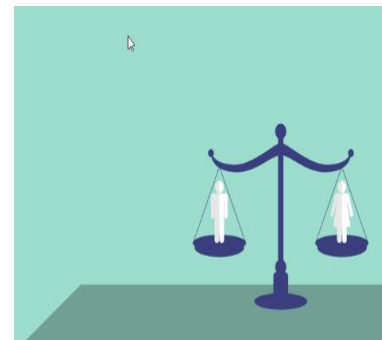




Likestillingsredegjørelse i Helseplattformen AS

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 Helseplattformen er det ingen klare lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innen samme stillingskategori. I rekrutteringsprosesser skal kvalifikasjonsvurderinger alltid være kjønnsnøytrale.



Selskapet har som målsetting at arbeidsstyrken skal gjenspeile mangfoldet i befolkningen. Det framgår tydelig av vår HMS-policy at Helseplattformen AS skal være en inkluderende arbeidsplass, og at vi skal tilstrebe en kultur der mangfold, likestilling og likebehandling er en selvfølge. Herunder skal vi legge til rette for og bidra til at flest mulig kan delta i arbeidslivet.

Helseplattformen er enig med tillitsvalgte om å jobbe med en livsfaseorientert personalpolitikk som er tilpasset de behovene som den enkelte medarbeider har i de forskjellige fasene av yrkeslivet. Dette er også et viktig element i likestillingsarbeidet Helseplattformen fremover.

Kjønnsbalanse



Helseplattformen likestiller kvinner og menn ved rekruttering, avlønning samt forfremmelse og utviklingsmuligheter. 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.

Kvinneandelen for fast ansatte har økt til 59%, fra 47,1% året før. Kvinneandelen totalt (for både fast og midlertidig ansatte) utgjør 64 %, hvilket betyr at andelen menn er 36 % - en nedgang fra 38,8 % året før. I 2023 vil vi ha fokus på å ansette flere menn der kandidatene er likeverdige kvalifiserte.

Når det gjelder ledere med personalansvar har andelen menn steget litt fra året før, fra 33,3% til 37%.

Kjønnsbalanse pr. 31.12.2022:

	Antall totalt	Kvinner		Menn	
		Antall	Prosent	Antall	Prosent
Antall ansatte	308	197	64 %	111	36 %
Antall årsverk	304,2	194,2	64 %	110	36 %
Ledergruppen	10	6	60 %	4	40 %
Ledere med personalansvar	30	19	63 %	11	37 %
Fast ansatte	232	136	59 %	96	41 %
Midlertidig ansatte	76	61	80 %	15	20 %

	Totalt ansatte	Styret	Ledergruppen	Ledere med personalansvar	Fast ansatte	Midlertidig ansatte
	64 %	44 %	60 %	63 %	59 %	80 %
	36 %	56 %	40 %	37 %	41 %	20 %

Deltid og ufrivillig deltid

Det er fortsatt 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

Oversikten viser at det i 2022 har vært en dobling i antall fast ansatte i Helseplattformen, fra 119 pr. 31.12.2021 til 232 personer pr. 31.12.2022. Selv om innføringsprosjektet innledningsvis var basert på en stor andel midlertidig ansatte har virksomheten erkjent at dette medførte vesentlig sårbarhet med tanke på å beholde kritisk kompetanse. Mange midlertidig ansatte har derfor blitt tilbudt fast stilling gjennom 2022.

Det er fortsatt en overvekt av kvinner blant de midlertidig ansatte, hele 80%. Dette skyldes at det gjerne er helsepersonell, der man har en overvekt av kvinner, som har mulighet for å få innvilget permisjon (fra for eksempel helseforetak) for å gå inn i en midlertidig stilling hos Helseplattformen AS. I stillinger som krever IT-/teknologibakgrunn, som i større grad er dominert av menn, vil vi ikke få søkere til midlertidige stillinger. Dette er kompetanse som er svært etterspurt i markedet, og vi er nødt til å tilby faste stillinger for å tiltrekke oss kandidater.

Lønnsforhold

I samarbeid med tillitsvalgte ble det utarbeidet en lønnspolitikk i Helseplattformen som var ferdig tidlig i 2022. Lønnspolitikken gir tydeligere prinsipper og føringer for lønnsfastsettelse, og skal sikre grundige vurderinger av gitte kriterier med tanke på mest mulig «riktig» og rettferdig lønnsfastsettelse. Retningslinjene er selvsagt kjønnsnøytrale.

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 imidlertid i snitt en anelse over gjennomsnittet innen flere av stillingene. Dette gjelder også for seksjonsledere.

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. 31.12.2022:

Lønnsforhold	Antall totalt	Kvinner		Menn	
		Antall	Nivå ift. snittlønn for gruppen	Antall	Nivå ift. snittlønn for gruppen
Applikasjonsanalytiker	115	69	99,2 %	33	102,1 %
Applikasjonsarkitekt	13	6	104,9 %	7	95,8 %
Integrasjonsanalytiker/-utvikler	11	3	94,7 %	8	102,0 %
Informasjonsanalytiker/Arkitekt	10	3	100,2 %	7	99,9 %
BI-utvikler/Rapporteringsanalytiker	10	5	99,5 %	5	100,5 %
Journal-/supportkonsulent	13	8	100,0 %	5	99,9 %
Seksjonsledere	17	10	99,1 %	7	101,3 %

I forbindelse med overgangen til faste stillinger ble det foretatt en del lønnsjusteringer. Disse har skjedd på helt like premisser for kvinner og menn.

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.

I forbindelse med tariff-forhandlingene i 2022 ble ledelsen og tillitsvalgte enige om å jobbe med livsfasepolitikk. Følgende protokollførsel ble gjort: «Helseplattformen AS bør etablere en livsfaseorientert personalpolitikk som er tilpasset de behovene som den enkelte medarbeider har i de forskjellige fasene av yrkeslivet. Behovene kan være knyttet til jobb, familie, fritid og livssituasjon for øvrig. En god livsfasepolitikk må også fange opp seniorperspektivet. Partene skal drøfte aktuelle virkemidler lokalt». Dette arbeidet tar til i 2. kvartal 2023.

I praksis jobber vi for å fremme likestilling og hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgs-oppgaver, 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 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.