

Rapport om likestilling og mangfold 2022



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, inkludering og mangfold være en integrert og naturlig del av vår personalpolitikk.

Vårt mål er at alle medarbeidere skal føle seg verdsatt og respektert. Medarbeiderne er Bates viktigste ressurs. 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.

Bate skal være en trygg arbeidsplass hvor alle medarbeidere får gode muligheter til utvikling. Vi har nulltoleranse for alle former for diskriminering. Det skal være rom for ytring og faglige diskusjoner. Likestilling- og mangfoldsarbeidet skal fremme reell likestilling uavhengig av kjønn, etnisitet, funksjonsevne, livssyn, alder, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.

Det skal legges til rette for en god balanse mellom kvinner og menn i de ulike stillingsgruppene, i ulike aldersgrupper og unngå kjønnsrelaterte lønnskjevheter. Vi skal gi like muligheter for alle til utvikling gjennom tildeling av nye oppgaver, mer ansvar og anledning til å delta i kompetansefremmende tiltak. Det er et lederansvar å legge til rette for likestilling og mangfold i daglig drift. Dette skal integreres i lederopplæring, og være tema i ledersamlinger.

Bate har en livsfasepolitikk som erkjenner at den enkeltes karriere består av mange ulike faser, og vi er 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.



Tilstandsrapport

Av totalt 114 medarbeidere i bedriften ved utgangen av 2022 var det 58 kvinner (51 prosent) og 56 menn (49 prosent). Av disse er det tre 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)	75 %	25 %
Gruppe 3 (Ledere)	50 %	50 %
Gruppe 4 (Fagansvarlige)	50 %	50 %
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)	62 %	38 %
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)	80,6 %	19,4 %
Gruppe 7 (Byggteknisk)	11,5 %	88,5 %
Gruppe 8 (Salg og medlem)	89 %	11 %

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

*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 2022 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 %	75,0 %	25,0 %
Gruppe 3 (Ledere)	0,0 %	68,4 %	31,6 %
Gruppe 4 (Teamledere og fagansvarlige)	0,0 %	66,7 %	33,3 %
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)	0,0 %	47,0 %	53,0 %
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)	10,5 %	52,6 %	36,9 %
Gruppe 7 (Byggteknisk)	5,1 %	65,9 %	29,0 %
Gruppe 8 (Salg og medlem)	0,0 %	38,4 %	61,6 %

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 %	81,2 %
Gruppe 3 (Ledere)	50,0 %	112,1 %
Gruppe 4 (Teamledere og fagansvarlige)	50,0 %	79,8 %
Gruppe 5 (Støttefunksjoner)	62,0 %	87,5 %
Gruppe 6 (Kjernerdrift forretningsførsel)	80,6 %	93,8 %
Gruppe 7 (Byggteknisk)	11,5 %	97,7 %
Gruppe 8 (Salg og medlem)	89,0 %	83,6 %

* 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	256	1,0 %
Kvinner	365	1,3 %

Bate skal gjennom systematisk HMS-arbeid, god ledelse og godt arbeidsmiljø bidra til lavt jobbrelatert sykefravær. Som i 2021, har pandemien hatt en sterk innvirkning på sykefraværet. Gjennom året opplevde vi flere tilfeller av covid-19 med langvarige senfølger. I tillegg ser vi en betydelig økning i korttidsfravær relatert til covid-19.

I selskapene som inngår i konsernet, var fraværet for 2022 5,34 prosent. Sammenlignet med 2021, hvor sykefraværet var 5,25 prosent, er det en liten økning på 0,09 prosentpoeng. Både sykemeldinger og egenmeldt sykefravær er medregnet. Korttidssykefraværet i 2022 var på 2,36 prosent.

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

Sykefravær	Samlet ant. dagsverk	Prosent
Menn	726	2,56 %
Kvinner	795	2,78 %
Totalt	1521	5,34 %

Vi gjennomfører grundige og profesjonelle rekrutteringsprosesser, som likebehandler alle kandidater. Dette anser vi som en nødvendig forutsetning for et likestilt og mangfoldig arbeidsliv. Måltrettet rekruttering er et viktig tiltak for å oppnå et godt mangfold, hvor vi tilstreber et mangfold av perspektiver, tilnæringsmåter og kompetanse.

Det ble rekruttert 12 nye medarbeidere i Bate i 2022, tre av disse til Vaktmesteren fra Bate AS.

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

Det var 10 medarbeidere som sluttet i Bate i 2022, én av disse gikk av med pensjon og var ansatt hos Vaktmesteren fra Bate AS.

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

Ved utgangen av 2022 hadde vi fire av totalt 114 medarbeidere i redusert stilling fra 50-90 %. Alle fire jobber redusert etter eget ønske. Det var også fem midlertidig ansatte i samme periode. Hovedårsaken til dette er avvikling av foreldrepermisjon 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 reduserte stillinger i perioder. 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, eller når man har oppnådd høy alder.

Tabellen under viser ansettelsesfordelt på kontraktstype og kjønn.

Amsettelsesform	Menn	Kvinner
Fast heltidsansatte	54	51
Fast deltidsansatte		4
Midlertidig ansatte	2	3
Totalt antall	56	58



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. For å bli sertifisert, må selskapene oppnå en score på minimum 70 prosent. I 2022 oppnådde vi en score på 81 prosent, som betyr at vi er re-sertifisert Great Place to Work.

Innsikten viser blant annet:

Påstand	Score 2022
På min arbeidsplass er det et psykisk og følelsesmessig sunt arbeidsmiljø	86
Medarbeidere ser frem til å komme på arbeid	83
Medarbeidere her får tildelt mye ansvar	88
Medarbeidere her bryr seg om hverandre	92
Jeg har mulighet til å ta fri når jeg mener det er nødvendig	83
Medarbeidere her behandles rettferdig uansett seksuell legning, (1 % høyere enn «topp Norge-score» for bedrifter mellom 50-199 ansatte»)	96
Medarbeidere blir rettferdig behandlet uavhengig av alder	87
Ledelsen informerer meg om viktige saker og endringer	85
Medarbeidere her blir rettferdig behandlet uavhengig av kulturell eller etnisk tilhørighet	95
Medarbeidere her behandles rettferdig uavhengig av kjønn	93
Jeg blir behandlet rettferdig uavhengig av min stilling på arbeidsplassen	86
Ledelsen involverer medarbeiderne i beslutninger som påvirker arbeidet eller arbeidsmiljøet deres	73
Våre fasiliteter bidrar til et godt arbeidsmiljø	69

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

Innsikten fra rapporten brukes aktivt i strategiarbeidet i Bate, og det er gjennomført flere workshops og samlinger i 2023 med alle ansatte, hvor resultatene fra den enkelte avdeling er gjennomgått. I tillegg er resultatene for Bate i sin helhet presentert samlet for alle ansatte.



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.

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 2022.

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.

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 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.

Tiltak og fokusområder i perioden 2022-2023

Handlingsplanen dekker perioden 2022-2023 og vil bli justert og fornyet innen utgangen av perioden. Her vil vi legge vekt på erfaringer, og om vi har nådd målene eller ikke. Etter første år har vi vurdert behovet for å revidere planen. Det interne likestillingsarbeidet må ses i sammenheng med Bates ambisjoner på området, i tråd med strategien og andre relevante styringsdokumenter.

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 støttet og inspirert til å yte sitt beste. Vårt mål er at vi skal bygge en inkluderende organisasjonskultur som tilbyr like muligheter.

Medarbeidernes tilfredshet måles årlig i arbeidsmiljøundersøkelsen Great Place to Work. Hovedområdene som undersøkes er arbeidsmiljø, engasjement, ledelse, kommunikasjon og risikokultur. Arbeidsmiljøundersøkelsen gir oss en forståelse av hva vi som organisasjon er gode på og hvor vi kan bli bedre. Måling, kartlegging og sertifisering gjennom Great Place to Work videreføres i 2023. Tiltak og aktiviteter fornyes årlig i tråd med resultatene, behovene i organisasjonen og forbedringsområdene som avdekkes. Bate har en målsetting for 2023 om en samlet medarbeidertilfredshet på 82, godt over kravet for å bli sertifisert.

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 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.

For å sikre at vi ansetter riktig kompetanse, vil rekrutteringsarbeidet ha en bred og inkluderende tilnærming. Vi kvalitetsikrer at alle som er involvert i en rekrutteringsprosess har tilstrekkelig kunnskap om hvordan vi kartlegger og vurderer. Bate vil til enhver tid jobbe målrettet for en åpen, profesjonell og inkluderende intern kultur som profilerer oss som en attraktiv arbeidsplass. Hvor åpenhet er en av våre verdier. Målet er å jobbe strukturert og planmessig med å tiltrekke oss en bredere sammensetning av medarbeidere. Dette videreføres i 2023.

Vi gjennomfører alltid en grundig jobbanalyse av den stillingen som skal lyses ut før utlysningsteksten utformes. Jobbanalysen skal videreutvikles ytterligere i 2023. Dette 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 kritiske kvalifikasjoner. Bruker vi bilder i annonsen, er vi opptatt av å vise at vi ønsker å være en mangfoldig organisasjon. Vi deler stillingsannonsene på flere måter og områder, slik at vi når ut til så mange ulike lesergrupper som mulig. I tillegg gjennomfører vi intervjuene på mest mulig standardisert måte, hvor vi stiller spørsmål som ikke kan favorisere en bestemt kulturell bakgrunn eller verdisyn.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønns og gode 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 forhold til prestasjon, engasjement og måloppnåelse. I forbindelse med lønnsvurderinger foretas det vurderinger av likelønn for å hindre at det oppstår utilsiktede skjevheter.

Gjennom jevnlig kontroll i perioden 2022- 2024, avdekker vi eventuelle ujevnheter mellom kjønnene. Hos Bate er vi opptatt av å være en rettferdig arbeidsgiver, hvor lønnsnivå besluttes på bakgrunn av objektive kriterier, som stillingsinnhold og ansvar.

Disse ordningene kan inngå i Bates godtgjørelse:

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

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. I 2022 økte vi pensjonssparingen for ansatte med 2 prosent, dette for å være en attraktiv arbeidsgiver både for eksisterende, og nye medarbeidere.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

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

Det gjennomføres flere oppfølgingssamtaler årlig, hvorav den ene er en medarbeidersamtale. I informasjon som gis til ansatte i forbindelse med medarbeidersamtaler blir det 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.

I 2022 oppnådde vi en score på 70 prosent på påstanden «forfremmelse går til dem som fortjener det mest». En oppgang på 16 prosent, sammenliknet med 2021. Ledige stillinger lyses alltid ut internt og det er et mål å gi ansatte interne utviklingsmuligheter. Vi har i 2022 jobbet aktivt for å fremme utviklingsmuligheter internt, og vi har medarbeidere som har utviklet sin kompetanse og karriere ved å skifte mellom ulike avdelinger og stillinger hos Bate.

Tilrettelegging og Balanse arbeidsliv og familie

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. Bate 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. Alle ansatte tilbys årlig helsesjekk og samtale med lege gjennom bedriftshelsetjenesten. 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 sakter 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 er det utarbeidet 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. Ordningen skal evalueres i 2023. I tråd med forskrift om hjemmekontor, skal det utarbeides en avtale for hjemmearbeid. Alle ansatte, som jevnlig benytter seg av hjemmekontor, skal signere. Avtalen skal sikre at arbeidstakers sikkerhet, helse og velferd ivaretas på hjemmekontor. Dette gjelder blant annet at arbeidsstedet, arbeidsutstyret og innemiljøet ikke medfører uheldige fysiske belastninger og at det psykososiale arbeidsmiljøet er ivaretatt.

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 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 2022.

Samarbeid med de tillitsvalgte

Det er gjennomgående et godt samarbeid mellom de tillitsvalgte og bedriften. Hver annen måned gjennomfører vi møte mellom ledelse, HR, verneombud og tillitsvalgte. Dette for å skape et godt samarbeid og en tett dialog. 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.

Gjennom endringsprosesser er det spesielt viktig å ha en god dialog med de ansattes representanter, gjennom informasjon og drøftinger i god tid før endringer finner sted. I 2022 har vi jobbet med en større endringsprosess «Bate i fremtiden», hvor det har vært viktig å ha en tett og god dialog med de tillitsvalgte, for utenom ledere og øvrige ansatte. Det gode samarbeidet har vist seg å være viktig for å få gjennomført nødvendige endringer i organisasjonen, og for å ta de riktige valgene. Dette vil vi videreføre også i 2023.

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 Personhåndboken, Retningslinjer for etikk og samfunnsansvar, i tillegg til bedriftens overordnede strategi og andre mer spesifikke strategiske planer.