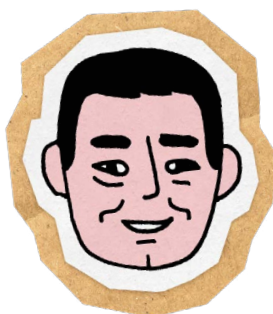


# Rapport om likestilling og mangfold 2023



**B&TE**

# Vårt arbeid for likestilling og mangfold

## Aktivitets og redegjørelsesplikten (ARP) 2023

I Bate er vi opptatt av likeverd, like muligheter og like rettigheter. Likestilling og mangfolds- og diskrimineringsarbeidet er godt integrert i den daglige driften. Noe vi viser i praksis når vi jobber med rekruttering, lønnsvurderinger, permisjoner, medarbeiderundersøkelser og sykefravær. Vårt likestillingsarbeid er også forankret i virksomhetens strategier, verktøy og retningslinjer.

Mangfold på arbeidsplassen innebærer at vi gjenspeiler samfunnet vi er en del av. Hos oss skal derfor likestilling, inkludering og mangfold også være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk. Det forplikter, og målet er at alle medarbeidere skal føle seg verdsatt og respektert. For å unngå kjønnsrelaterte lønnskjevheter, jobber vi målbevisst for å skape balanse mellom kvinner og menn, både i ulike stillingsgrupper og aldersgrupper.

Bate skal være en trygg arbeidsplass. I våre etiske retningslinjer har vi nedfelt null-toleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Medarbeidere i Bate skal vise respekt for alle kollegaer, og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel. Hos oss skal likestilling- og mangfoldsarbeidet fremme reell likestilling, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, livssyn, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Medarbeiderne er Bates viktigste ressurs. Alle skal derfor ha like muligheter for å utvikle seg. Dette legger vi til rette for gjennom tildeling av nye oppgaver, mer ansvar og anledning til å delta i kompetansecfremmende tiltak. Vårt mål er at medarbeidere skal oppleve faglig og personlig utvikling gjennom alle faser av karrieren. Derfor ønsker vi å være fleksible og åpne for tilrettelegging gjennom hele yrkeskarrieren. Vi mener at en god livsfasepolitikk er et virkemiddel for å sikre bedriften et mangfold av kompetente og engasjerte medarbeidere.

Balanse i livet er viktig. I Bate er vi derfor opptatt av å legge til rette for et balansert forhold mellom arbeidsliv og privatliv. Vi har tro på at det både øker produktiviteten og kvaliteten på arbeidet, samtidig som det fører til bedre helse og trivsel blant de ansatte.



# Tilstandsrapport

## - tilstand for kjønnslikestilling

Av totalt 116 medarbeidere i bedriften ved utgangen av 2023 var det 51 kvinner (44 prosent) og 65 menn (56 prosent). Av disse er det fire midlertidig ansatte - to kvinner og to menn. Tabellen under viser kjønnsbalansen i konsernet ved utgangen av 2023, oppgitt i prosent:

Kjønnsfordeling	2023
Andel kvinner	44 %
Andel kvinnelige ledere totalt	40 %
Anndel kvinner i styret	43 %
Andel kvinner i ledergruppen	50 %

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har en nedgang fra 56 prosent i 2022 til 40 prosent i 2023. Målet er at kjønnsfordelingen er lik, tilsvarende 50 prosent, i alle lederstillinger. Bedriftens styre består av tre kvinner og fire menn.

Ved utgangen av 2023 er dette alderssammensetning fordelt på stillingsnivå, oppgitt i prosent:

Alderssammensetning fordelt på stillingsnivå	30 år og under	31 - 50 år	51 år og over
Administrerende direktør	0 %	0 %	100 %
Ledere	0 %	80 %	20 %
Støttefunksjoner	4 %	57 %	39 %
Kjernerdrift og forretningsførsel	9 %	53 %	38 %
Byggteknisk	5 %	63 %	32 %
Salg og medlem	0 %	31 %	69 %

Tabellen under viser kvinners lønn sammenliknet med menns lønn i 2023:

Stillingskategori	2023
Ledere	106 %
Støttefunksjoner	98 %
Kjernerdrift forretningsførsel	95 %
Byggteknisk	112 %
Salg og medlem	91 %

\* Tabellen viser kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn

Bate skal legge til rette for uttak av lovfestede permisjoner og ønsker å fremme en jevnere fordeling av familie- og yrkesarbeidet blant foreldre. I kalenderåret 2023 avviklet 3 kvinner og 3 menn foreldrepermisjon. I 2023 var uttaket av foreldrepermisjon likt fordelt mellom kjønnene.

Tabellen under viser uttak av foreldrepermisjon i samlet antall dagsverk og prosent fordelt på kjønn:

Uttak av foreldrepermisjon	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	237	0,8 %
Kvinner	237	0,8 %
<b>Totalt</b>	<b>474</b>	<b>1,6 %</b>

Bate skal gjennom systematisk HMS-arbeid, god ledelse og godt arbeidsmiljø bidra til lavt jobbrelatert sykefravær.

I selskapene som inngår i konsernet var fraværet for 2023 totalt 5 prosent. Sammenlignet med 2022, hvor sykefraværet var 5,34 prosent, er det en liten nedgang på 0,34 prosentpoeng. Både sykemeldinger og egenmeldt sykefravær er medregnet. Korttidssykefraværet i 2023 var 1,7 prosent.

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

Sykefravær	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	665	2,3 %
Kvinner	774	2,7 %
<b>Totalt</b>	<b>1439</b>	<b>5 %</b>

Vi gjennomfører grundige og profesjonelle rekrutteringsprosesser, som likebehandler alle kandidater. Bate har som mål å oppnå kjønnsbalanse blant søkere til alle stillingskategorier, og vi har forpliktet oss til å unngå diskriminering i alle former i rekrutteringsprosessen. Dette anser vi som en nødvendig forutsetning for et likestilt og mangfoldig arbeidsliv. Målrettet rekruttering er et viktig tiltak for å oppnå et godt mangfold, hvor vi tilstreber et mangfold av alder, kompetanse, bakgrunn og erfaringer.

Det ble rekruttert 16 nye medarbeidere i Bate i 2023, med oppstart i løpet av året. Fem av disse var til Vaktmesteren fra Bate AS.

Nyansatte	30 år og under kvinne	30 år og under mann	31-50 år kvinne	31-50 år mann	51 år og over kvinne	51 år og over mann
Ledere			1	3		1
Støttefunksjoner			1	2		
Kjernerdrift forretningsførsel		2	1			
Byggteknisk		2	1	1		1
Salg og medlem						



Det var 14 medarbeidere som sluttet i Bate i 2023, tre av disse gikk av med pensjon.

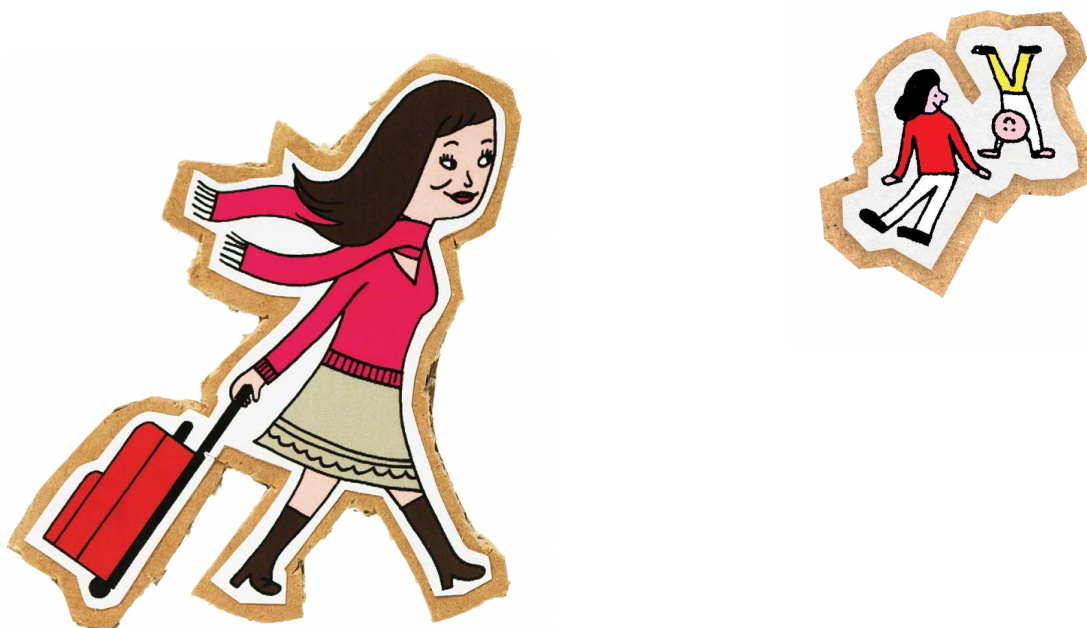
Nyansatte	30 år og under kvinne	30 år og under mann	31-50 år kvinne	31-50 år mann	51 år og over kvinne	51 år og over mann
Ledere			2	3	1	
Støttefunksjoner					1	1
Kjernerdrift forretningsførsel			1		2	
Byggteknisk				1		
Salg og medlem			2			

I utgangen av 2023 hadde vi fire av totalt 116 medarbeidere i redusert stilling fra 50-90 prosent. Alle fire er kvinner, og jobber redusert etter eget ønske. Det var også fire midlertidig ansatte i samme periode. Av disse var to menn og to kvinner. Hovedårsaken til at vi har hatt behov for midlertidig ansatte er avvikling av foreldrepermisjon, sykefravær hos fast ansatte og høysesong hos Vaktmesteren fra Bate AS.

Vår hovedregel er at alle våre stillinger er fulltid. Samtidig ønsker vi å legge til rette for at ansatte som ønsker det, kan jobbe i redusert stilling i en avtalt periode. Eventuelt som fast ordning av helsemessige, sosiale eller velferdsmessige årsaker. Dette er også en del av vår livsfasepolitikk, slik at vi kan legge til rette for at medarbeidere kan jobbe lengre i stillingen ved familieførøkelse, ved studier eller når man har oppnådd høy alder.

Tabellen under viser ansettelser fordelt på kontraktstype og kjønn.

Ansettelsesform	Menn	Kvinner
Fast heltidsansatte	63	45
Fast deltidsansatte		4
Midlertidig ansatte	2	2
<b>Totalt antall</b>	<b>65</b>	<b>51</b>



## Resultater fra medarbeiderundersøkelse

Great Place to Work er en medarbeiderundersøkelse som Bate har gjennomført siden 2018. Den årlige undersøkelsen består av 60 påstander som måler graden av tillit, stolthet og fellesskap på arbeidsplassen. For å bli sertifisert, må selskapene oppnå en score på minimum 70 prosent. I 2023 oppnådde vi en score på 77 prosent, som betyr at vi er resertifisert Great Place to Work.

Noen utvalgte påstander særlig relatert til likestilling og mangfold:

Påstand	*Score 2023
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø	79
Medarbeidere ser frem til å komme på arbeid	79
Medarbeidere her bryr seg om hverandre	89
Jeg har mulighet til å ta fri når jeg mener det er nødvendig	91
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	98
Medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av alder	83
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	95
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	92
Jeg blir behandlet rettferdig uavhengig av min stilling på arbeidsplassen	82

\*100 er høyeste mulige score.

Innsikten fra rapporten brukes aktivt i strategiarbeidet i Bate, og det er gjennomført workshops og samlinger i 2023 og 2024 med alle ansatte, hvor resultatene fra hver enkelt avdeling og for bedriften totalt, er gjennomgått. Innsikten brukes også til å sette seg forbedringsmål avdelingsvis, og medarbeidertilfredshet er ett av totalt ni KPI-er for selskapet.

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

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

Det gjennomføres også månedlig kartlegging av deltidsansatte, hvor på 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 2023.

### Aktivt, målrettet og planmessig likestillingsarbeid

Arbeidet med likestilling, mangfold og inkludering er en del av Bates strategiske arbeid, og handler om langt mer enn likestilling mellom kvinner og menn. Likestilling handler ikke bare om kjønnsbalanse, men også om like muligheter. Vi ønsker å følge samfunnsutviklingen ved å aktivt inkludere flere aspekter i mangfoldsarbeidet.

Det er viktig for Bate å være en arbeidsplass hvor medarbeidere fra etniske minoriteter og medarbeidere med ulik kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, ikke diskrimineres - verken i rekrutteringsprosessen eller i sin karriere. I tillegg ønsker vi å legge til rette for at ansatte, som er i ulike livsfaser, kan ha god balanse mellom jobb og fritid.

Bate ønsker å legge til rette for en arbeidsplass skapt av interesserte og engasjerte medarbeidere. Vi er opptatt av et godt arbeidsmiljø, og bidrar til det gjennom personalpolitiske tiltak, involvering, utvikling av medarbeiderne og reflekterte tilbakemeldinger. Gode tilbakemeldinger på dette og høy medarbeider-tilfredshet, vil i neste omgang gjenspeiles i at vi oppleves som en attraktiv arbeidsgiver.

## Tiltak og fokusområder i 2023

Handlingsplanen dekker 2023. Gjennom analyser og risikovurderinger evaluerer vi arbeidet som er gjort. I samarbeid med AMU, tillitsvalgte og verneombud blir likestillingsarbeidet gjennomgått og evaluert.

### Arbeidsmiljø

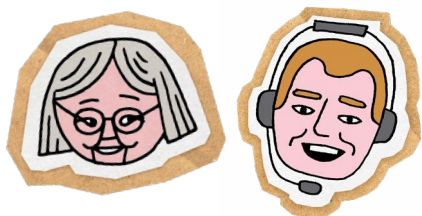
I Bate forventer vi at alle medarbeidere bidrar til et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Alle ledere skal respektere og behandle alle medarbeidere slik at de føler seg ivaretatt og motivert til å yte sitt beste. Vårt mål er at vi skal bygge en inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter.

Medarbeidertilfredshet måles årlig i arbeidsmiljøundersøkelsen Great Place to Work. Hovedområdene som undersøkes er arbeidsmiljø, engasjement, ledelse, kommunikasjon og risikokultur. Måling, kartlegging og sertifisering gjennom Great Place to Work videreføres i 2024. Tiltak og aktiviteter fornyes årlig i tråd med resultatene, behovene i organisasjonen og forbedringsområdene som avdekkes.

Bate jobber med flere helseforebyggende tiltak for å stimulere til fysisk aktivitet. Det gjøres blant annet gjennom et aktivt bedriftsidrettslag, og støtte til egen trening. Det legges til rette for tilpasning av arbeidsplass og arbeidsinnhold, når helse eller andre årsaker tilsier det. Etter avtalte intervaller rapporterer leverandør av bedriftshelsetjenester eventuelle forbedringsområder, med hensyn til arbeidssituasjon/ergonomi på organisasjonsnivå.

### Ordninger for alle ansatte, som skal medvirke til likestilling og mangfold i vårt arbeidsmiljø:

- Utvidet rett til egenmeldingsdager med inntil 8 dager egenmelding per arbeidsgiverperiode, begrenset til 24 kalenderdager i løpet av en 12 måneders periode.
- Helseforsikring som sikrer rask diagnostisering, legespesialisthjelp, operasjon/ behandling, fysioterapi eller psykologhjelp.
- Alle ansatte har tilbud om årlig helsekontroll og oppfølging.
- Vi har et bedriftsidrettslag som tilbyr kurs og trening gjennom året for fysisk aktivitet og sosialisering.
- Vi har jevnlig arbeidsplassvurderinger i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
- Bedriftshelsetjenesten brukes aktivt som sparringspartner for ledere og ansatte i et forebyggende- og reparerende perspektiv ved livskriser, helseutfordringer eller sykdom.
- Tilrettelegging ved graviditet for å stå i jobb så lenge som mulig.
- Subsidiert trening.
- Behovsprøvd tilrettelegging og arbeidsutprøving ved sykefravær.



## Gjennomførte tiltak i 2023:

- Det er gjennomført analyser av lønn og kjønn fordelt på stillingskategori, avdeling og ansiennitet, for å avdekke eventuelle skjevheter.
- I løpet av 2023 var det 34 ansatte som benyttet ordningen om subsidiert trening. Vi arbeider for at flest mulig skal benytte ordningen.
- Vi jobber for å redusere antall deltidsstillinger. Vi ser en nedgang, fra fire deltidsansatte til to deltidsansatte i årsskiftet 2023 til 2024.
- Bedriftsidrettslaget har hatt flere aktiviteter i 2023: Innebandytrening hver uke, tilbud om svømming, skitur, paddel kurs- og trening, og kurs i fekting.
- I 2023 ble alle ansatte involvert gjennom en spørreundersøkelse i å utarbeide felles kjøreregler for godt medarbeiderskap og god ledelse. Arbeidet resulterte i totalt ti kjøreregler – fem for hvert område. Kjørereglene er innarbeidet i selskapets strategiske veikart.

## Rekruttering

En viktig del av arbeidet med å sikre likestilling og mangfold på arbeidsplassen, skjer når man rekrutterer. Bate har utarbeidet og benytter en rekrutteringsprosess basert på en 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.

## Vi har følgende ordninger, som skal ivareta likestilling og mangfold i vårt rekrutteringsarbeid:

- Vi ivaretar profesjonelle rekrutteringsprosesser i tråd med anerkjente standarder og lovkrav. Alle som arbeider med rekruttering i Bate får grundig opplæring og innføring i kravene til profesjonalitet, lover og regler.
- I rekrutteringsprosesser skal vi alltid anstrenge oss for å sikre at vi har kandidater av begge kjønn. Kandidater som har en annen etnisitet, funksjonsevne, livssyn, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, enn flertallet i selskapet, vil bli vurdert som ekstra interessante kandidater.
- Ved ansettelse skal det så langt det er mulig, være en innstilling med vurdering av kandidater av begge kjønn.

## Gjennomførte tiltak i 2023:

- Vi har i alle eksterne rekrutteringsprosesser, hatt kvalifiserte kandidater fra begge kjønn representert.
- Vi har utarbeidet alle stillingsannonser med kjønnsnøytralt innhold. Hvor alle arbeidsoppgaver skal kunne tilrettelegges for begge kjønn og ved ulike livssituasjoner.
- Vi startet implementeringen av nytt rekrutteringssystem i 2023. Dette arbeidet vil ferdigstilles i 2024. Systemet skal blant annet bidra til å kvalitetssikre rekrutteringsprosessen og objektiv vurdering av kandidatene. Slik at vil vi sikrer likestilte rekrutteringsprosesser.
- Oppdaterte annonsebilder. Vi har startet arbeidet med å vise at arbeidstakere med ulike typer kjennetegn er velkommen, gjennom for eksempel bilde av menn og kvinner i ulike aldre, ansatte med og uten religiøse hodeplagg, og med og uten nedsatt funksjonsevne. Dette arbeidet vil fortsette i 2024.



- Vi deler stillingsannonse på flere måter og områder, slik at vi når ut til så mange ulike lesergrupper som mulig.

For å sikre at vi ansetter riktig kompetanse, vil rekrutteringsarbeidet ha en bred og inkluderende tilnærming. Vi kvalitetssikrer at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vi kartlegger og vurderer. Bate vil alltid jobbe målrettet for en åpen, profesjonell og inkluderende kultur, som profilerer oss som en attraktiv arbeidsplass, hvor åpenhet er en av våre verdier.

Vi gjennomfører grundige jobbanalyser av stillinger som skal lyses ut før utlysningsteksten utformes. Det betyr at vi definerer hvilke arbeidsoppgaver som skal løses, og hvilke kvalifikasjoner som er nødvendige for å løse oppgavene. I tillegg tenker vi bredt og utradisjonelt omkring det vi anser som ønskelige og hva som er nødvendige kvalifikasjoner. I tillegg gjennomfører vi intervjuene på en standardisert måte, hvor vi stiller spørsmål som ikke kan favorisere en bestemt kulturell bakgrunn eller verdisyn.

### Lønns- og arbeidsvilkår

Gode lønns- og arbeidsvilkår skal bidra til bedriftens måloppnåelse og fremme ønsket adferd. Videre skal godtgjørelser være et virkemiddel for god styring og kontroll med konsernets risiko, motvirke uønsket risikotaking og bidra til å unngå interessekonflikter. 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 lys av prestasjon, engasjement og måloppnåelse. I forbindelse med lønnsvurderinger foretas det vurderinger av likelønn for å hindre at det oppstår utilsiktede skjevheter. Gjennom månedlige kontroller, avdekker vi eventuelle ujevnheter mellom kjønnene. Hos Bate er vi opptatt av å være en rettferdig arbeidsgiver, hvor lønnsnivå besluttet på bakgrunn av objektive kriterier, som stillingsinnhold og ansvar.

### Vi har følgende ordninger, som skal ivareta likestilling og mangfold i våre lønns- og arbeidsvilkår:

- Lokale lønnstillegg skjer ut fra en årlig vurdering. Det er et særskilt fokus på å avdekke eventuelle likelønnsforskjeller i det lokale lønnsoppgjøret.
- Ansatte i Bate er omfattet av forsikrings- og pensjonsordninger, noe som er en god trygghet både for de ansatte og deres familier.
- Nyansatte, både midlertidige og fast ansatte, meldes inn i våre kollektive innskuddsbaserte pensjonsordninger og omfattes av våre kollektive forsikringsordninger fra første arbeidsdag.
- Ansatte som er i foreldrepermisjon, mottar full lønn gjennom hele permisjonstiden, og er inkludert i det årlige lønnsoppgjøret. Dette for å sikre at arbeidstakere som er ute i foreldrepermisjon over lengre tid ikke sakter lønsmessig, og å motivere til uttak av lengre permisjon.



### **Gjennomførte tiltak i 2023:**

- Vi har gjennomført analyser av lønn og kjønn fordelt på stillingskategori, avdeling og ansiennitet, for å avdekke eventuelle skjevheter.
- Vi har etablert rutine for å gjennomføre sluttsamtale mellom den ansatte som skal slutte og HR. Denne samtalen kommer i tillegg til samtalen som gjennomføres mellom den ansatte og nærmeste leder. I samtalen med HR, blir blant annet sluttårsak, den ansattes trivsel og mulighet for kompetanseutvikling gjennomgått. Hensikten er å kunne samle svar fra alle som velger å slutte, slik at vi kan avdekke gjentakende sluttårsaker og iverksette nødvendige tiltak.

### **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Bate skal legge til rette for karriereutvikling både mot ledelse- og fagorientering, og begge karriereveier verdsettes høyt.

### **Vi har følgende ordninger, som skal ivareta forfremmelse og utviklingsmuligheter:**

- Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler.
- Alle ansatte har avsatte midler per år, øremerket til kompetanseutvikling.
- Vi gir økonomisk støtte til utdanning, kurs og andre kompetansehevingstiltak.
- Vi gir fri med lønn for å lese til eksamen (begrenset antall dager årlig).
- I rekrutteringsprosesser velger vi intern utlysning dersom stillingen kan dekkes av interne ressurser.

### **Gjennomførte tiltak i 2023:**

- Tre ansatte fikk innvilget støtte til kompetanseutvikling på universitetsnivå i 2023.
- I løpet av 2023 ble to ansatte autorisert som regnskapsfører gjennom internt utdanningsløp.
- Vi oppmuntrer interne søkere til å søke utlyste stillinger, både lederstillinger og stillinger i andre avdelinger. I 2023 var det fem ansatte som gikk inn i nye stillinger etter å ha søkt på utlyste stillinger internt.

### **Tilrettelegging og balanse mellom arbeidsliv og fritid**

Bate arbeider for å være en inkluderende arbeidsplass for medarbeidere i alle aldersgrupper og livsfaser. Vi er opptatt av at de ansatte skal ha en sunn balanse mellom jobb og fritid. Jobben er bare én del av livet, og den må fungere sammen med resten. Det tar Bate på alvor, og vi er opptatt av å imøtekomme behov for fleksibel arbeidstid for ansatte i ulike livsfaser.

### **Vi har følgende ordninger, som skal ivareta arbeid og fritid:**

- Fleksible arbeidstidsløsninger.
- Mulighet for hjemmekontor.
- Kortere arbeidstid (7 timer og 20 minutt per dag).
- Mulighet for å arbeide deltid i en periode, eller som fast ordning, om den ansatte selv ønsker det.

## Gjennomførte tiltak i 2023:

- I 2023 ble skriftlig avtale om hjemmekontor i henhold til hjemmekontorforskriften signert av alle ansatte som benytter seg av ordningen.
- Vi har evaluert og videreført ordningen for hjemmekontor. Ordningen som er videreført er to faste kontordager per uke, og tre fleksible arbeidsdager hvor hjemmekontor kan benyttes i to valgfrie av disse tre dagene.
- En medarbeider har fått innvilget søknad om deltid.

## I tillegg har vi følgende ordninger for å oppfylle aktivitetsplikten:

### Varsling

Bate ønsker å legge til rette for en åpen ytringskultur. Et godt ytringsklima 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 trygge på at det å ta opp kritikkverdige forhold, er en naturlig del av den enkeltes ansvar på arbeidsplassen.

Likestillingsloven oppstiller et klart forbud mot seksuell trakassering, og det innebærer at det skal være en nulltoleranse for seksuell trakassering på alle arbeidsplasser. Også hos Bate. For å forebygge trakassering og seksuell trakassering er åpenhet og gode varslingsrutiner svært viktig. Vi må snakke om det og setter ord på det.

Bate har gode varslingsrutiner og et eksternt varslingsmottak (gjennom BDO) som skal legge til rette for en trygg og forsvarlig varsling. 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 2023.

### Samarbeid med de tillitsvalgte

Det er gjennomgående et godt samarbeid mellom de tillitsvalgte og bedriften. Hver 2. måned gjennomfører vi møte mellom ledelse, HR, verneombud og tillitsvalgte. Agendaen er løs, og kan variere fra gang til gang, avhengig av hva som skjer i bedriften. I møtet oppdaterer vi hverandre, og skaper en uformell arena for å kunne snakke om stort og smått i bedriften.

Vi mener at samarbeid med de tillitsvalgte er avgjørende for et sunt og produktivt arbeidsmiljø. Tillitsvalgte spiller en viktig rolle i å representere arbeidstakernes interesser og bidra til å løse eventuelle konflikter eller utfordringer på arbeidsplassen.

### Ansvarlig enhet

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

### Styrende dokumenter

Det viktigste styrende dokumentet er Arbeidsmiljøloven og Likestillings- og diskrimineringsloven. I tillegg styres vilkår for ansatte av Tariffavtalen for boligbyggelagene. De viktigste interne styringsdokumenter er Personelhåndboken, personvernerklæring for ansatte, retningslinjer for etikk og samfunnsansvar, kjøregler for godt medarbeiderskap og god ledelse, i tillegg til bedriftens overordnede strategi og andre mer spesifikke strategiske planer.

**BOTE**