

Likestillingsredegjørelse

Fosstech AS

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Fosstech AS (Fosstech) har bestemmelser knyttet til likestilling og diskriminering nedfelt i sine personaladministrative bestemmelser og etiske retningslinjer. Ingen ansatte skal oppleve å bli diskriminert eller forulempet på grunn av kjønn, etnisitet, seksuell legning eller andre grunner. I samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven §26 utfører og dokumenterer selskapet et systematisk arbeid med å kartlegge faktisk tilstand for kjønnslikestilling.

Nedenfor følger en statistikk som viser antall midlertidige ansatte, antall uker foreldrepermisjon og antall ansatte i deltidsstillinger, både frivillig og ufrivillig.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn		Antall uker		Antall kvinner og menn		Antall kvinner og menn	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
25	54	1	1	86,8	28,2	1	5	0	0

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Fosstech skal være en god og attraktiv arbeidsgiver for alle – gjennom hele yrkeskarrieren. En arbeidsplass som verdsetter de ansatte og praktiserer likestilling, mangfold og inkludering, er mer produktiv. I Fosstech ser vi på mangfold som en styrke. Vi jobber kontinuerlig med å bygge en inkluderende kultur og adferd hvor fokus på holdninger, adferd og ledelse av ulikheter er en inkludert del av våre kultur- og ledelsesprogrammer.

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er en integrert del av våre prosesser, prosedyrer og standarder, og er forankret i vår strategi og våre verdier.

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

Vi arbeider aktivt, målrettet og planmessig for å fremme Diskrimineringslovens formål. Vi har også inkludert spørsmål om ansattes opplevd likestilling på den årlige helseundersøkelsen, i arbeidet med å kartlegge den faktiske likestillingen, samt den opplevde likestillingen i bedriften.

Rekruttering

Ved rekruttering jobber vi aktivt for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Vi deltar alltid minst to representanter fra arbeidsgiver for å bidra til et mer balansert vurderingsgrunnlag og redusere graden av uheldig subjektivitet.
- Siste samtale er alltid med lederen til den som rekrutterer. Dette for å ytterligere redusere risikoen for negativ subjektivitet.
- Vi tilstreber et nøytralt språk (mtp. kjønn og generelt mangfold) i våre stillingsannonser.
- Ved anledning tar vi inn personer for arbeidstrening, i tilrettelagt arbeid, for å hjelpe de tilbake i arbeidslivet.

Lønns- og arbeidsvilkår

Etablerte rutiner som bidrar til å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis:

- Medarbeidere som er i lønnet permisjon (f.eks. foreldrepermisjon) behandles som om de var i aktiv stilling i forbindelse med lønnsoppgjøret.
- Midlertidige medarbeidere omfattes av lønnsoppgjør på lik linje med faste.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

I Fosstech er vi opptatt av å gi alle like utviklingsmuligheter. Dette gjøres blant annet gjennom en rekke felles motivasjons- og kompetanseutviklingstiltak, tett dialog mellom leder og medarbeider og årlige utviklingssamtaler med et lengre perspektiv.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Vi legger til rette for en hybrid arbeidshverdag der det er mulig. Vi har kjernetid for alle medarbeidere, som innebærer at man må være tilgjengelig 9-15.

Videre planer med arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i Fosstech sin personalpolitikk. Fosstech jobber kontinuerlig med forbedringer og skal jobbe mer systematisk i henhold til 4-stegsmodellen:

1. Undersøke og kartlegge
2. Analysere årsaker
3. Iverksette tiltak
4. Vurdere resultater av arbeidet

Vi vil også involvere Bedriftshelsetjenesten i arbeidet med undersøkelsen av om det finnes risiko for diskriminering eller andre hinder for likestilling samt analysere årsakene til årsakene til eventuelle identifiserte risikoer. Vi vil også ha fokus på intern mobilitet og stillingsbytte. Dette blir løpende fulgt opp med ledere i forhold til inngåelse av avtaler for hybrid arbeid.

Erik Grefberg
Styreleder

Steven Foss
Daglig leder

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Foss, Steven

Underskriver

På vegne av: Fosstech

Serienummer: no_bankid:9578-5997-4-273170

IP: 81.167.xxx.xxx

2025-06-30 11:06:33 UTC



Grefberg, Erik

Underskriver

Serienummer: no_bankid:9578-5999-4-1215723

IP: 85.166.xxx.xxx

2025-06-30 12:25:12 UTC



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.