ansvar for å forebygge og håndtere seksuell trakassering. Det innebærer blant annet risikokartlegging og iverksetting av tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold. I arbeidsmiljøundersøkelsen fra 2021 er det spesielt høy score på påstanden som omhandler rettferdig behandling uavhengig av kjønn (89 %), samt rettferdig behandling uansett seksuell legning (99 %). Dette gir oss et godt utgangspunkt for å jobbe videre med tydeliggjøring av våre regler for akseptabel oppførsel, og avdekke behov for ytterligere informasjon. I tillegg vil vi gjøre en risikokartlegging for aktuelle arbeidsområder og iverksette eventuelle tiltak for å forebygge fremtidig trakassering.

### **Andre planlagte tiltak**

Gjennomgangen av personalpolitiske dokumenter og prosedyrer gir et totalinntrykk av at Bate har gode retningslinjer, prinsipper og standarder som ivaretar hensynet til mangfold, likestilling og ikke-diskriminering. Disse vil derfor naturlig nok videreføres som styrende for vår personalpolitikk fremover.

Vi ser likevel at vi har forbedringsområder som tas med videre i planer for neste år. Bate har per i dag ingen egne retningslinjer for arbeidet med likestilling og mangfold, og det er derfor et planlagt tiltak å utarbeide egne retningslinjer for dette i løpet av 2022. Retningslinjene skal både legge føringer for internt arbeid og for arbeidet mot leverandører, kunder og samarbeidspartnere.

I løpet av 2022 vil temaet kjønnsbasert vold og trakassering være tema på ledersamling.

### **Ansvarlig enhet**

Tiltak for likestilling og mangfold initieres og følges opp av HR-avdelingen. Større endringer i rettigheter som berører bedriftens ansatte skal godkjennes av ledelsen og tillitsvalgte, og behandles av AMU.

### **Styrende dokumenter**

Viktigste styrende dokument er Arbeidsmiljøloven og Likestillings- og diskrimineringsloven. I tillegg styres vilkår for ansatte av Tariffavtalen for boligbyggelagene. De viktigste interne styringsdokumenter er Personelhåndboken, Retningslinjer for etikk og samfunnsansvar, i tillegg til bedriftens overordnede strategi og andre mer spesifikke strategiske planer.