



Rapport om likestilling og mangfold 2025

BATE

Bygger gode hverdager

Innhold

Vårt arbeid for likestilling og mangfold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2025	3
--	---

Tilstandsrapport

2.1 Kjønnnsbalanse og arbeidsmiljø

Kjønnnsfordeling	4
Alderssammensetning	4
Lønn	5
Foreldrepermisjon	5
Sykefravær	6
Rekruttering	7
Turnover	7
Deltid	8

2.2 Medarbeiderundersøkelse

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen	8
---	---

2.3 Tiltak og utvikling

Planlagte og gjennomførte tiltak	9
Arbeidsmiljø	10
Rekruttering	11
Lønns- og arbeidsvilkår	12
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	12
Tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid	14

2.4 Organisatorisk ansvar og rutiner

Varsling og åpenhetskultur	15
Samarbeid med de tillitsvalgte og forankring av ansvar.....	16
Styrende dokumenter	17

Vårt arbeid for likestilling og mangfold

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) 2025

I Bate jobber vi for en trygg, inkluderende og attraktiv arbeidsplass. Vi utvikler arbeidsmiljøet vårt kontinuerlig, slik at alle blir møtt med respekt og får like muligheter – uavhengig av kjønn, alder, livssituasjon og bakgrunn.

Likestilling og mangfold er en naturlig del av kulturen og personalpolitikken vår. Arbeidet er forankret i lovverk og interne retningslinjer. Vi har nulltoleranse for diskriminering, mobbing og trakassering.

For oss handler likestilling og mangfold om mer enn å oppfylle lovkrav. Det er en del av ansvaret vårt som arbeidsgiver. Medarbeiderne våre er den viktigste ressursen vi har. Derfor skal alle oppleve like rettigheter og rettferdig behandling – fra rekruttering og lønn til utviklingsmuligheter, permisjoner og arbeidsvilkår.

Vi legger til rette for at ansatte kan kombinere jobb med familieliv og ulike livsfaser. Det gjør vi blant annet gjennom fleksible ordninger og en helhetlig livsfasepolitikk. God balanse mellom arbeid og fritid, og et arbeidsmiljø preget av tillit og samarbeid, er viktig for oss.

Denne rapporten er Bates redegjørelse for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering i 2025, i tråd med kravene i likestillings- og diskrimineringsloven. Her gir vi en oversikt over status, viktige utviklingstrekk i året som har gått, og tiltak vi har gjennomført – og planlegger videre.



Tilstandsrapport

2.1 Kjønnsbalanse og arbeidsmiljø

Kjønnsfordeling i konsernet

Ved utgangen av 2025 hadde Bate-konsernet 111 ansatte: 57 kvinner og 54 menn. Kvinneandelen var 51 prosent, en liten nedgang fra 52 prosent året før. Andelen menn var 49 prosent.

Seks ansatte var midlertidig ansatt ved årsskiftet, mot fire i 2024. Tre av de midlertidig ansatte er ansatt hos Vaktmesteren i Bate.

Hovedregelen i Bate er fast ansettelse i full stilling. Vi bruker midlertidige ansettelser kun når det er et dokumentert behov, for eksempel ved vikariater eller sesongvariasjoner. Økningen i 2025 skyldes i hovedsak vikariater ved foreldrepermisjoner og midlertidige ansettelser i Vaktmesteren i perioder med høy aktivitet.

Deltidsstillinger benyttes primært når ansatte selv ønsker redusert stilling, basert på individuelle behov. Gjennom livsfasepolitikken legger vi til rette for fleksibel arbeidstid, slik at medarbeidere kan tilpasse arbeidssituasjonen i ulike faser av livet – uten at det går utover utviklings- og karrieremuligheter. Ved utgangen av 2025 var det, som året før, kun et begrenset antall ansatte som arbeidet frivillig deltid.

Tabellen under viser kjønnsbalansen i Bate-konsernet ved utgangen av 2025:

Kjønnsfordeling	2025
Andel kvinner	51 %
Andel kvinnelige ledere totalt	53 %
Andel kvinner i styret	43 %
Andel kvinner i ledergruppen	57 %

Bate har god kjønnsbalanse i lederstillinger. 53 prosent av lederne med personalansvar er kvinner, og 47 prosent er menn. Det betyr at vi har nådd målet om en jevn fordeling. Samtidig fortsetter vi å ha oppmerksomhet på dette, både i ledergruppa og blant øvrige ansatte.

Styret i Bate består av tre kvinner og fire menn.

Alderssammensetning i konsernet

Ved utgangen av 2025 var alderssammensetningen per stillingsnivå som følger (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	0 %	56 %	44 %
Kjernerdrift forretningsførsel	19 %	48 %	33 %
Byggteknisk	4 %	63 %	33 %
Salg og medlem	10 %	0 %	90 %

Tabellen viser en tydelig trend i vår arbeidsstyrke. Vi har et relativt lavt antall ansatte under 30 år, noe som delvis kan forklares med de kompetansekravene og behovet for erfaring som stillingene våre krever. I tillegg har bedriften lav turnover på noen områder, noe som innebærer at våre ansatte blir lenge i selskapet, og dermed er det færre muligheter for rekruttering av yngre arbeidstakere.

Til tross for dette er det viktig for oss å rekruttere medarbeidere fra alle aldersgrupper, for å sikre et mangfold i erfaring, perspektiver og kompetanse. Vi ønsker å fortsette å bygge et balansert og inkluderende arbeidsmiljø hvor både unge talenter og erfarne medarbeidere kan trives og utvikle seg.

Lønn mellom kvinner og menn

Tabellen under viser kvinners lønn sammenliknet med menns lønn i 2025:

Stillingskategori	2025
Ledere (eks. adm.dir.)	110 %
Støttefunksjoner	90 %
Kjernerdrift forretningsførsel	99 %
Byggteknisk	104 %
Salg og medlem	86 %

* Tabellen viser kvinners gjennomsnittslønn i prosent av menns gjennomsnittslønn

Tabellen viser at lønnsnivået mellom kvinner og menn i Bate i 2025 gjennomgående er balansert. I flere stillingskategorier, blant annet ledelse og byggteknisk, har kvinner et gjennomsnittlig lønnsnivå som ligger på eller over menns. Innen kjernerdrift forretningsførsel er lønnsnivået i praksis likt. Dette indikerer at kvinner og menn i disse kategoriene har sammenlignbare lønns- og karrieremuligheter, og at lønn i hovedsak fastsettes på grunnlag av ansvar, kompetanse og rolleinnhold.

I støttefunksjoner samt i kategorien salg og medlem er kvinners gjennomsnittslønn lavere enn menns. Disse kategoriene omfatter et sammensatt spekter av stillinger med ulikt ansvar, erfaringsnivå og lønssammensetning. Variasjonene i gjennomsnittslønn påvirkes blant annet av hvordan roller, ansiennitet og lønnskomponenter fordeler seg innen kategorien, og må derfor ses i sammenheng med den samlede stillingsstrukturen. Samtidig vil vi følge utviklingen i disse områdene fremover, for å sikre at prinsippet om lik lønn for likt arbeid etterleves, innenfor rammen av en lønnsfastsettelse som også tar hensyn til kompetanse, erfaring og ansvar.

Samlet sett vurderer vi at lønnsforskjellene mellom kvinner og menn i Bate er små, og at analysen for 2025 ikke indikerer systematiske kjønnsbaserte skjevheter. Samtidig gir tallene et godt grunnlag for videre oppmerksomhet og kvalitetssikring, særlig i kategorier med større intern variasjon. Lønn i Bate skal fastsettes på objektive og saklige kriterier, og vi følger utviklingen løpende for å sikre at prinsippet om likelønn etterleves i praksis.

Foreldrepermisjon

Tabellen under viser uttak av foreldrepermisjon i 2025, både i totalt antall dagsverk og prosentfordeling etter kjønn:

Uttak av foreldrepermisjon	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	319	1,2 %
Kvinner	555	2,0 %
Totalt	874	3,2 %

I Bate legger vi tilrette for at ansatte kan ta ut sine lovfestede permisjoner på en enkel 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 2025 tok ti ansatte foreldrepermisjon: fire kvinner og seks menn. Vi er glade for at flere menn tar ut permisjon, selv om de fortsatt tar ut færre dager enn kvinner. Derfor fortsetter vi å oppfordre til en mer balansert fordeling av omsorgsansvaret mellom foreldrene. Vi er opptatt av å være en arbeidsplass som legger til rette for at både kvinner og menn kan kombinere arbeid og familieliv på en god måte.

Sykefravær

Sykefravær sier mye om både arbeidsmiljøet og den generelle helsen til våre ansatte. I Bate jobber vi systematisk for å forebygge og følge opp sykefravær. Målet er et inkluderende og helsefremmende arbeidsmiljø der flest mulig kan stå i jobb.

I 2025 fortsatte sykefraværet å gå ned. For konsernet samlet var fraværet 3,9 prosent, ned fra 4,5 prosent i 2024 og 5,0 prosent i 2023. Vi var dermed nær målet om maksimalt 3,8 prosent sykefravær – samtidig er det de laveste nivåene vi har registrert på mange år. I morselskapet Bate boligbyggelag var sykefraværet 3,7 prosent.

Fraværet er lavt for både kvinner og menn, og vi ser ingen systematiske forskjeller mellom kjønnene. Korttidsfraværet (egenmeldt sykefravær) utgjorde omtrent halvparten av totalfraværet. Også dette har gått ned sammenlignet med året før.

Vi legger vekt på tidlig dialog og tett oppfølging ved sykefravær. Når det er mulig, tilrettelegger vi for en gradvis retur til jobb. Vi bruker også fleksible løsninger, som tilpasning av arbeidstid og oppgaver, for å støtte den enkelte. I 2025 har vi videreført samarbeidet med bedriftshelsetjenesten, både for oppfølging og forebygging. Vi jobber også med tiltak som styrker det fysiske og psykososiale arbeidsmiljøet, for å redusere fravær og styrke arbeidsevnen over tid.

Tabellen under viser egenmeldt og legemeldt sykefravær i 2025 fordelt på kjønn, samt totalt antall dagsverk og prosentvis fordeling:

Sykefravær	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	515	1,9 %
Kvinner	563	2,0 %
Totalt	1078	3,9 %



Rekruttering

Rekrutteringen i Bate er kompetansebasert og skal sikre like muligheter for alle søkere. Målet er kjønnsbalanse blant søkere til alle stillingskategorier, og vi har nulltoleranse for diskriminering i rekrutteringsarbeidet. For oss er god rekruttering en viktig del av arbeidet med likestilling og mangfold. Vi jobber derfor målrettet for å få en bred sammensetning av ansatte – med ulik alder, kompetanse, bakgrunn og erfaring.

I 2025 rekrutterte vi ti nye medarbeidere med oppstart i løpet av året. Én av disse ble ansatt i Vaktmesteren fra Bate AS. Sommervikarer er ikke inkludert i tallene.

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						
Støttefunksjoner					1	
Kjernerdrift forretningsførsel		1	4	1		
Byggteknisk				2		
Salg og medlem		1				

Turnover

Det var totalt 12 medarbeidere som sluttet i Bate i 2025, hvorav fem gikk av med pensjon. Tre av de som sluttet var ansatt i Vaktmesteren fra Bate AS, og én av disse var midlertidig ansatt. Sommervikarer er ikke inkludert i tallene.

Sluttet	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	1		
Støttefunksjoner					1	
Kjernerdrift forretningsførsel			1		3	1
Byggteknisk	1			1		1
Salg og medlem				1		

Deltid

I utgangen av 2025 hadde vi fire av 111 medarbeidere i redusert stilling (50-90 prosent). Alle fire er kvinner, og jobber redusert etter eget ønske. Det var også seks midlertidig ansatte i samme periode – tre menn og tre kvinner. Hovedårsaken til behovet for midlertidig ansatte er avvikling av foreldrepermisjon, sykefravær hos fast ansatte og perioder med høy aktivitet hos Vaktmesteren fra Bate AS.

Vår hovedregel er fast ansettelse i fulltidstillinger. 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, som legger til rette for at medarbeidere kan jobbe lengre i stillingen ved familieførøkelse, studier eller høy alder.

Tabellen viser ansettelser fordelt på kontraktstype og kjønn:

Ansettelsesform	Menn	Kvinner
Fast heltidsansatte	51	50
Fast deltidsansatte		4
Midlertidig ansatte	3	3
Totalt antall	54	57

2.2 Medarbeiderundersøkelse

Resultater fra medarbeiderundersøkelsen

Bate gjennomfører årlig en omfattende medarbeiderundersøkelse i samarbeid med Great Place to Work®. Undersøkelsen måler de ansattes opplevelse av tillit, stolthet og fellesskap på arbeidsplassen gjennom 60 påstander. For å bli sertifisert kreves minst 70 prosent positiv score. I november 2025 ble Bate for femte år på rad sertifisert som en Great Place to Work, etter at vi dette året oppnådde en samlet score på 82 prosent. Dette er en betydelig fremgang fra 77 prosent i 2024, og overgår også vårt interne mål på 78 prosent.

Trivselen er høy på tvers av kjønn. Resultatene for kvinner og menn er nesten like. Det tyder på at tiltakene våre for et inkluderende arbeidsmiljø og rettferdige praksiser fungerer godt for alle ansatte.

Her er noen utvalgte påstander som er særlig relevante for likestilling og mangfold:

Påstand	*Score 2025
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø	81
Medarbeidere ser frem til å komme på arbeid	80
Medarbeidere her bryr seg om hverandre	90
Jeg har mulighet til å ta fri når jeg mener det er nødvendig	93
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning	100
Medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av alder	91
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	97
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	94
Jeg blir behandlet rettferdig uavhengig av min stilling på arbeidsplassen	83

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

Resultatene fra årets arbeidsmiljøundersøkelse viser et svært godt grunnlag for kultur og arbeidsmiljø i Bate. Vi oppnår høy skår på trivsel, gjensidig tillit og stolthet over arbeidsplassen, og ligger over bransjegjennomsnittet på flere områder. Det er særlig positivt at medarbeiderne i stor grad opplever å bli rettferdig behandlet uavhengig av kjønn, alder og etnisk bakgrunn, noe som bekrefter at den inkluderende kulturen vi etterstreber, oppleves i praksis.

Resultatene er gjennomgått i allmøter og på avdelingsnivå, og brukes aktivt i strategiarbeidet. Innsikten danner grunnlag for mål og tiltak i organisasjonen, og total medarbeidertilfredshet følges opp som en sentral KPI.

2.3 Tiltak og utvikling

Planlagte og gjennomførte tiltak

- slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering

Likestilling, mangfold og inkludering er fullt ut integrert i Bates strategi og personalpolitikk. I 2025 har vi fortsatt å identifisere og redusere risiko for diskriminering og skjevheter i våre rutiner, i tråd med kravene i aktivitets- og redegjørelsesplikten.

Nedenfor beskrives de viktigste tiltakene vi har gjennomført i 2025, og hva vi planlegger videre for å fremme likestilling og motvirke diskriminering:

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Retningslinjer og prosesser oppdatert:** Vi reviderte interne personalrutiner (inkl. rekruttering, lønn, utvikling) for å tydeliggjøre nulltoleranse for diskriminering og sikre rettferdig praksis.
- **Risikovurdering av praksis:** HR foretok en helhetlig gjennomgang av personalprosesser for å avdekke mulige skjevheter eller ubevisste bias, med påfølgende justeringer der det var behov.
- **Evalueringsav tiltak:** Status og erfaringer fra likestillingsarbeidet ble drøftet med tillitsvalgte og ledelsen. Tiltak fra 2024 ble evaluert tidlig i 2025, og funnene la grunnlag for justering av innsatsområder.
- **Bevisstgjøring og kompetanse:** Ledelsen og HR har i 2025 arbeidet systematisk med å styrke bevisstheten om likestilling, mangfold og inkludering. Dette er fulgt opp gjennom løpende kommunikasjon i allmøter og lederfora, samt et eget foredrag om mangfold i forbindelse med pridemåned, som del av det forebyggende og holdningsskapende arbeidet i organisasjonen.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Årlig forbedringssyklus:** Vi viderefører årlig revisjon av retningslinjer og prosesser vedrørende likestilling og mangfold for å fange opp endringer i lovverk og interne behov. Neste revisjon i 2026 vil inkludere en ny runde risikovurderinger og oppdatering av handlingsplanen i samråd med partene.
- **Kompetanseheving i ledelse:** I 2026 planlegges det målrettet opplæring for alle ledere om forebygging av diskriminering og fremme av en inkluderende arbeidskultur, slik at de er godt rustet til å omsette retningslinjene i praksis.
- **Fortsatt partssamarbeid:** Vi fortsetter det tette samarbeidet med tillitsvalgte og verneombud i utforming og oppfølging av tiltak. Eventuelle nye initiativ skal drøftes tidlig i AMU for å sikre bred forankring.

Arbeidsmiljø

Et trygt og inkluderende arbeidsmiljø er en forutsetning for reell likestilling. Medarbeiderundersøkelsen fra Great Place to Work i 2025 viser høy trivsel og tillit i Bate. Vi oppnådde en samlet score på 82 prosent, med særlig gode tilbakemeldinger på rettferdig behandling og gjensidig respekt. Samtidig ser vi noe områder vi kan bli bedre på, spesielt når det gjelder involvering og opplevelse av rettferdig belønning. Dette har vi fulgt opp med konkrete tiltak.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Systematisk bruk av medarbeiderfeedback:** GPTW-resultatene ble presentert og diskutert i hele organisasjonen. Hver avdeling utarbeidet handlingspunkter for å styrke områder med forbedringspotensial, som informasjon, involvering og anerkjennelse.
- **Forbedret åpenhet om belønningskriterier:** Lønnskriterier og bonusordninger ble ytterligere tydeliggjort internt for å øke følelsen av rettferdighet og forutsigbarhet rundt belønning. Ansatte har fått bedre informasjon om hvordan prestasjoner og kompetanse påvirker lønn, og hva som skal til for å oppnå lønnsøkning eller bonus.
- **Helsefremmende tiltak videreført:** Vi opprettholdt en rekke trivselstiltak: utvidet egenmeldingsordning (inntil 24 dager), privat helseforsikring og årlig helsesjekk. I tillegg la vi til rette for trening, sosiale aktiviteter og bedriftsidrett. Oppslutningen har vært høy.
- **Forebygging og oppfølging av sykefravær:** Vi fulgte opp sykmeldte tett i samarbeid med bedriftshelsetjenesten, med vekt på tidlig dialog og tilrettelegging for gradvis retur til jobb. Dette har bidratt til å redusere sykefraværet videre i 2025, til under 4 prosent på konsernnivå.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Oppfølging av GPTW-tiltak:** I 2026 vil hver avdeling evaluere effekten av 2025-tiltakene på involvering og belønningsopplevelse. Nye tiltak settes inn der det er behov – For eksempel gjennom workshops om medarbeiderinvolvering og justering av interne informasjonskanaler, slik at alle blir hørt.
- **Ledelsestrening i kultur og arbeidsmiljø:** I 2026 setter vi i gang et program for alle ledere. Her vil vi blant annet jobbe med inkluderende arbeidsmiljø, psykologisk trygghet og rettferdig ledelse.
- **Vedvarende helsefokus:** Vi viderefører alle etablerte helse- og velferdsordninger.



Rekruttering

Rekrutteringen i Bate er kompetansebasert og skal sikre like muligheter for alle søkere. I 2025 har vi styrket arbeidet ytterligere. Vi har tatt i bruk et nytt rekrutteringssystem og gitt opplæring i ubevisst diskriminering til alle som rekrutterer. Tiltakene bidrar til mer rettferdige ansettelser.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Kvalitetssikring av prosesser:** Alle nyansettelser fulgte en standardisert metodikk. Vi gjennomførte jobbanalyser før utlysning for å definere reelle kompetansekrav, og brukte strukturerte intervjuer med faste kriterier for å vurdere kandidater rettferdig.
- **Inkluderende annonsering:** Stillingsannonser i 2025 ble utformet i kjønnsnøytralt og inkluderende språk. Vi la vekt på å nå et bredt søkergrunnlag ved å annonsere på ulike plattformer og nettverk, for å nå kandidater med variert bakgrunn.
- **Mangfold i kandidatfeltet:** I alle rekrutteringsprosesser har vi tilstrebet å få fram kvalifiserte kandidater av begge kjønn til siste intervjurunde. I praksis oppnådde vi balanserte ansettelsesbeslutninger i 2025 – kvinneandelen blant nyansatte var lik mennenes.
- **Inkluderende arbeidslivstiltak:** Som del av vårt samfunnsansvar tok vi i 2025 inn flere personer fra utenforskap til arbeidsutprøving (i samarbeid med NAV). Dette er en ordning vi vil fortsette med.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Oppdatert bildebank med profesjonell fotograf:** I 2026 tar vi nye ansattbilder med profesjonell fotograf. Bildene skal brukes i rekruttering og stillingsannonser for å synliggjøre mangfoldet hos oss og styrke mangfoldsarbeidet.
- **Data og overvåking:** Vi planlegger å ta i bruk mer detaljert statistikk for å følge mangfoldet i søkermassen og ansettelsesprosesser. Dette gjør at vi kan oppdage skjevheter tidlig og justere ved behov.
- **Fortsette kompetansebygging:** Alle som rekrutterer hos oss, vil få jevnlig oppfriskninger i lovverk og beste praksis for ikke-diskriminerende ansettelse.
- **Intern mobilitet:** Vi opprettholder prinsippet om at ledige stillinger først vurderes internt.

Lønns- og arbeidsvilkår

Attraktive, rettferdige lønns- og arbeidsvilkår er avgjørende for å beholde og motivere medarbeidere. Bate fastsetter lønn basert på objektive kriterier – stillingsansvar, kompetanse, erfaring og prestasjoner – innen rammen av individuelle avtaler og tariffavtalen (Virkes tariffavtale for boligbyggelag). Likelønn er et sentralt prinsipp for oss. Den årlige lønnskartleggingen for 2025 viste at kvinner og menn i Bate i stor grad har like lønnsnivåer i sammenlignbare stillinger. Mindre avvik finnes i noen kategorier (f.eks. salg/medlemsservice) der stillingstype varierer, men det er ingen tegn til systematisk forskjellsbehandling.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Lønnskartlegging og -analyse:** HR gjennomførte en detaljert analyse av lønnsdata fordelt på kjønn og stillingskategori. Analysen bekreftet i hovedsak likelønn, samtidig som den ga innsikt i strukturelle lønnsforskjeller som følge av ulike roller og ansvarsområder.
- **Like rettigheter ved permisjon og fravær:** Bate videreførte gode ordninger som sikrer at foreldrepermisjon eller sykefravær ikke påvirker lønnsutvikling eller karriere. Alle ansatte har full lønn under foreldrepermisjon (også for lønn over 6G), og ansatte i permisjon ble inkludert i lønnsoppgjøret på lik linje med andre. Vi har også lik pensjon og forsikringer fra første dag for alle, uavhengig av stillingstype eller ansettelsesforhold.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Standardiserte lønnsvurderinger:** I 2026 innførte vi nye rutiner for lønns gjennomgang der alle ledere bruker et felles rammeverk for vurdering av ansatte. Dette bidrar til mer enhetlige og dokumenterte vurderinger, noe som reduserer faren for utilsiktede skjevheter.
- **Årlig likelønnsrevisjon:** Vi fortsetter å følge opp lønnsutviklingen årlig for å avdekke og håndtere eventuelle skjevheter. Spesielt vil vi følge nøye med på de stillingskategoriene der det i 2025 var forskjeller i gjennomsnittslønn, for å sikre lik lønn for likt arbeid. Samtidig skal vi sørge for at kompetanse, ansiennitet og ansvar reflekteres på en rettferdig måte i lønnsfastsettelsen, i tråd med vår lønnspolitikk.
- **Fortsatt like vilkår for alle:** Vi opprettholder praksisen med like arbeidsvilkår uavhengig av kjønn eller stilling. Eksempler er at deltidsansatte og heltidsansatte har proporsjonalt like rettigheter, og at alle nyansatte – faste som midlertidige – meldes inn i pensjons- og forsikringsordninger fra første dag. Vi vil også holde oss oppdatert på endringer i lov- og avtaleverk for raskt å implementere forbedringer som styrker likestillingen i arbeidsvilkårene.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Bate tilrettelegger for at alle ansatte kan vokse i karrieren, enten som ledere eller fageksperter. Vi betrakter begge karriereveier som like verdifulle. I 2025 har vi videreført en sterk intern rekrutteringskultur: flere ledige stillinger ble besatt gjennom interne opprykk, og kvinneandelen blant våre ledere økte til 53 prosent. Alle ansatte har gjennomført medarbeidersamtaler.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Medarbeidersamtaler:** Alle medarbeidere gjennomførte i 2025 én hoved-medarbeidersamtale med sin leder, samt flere oppfølgingssamtaler ved behov. I løpet av året tok vi i bruk et digitalt system for medarbeidersamtaler, som sikrer en strukturert og systematisk oppfølging og samtidig legger bedre til rette for et individuelt fokus. I samtalene ble karriereønsker og kompetansebehov kartlagt, og det ble utarbeidet individuelle handlingsplaner.
- **Kompetanseutvikling for alle:** Vi fortsatte ordningen med en årlig kompetansepott. I 2025 fikk en rekke ansatte – kvinner og menn – dekket kurs og videreutdanning innen alt fra ledelse til nye digitale verktøy. Ansatte som tok relevant utdanning, fikk også tilrettelagt arbeidstid og eksamensfri med lønn etter behov.
- **Intern rekruttering og opprykk:** Det ble i 2025 utlyst flere stillinger internt før ekstern utlysning. Dette resulterte i flere interne opprykk og rollebytter.
- **Overvåking av karrierefordeling:** HR analyserte forfremmelser og tilgang på “synlige” oppgaver for å avdekke eventuelle skjevheter. Analysen av 2023–2025 viser ingen vedvarende kjønnsforskjeller i hvem som får slike muligheter, men et litt lavere antall yngre ansatte. Dette tas med i det videre arbeidet for å sikre at vi fanger opp og utvikler unge talenter.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Fortsatt satsing på intern rekruttering:** Vi fortsetter å prioritere interne søkere for ledige stillinger der det er mulig. Ansatte oppfordres aktivt til å søke nye roller internt, spesielt i fagområder der deres kjønn er underrepresentert. Samtidig vil vi bli enda tydeligere på at man kan gjøre karriere uten å gå lederveien, ved å synliggjøre utviklingssteg for fagspesialister.
- **Kontinuerlig evaluering:** Vi vil fortsette å analysere forfremmelser og fordelingen av utviklingsmuligheter (kurs, prosjekter, nye ansvarsområder) for å avdekke og fjerne eventuelle barrierer.



Tilrettelegging og balanse arbeidsliv og fritid

Bate er en livsfaseorientert arbeidsgiver som tilrettelegger for ansatte i ulike livssituasjoner. Fleksible arbeidstidsordninger, mulighet for hjemmekontor, og mulighet for redusert stilling ved behov er godt innarbeidet hos oss. I 2025 har vi videreført disse prinsippene og lagt til rette for fleksibilitet der det er mulig. Medarbeiderundersøkelsen viser at de fleste ansatte opplever en god balanse mellom jobb og fritid.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Fleksibel arbeidstid og sted:** Alle ansatte har fortsatt fleksitid og mulighet for hybrid arbeid. I tråd med nye krav inngikk vi skriftlige hjemmekontoravtaler med medarbeiderne som jobber jevnlig hjemmefra. Dette gjorde vi i tett dialog med hver enkelt for å sikre klare forventninger og gode løsninger for begge parter.
- **Individuell tilrettelegging:** Vi har tilpasset arbeidshverdagen der det har vært behov. I 2025 innvilget vi for eksempel flere søknader om midlertidig eller permanent deltidsstilling for ansatte som ba om det av helsemessige eller familierelaterte årsaker. Vi har også tilrettelagt midlertidig for gravide arbeidstakere og andre med behov, slik at de kunne fortsette i arbeid lengst mulig på en trygg måte.
- **Bevaring av heltidskultur:** Vi praktiserer heltid som hovedregel, både ved nyansettelser og ved endringer i stilling internt. Dette gir forutsigbarhet og bidrar til like vilkår. Deltid benyttes primært når medarbeideren ønsker det, og nivået var stabilt lavt i 2025.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Gjennomgang av fleks-ordninger:** I 2026 vil vi, i samarbeid med tillitsvalgte, evaluere våre fleksitids- og hjemmekontorordninger. Målet er å sikre at de fungerer godt for både ansatte og drift. Vi vil blant annet tydeliggjøre forventninger og sikre lik praksis på tvers av avdelinger.
- **Fortsatt balansefokus:** Vi viderefører arbeidet med god balanse mellom jobb og fritid. Ledere skal fortsatt oppmuntre til bruk av permisjoner og fleksible ordninger, og sikre at ingen opplever negativ forskjellsbehandling. Temaet følges også opp i medarbeiderundersøkelsen.



2.2 Organisatorisk ansvar og rutiner

Varsling og åpenhetskultur

Bate skal ha en åpen og trygg ytringskultur. Alle ansatte skal oppleve det er trygt å si ifra om kritikkverdige forhold, og vite at slike saker blir tatt på alvor og fulgt opp på en ryddig måte. I 2025 har vi videreført gode varslingsrutiner. Det ble ikke rapportert noen tilfeller av trakassering eller diskriminering i året som gikk. Vi tolker dette som et positivt tegn på arbeidsmiljøet, men også som en påminnelse om å være i forkant og sikre at terskelen for å varsle forblir lav.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Tydelige varslingsrutiner:** Varslingsordningene våre, inkludert ekstern varslingskanal via BDO, har vært tilgjengelig hele året. Det ble ikke rapportert noen saker. Informasjon om hvordan man varsler er lett tilgjengelig på intranett, slik at ansatte vet hvordan de kan varsle konfidensielt ved behov.
- **Tidlig avklaring av saker:** Mindre arbeidsmiljøutfordringer ble tatt tak i tidlig, gjennom dialog mellom ansatte, leder og HR. Dette bidro til å løse saker før de utviklet seg.
Styrket trygghet for varslere: Vi har vært tydelige på at gjengjeldelse mot varslere ikke tolereres. I 2025 ble det ikke rapportert noen kritikkverdige forhold, men vi står klare med system og kompetanse til å håndtere eventuelle varsler raskt og forsvarlig.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Fortsatt fokus på åpenhet:** Vi jobber videre med en kultur der det å si ifra er trygt og ønsket.
- **Synliggjøring av kanaler:** Vi vil gjøre varslingskanalene enda mer synlige – blant annet ved å distribuere en enkel guide til hvordan man går fram for å varsle, og ved å inkludere informasjon om varslingsordningen i nyansattprogrammet.
- **Opprettholde nulltoleranse:** Vi skal fortsatt være klare på at diskriminering og trakassering ikke aksepteres. Eventuelle varsler behandles konfidensielt og i tråd med retningslinjene, med støtte til alle involverte.

Samarbeid med de tillitsvalgte og forankring av ansvar

Likestillings- og mangfoldsarbeidet vårt er godt forankret i organisasjonen gjennom tett samarbeid med de ansattes representanter. HR har det koordinerende ansvaret og står for rapportering, men arbeidet involverer hele organisasjonen – fra toppledelsen til den enkelte medarbeider.

Gjennomførte tiltak i 2025:

- **Regelmessig partssamarbeid:** Vi gjennomførte faste møter, omtrent annenhver måned, mellom ledelsen, HR, verneombud og tillitsvalgte. Møtene hadde åpen agenda, slik at aktuelle tema – fra trivselstiltak til større endringsprosesser – kunne diskuteres fortrolig og uformelt. Disse møtene har vært en viktig arena for å lufte ideer, identifisere bekymringer tidlig og finne felles løsninger før saker vokser seg store.
- **Åpen kommunikasjon:** Ledelsen har løpende informert tillitsvalgte om initiativ knyttet til arbeidsmiljø, omstilling og personalpolitikk.
- **Ansvars plassering:** HR koordinerte arbeidet og utarbeidet redegjørelsen. Ledere fulgte opp tiltak i egne enheter, blant annet knyttet til medarbeiderundersøkelsen og like utviklingsmuligheter. Denne delingen av ansvar har gjort arbeidet med likestilling mer gjennomskiktig og forankret i hele organisasjonen.

Tiltak videreføres og planlegges:

- **Fortsatt tett dialog:** Vi viderefører de etablerte møtearenaene med tillitsvalgte og verneombud.
- **Ansattmedvirkning i planlegging:** Ny handlingsplan for likestilling og mangfold (2026–2027) utarbeides i samarbeid med de ansattes representanter. Målet er å treffe reelle behov og sikre god forankring.
- **Kontinuerlig rapportering:** HR viderefører sin rapportering av nøkkeltall og fremdrift på likestillingsområdet. Dette gir ledelsen og partene mulighet til å justere kursen fortløpende og tilføre nødvendige ressurser.
- **Styrking av interne retningslinjer:** I 2026 gjennomgår vi sentrale styringsdokumenter, som personalhåndbok, etiske retningslinjer og lederprinsipper. Målet er å sikre at likestilling, mangfold og inkludering er tydelig og oppdatert i tråd med gjeldende krav og beste praksis.

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.





Bygger gode hverdager