



---

# Likestillingsredegjørelse

## FotoWare AS

### Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

FotoWare har i flere år hatt høyt og kontinuerlig fokus på likestilling, mangfold og inkludering og jobber mot diskriminering. Vi har ansatte i alle aldre med ulike erfaringer, religioner, kjønn, seksuell orientering, bakgrunn og synspunkter. Hos oss skal alle føle at det er godt, trygt og utviklende å være på jobb. Vi verdsetter de ulike kvalitetene og kompetansene våre ansatte tilfører selskapet og ser at våre kunder og samarbeidspartnere nyter godt av dette.

Per 31.12.2021 har FotoWare AS 67 ansatte bestående av 31 kvinner og 36 menn. FotoWare AS har siden 2018 hatt minimum 40% kvinneandel, og i 2021 er kvinneandelen 47% med 50% kvinnelige toppledere og 50% kvinnelige mellomledere. Vi jobber kontinuerlig og fokusert med kjønnsbalansen i selskapet.

Ansatte i FotoWare er som hovedregel ansatt i faste heltidsstillinger og vi har ingen ansatte som jobber i ufrivillige deltidsstillinger. Vi har kun to ansatte som arbeider deltid og som gjør dette etter eget ønske, som ved tilrettelegging etter arbeidsmiljølovens rettigheter av forskjellige hensyn. Det finnes ingen medarbeidere som er ansatt i midlertidige stillinger.

Vi jobber kontinuerlig med å ivareta våre ansatte og tilby våre ansatte muligheten til heltidsstillinger tilrettelagt til deres arbeidssituasjon.

I 2021 hadde vi fire kvinner som tok foreldrepermisjon med et gjennomsnitt på 6,75 uker. Grunnen til at dette tallet er noe lavt er at permisjonen strekker seg inn i 2022.

## Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankret i FotoWare's overordnede strategi, KPI for ledere og mellomledere og den daglige driften. Vårt likestillingsarbeid er også en del av den månedlige rapporteringen til styret.

Vi har fokus på og jobber konkret for at alle våre ansatte skal ha like muligheter til jobbutvikling og har en egen likestillingsstrategi fra 2018 som kontinuerlig oppdateres og utvikles.

I ansettelsesprosesser har vi konkrete tiltak for å oppnå balanse med hensyn kjønn og annen bakgrunn, Per 31.12.2021 hadde FotoWare AS 20 ulike nasjonaliteter fra alle verdensdeler.

### Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Vi har stort fokus på vårt mangfolds, likestillings og ikke-diskriminerings arbeid som er forankret i ledelsen og som del av den daglige personalpolitikken. Vi har nulltoleranse for trakassering eller diskriminering i vårt arbeidsmiljø og har konkrete tiltak for å unngå dette allerede i rekrutteringsstadiet. Vi har en intern varslingskanal hvor ansatte kan melde fra om diskriminering og andre uønskede forhold.

Allerede under onboarding blir ansatte i FotoWare informert om vår interne kultur og hvordan hver enkelt skal bidra til å videreføre vårt gode arbeidsmiljø. Vi har årlige medarbeiderundersøkelser hvor vi kartlegger arbeidsmiljø, engasjement blant de ansatte og deres trivsel. Resultatene fra undersøkelsen blir så fulgt opp internt med hver enkelt avdelingsleder slik at mulige tiltak kan bli utarbeidet og utført.

Det er viktig for oss med gjennomsiktighet i alle ledd som begynner med ledelsen og at alle ansatte skal være trygge på at gjennomtenkte og etiske beslutninger blir tatt på vegne av selskapet. Dette er forankret i vår Quality Policy.

I 2021 kom FotoWare AS på andre plass i Equality [check](#), Inclusion& Diversity, og i 2020 vant FotoWare ODA awards for vårt arbeid med kjønnsbalanse.

I 2021 vant CEO, Anne Gretland Diversity Leader of the Year, som gis av Nordic Women [in Tech](#) hvert år.

I 2020 ble vi med i Great Place to Work sin sertifisering, hvor trivsel, mangfold og tillit til ledelsen blir målt utførlig, og vi har oppnådd sertifiseringen i 2020, 2021 og 2022.

I både 2020 og 2021 ble vi i tillegg kåret til [Norges beste arbeidsplass av GPTW](#).

## **Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis**

### I rekrutterings fasen har vi følgende tiltak:

- Jobbannonsene vi lager er vurdert og tilrettelagt ved å bruke inkluderende språk som appellerer til både kvinner og menn – og har bildebruk som viser både kvinner og menn.
- Alle søkere til alle stillinger skal ha minimum 30% kvinnelige søkere – hvis ikke, må annonsen lages på nytt for å tiltrekke flere kvinner.
- Så langt det lar seg gjøre har vi en mann og en kvinne i hvert førstegangsintervju.
- Når vi sitter igjen med våre 2-3 toppkandidater for en stilling, skal minimum halvparten være kvinner.
- Vi har hatt fokus på å ansette den rette kandidaten for stillingen uavhengig av alder, vår yngste ansatt er 18 år og vår eldste ansatt er 63.

### Årlige tiltak:

- FotoWare praktiserer fleksibel arbeidstid og fleksibel bruk av hjemmekontor. Alle ansatte med barn har dermed mulighet til å jobbe fleksibelt og tilpasset barnehagens/skolens åpningstider
- Kjernetid på arbeidsplassen er satt til 10.00-14.00 for å sikre fleksibilitet
- Alle ledere gjennomfører 50-60 min 1-1 møter med alle sine ansatte hver måned og alle ledere deltar på ledertreninger/management-treninger på kvartalsvis basis, hvor vi blant annet diskuterer inkludering, kultur, ledelse, mangfold og tilrettelegging.
- Alle ansatte tilbys mulighet for å ta kurs eller annen læring for personlig og profesjonell utvikling.
- Hvert år gjøres en lønnsvurdering og forfremmelsesvurdering av alle ansatte per avdeling. Hver gang det ligger en forfremmelse til behandling, gjøres det en vurdering rundt hvorvidt dette sees i sammenheng med likestilling og kjønnsbalansen i selskapet.
- Hvert år gjøres det en gjennomgang av lønn for alle ansatte og dette sees også i sammenheng med kjønn (slik at dersom det er oppstått skjevheter kan dette justeres).
- Jevnlige AMU møter med gjennomgang av innmeldte saker fra ansatte samt vernerunder for å avdekke utbedringer.

## **Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling**

- Eiere, ledelsen, HR og ansatte deltar i arbeidet med å sikre høy kvinneandel og ha en inkluderende arbeidsplass hvor folk kan være seg selv og være trygge. Dette er en del av vårt daglige virke og er nedfelt i våre verdier og i vår strategi. Det inngår i arbeidet for HR, ansettelser, forfremmelser, innen ISO sertifiseringen og medarbeiderundersøkelsen.

- AMU møtes hvert kvartal hvor også status på likestillingsarbeidet gjennomgås.
- Den årlige ledelsens gjennomgang ifm ISO 9001 går også gjennom arbeidet for å opprettholde høy grad av likestilling og kjønnsbalanse og mangfold.

## **Beskrivelse av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre**

Hvert år gjennomføres en anonym medarbeiderundersøkelse og en egen manager feedback undersøkelse hvor deler av spørsmålene handler om likestilling, diskriminering og inkludering. I tillegg er vi med i Great Place to Work og har i både 2020 og 2021 blitt kåret til Norges best arbeidsplass. Det er de ansatte som svarer på denne anonyme undersøkelsen og her stilles det også spørsmål om likestilling, diskriminering og inkludering, samt om ledelsen tar dette på alvor / tar ansvar.

Begge undersøkelsene fikk høy score på likestilling, inkludering, tilrettelegging for de ansatte og ledelsens seriøsitet, samt gjennomføringsevne på mangfoldts tiltak.

Arbeidsspråket på arbeidsplassen er engelsk. Dette er gjort slik at alle skal være inkludert og all intern dokumentasjon, informasjon som for eksempel ansatthåndbok og alle fellesmøter er forståelig for alle.

HR og tillitsvalgte har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene. Undersøkelsen ble gjennomført i første kvartal av 2020.

Vi gjennomgikk fysiske forhold i virksomheten andre kvartal i 2020, for å se om det var tilrettelagt for svaksynte, personer i rullestol og hørselshemmede. Vi gjennomgikk i tillegg kantina for å se om mat som inneholdt svinekjøtt, gluten eller nøtter var godt nok merket.

HR og tillitsvalgte gjennomførte kartleggingen av kjønnslikestilling tredje kvartal 2021.

I medarbeiderundersøkelsen ble det stilt spørsmål om de ansatte hadde vært vitne til kjønnsbasert vold, verbal eller fysisk trakassering, eller seksuell trakassering i jobbsammenheng. Likestilling og ikke-diskriminering ble også tatt opp på flere avdelingsmøter gjennom året.

Det er dermed ikke sagt at ikke det finnes risiko- eller forbedringsområder, og dette vil vi kontinuerlig se etter og jobbe med. Men resultatene av fokuset på likestilling og ikke diskriminering har vist disse resultatene:

- Vi har hatt en økning i antall kvinnelige søkere siden vi gjorde om på tekst og bilder i våre stillingsannonser – dette arbeidet ble gjennomført i 2018 og siden den gang har vi økt antall kvinnelige søkere med i snitt 30%-40%.
- Etter at vi har kjøpt massasje-stol og utvidet helseforsikring (med 25 gratis behandlinger) har vi hatt en nedgang i plager relatert til rygg, nakke og skulder og har gjort at våre eldre har kunnet bli i jobb lenger

Etter at vi har økt antall kvinnelige ledere i selskapet har trivselen økt og flere kvinner ønsker lederansvar (rollemodell effekt).

## Vi har også forbedret og utvidet visse tiltak og har startet arbeidet med nye tiltak:

- Ledertreninger hvert kvartal med interne og eksterne foredragsholdere (samarbeider også med Great Place to Work), for å lære alle ledere og personer med lederansvar om hva det innebærer å være leder. Eksempler på dette er hva som gjør en god leder, hva ansatte trenger av en leder og hvordan vi skal bli bedre.
- Gjennomgang av Manager feedback undersøkelsen og Internal Survey med ledelsen og styret, for å se på tilbakemeldinger og forbedringspotensiale.
- New Employee Orientation for alle nye ansettelse hvor HR sjef og CEO understreker FotoWare sine verdier og at vi har en inkluderende kultur - hvor vi informerer om våre varslingsrutinger, og understreker vår nulltoleranse for diskriminering og ekskludering.
- Fjerning av terskler i bygget for å gjøre det lettere for rullestolbrukere.
- Implementering av et HR-system for enda bedre oversikt over ansatte, kjønnsfordelingen og utviklingsmuligheter.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I siste kvartal 2020 har vi vurdert resultatene av de tiltakene vi har iverksatt, gjennom spørreundersøkelser blant de ansatte og gjennomgang av handlingsplanen for likestilling på ledermøter annenhver måned. Kartleggingen viser at vi har lyktes spesielt godt med våre likestillingstiltak. Nå har selskapet 50% kvinner i toppledelsen, 50% kvinner på mellomledernivå, kvinner i alle avdelinger og team i selskapet, kvinner i utvikler og tekniske stillinger og i visse måneder 50% kvinner totalt i selskapet. Vi jobber kontinuerlig med kultur, arbeidsmiljø, inkludering, samarbeid, kameraderi og tillit.



Vi vil gjøre ting som gir mening



Vi vil være en del av noe større



Vi vil gjøre en forskjell



Vil vil kunne påvirke



Vi vil lære, og utvikle oss

# High-Trust Workplace Culture

