

Redegjørelse om likestilling og ikke-diskriminering 2024

Framsikt NO er en IT-bedrift i vekst, med til sammen 82 ansatte per 31.desember 2024.

Vi tilbyr kommuner og fylkeskommuner en skybasert løsning for helhetlig virksomhetsstyring, og har moduler for analyse, planlegging, mål- og resultatstyring, budsjettering, rapportering og politikermedvirkning - alt i en og samme løsning.

Vår løsning brukes av over 270 kommuner og har mer enn 20.000 brukere. Framsikt er heleid av Visma, og vi samarbeider tett om best mulig løsninger for våre kunder. Vi er en organisasjon med en god blanding av nyutdannede og erfarne medarbeidere innen IT, produktutvikling, kommuneøkonomi og virksomhetsstyring. I Framsikt er vi opptatt av å ha et godt arbeidsmiljø og bidra til å gjøre hverandre gode.

Våre medarbeidere har et mangfold i bakgrunn, ferdigheter, egenskaper og erfaring. En tredjedel av oss har sin første jobb her, mens en tredjedel har arbeidserfaring fra kommune eller fylkeskommune. Vi har et spenn i alder fra 21 år til 67 år.

Vi har seks verdier som representerer oss både innad og utad. Vi opplever at våre verdier bidrar til en mer engasjerende arbeidsplass som igjen gir oss bedre forretningsresultater. Verdiene våre er i bruk i rekruttering, i onbordingen av nyansatte og i det daglige arbeidet. De seks verdiene våre er:

- **Medskapende**
- **Åpne**
- **Ivrige**
- **Pålitelige**
- **Hjelpsomme**
- **... og litt morsommere**

Del 1: Status for likestilling

I Framsikt er vi 48% kvinner og 52% menn totalt av alle ansatte i Norge. I IT- bransjen nasjonalt er kvinneandelen på rundt 30% (kilde: Abelia.no). I Framsikt har vi fra starten av hatt fokus på tilnærmet 50/50 kjønnsbalanse og vi er bevisst på dette i rekruttering og markedsføring, ved for eksempel å vise et mangfold når vi bruker bilder/video og i ansatthistorier.

Kjønnsbalanse	
Antall kvinner	Antall menn
40	42

Tabellene viser at kvinneandelen i Framsikt AS er 49% som er en forbedring fra 48% ved forrige rapportering.

Når det gjelder midlertidig- og deltidsansatte, ufrivillig deltid og foreldrepermisjon er tallgrunnlaget her så lavt at det ikke kommer inn under rapporteringsplikten. Vi har en svært lav forekomst av deltidsstillinger, og der dette finnes er det etter ønske fra medarbeider. Tallene er gjort tilgjengelig for internt bruk.

Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivå/grupper					Lønn					Ansiennitet		
Stillingsnivå/-gruppe	Kvinne	Men	Andel kvinner	Total	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn kvinner (kr)	Gjennomsnitt avtalt lønn/fastlønn menn (kr)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (kr)	Gjennomsnittlig avtalt lønn/fastlønn (alle)	Gj.snitt ansiennitet kvinner	Gj.snitt ansiennitet menn	Forskjeller ansiennitet
Total	40,00	42,00	49%	82,00	763 215	829 797	92,0%	582 66	796 506	2022	2021	1
Stillingsgruppe 1	18,00	23,00	44%	41,00	1 000 266	1 097 085	91,2%	819 96	1 048 675	2020	2019	1
Stillingsgruppe 2	14,00	13,00	52%	27,00	740 050	781 665	94,7%	615 41	760 858	2021	2021	-
Stillingsgruppe 3	7,00	5,00	58%	12,00	549 329	610 640	90,0%	311 61	579 984	2024	2023	1

Utgangspunkt

Framsikt har individuell lønnsfastsettelse med årlige lønnsjusteringer der det i tillegg til generell lønnsutvikling gis uttelling for oppnådde resultater. Det er en stor andel unge i selskapet som har en bratt lønnsutvikling tidlig i karrieren. Det vil med andre ord være ønskede individuelle lønnsforskjeller, og ansiennitet er en vesentlig variabel.

Funn og analyse

- Det er jevn kjønnsfordeling totalt. Det er flere kvinner enn menn i stillingsgruppene 2 og 3 som er lavest vektet, og færre kvinner enn menn i stillingsgruppe 1 som er høyest vektet.
- For selskapet totalt tjener kvinner 92% av menn.
- Dette kan forklares med 1 års kortere ansiennitet, samt at det er færre kvinner enn menn i de høyest avlønnede stillingsgruppene.
- For å være trygge for at arbeid av lik verdi ikke har uakseptable lønnsforskjeller mellom kjønnene, har vi i tillegg valgt å gjøre en ekstra analyse av den største undergruppen (seniorrådgivere). Her er lønnsforskjellen kun kr 2.000 – og denne forskjellen er i favør av kvinner.
- Stillingsgruppe 1: Kvinner tjener 91,2 % av menn. Lønnsforskjellen utgjør kr 96.819.
- Dette kan forklares med 1 års kortere ansiennitet, samt at det er færre kvinner enn menn blant avdelingslederne.
- Stillingsgruppe 2: Kvinner tjener 94,7% av menn. Forskjellen utgjør kr 41.615.
- Dette er den laveste forskjellen i vårt utvalg.
- Stillingsgruppe 3: Kvinner tjener 90% av menn. Forskjellen utgjør kr 61.311.
- Denne forskjellen kan forklares med 1 års ulikhet i ansiennitet.

Vi har gjort en revisjon av definisjonen av stillingsgruppene, og tallene er dermed ikke direkte sammenliknbare fra tidligere rapporteringer. For Framsikt som sådan har lønnsforskjellene mellom kjønnene økt fra 93,3% i 2022 til 92% i 2024. Vår vurdering er at økningen skyldes at kvinner har i snitt ett års kortere ansiennitet for hele selskapet, og at det er flest kvinner i stillingsgruppene (2 og 3).

Metode

Arbeidet er gjennomført av administrasjonen og medarbeiderrepresentantene i Arbeidsmiljøutvalget. Metoden er diskutert i to møter, og administrasjonen har gjennomført innplasseringen av den enkelte medarbeider. Funnene er presentert i ett møte, og analysen er diskutert i et annet møte.

For å kunne gjøre en vurdering av om likt arbeid og arbeid av lik verdi lønnes likt, har vi gjort følgende vekting av kriteriene:

Kompetanse	37,0 %
Ansvar	37,0 %
Arbeidsforhold og anstrengelser	26,0 %
Sum	100,0 %

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi arbeider kontinuerlig for å opprettholde og videreføre et inkluderende arbeidsmiljø. Et kjennetegn i organisasjonen er åpenhet og tilgjengelighet, og en arbeidshverdag består av samhandling mellom medarbeidere med ulike fagområder og bakgrunn. Arbeid for likestilling og mot diskriminering er forankret i ledergruppen, og behandlet som sak i Arbeidsmiljøutvalget (AMU). I AMU ble de tre ansattrepresentantene oppnevnt til å sitte i arbeidsgruppen som har jobbet med Aktivitet- og redegjørelsesplikten (ARP). Dokumenter og ressurser som er styrende for arbeidet:

- Personalhåndbok (krever innlogging):
<https://handbok.nho.no/dist/handbok/framsikt/login>
 - HMS håndbok (krever innlogging):
<https://handbok.nho.no/dist/handbok/framsikt-hms/login>
 - Arbeidsreglement: [ARBEIDSREGLEMENT.pdf](#)
 - Code of Conduct: <https://www.visma.com/policies/code-of-conduct>
 - Whistleblower Channel: <https://www.visma.com/whistleblowing/>
-
- Informasjonssikkerhetsavvik (krever innlogging):
<https://framsikt.sharepoint.com/Lists/Avvik/AllItems.aspx>
 - HMS- avvik (krever innlogging):
<https://framsikt.sharepoint.com/Lists/HMSavvik/AllItems.aspx>

Medarbeiderundersøkelse:

Vi benytter oss av en månedlig medarbeiderundersøkelse som går ut til alle ansatte, Peakon by Workday. Dette er en anonym kanal for feedback, der ansatte skårer utsagn og har anledning til å legge igjen kommentarer. I skår på engasjement, mangfold og inkludering i organisasjonen ser vi ingen signifikant forskjell i skår mellom kjønnene. Medarbeiderundersøkelsen gir oss innsikt og gjør oss i stand til å arbeide med tilbakemeldinger i en tidlig fase, og i 2024 var deltagelsen i undersøkelsen på mellom 55% og 70%.

Gjennomføring:

Representanter fra ledergruppen, administrasjonen og ansattrepresentanter deltar i arbeidet. Dette gir en bredde med hensyn til alder, erfaring og arbeidssted som gir verdifulle perspektiver i diskusjonene.

Administrasjonen driver arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering sammen med arbeidsgruppen. Arbeidsgruppen har hatt flere digitale møter. Fokus i 2024 har vært på kartlegging og rapportering av lønnsforskjeller, og arbeidsgruppen har aktivt deltatt i inndelingen av stillingsgrupper.