

## Pasientreiser HF 2021: Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

	<b>Kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon og omsorgsoppgaver</b>	<b>Etnisitet, religion og livssyn</b>	<b>Funksjonsnedsettelse</b>	<b>Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk</b>	<b>Kombinasjoner av grunnlagene</b>
<b>Rekruttering</b>	<b>Svært lav risiko</b> Vi har praksis for at gravide og/eller søkere i permisjon inkluderes i rekrutteringsprosesser.	<b>Svært lav risiko</b> Vi anerkjenner mangfold i våre rekrutteringsprosesser, og oppfordrer personer med ulik bakgrunn til å søke.	<b>Svært lav risiko</b> Vi anerkjenner mangfold i våre rekrutteringsprosesser, og oppfordrer personer med ulik bakgrunn til å søke.	<b>Svært lav risiko</b> Vi anerkjenner mangfold i våre rekrutteringsprosesser, og oppfordrer personer med ulik bakgrunn til å søke.	<b>Svært lav risiko</b> Foretaket anser risikoen for å være svært lav.
<b>Forfremmelse og utviklingsmuligheter</b>	<b>Lav risiko</b> Medarbeidere i permisjon deltar ikke i årlige samtaler om kompetanseutvikling. Foretaket har praksis for at alle ansatte skal ha like stor utviklingsmuligheter.	<b>Svært lav risiko</b> Leder og medarbeider har årlige samtaler om kompetanseutvikling. Mulighet for etter- og videreutdanning ved faglige og personlige behov.	<b>Svært lav risiko</b> Leder og medarbeider har årlige samtaler om kompetanseutvikling. Mulighet for etter- og videreutdanning ved faglige og personlige behov.	<b>Svært lav risiko</b> Leder og medarbeider har årlige samtaler om kompetanseutvikling. Mulighet for etter- og videreutdanning ved faglige og personlige behov.	<b>Lav risiko</b> Leder og medarbeider har årlige samtaler om kompetanseutvikling. Mulighet for etter- og videreutdanning ved faglige og personlige behov.
<b>Lønns- og arbeidsvilkår</b>	<b>Svært lav risiko</b> Lønns- og arbeidsvilkår er nedfelt i tariffavtaler og sikrer rettigheter også ved permisjon.	<b>Svært lav risiko</b> Lønns- og arbeidsvilkår er nedfelt i tariffavtaler og sikrer rettigheter også ved permisjon.	<b>Svært lav risiko</b> Lønns- og arbeidsvilkår er nedfelt i tariffavtaler og sikrer rettigheter også ved permisjon.	<b>Svært lav risiko</b> Lønns- og arbeidsvilkår er nedfelt i tariffavtaler og sikrer rettigheter også ved permisjon.	<b>Svært lav risiko</b> Lønns- og arbeidsvilkår er nedfelt i tariffavtaler og sikrer rettigheter også ved permisjon.
<b>Tilrettelegging</b>	<b>Lav risiko</b> Det tilrettelegges både på arbeidsplass og i form av hjemmekontor. Helsemessig vurdering legges til grunn i tilrettelegging. Risiko for ulik praksis i foretaket.	<b>Svært lav risiko</b> Det tilrettelegges både på arbeidsplass og i form av hjemmekontor.	<b>Svært lav risiko</b> Det tilrettelegges både på arbeidsplass og i form av hjemmekontor. Helsemessig vurdering legges til grunn i tilrettelegging.	<b>Lav risiko</b> Det tilrettelegges både på arbeidsplass og i form av hjemmekontor. Foretaket har tilgang til garderobes og wc for kun kvinner og menn.	<b>Lav risiko</b> Det tilrettelegges både på arbeidsplass og i form av hjemmekontor. Foretaket har ikke kjønnsnøytrale garderobes og wc.
<b>Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv</b>	<b>Svært lav risiko</b> Foretaket har innført fleksible arbeidstidsordninger med kjernetid. Det legges til rette for hjemmekontor ved behov.	<b>Svært lav risiko</b> Foretaket har innført fleksible arbeidstidsordninger med kjernetid. Det legges til rette for hjemmekontor ved behov.	<b>Svært lav risiko</b> Foretaket har innført fleksible arbeidstidsordninger med kjernetid. Det legges til rette for hjemmekontor ved behov.	<b>Svært lav risiko</b> Foretaket har innført fleksible arbeidstidsordninger med kjernetid. Det legges til rette for hjemmekontor ved behov.	<b>Svært lav risiko</b> Foretaket har innført fleksible arbeidstidsordninger med kjernetid. Det legges til rette for hjemmekontor ved behov.
<b>Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold</b>	<b>Medium risiko</b> Foretaket har hatt fokus på uønsket atferd på arbeidsplassen, men ikke særskilt fokus på seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Terskel for å varsle uønskede hendelser kan oppleves som høy.	<b>Lav risiko</b> Foretaket har hatt fokus på uønsket atferd på arbeidsplassen, men ikke særskilt fokus på seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Terskel for å varsle uønskede hendelser kan oppleves som høy.	<b>Lav risiko</b> Foretaket har hatt fokus på uønsket atferd på arbeidsplassen, men ikke hatt særskilt fokus på seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Terskel for å varsle uønskede hendelser kan oppleves som høy.	<b>Medium risiko</b> Foretaket har hatt fokus på uønsket atferd på arbeidsplassen, men ikke hatt særskilt fokus på seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Terskel for å varsle uønskede hendelser kan oppleves som høy.	<b>Medium risiko</b> Foretaket har hatt fokus på uønsket atferd på arbeidsplassen, men ikke hatt særskilt fokus på seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Terskel for å varsle uønskede hendelser kan oppleves som høy.

<b>Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)</b>	<b>Lav risiko</b> Ansatte i permisjon risikerer å gå glipp av invitasjon og deltagelse i ulike trivselstiltak som aktiviteter som personalsamlinger etc.	<b>Lav risiko</b> Risiko for at ansatte med andre livssyn ikke kan delta på felles aktiviteter knyttet til ulike religioners helligdager.	<b>Lav risiko</b> Risiko for at arrangør av tiltak ikke hensyntar universell utforming knyttet til lokaliteter/fasiliteter.	<b>Lav risiko</b> Tradisjonelt kjønnsrollemønster kan skape utfordringer i ulike sosiale sammenhenger.	<b>Lav risiko</b> Risiko for at arrangementer i tilstrekkelig grad tilrettelegges for alle ansattes ulike behov.