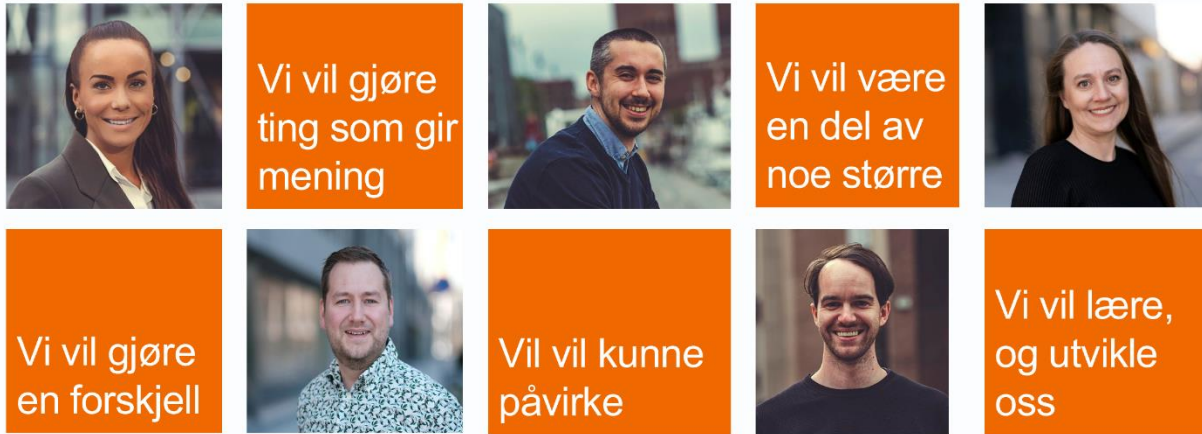


Mangfolds- og likestillingsredegjørelse 2022



Innhold

Mangfolds- og likestillingsredegjørelse 2022	1
Introduksjon.....	2
1. Tilstand for kjønnslikestilling.....	2
2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	4
3. Videreførte tiltak for å sikre likestilling og ikke-diskriminering	4
3.1 Generelle videreførte tiltak	4
3.2 Tiltak i rekrutterings- og onboarding prosessen	5
4. Arbeidet i 2022 med å identifisere risikofaktorer	5
4.1 Beskrivelse av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre	6
4.2 Mulige årsaker til risiko og hindre, og medfølgende tiltak.....	6
4.3 Resultatene av fokuset på likestilling og ikke diskriminering har vist disse resultatene	8
5. Planlagte tiltak i året som kommer og forventninger til arbeidet fremover	8

Introduksjon

Denne rapporten er laget basert på data og informasjon som er delt og innhentet internt. Rapporten beskriver statusen for likestillings arbeidet i selskapet, og hvordan FotoWare AS jobber for å sikre like muligheter og lik kompensasjon for alle ansatte.

1. Tilstand for kjønnslikestilling

FotoWare har i mange år hatt kontinuerlig fokus på likestilling, mangfold, inkludering og tilhørighet, samt at vi jobber mot enhver form for 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 kompetansen våre ansatte tilfører selskapet og ser at våre kunder og samarbeidspartnere nyter godt av dette.

Status

Per 31.12.2022 har FotoWare AS 73 ansatte bestående av 36 kvinner og 37 menn. FotoWare AS har siden 2018 hatt minimum 40% kvinneandel, og i 2022 er kvinneandelen 49% med 50% kvinnelige toppledere og 45% kvinnelige mellomledere.

Heltids- og deltidsstillinger

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

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. Ingen er ansatt i FotoWare på midlertidig kontrakt.

Foreldrepermisjon

Vi har ingen stillinger som ville hindret ansatte i å ta ut permisjonen de ønsket, da vi har gode rutiner for å dekke arbeidsoppgaver ved fravær som er permisjonsrelatert. Vi praktiserer full lønn i to uker i forbindelse med fødsel eller adopsjon for far, og full lønn ved uttak av foreldrepermisjon også utover beløpet som blir refundert av NAV.

I 2022 har fire kvinner og en mann tatt ut foreldrepermisjon. Vår undersøkelse tilsier at tallet er grunnet selskapets størrelse og at vi har en stor variasjon i alder på våre ansatte.

Kvinnene har et gjennomsnitt på 18,7 uker permisjon. Alle kvinnene som har avviklet permisjon, har hatt permisjon som har strukket seg fra 2021 og inn i 2022 som påvirker tallet. Mannen har tatt ut 14 uker og 4 dager i 2022 og vil ha resterende del av permisjonen i 2023.

Definisjon av nivåer og lønn

Utformingen av stillingsnivåene er basert på stillingskategorier i selskapet og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Dermed er lønn per stilling allerede bestemt i forkant, og vi unngår lønnsforskjeller basert på krav fra kandidatene.

Nivå 1 – Junior (ansatt som er nyutdannet eller har liten erfaring innen deres felt)

Nivå 2 – Ansatt (ansatt med normal kompetanse innenfor sitt felt)

Nivå 3 – Senior (ansatt med lang erfaring i rolle og eller i selskapet)

Nivå 3.0 Senior med spisset spesialkompetanse (ansatt med lang erfaring og spisset kompetanse innenfor sitt felt)

Nivå 4 – Leder eller fagansvarlig (personalansvarlig eller fagansvarlig)

Nivå 5 – Ledergruppen (medlemmer av ledergruppen til FotoWare AS)

Nivå	Antall kvinner	Antall menn	Grunnlønn % forskjell kvinner/menn
1	2	1	Kvinner i denne gruppen tjener i gjennomsnitt 5,8% mer enn menn
2	17	11	Kvinner i denne gruppen tjener i gjennomsnitt 1,2% mindre enn menn
3	6	15	Kvinner i denne gruppen tjener i gjennomsnitt 13% mindre enn menn *
3.0	0	4	Ingen kvinner i denne gruppen
4	5	3	Kvinner i denne gruppen tjener 0,4% mer enn menn
5	4	4	Kvinner i denne gruppen tjener i gjennomsnitt 6,6% mer enn menn

* Dette avviket skyldes at kvinnene i denne kategorien har lavere ansiennitet og har alle blitt ansatt i løpet av det siste året bortsett fra én. Mennene har i snitt høyere ansiennitet og majoriteten er ansatt i tekniske/programmerer stillinger som er høyere lønnet (lønnsmarkedet for tekniske stillinger er presset). Vi fortsetter med vårt fokus på å ansette flere kvinnelige utviklere samt å sørge for lik lønnsutvikling for våre eksisterende kvinnelige utviklere. Denne oversikten tar utgangspunkt i grunnlønn. Bonus er ikke tatt med i beregningen, da dette er begrenset til spesifikke ansatte i salgsrelaterte stillinger.

2. Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid har historisk vært, og er fortsatt forankret i FotoWare 's overordnede strategi, KPI for ledere samt mellomledere og i den daglige driften. Vårt likestillingsarbeid er også en del av den månedlige rapporteringen til styret. I 2022 har vi målfestet interne mål for kjønnsbalansen i selskapet.

I ansettelsesprosesser har vi konkrete tiltak for å oppnå balanse med hensyn til kjønn og annen bakgrunn, per 31.12.2022 har FotoWare AS 20 ulike nasjonaliteter fra hele verden.

Vi 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 2022 ble det laget en 'Equality, Diversity and Inclusion' policy som et tillegg til strategien. Denne policyen er tydelig på at vi skal ha et arbeidsmiljø fritt for mobbing, trakassering og ulovlig diskriminering, fremme verdighet og respekt for alle, og hvor individuelle forskjeller og bidrag fra alle ansatte blir anerkjent og verdsatt. Vi har også i 2022 utarbeidet en prosess på ansattes interne forflytninger og forfremmelser i selskapet for å sikre at alle ansatte får de samme mulighetene og blir vurdert på det samme grunnlaget.

2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

FotoWare's forpliktelse til mangfold og likestilling strekker seg til alle områder av vår virksomhet, inkludert, men ikke begrenset til; rekruttering, jobbtildeling, kompensasjon og fordeler, utvikling og forfremmelser, fleksible arbeidsordninger, bevaring av ansatte, retningslinjer og prosedyrer og alle tilgjengelige typer permisjoner for ansatte.

FotoWare undersøker arbeidsmiljøet og trivsel ved å gjennomføre undersøkelser til de ansatte, både internt ved bruk av en årlig medarbeiderundersøkelse og ved hjelp fra Great Place to Work instituttet.

Vår interne årlig medarbeiderundersøkelse kartlegger arbeidsmiljø, engasjement blant de ansatte deres trivsel, samt om de har opplevd tilfeller av mobbing, trakassering eller diskriminering. Resultatene fra undersøkelsen blir så fulgt opp internt av HR og med hver enkelt avdelingsleder slik at mulige tiltak kan bli utarbeidet og utført.

Vi ble re-sertifisert som Great Place To Work bedrift i 2022 og ble i tillegg kåret til Norges beste arbeidsplass 2022 av GPTW. Vi har oppnådd sertifiseringen også i 2020 og 2021 også hvor trivsel, mangfold og tillit til ledelsen blir målt utførlig.

Denne undersøkelsen ser på kulturen og ledelsen på arbeidsplassen, graden av tillit i organisasjonen samt medarbeidernes motivasjon og engasjement. Resultatene herfra blir også fulgt opp internt av HR og med hver enkelt avdelingsleder slik at mulige tiltak kan bli utarbeidet og utført.

Undersøkelsene i 2022 viser at FotoWare er et godt sted å jobbe, og at ansatte har tillit til at eventuelle varsler om arbeidsmiljøet blir fulgt opp og håndtert på en riktig måte. Vi har per 31.12.2022 ikke avdekket noen tilfeller av mobbing, trakassering eller diskriminering i noen av undersøkelsene eller i vårt varslingsystem.

3. Videreførte tiltak for å sikre likestilling og ikke-diskriminering

3.1 Generelle videreførte tiltak

- FotoWare praktiserer fleksibel arbeidstid, og kjernetid som er 10.00-15.00, og viderefører fleksibel bruk av hjemmekontor. Alle ansatte med barn har dermed mulighet til å jobbe fleksibelt og tilpasset barnehagens/skolens åpningstider.
- Full refusjon av lønn ved uttak av foreldrepermisjon for å forhindre skjevhet og redusert inntekt- og pensjonssparing hos kvinner.
- Alle ansatte tilbys mulighet for å ta kurs eller annen læring for personlig og profesjonell utvikling ved dokumentert behov.
- Alle ledere gjennomfører 50-60 min 1-1 møter med alle sine ansatte hver måned for å skape et forum for diskusjon, tilbakemelding og personlig vekst.
- Jevnlige AMU møter med gjennomgang av innmeldte saker fra ansatte samt vernerunder for å avdekke utbedringer.
- Varslingsrutiner er implementert i selskapet for at ansatte skal kunne varsle om uønskede hendelser.
- Alle ledere deltar på ledertreninger/management-treninger på kvartalsvis basis, hvor vi blant annet diskuterer inkludering, kultur, ledelse, mangfold og tilrettelegging.
- 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 og ved bruk av vår forfremmelses prosess.

- 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.

3.2 Tiltak i rekrutterings- og onboarding prosessen

Vi har nulltoleranse for mobbing, trakassering eller diskriminering i vårt arbeidsmiljø og har konkrete tiltak for å unngå dette allerede i rekrutteringsstadiet og ved onboardingen av nye ansatte.

FotoWare's jobbbannonser blir kontinuerlig vurdert og tilrettelagt ved å bruke inkluderende språk som appellerer til både kvinner og menn – og har bildebruk som viser begge kjønn. Vi er åpne for å tilrettelegge for alle type søkere og vil oppfordre i annonsene hvis vi ser f.eks. at kjønnsbalansen må justeres i avdelingen. Vi har hatt fokus på å ansette den rette kandidaten for stillingen uavhengig av alder, vår yngste ansatt er 19 år og vår eldste ansatt er 63.

Eksisterende tiltak i rekrutterings- og onboardingsprosessen:

- I vårt rekrutterings-system er alle søkere maskert som anonyme slik at vurderingen av kandidaten kun skjer på bakgrunn av deres kompetanse, erfaring og relevant bakgrunn.
- Alle søkere til alle stillinger skal ha minimum 30% kvinnelige søkere – hvis ikke, må annonsen lages på nytt for å tiltrekke flere kvinner.
- Det er alltid en kvinne til stede i førstegangsintervjuet for alle prosesser.
- Alle kandidatene blir møtt med samme prosess, får stilt samme spørsmål, og blir evaluert på like kriterier, som er fastsatt på forhånd.
- Kandidatene blir informert om vår bakgrunn, kultur og etiske verdier for å få kunnskap og kjennskap til viktige fundamentet i vårt selskap.
- Det blir også kommunisert dagens tall for kjønnsbalanse og internasjonal fordeling, og vår målsetting fremover. Dette er for å vise vårt fokus på kjønnsbalanse og likestilling og for å vise verdiene våre.
- Når vi sitter igjen med våre 2-3 toppkandidater for en stilling, skal minimum halvparten være kvinner.
- Kandidater får tilsendt en case slik at vi kan vurdere kompetanse, her får alle den samme oppgaven for å vurdere kandidatene på likt grunnlag
- I onboarding prosessen vår får nyansatte mer utdypende informasjon om vår interne kultur og hvordan hver enkelt skal bidra til å videreføre vårt gode arbeidsmiljø.

4. Arbeidet i 2022 med å identifisere risikofaktorer

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.

Vårt AMU-medlemmer møtes hvert kvartal hvor også status på likestillingsarbeidet gjennomgås, samt at ledelsen gjennomgår alle lønnsnivåer og ser om det er ujevnheter som må reguleres. Den årlige ledelsens gjennomgang ifm. ISO 9001 går også gjennom arbeidet for å opprettholde høy grad av likestilling, kjønnsbalanse og mangfold.

Vi har en intern varslingskanal hvor ansatte kan melde fra om diskriminering og andre uønskede forhold. 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.

4.1 Beskrivelse av arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre

Hvert år gjennomføres en anonym medarbeiderundersøkelse hvor deler av spørsmålene handler om likestilling, diskriminering og inkludering. I tillegg er vi sertifisert i Great Place to Work og har i både 2020, 2021 og 2022 blitt kåret til Norges beste 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 og er ansvarlige. Begge undersøkelsene ga høy uttelling på likestilling, inkludering, tilrettelegging for de ansatte og ledelsens seriøsitet, samt gjennomføringsevne på mangfolds tiltak.

HR har gjennomgått alle virksomhetens retningslinjer på de ulike personalpolitiske områdene for å se etter områder hvor de kan forbedres. Det blir også gjennomført samtaler mellom HR og hver enkelt leder på gjentakende basis, samt med hver enkelt ansatt sporadisk eller ved behov. Ved den årlige lønnsjusteringen har man evaluert skjevheter i lønn, og gjort tilpasninger for å utjevne disse.

4.2 Mulige årsaker til risiko og hindre, og medfølgende tiltak

Vi har vurdert mulige årsaker til risiko og forbedringsområder, og dette vil vi kontinuerlig se etter og jobbe med. Under kan man se hvilke områder vi har ansett som potensielle årsaker til hindre for likestilling, inkludering og mangfolds arbeidet vårt i 2022 og hvilke tiltak som er igangsatt.

Kultur

Det er viktig å bevare god kultur, og å fokusere på miljøet på arbeidsplassen. En risiko vi har vurdert er hvordan vi skal bevare og beskytte den gode arbeidskulturen vi har bygget samtidig som vi vokser. I kraftig vekst kan det være en risiko for at kulturen ikke blir godt nok videreført, og under kan man se tiltakene vi har igangsatt.

Nye tiltak for å bevare god bedriftskultur og redusere risiko:

- 1-1 introduksjons samtaler mellom HR Manager og de nye ansatte. Dette for å skape en følelse av nærhet og for å formidle våre verdier og hvordan vi vil ha det sammen på arbeidsplassen.
- HR laget en mal med tilrettelagte spørsmål som lederne kunne benytte for å bli bedre kjent med nye medarbeidere.
- I rekrutteringsfasen har vi forbedret informasjonen vi deler med kandidater slik at de blir gjort oppmerksomme og kjent med våre verdier og hva man kan forvente av vår arbeidsplass.
- I rekrutteringsfasen er vi samtidig tydelige på hvilken oppførsel vi forventer av alle våre nyansatte.

- For å sikre at alle nyansatte blir godt ivaretatt har vi innført en mentorordning slik at den nyansatte får god oppfølging av noen i avdelingen som den ansatte skal begynne å jobbe i. Mentoren skal ha god kjennskap til selskapets rutiner, verdier og prosesser og være enda et kontaktpunkt i tillegg til leder for den nyansatte.
- Det blir avholdt regelmessig ledertrening for å utvikle og sikre at ledere tør ta tak i ukultur hvis det skal oppstå.
- Introduksjonsmøte for nyansatte med internasjonal bakgrunn som heter New in Norway. Her får man en innføring i alt fra hvordan man kan søke etter bolig, hvordan man søker om fastlege, praktiske ting som informasjon om kollektivreiser eller hvor det kan være lønnsomt å handle matvarer. Alt for å gi den nyansatte bedre oppfølging og et enklere møte med livet i Norge.
- Internt program for ansatte som ønsker å lære seg norsk som heter – «Let's Practise Norwegian». Her samles våre internasjonale ansatte seg i små og store grupper for å øve på norsk, delta på bokkaffe eller øve på norsk i lunsjen.
- Vi har laget en post-onboarding survey for å innhente tilbakemeldinger fra nyansatte om deres onboardingprosess.

Helse

I FotoWare vil vi sørge for at alle ansatte har de samme mulighetene og vi jobber med å redusere sykefravær knyttet til mental og fysisk helse. En risiko vi har vurdert er om ansattes mentale og fysiske helseutfordringer kan ha en påvirkning på deres karriere.

Nye tiltak for å bevare god mental og fysisk helse, samt redusere risiko for sykefravær:

- I 2022 har vi hatt ytterligere fokus på mental helse. For å gi alle ansatte bedre forutsetninger og lavere terskel for å benytte seg av psykisk helsehjelp har vi utvidet våre ansattgoder med gratis psykologtjenester.
- Vi inviterte alle ansatte til et stress-seminar med en ekstern leverandør for å lære hvordan man kan håndtere stress.
- Vår Health-and Safety Officer inviterer alle ansatte til et gjentakende månedlig møte for å være mer tilgjengelig for alle i bedriften.
- Vi igangsatte et tettere samarbeid med driftsansvarlig hos vår kantineleverandør for å forbedre utvalget av maten som serveres.
- Leder vil tilby fleksibel arbeidstid og tilrettelegging for arbeid hjemmefra så langt det er mulig.
- HR har laget en sykefraværsprosess og sykefravær policy for å sørge for at alle ansatte blir behandlet likt ved sykefravær. Her blir det tydelig beskrevet hva som er forventet av den ansatte, deres leder, HR og NAV.

Forfremmelse og utvikling

Det siste året har FotoWare hatt stor økning i antall ansatte. Ved stor vekst øker sjansen for interne forflytninger som igjen kan skape en risiko for skjev fordeling av karrieremuligheter og eller lønnsjusteringer på grunn av ubevisst bias.

Nye tiltak for å motvirke skjev fordeling av karrieremuligheter og eller lønnsjusteringer, samt redusere risiko:

- Vi har laget en opprykks prosess som setter krav til forfremmelser og sørger for dokumentasjon for valget av kandidat og på hvilket grunnlag valget har blitt tatt.
- HR vil vurdere lønnsnivåer og rapportere til leder og CFO/CEO får å oppdage mulige skjevheter i kompensasjon ved en eventuell lønnsjustering
- Det har blitt laget en prosess for å gjennomføre den årlige medarbeidersamtalen som inkluderer en mal som ansatte skal fylle ut i forkant for å evaluere året som har vært og kartlegge karrierevei, motivasjon og utvikling. Denne prosessen skal gi alle ansatte samme utgangspunkt til å bli vurdert på samme grunnlag, samt en mulighet for å avdekke mulige skjevheter i utviklingsmuligheter. Lederne har fått en gjennomgang av denne prosessen i et eget møte.

4.3 Resultatene av fokuset på likestilling og ikke diskriminering har vist disse resultatene

Kultur

Vi fortsetter å måle arbeidsmiljøet og tilfredsheten hos de ansatte ved årlige medarbeiderundersøkelser og ser at vi fortsetter med gode tilbakemeldinger. I 2022 ble vi på nytt kåret til Årets Beste Arbeidsplass av Great Place to Work og vi mottok ingen varsler på trakassering, mobbing eller diskriminering. Vi har også sett økning i kvinnelige mellomledere. I rekrutteringsprosessen ser vi en god kjønnsbalanse blant de som søker på våre stillinger og våre nyansatte gir tilbakemeldinger om at onboardingsprosessen gir en god introduksjon til selskapet.

Helse

Det blir oppfordret til en god balanse mellom jobb og fritid, og vi får tilbakemeldinger på at fleksibiliteten bidrar til at hverdagen går lettere rundt for alle ansatte. Når det kommer til ansatte med helseutfordringer ser vi også at det senker terskelen for å komme tilbake og redusere stress. Vi har fått tilbakemelding om at vår utvidelse av helseforsikringen har blitt godt mottatt blant våre ansatte og at blir blitt benyttet ved behov. Vårt sykefravær er lavere enn målet vi satte for 2022, som tyder på stabil helse blant våre ansatte. Vi ser at sykefraværsoppfølgingen som blir gitt til ansatte med helseutfordringer bidrar til å skape god dialog og forståelse.

Forfremmelse og utvikling

Vi har i løpet av året fått en større andel kvinnelige mellomledere som et resultat av at selskapet er i vekst og en bedre utviklet karrierevei i bedriften. Tiltakene i forfremmelse og utvikling er nylig implementert og vil bli monitorert fortløpende for.

5. Planlagte tiltak i året som kommer og forventninger til arbeidet fremover

I året som kommer er et av tiltakene våre å implementere en permisjons guide som vil bidra til en bedre planlegging av og tettere oppfølging ved permisjonsuttak. Guiden skal veilede og bidra til en raskere og enklere tilbakeføring til arbeidet for den ansatte, og vil være delt opp slik at leder vet hva de bør gjøre før permisjonen starter, underveis, samt i tiden rett før den ansatte vender tilbake til arbeid.

Et annet tiltak vil være å jobbe med å utvikle vår pre-onboarding prosess ved å lage etiske retningslinjer samt å oppdatere vår kulturhåndbok som nyansatte vil få tilgang til.

I tillegg skal vi implementere et HR-system som vil bidra til å en digital oversikt over ansattes ansiennitet, rolle, lønn og utvikling samt en oversikt over kjønnsbalanse og fravær.

HR vil kontinuerlig vurdere allerede eksisterende tiltak for å se om de må tilpasses og vi jobber for at summen av våre eksisterende, nye og planlagte tiltak vil være med på å bevare vår gode bedriftskultur og forbedre vårt mangfolds- og likestillingsarbeid.