

Rapport om likestilling og mangfold 2024



BOTE

Innhold

Vårt arbeid for likestilling og mangfold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2024 3

Tilstandsrapport

2.1 Kjønnsbalanse og arbeidsmiljø

Kjønnsfordeling 4

Alderssammensetning 4

Lønn 4

Foreldrepermisjon 5

Sykefravær 5

Rekruttering 6

Turnover 7

2.2 Medarbeiderundersøkelse

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen 8

2.3 Tiltak og utvikling

Planlagte og gjennomførte tiltak 8

Arbeidsmiljø 9

Rekruttering 10

Lønns- og arbeidsvilkår 11

Forfremmelse og utviklingsmuligheter 12

Tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid 13

Evalueringsav tiltak 13

2.4 Organisatorisk ansvar og rutiner

Varsling 13

Samarbeid med tillitsvalgte 14

Ansvarlig enhet 14

Styrende dokumenter 14

Vårt arbeid for likestilling og mangfold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2024

I Bate er vi opptatt av å skape et inkluderende og rettferdig arbeidsmiljø der alle ansatte har like muligheter, uavhengig av kjønn, alder, bakgrunn eller livssituasjon. Likestilling og mangfold er ikke bare en del av vårt samfunnsansvar – det er også en forutsetning for innovasjon, trivsel og bærekraftig vekst.

Bate skal være en trygg arbeidsplass. Våre etiske retningslinjer har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering. Alle ansatte skal vise respekt for hverandre, og aldri overskride grensene for akseptabel oppførsel. Vi jobber for reell likestilling, uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, livssyn, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Medarbeiderne er vår viktigste ressurs, og alle skal ha like muligheter til utvikling. Vi legger til rette for dette gjennom nye oppgaver, mer ansvar og tilgang til kompetansehevende tiltak. Vårt mål er at alle ansatte skal oppleve faglig og personlig utvikling gjennom hele karrieren. Vi er fleksible og åpne for tilrettelegging gjennom hele yrkeslivet, og en god livsfasepolitikk er viktig for å sikre et mangfold av kompetente medarbeidere. I tillegg er balanse mellom arbeidsliv og privatliv viktig. I Bate jobber vi for å legge til rette for dette, fordi vi tror det både øker produktiviteten og fører til bedre helse og trivsel for våre ansatte.

I denne rapporten redegjør vi for vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i 2024, i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten i likestillings- og diskrimineringsloven. Vi ser nærmere på våre tiltak for å fremme kjønnsbalanse, sikre rettferdige lønns- og karrieremuligheter, samt redusere eventuelle barrierer for inkludering.

Gjennom året har vi videreutviklet våre retningslinjer og rutiner for en mer bevisst og systematisk tilnærming til likestilling. Vi har jobbet aktivt med rekruttering, kompetanseutvikling og tilrettelegging, og vi fortsetter å forbedre våre prosesser for å sikre at alle ansatte har like muligheter til å lykkes.



Tilstandsrapport

2.1 Kjønnsbalanse og arbeidsmiljø

Kjønnsfordeling

Av totalt 108 medarbeidere i bedriften ved utgangen av 2024 var det 56 kvinner (52 prosent) og 52 menn (48 prosent). Av disse er det fire midlertidig ansatte - tre kvinner og en mann. Tabellen under viser kjønnsbalansen i konsernet ved utgangen av 2024, oppgitt i prosent:

Kjønnsfordeling	2024
Andel kvinner	52 %
Andel kvinnelige ledere totalt	50 %
Andel kvinner i styret	43 %
Andel kvinner i ledergruppen	57 %

Andelen kvinner i lederstillinger med personalansvar har økt med 10 prosent sammenlignet med 2023. Dette betyr at vi har nådd målet om en jevn kjønnsfordeling, med 50 prosent kvinner og 50 prosent menn i alle lederstillinger. Bedriftens styre består av tre kvinner og fire menn.

Alderssammensetning

Ved utgangen av 2024 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 %	84 %	16 %
Støttefunksjoner	0 %	47 %	53 %
Kjernerdrift og forretningsførsel	23 %	45 %	32 %
Byggteknisk	7 %	61 %	32 %
Salg og medlem	0 %	11 %	89 %

Ved utgangen av 2024 viser alderssammensetningen en lav andel ansatte under 30 år, noe som henger sammen med krav til erfaring og lav turnover i flere stillinger. Likevel er det viktig for oss å rekruttere fra alle aldersgrupper for å sikre mangfold i erfaring og perspektiver. Vi ønsker et balansert og inkluderende arbeidsmiljø hvor både unge og erfarne medarbeidere trives.

Lønn

Tabellen under viser kvinners lønn sammenliknet med menns lønn i 2024:

Stillingskategori	2024
Ledere	108 %
Støttefunksjoner	97 %
Kjernerdrift forretningsførsel	95 %
Byggteknisk	112 %
Salg og medlem	84 %

* Tabellen viser kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn

Resultatene fra tabellen viser at lønnsnivået mellom kvinner og menn i virksomheten er relativt likt. I enkelte stillingsnivå (ledere og byggteknisk) er kvinners lønn høyere enn menns, noe som indikerer en positiv utvikling mot likelønn. Samtidig er det enkelte områder hvor gjennomsnittslønn blant kvinner er lavere enn menns (medlem og salg), hvor vi har forbedringspotensial.

Det er viktig å merke seg at stillingene innen de ulike kategoriene kan variere betydelig, både når det gjelder ansvarsområder, kompetansekrav og erfaring. Dette kan påvirke resultatene i tabellen. Lønnsnivåene i enkelte stillinger kan være høyere eller lavere avhengig av spesifikke krav og ansvarsområder. For eksempel kan lederroller og byggtekniske stillinger innebære høyere ansvar og spesialisert kompetanse, som kan bidra til at kvinners lønn er høyere i disse kategoriene.

Innen salg og medlem, hvor lønnsforskjellen er størst, kan dette delvis forklares med at menn i større grad innehar salgsposisjoner med direkte inntektsgenerering, noe som ofte medfører høyere lønn. Kvinner i denne kategorien har i større grad administrative roller eller støttefunksjoner, som generelt har lavere lønnsnivå.

Vi er fornøyde med at lønnsforskjellene mellom kjønn er små, men ser det som et område for kontinuerlig forbedring. Lønn skal alltid baseres på kompetanse, erfaring og innsats – aldri kjønn eller andre diskriminerende faktorer. Vi har nulltoleranse for ulikelønn og jobber aktivt for å rette opp skjevheter.

Foreldrepermisjon

Tabellen under viser uttak av foreldrepermisjon i 2024, både i totalt antall dagsverk og prosentfordeling etter kjønn:

Uttak av foreldrepermisjon	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	202	0,7 %
Kvinner	230	0,8 %
Totalt	432	1,5 %

Bate har som mål å legge til rette for at ansatte kan ta ut sine lovfestede permisjoner på en smidig og rettferdig måte. Vi ønsker å bidra til en jevnere fordeling av familie- og yrkesarbeid mellom foreldrene, og vi ser på dette som et viktig tiltak for å fremme likestilling både på arbeidsplassen og i samfunnet generelt.

I kalenderåret 2024 benyttet fem av våre ansatte, to kvinner og tre menn, seg av foreldrepermisjon. Vi er glade for at flere menn nå tar del i foreldrepermisjonen, og vi vil fortsette å oppfordre til en balansert og lik fordeling av omsorgsansvar mellom begge foreldrene. Bate støtter denne utviklingen og er opptatt av å skape en arbeidsplass der både kvinner og menn kan kombinere karriere og familieliv på en god måte.

Sykefravær

Tabellen nedenfor viser egenmeldt og legemeldt sykefravær i 2024, inkludert totalt antall dagsverk og prosentvis fordeling, fordelt etter kjønn:

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

Sykefravær er en viktig indikator på arbeidsmiljøet og den generelle helsen til våre ansatte. Hos Bate tar vi sykefravær på alvor, og vi arbeider kontinuerlig for å forstå og redusere fraværet, både for å sikre et godt arbeidsmiljø og for å opprettholde produktiviteten i virksomheten.

Vårt mål er å tilby et inkluderende og støttende arbeidsmiljø der alle ansatte har mulighet til å være i arbeid, samtidig som vi respekterer deres helse og velvære. I 2024 ble sykefraværet fordelt med 2,3 % blant menn og 2,7 % blant kvinner, med et totalt fravær på 5,0 % av de totale arbeidstidene. Selv om disse tallene er relativt lave, er vi bevisste på at sykefravær kan ha forskjellige årsaker, og at det er viktig å analysere både de individuelle og organisatoriske faktorene som påvirker helse og trivsel på arbeidsplassen.

For å redusere sykefravær tilbyr vi fleksible arbeidsordninger som gjør det lettere for ansatte å balansere jobb og helsebehov. Dette kan inkludere tilpassede arbeidstider, justering av arbeidsoppgaver og andre tiltak for å møte individuelle behov. Vi er overbevist om at tidlig tilrettelegging kan bidra til å forebygge langtidsfravær og gi våre ansatte de beste forutsetningene for å opprettholde både god helse og arbeidsevne.

Vi er ikke bare opptatt av fysisk helse, men også av de psykososiale faktorene som kan påvirke sykefravær. Derfor har vi iverksatt tiltak som bedriftshelsetjeneste for å gi støtte både ved sykdom og for å forebygge helseutfordringer. Vårt mål er å sikre at ansatte ikke bare får hjelp når de er syke, men også har den nødvendige støtten for å opprettholde en sunn balanse mellom arbeid og privatliv.

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

I 2024 var sykefraværet i konsernets selskaper 4,5 prosent, en nedgang fra 5 prosent i 2023. Dette inkluderer både sykemeldinger og egenmeldt fravær. Korttidssykefraværet var på 1,3 prosent, en nedgang på 0,5 prosent fra 2023. Konsernets overordnede mål for sykefraværet var 3,8 prosent.

Rekruttering

Det ble rekruttert 9 nye medarbeidere i Bate i 2024, med oppstart i løpet av året. En av disse var til Vaktmesteren fra Bate AS. Sommervikarer er ikke inkludert i oversikten.

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			
Støttefunksjoner						
Kjernerdrift forretningsførsel	2	1	2			
Byggteknisk		1				
Salg og medlem						1

Vi gjennomfører grundige og rettferdige rekrutteringsprosesser der alle kandidater vurderes likt. Bate har et klart mål om kjønnsbalanse i alle stillingskategorier, og vi er forpliktet til å unngå all form for diskriminering i rekrutteringen. Dette ser vi som en grunnleggende forutsetning for et likestilt og mangfoldig arbeidsliv. Målrettet rekruttering er et sentralt virkemiddel, og vi legger vekt på mangfold i alder, kompetanse, bakgrunn og erfaring.



Turnover

Det var 19 medarbeidere som sluttet i Bate i 2024. Seks av disse hadde sin arbeidsplass hos Vaktmesteren fra Bate AS. I tillegg ble det gjennomført en nedbemanningsprosess innen byggteknisk område våren 2024, og fire av de som sluttet gjorde det som følge av denne prosessen. Sommervikarer er ikke inkludert i oversikten.

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		
Støttefunksjoner						
Kjernerdrift forretningsførsel			1	2		
Byggteknisk		2		6		5
Salg og medlem			1	1		

Deltid

I Bate er hovedregelen at alle stillinger er fulltidsstillinger. Samtidig legger vi til rette for fleksibilitet når det er behov. Redusert stilling kan avtales for en periode eller som en fast ordning – for eksempel av helsemessige, sosiale eller velferdsmessige grunner. Dette er en naturlig del av vår livsfasepolitikk, og skal gjøre det mulig å stå i jobb lengre, kombinere arbeid med studier eller håndtere livsendringer som familieførøkelse.

Ved utgangen av 2024 hadde vi fem av totalt 108 medarbeidere i redusert stilling fra 50-90 prosent, alle etter eget ønske. Alle fem var kvinner. I samme periode hadde vi fire midlertidig ansatte – én mann og tre kvinner. Behovet for midlertidige stillinger oppsto hovedsakelig i forbindelse med foreldrepermisjoner, sykefravær og høysesong hos Vaktmesteren fra Bate AS.

Tabellen viser ansettelser fordelt på kontraktstype og kjønn:

Ansettelsesform	Menn	Kvinner
Fast heltidsansatte	51	48
Fast deltidsansatte		5
Midlertidig ansatte	1	3
Totalt antall	52	56



2.2 Medarbeiderundersøkelse

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen

Bate har deltatt i medarbeiderundersøkelsen Great Place to Work siden 2018. Undersøkelsen gjennomføres årlig og består av 60 påstander som måler graden av tillit, stolthet og fellesskap på arbeidsplassen. For å oppnå sertifisering kreves en score på minimum 70 prosent. I 2024 oppnådde vi en score på 77 prosent – det samme som i 2023 – og vi ble dermed resertifisert som en Great Place to Work også i år.

Noen utvalgte påstander særlig relatert til likestilling og mangfold:

Påstand	*Score 2024
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø	76
Medarbeidere ser frem til å komme på arbeid	77
Medarbeidere her bryr seg om hverandre	89
Jeg har mulighet til å ta fri når jeg mener det er nødvendig	89
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	99
Medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av alder	82
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	96
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	90
Jeg blir behandlet rettferdig uavhengig av min stilling på arbeidsplassen	86

100 er høyeste mulige score, grensen for å bli sertifisert er 70.

Innsikten fra rapporten brukes aktivt i strategiarbeidet i Bate. Det er gjennomført workshops og samlinger i 2024 og 2025 med alle ansatte, hvor resultatene fra hver avdeling er blitt gjennomgått. I tillegg har resultatene for Bate blitt presentert i husmøte (allmannamøtene). Innsikten brukes også til å sette forbedringsmål på avdelingsnivå, og total tilfredshet er en av selskapets KPI-er.

2.3 Tiltak og utvikling

Planlagte og gjennomførte tiltak

- slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering

Likestilling, mangfold og inkludering er en naturlig del av Bate sin personalpolitikk og virksomhetsstrategi. Vi ønsker å skape en arbeidsplass der alle har like muligheter uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, funksjonsevne, seksuell orientering, religion, livssyn eller livsfase.

I lys av kravene til aktivitets- og redegjørelsesplikten har vi oppdatert og gjennomgått våre retningslinjer, prosesser og praksis for å identifisere risiko for diskriminering og ubevisst forskjellsbehandling. Vi jobber systematisk med forbedringer gjennom året og følger opp resultater og tiltak i samarbeid med ansatte, tillitsvalgte og verneombud.

Arbeidsmiljø

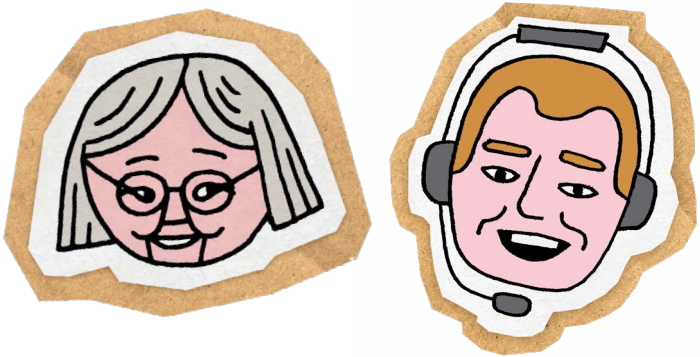
I Bate skal alle bidra til et godt, trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Vi forventer at alle ansatte viser respekt og omtanke for hverandre, og at ledere aktivt tar ansvar for å bygge en kultur der medarbeidere blir sett, hørt og motivert. Vårt mål er en organisasjonskultur som gir like muligheter for alle – uavhengig av bakgrunn, funksjonsevne eller livssituasjon.

Vi måler årlig medarbeidernes opplevelse av arbeidsmiljøet gjennom Great Place to Work. Undersøkelsen dekker områder som tillit, tilhørighet, engasjement, ledelse og risikokultur. Resultatene brukes aktivt i videre utvikling, og konkrete tiltak oppdateres årlig for å møte behovene i organisasjonen.

Vi har et tydelig fokus på helsefremmende arbeid, både fysisk og psykisk. Dette inkluderer støtte til trening, et aktivt bedriftsidrettslag og sosiale lavterskelaktiviteter. Ved behov tilpasses arbeidsoppgaver eller arbeidsplass for å sikre at alle har mulighet til å stå i jobb. I tillegg gjennomfører bedriftshelsetjenesten regelmessige vurderinger av ergonomi og arbeidsmiljø, og gir anbefalinger for forbedring på organisasjonsnivå.

Bate har flere ordninger som skal bidra til å sikre like muligheter, ivaretagelse og god helse for alle ansatte:

- Utvidet egenmeldingsordning med inntil 8 egenmeldingsdager per arbeidsgiverperiode, maks 24 dager per år.
- Helseforsikring som gir rask tilgang til utredning, spesialist, behandling, fysioterapi og psykologhjelp.
- Årlig helsekontroll og oppfølging for alle ansatte.
- Bedriftsidrettslag med lavterskelaktiviteter, kurs og fellestrening gjennom hele året.
- Regelmessige arbeidsplassvurderinger i samarbeid med bedriftshelsetjenesten.
- Bedriftshelsetjeneste benyttes aktivt som rådgiver for både ansatte og ledere ved helseutfordringer og livskriser.
- Tilrettelegging ved graviditet, slik at den ansatte kan være i jobb så lenge som mulig.
- Støtte til fysisk aktivitet, blant annet gjennom subsidiert trening.
- Tilpasset arbeidssituasjon ved sykefravær, inkludert behovsprøvd tilrettelegging og arbeidsutprøving.



Gjennomførte tiltak i 2024:

- Det er gjennomført analyser av lønn og kjønn på tvers av stillingskategorier, avdelinger og ansiennitet for å avdekke eventuelle skjevheter.
- 35 ansatte benyttet seg av tilbudet om subsidiert trening.
- Bedriftsidrettslaget har hatt en rekke aktiviteter i 2024: Padel-trening og deltakelse i egen bedriftsliga, curling, tilbud om svømming og leirdueskyting, for å nevne noe.
- Vi har gjennomført flere hyggelige sosiale arrangementer i løpet av året, blant annet låvefest og juleavslutning – både på avdelingsnivå og for hele virksomheten.

Rekruttering

Rekruttering er et av de viktigste verktøyene vi har for å fremme likestilling, mangfold og inkludering. I Bate bruker vi en rekrutteringsprosess basert på en DNV-sertifisert modell, som følger kravene i arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Vi skal ikke – og vil ikke – diskriminere søkere på grunnlag av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, familieplanlegging, nedsatt funksjonsevne, seksuell orientering, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk.

For å sikre at vi rekrutterer riktig kompetanse, har Bate en inkluderende og profesjonell tilnærming til hele rekrutteringsprosessen. Alle som deltar i rekruttering, får nødvendig opplæring i hvordan vi kartlegger behov og vurderer kandidater på en rettferdig og objektiv måte. Vi gjennomfører grundige jobbanalyser før stillinger lyses ut. Dette innebærer at vi definerer hvilke oppgaver som skal løses, og hvilke kvalifikasjoner som faktisk er nødvendige – samtidig som vi tenker bredt og utradisjonelt rundt hva som er ønskelig.

Intervjuene gjennomføres strukturert, med spørsmål utformet for å unngå favorisering av spesifikke kulturelle bakgrunner, livssyn eller verdier. Målet er å sikre en åpen og inkluderende prosess, i tråd med våre verdier og vår ambisjon om å være en attraktiv arbeidsgiver for alle.

For å sikre at våre prosesser er rettferdige og inkluderende, har vi etablert følgende prinsipper:

- Profesjonell prosess: Våre rekrutteringsløp er basert på anerkjente standarder, og alle involverte får opplæring i relevante lover, regler og god praksis.
- Mangfold i kandidatgrunnlaget: Vi strekker oss alltid etter å ha representanter fra begge kjønn i søkerbunken, og vurderer kandidater med minoritetsbakgrunn eller funksjonsvariasjoner som ekstra interessante når de er kvalifiserte.
- Balansert innstilling: Ved ansettelser tilstreber vi alltid å ha kandidater av begge kjønn i den endelige vurderingen.
- Vi deler stillingsannonse på flere måter og områder, slik at vi når ut til så mange ulike lesergrupper som mulig.

Gjennomførte tiltak i 2024:

- 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 har tatt i bruk et nytt rekrutteringssystem som bidrar til å kvalitetssikre prosessen og sikre en mer objektiv vurdering av kandidatene. Dette styrker arbeidet med å gjennomføre rettferdige og likestilte rekrutteringsprosesser.
- Våre ansatte er våre beste ambassadører, og vi jobber kontinuerlig for at alle ansatte føler stolthet over å jobbe hos Bate og er klare til å dele sine positive erfaringer med både interne og eksterne nettverk.

Lønns- og arbeidsvilkår

Gode lønns- og arbeidsvilkår er et viktig virkemiddel for å nå Bate sitt overordnede mål: å tiltrekke, utvikle og beholde dyktige medarbeidere som bidrar til konsernets strategiske mål. Lønn og godtgjørelse skal også fremme ønsket adferd, støtte god risikostyring og bidra til å unngå interessekonflikter.

I Bate fastsettes lønn gjennom individuelle avtaler eller kollektive avtaler (tariffavtaler). Lønnsjusteringer gjøres etter grundige vurderinger av markedsutvikling, etterspørsel etter kompetanse, samt den enkeltes prestasjoner, engasjement og måloppnåelse. Vi vurderer likelønn og rettferdighet som en kjerneverdi, og analyserer jevnlig våre lønnsdata for å avdekke og korrigere eventuelle utilsiktede skjevheter – særlig mellom kjønn. Vårt hovedfokus i 2024 har vært å sikre at lønn fastsettes på bakgrunn av objektive kriterier, som stillingens ansvar, kompleksitet og krav til kompetanse. Vi skal sikre åpenhet om kriteriene som ligger til grunn for lønnsfastsettelse, og sørge for at disse praktiseres konsekvent i hele organisasjonen. I tillegg skal vi jobbe systematisk med å fjerne barrierer for likestilling og inkludering, også når det gjelder lønns- og arbeidsvilkår.

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

- Alle ansatte får full lønn under foreldrepermisjon, uavhengig av kjønn, også for lønn over 6G.
- Bate har gode forsikrings- og pensjonsordninger som gir trygghet for ansatte og deres familier.
- Alle nyansatte, både midlertidige og faste, meldes inn i våre kollektive innskuddsbaserte pensjonsordninger og forsikringsordninger fra første arbeidsdag.
- Ansatte i foreldrepermisjon mottar full lønn hele permisjonstiden og er inkludert i lønnsoppgjøret, for å unngå at langvarig fravær påvirker lønnsutviklingen negativt – og for å oppmuntre til uttak av permisjon.



Gjennomførte tiltak i 2024:

- Vi har gjennomgått lønnsnivå på tvers av kjønn i ulike stillingskategorier for å avdekke eventuelle skjevheter og sikre at likelønn ivaretas i praksis.
- Innført faste lønnsvurderingsrutiner som sikrer at vurderingene skjer etter objektive kriterier som kompetanse, ansvar og erfaring – ikke kjønn.
- Vi har gjennomgått våre rutiner og sikret at vi har like vilkår ved permisjon og fravær, slik at lønnsutvikling og arbeidsvilkår ikke påvirkes negativt av foreldrepermisjon eller annen lovpålagt fri.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Bate skal legge til rette for karriereutvikling, både innen ledelse og fagspesialisering. Vi verdsetter begge karriereveier like høyt, og arbeider systematisk for å sikre at alle ansatte får mulighet til faglig og personlig utvikling.

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

- Alle medarbeidere følges opp gjennom årlige medarbeidersamtaler, der utviklingsbehov og karrieremål diskuteres.
- Alle ansatte har tilgang til en årlig kompetansepott som er øremerket individuell utvikling.
- Vi gir økonomisk støtte til utdanning, kurs og andre kompetansehevende tiltak som er relevante for stillingen eller organisasjonens behov.
- Ansatte får fri med lønn for å forberede seg til eksamen, innenfor et fastsatt antall dager per år.
- I våre rekrutteringsprosesser vurderer vi alltid om stillingen kan dekkes av interne ressurser, og prioriterer derfor intern utlysning når det er mulig.

Gjennomførte tiltak i 2024:

- Ledige stillinger og utviklingsmuligheter lyses ut internt, og vi jobber aktivt med å oppfordre kvalifiserte medarbeidere av begge kjønn til å søke – spesielt i områder der det er underrepresentasjon. I 2024 var det to ansatte som gikk inn i nye stillinger etter å ha søkt på utlyste stillinger internt.
- Vi har startet arbeidet med å kartlegge karriereløp og kompetanseutviklingsmuligheter på tvers av organisasjonen, for å identifisere eventuelle kjønnsskjevheter i hvem som får tilbud om forfremmelse og utvikling.

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. Dette tar vi på alvor, og vi ønsker å imøtekomme individuelle behov for fleksibilitet i ulike livssituasjoner.

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

- Vi tilbyr fleksible arbeidstidsløsninger, slik at ansatte i størst mulig grad kan tilpasse arbeidshverdagen til sin livssituasjon.
- Det er mulighet for å jobbe fra hjemmekontor, innenfor rammene av vår hjemmekontorordning.
- Den daglige arbeidstiden er kortere enn standard, med 7 timer og 20 minutter per dag.
- Ansatte som ønsker det, kan søke om å jobbe deltid – enten som en midlertidig løsning eller som en fast ordning.

Gjennomførte tiltak i 2024:

- Alle ansatte har skriftlig avtale om hjemmekontor i henhold til hjemmekontorforskriften signert av alle ansatte som benytter seg av ordningen. Avtalen ble gjennomgått og revidert i 2024.
- En medarbeider har fått innvilget søknad om deltid, etter eget ønske.
- Videreført fleksibel arbeidstid og hybridløsninger, som gir ansatte større frihet til å tilpasse arbeidshverdagen etter behov.
- Gjennomført jevnlig medarbeiderundersøkelser med spørsmål knyttet til balanse og arbeidspress, for å fange opp forbedringsområder og følge utviklingen over tid.

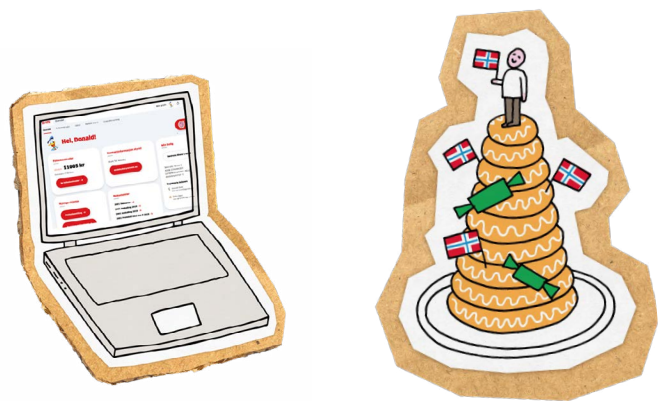
Evaluerer av tiltak

Vi evaluerer tiltakene fortløpende og etter behov, avhengig av hva tiltaket gjelder og hvilket formål det har. Noen evalueringer skjer i den aktuelle avdelingen, andre i samarbeid med tillitsvalgte, HR og verneombud. Det er etablert faste arenaer for dialog og oppfølging – blant annet gjennom møter i AMU og i det faste samarbeidsforumet med tillitsvalgte annenhver måned.

I noen tilfeller er tiltaket i seg selv en evaluering – som for eksempel medarbeiderundersøkelsen vi gjennomfører årlig gjennom Great Place to Work og analysene av lønnsnivå på tvers av kjønn og stillingskategori. Resultatene brukes aktivt i oppfølgingen av arbeidsmiljø og i utvikling av nye tiltak. I tillegg gjennomføres det risikovurderinger, kartlegginger og workshops i løpet av året, som inngår i vurderingen av effekt og behov for justeringer av tiltak.

Metodene som benyttes varierer, men inkluderer både kvantitative data (som lønnsanalyser og sykefraværstall) og kvalitative vurderinger (som tilbakemeldinger fra ansatte, dialogmøter og erfaringer fra gjennomføringen). Det legges vekt på lav terskel for justering, slik at tiltak raskt kan forbedres dersom det avdekkes behov.

Målet med evalueringene er å sikre at tiltakene er relevante, treffer riktig og gir ønsket effekt over tid – og at de bidrar til at alle ansatte har like muligheter for utvikling og trivsel i Bate



2.4 Organisatorisk ansvar og rutiner

Vi har følgende ordninger som oppfyller aktivitetsplikten:

Varsling

Bate ønsker å legge til rette for en åpen ytringskultur. Et godt ytringsklima er avgjørende både for arbeidsmiljøet, den enkeltes trivsel og for at virksomheten skal kunne drives på en forsvarlig og effektiv måte. Det er viktig at ulovlige, uetiske eller kritikkverdige forhold, samt andre typer avvik, avdekkes og følges opp så tidlig som mulig.

Vi er opptatt av at alle ansatte skal føle seg trygge på at det å si fra om kritikkverdige forhold er både ønsket og ansett som en naturlig del av det ansvaret man har som arbeidstaker.

Likestillings- og diskrimineringsloven slår fast at seksuell trakassering er forbudt. Det skal være nulltoleranse for seksuell trakassering på alle arbeidsplasser – også hos Bate. For å forebygge trakassering, inkludert seksuell trakassering, er det avgjørende med åpenhet og tydelige rutiner for varsling. Vi må tørre å snakke om det og sette ord på det – før det utvikler seg til noe alvorlig.

Bate har derfor etablert tydelige og trygge varslingsrutiner, inkludert et eksternt varslingsmottak via BDO. Dette skal sikre at ansatte kan varsle på en forsvarlig og anonym måte, dersom ønskelig. I henhold til arbeidsmiljøloven har ansatte en lovfestet rett til å varsle om kritikkverdige forhold på arbeidsplassen. I noen tilfeller har man også en plikt til å varsle, for eksempel ved mistanke om mobbing, trakassering eller diskriminering.

Varslingsrutinene er gjort lett tilgjengelig for alle ansatte via intranettet. I tillegg får alle ansatte jevnlig opplæring i varslingsrutiner som en del av vårt forebyggende HMS- og arbeidsmiljøarbeid. Det ble ikke mottatt noen varsler eller rapportert om tilfeller av diskriminering hos Bate i 2024.

Samarbeid med tillitsvalgte

Vi har et godt og tillitsbasert samarbeid mellom ledelsen, HR, verneombud og tillitsvalgte. Annenhver måned møtes partene i et felles forum, der vi deler informasjon, diskuterer aktuelle saker og skaper en uformell arena for dialog. Agendaen er fleksibel og tilpasses det som skjer i organisasjonen.

Dette samarbeidet er viktig for å sikre et godt arbeidsmiljø og en åpen organisasjonskultur. De tillitsvalgte spiller en sentral rolle som bindeledd mellom ansatte og ledelse, og bidrar til å fange opp utfordringer tidlig, løse dem i fellesskap og sikre god forankring i beslutninger som påvirker arbeidshverdagen.

Vi mener at tett samarbeid med tillitsvalgte er avgjørende for trivsel, medvirkning og et bærekraftig arbeidsliv.

Ansvarlig enhet

Ansvar for å initiere, følge opp og koordinere tiltak knyttet til likestilling, mangfold og inkludering ligger hos HR-avdelingen. HR har et særskilt ansvar for å sikre at virksomheten jobber systematisk og i tråd med gjeldende lovverk og interne retningslinjer på området.

Større endringer i rettigheter eller arbeidsvilkår som berører ansatte skal forankres i ledelsen, behandles i Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og godkjennes i dialog med de tillitsvalgte. Dette sikrer at tiltak er godt forankret, og at det tas hensyn til både ansattes interesser og virksomhetens behov.

Styrende dokumenter

Det viktigste lovgrunnlaget for vårt arbeid med likestilling, mangfold og et inkluderende arbeidsmiljø er arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven. Disse lovene gir tydelige føringer for hvordan vi som arbeidsgiver skal forebygge diskriminering, sikre like muligheter og behandle ansatte rettferdig. I tillegg reguleres ansattes rettigheter og plikter av Tariffavtalen for boligbyggelagene, som Bate er tilknyttet.

Blant våre interne styrende dokumenter er personalhåndboken, personvernerklæringen for ansatte, retningslinjer for etikk og samfunnsansvar, samt kultur- og ledelsesdokumentene «Kjøreregler for godt medarbeiderskap» og «God ledelse i Bate». Disse dokumentene gir felles rammer og forventninger til adferd, arbeidsform og rolleforståelse på tvers av organisasjonen.

I tillegg er likestilling og mangfold forankret i vår overordnede virksomhetsstrategi, samt i relevante strategiske delplaner, for eksempel innenfor HR og organisasjonsutvikling.



BOTE