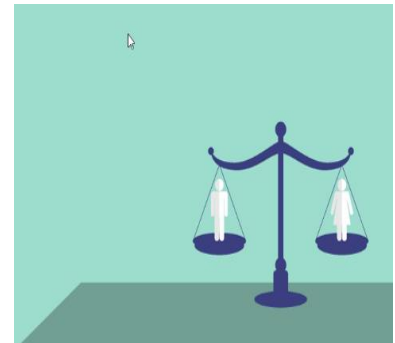




Likestillingsredegjørelse i Helseplattformen AS

Helseplattformen arbeider for en god alders- og kjønnsbalanse, tilrettelegging for personer med særskilte behov, og for å rekruttere personer med ulik etnisk og kulturell bakgrunn. I rekrutteringsprosesser skal kvalifikasjonsvurderinger alltid være kjønns- og funksjonsnøytrale. Selskapet har som målsetting at arbeidsstyrken skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. I Helseplattformen er det ingen klare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innen samme stillingskategori.



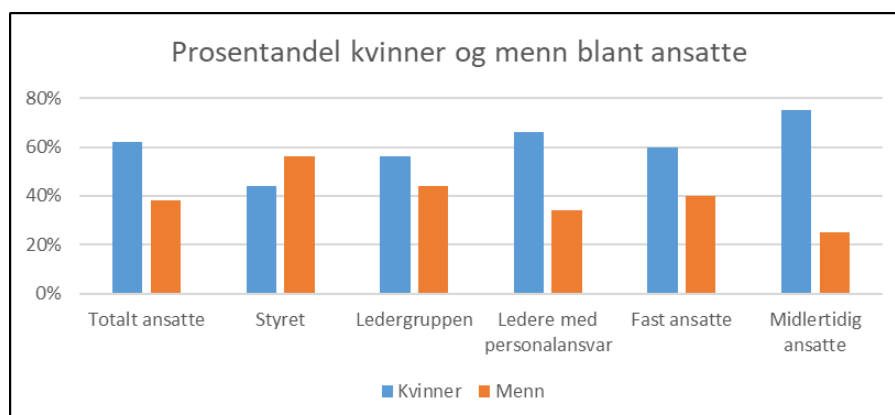
Kjønnsbalanse

Helseplattformen likestiller kvinner og menn ved rekruttering, avlønning samt forfremmelse og utviklingsmuligheter. Virksomheten har riktignok en overvekt av kvinner, både når man ser på andelen kvinner av totalt antall ansatte (62 %) og kvinneandelen blant ledere med personalansvar (66 %). Organisasjonen er bredt sammensatt av personell med forskjellig type bakgrunn, både når det gjelder utdanning og kvalifikasjoner, og en stor andel ansatte har erfaring fra helserelaterte yrker enten fra sykehus eller kommune. Dette er sektorer der kvinner er godt representert, noe som kan være én forklaring på at Helseplattformen har en overvekt av kvinner totalt sett.

Innenfor tjenesteutvikling har vi 115 applikasjonsanalytikere som er den stillingskategorien som utgjør flest ansatte. En stor andel av disse har helsefaglig bakgrunn, og her er kvinneandelen 66 %. Innenfor seksjoner som for eksempel integrasjon, tilgangsstyring og teknisk finner vi en overvekt av menn.

Kjønnsbalanse pr. 31.12.2023:

	Antall totalt	Kvinner		Menn	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent
Antall ansatte	340	210	62 %	130	38 %
Antall årsverk	332,7	203,5	61 %	129,2	39 %
Ledergruppen	9	5	56 %	4	44 %
Ledere med personalansvar	29	19	66 %	10	34 %
Fast ansatte	296	177	60 %	119	40 %
Midlertidig ansatte	44	33	75 %	11	25 %



Deltid og ufrivillig deltid

Det er svært liten grad av deltidsansatte i Helseplattformen, og ufrivillig deltid (dvs. der stillingsinnehaveren ønsker og er tilgjengelig for å jobbe mer) eksisterer ikke. De meget få som har deltidsstilling kombinerer gjerne jobben i Helseplattformen med annen stilling.

Midlertidig ansatte

Helseplattformen AS har fortsatt en del midlertidige stillinger, det vil si stillinger knyttet til innføring/opplæring og som derfor har en begrenset varighet. Andelen midlertidige kontrakter har imidlertid gått ned fra 25 % ved utgangen av 2022 til 13 % ved utgangen av 2023. Det er fortsatt en overvekt av kvinner blant de midlertidig ansatte (75 %).

Lønnsforhold

Helseplattformens lønnspolitikk er basert på kjønnsnøytrale kriterier. Lønnsfastsettelsen er i hovedsak basert på type stilling, formal- og realkompetanse, ansiennitet og til en viss grad markedslønn.

For å sammenligne lønnsforhold mellom kvinner og menn har vi sett på noen av stillingskategoriene som har mange ansatte og/eller en viss fordeling mellom kvinner og menn. Helseplattformen har imidlertid mange stillinger som innehas av kun få ansatte, eller der fordelingen mellom kvinner og menn er slik at datagrunnlaget blir for lite for å gjøre en lønnsammenligning.

Tabellen nedenfor tar utgangspunkt i gjennomsnittlig årslønn for samtlige innen hver stillingskategori. Gjennomsnittslønn for henholdsvis kvinner og menn blir dermed sett i forhold til samlet gjennomsnittslønn for denne stillingen. Det fremgår her at det ikke er veldig store skjevheter mellom kvinner og menn. Menn ligger i snitt en anelse over gjennomsnittet innen flere av stillingene, mens det motsatt er tilfelle for andre stillinger.

Samtidig er det innenfor hver stillingskategori personell med ulik utdanning (fagarbeider, bachelor, master, doktorgrad og profesjons-/legeutdanning) og erfaring, så det kan også være ulikheter i slike forhold som forklarer de lønnsmessige forskjellene innad i disse gruppene, og også mellom kvinner og menn.

Eksempler lønnsstatus pr. 31.12.2023:

Lønnsforhold	Antall totalt	Kvinner		Menn	
		Antall	Nivå ift. snittlønn for gruppen	Antall	Nivå ift. snittlønn for gruppen
Applikasjonsanalytiker	116	77	99,02 %	39	101,93 %
Applikasjonsarkitekt	13	7	106,33 %	6	95,95 %
Integrasjonsanalytiker/-utvikler	14	5	92,50 %	9	104,17 %
BI-utvikler/Rapporteringsanalytiker	10	4	98,19 %	6	101,20 %
Instruktør	11	9	103,24 %	2	85,42 %
Journal-/supportkonsulent	22	14	101,60 %	8	97,20 %
Seksjonsledere	17	13	100,69 %	4	97,77 %

Helseplattformen ser ikke at det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i virksomheten.

Forebygging av diskriminering

Helseplattformen AS har høyt fokus på å unngå diskriminering. Selskapet har etiske retningslinjer som alle må følge, og det er etablert varslingsrutiner som også omhandler varsling av diskriminering. Ledere på alle nivå har et særskilt ansvar for å sørge for at likestillings- og diskrimineringsloven blir fulgt.

Virksomheten har fokus på å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Dette gjelder blant annet ved rekruttering, fastsettelse av lønns- og arbeidsvilkår, muligheter for forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. Våre permisjonsbestemmelser favner bredt i forhold til omsorgsansvar og eksempelvis feiring av religiøse høytider for personer som ikke tilhører Den Norske kirke. På generell basis tilrettelegges det for tilpasset arbeidstid og hjemmekontor til personer som har behov for det. Vi har for øvrig gode erfaringer med å tilby arbeidstrening til personer som av ulike grunner har falt utenfor arbeidslivet.

Vi vektlegger å ha et arbeidsmiljø preget av respekt, toleranse og likeverd, og aksepterer ingen form for trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold. Vi har et flerkulturelt arbeidsmiljø, og ser det som en berikelse at organisasjonen består av personell med forskjellig etnisitet og ulik kulturbakgrunn.

Helseplattformen forplikter seg til å gjennomføre aktivitetsplikten som fremgår av Likestillings- og diskrimineringsloven § 26 ved å årlig gjennomføre dette hvert år i sammenheng med utarbeidelse av årsberetning;

- a) Vurdere om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling i virksomheten
- b) Analysere årsaker til identifiserte risikoer
- c) Iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten
- d) Vurdere resultatet av arbeidet etter bokstav a-c

Arbeidet etter bokstav a-d skal skje i samarbeid med de ansattes representanter.

Trondheim, 08.03.2024