

Likestillingsredegjørelse

Pasientreiser HF

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



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Hvordan jobber Pasientreiser HF med likestilling og ikke-diskriminering i alle deler av vårt arbeide?

Her redegjøres det for foretakets likestilling mellom kjønn, midlertidige ansatte og ansatte i deltidsstillinger, samt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn.

Tall per 31.12.2021

- Kjønnfordeling ansatte i foretaket: 67 % kvinner, 33 % menn
- Kjønnfordeling lederstillinger i foretaket: 43 % kvinner, 57 % menn
- Foretaket har ingen signifikante lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innenfor samme profesjon.
- Foretaket har ingen midlertidige ansatte
- To menn og ni kvinner arbeider deltid etter eget ønske
- Ingen ansatte jobber ufrivillig deltid
- Fordeling foreldrepermisjon 2021: kvinner 20 uker, menn 10 uker

Vedlagt ligger analysen for kartlegging av kjønnsforskjeller.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I denne delen beskrives det hvordan likestilling og ikke-diskriminering er integrert i virksomhetens prinsipper, prosedyrer og standarder,

Likestillingsarbeidet omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Vi har et varslingsystem for registrering av hendelser og avvik som er integrert i foretakets intranett, og har som mål å senke terskelen for å melde uønskede hendelser.
- Ivaretagelse av likestilling og ikke-diskriminering er inkludert i øvrig personalpolitikk
- [Foretakets etiske prinsipper beskriver forventninger til ansattes holdninger til diskriminering](#)

Pasientreiser HF har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å bidra til økt likestilling og ikke-diskriminering på arbeidsplassen. Konkret medfører dette ansvar for å iverksette tiltak og jobbe forebyggende.

Våre holdninger og arbeidsmetoder skal preges av å jobbe **for** likestilling og **mot** diskriminering og stereotypisering på grunn av: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Foretakets formål, visjon og verdier understøtter et aktivt likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid.

Foretakets formål, visjon og verdier

Pasientreiser HF sitt formål er at *pasienten får oppfylt sin rett til pasienttransport*. Pasientreiser HF sin visjon er at pasienten skal ha *en enkel, tilgjengelig og kostnadseffektiv pasientreise*. Pasientreiser HF sine grunnverdier er *engasjerte, imøtekommende og pålitelige*.

Foretakets involvering av ansatte i arbeidet

Involverte parter i arbeidet er ledelse, tillitsvalgte, AMU og HR. Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering drøftes og behandles i virksomhetenes AMU og utføres som et samarbeid mellom tillitsvalgte, HR og eventuelle andre representanter fra ledelse eller de

ansatte. AMU samles fire ganger årlig og vil arbeide kontinuerlig med likestilling og ikke-diskriminering, både i AMU og utenfor.

Foretakets prinsipper ved rekruttering

Foretakets rekrutteringsprosedyre skal sikre at Pasientreiser HF som en nasjonal aktør og utvikler av tjenester for hele befolkningen, ivaretar målet om å ansette medarbeidere med ulik alder, kjønn og bakgrunn. Det skal tilrettelegges for ansatte med redusert funksjonsevne. I rekrutteringsprosesser skal foretaket videre ha høyt fokus på å hemme risiko for diskriminering og hindre for likestilling og ivareta likebehandling i hele virksomheten.

Pasientreiser HFs tjenester og infrastruktur

Tilgjengelighet for befolkningen

Tjenesteområdet til Pasientreiser HF skal ivareta hele befolkningen. Informasjon på nett og trykk skal være god, oppdatert, og utformet i henhold til språklovas krav og regler for universell utforming. På samme måte skal søknadsskjema for målgruppene være tilgjengelig både digitalt og på papir.

Tilgjengelighet for medarbeiderne

- Gjeldende rutiner og prosedyrer for likestilling og ikke-diskriminering skal ivareta krav til klarspråk og være gjort tilgjengelig gjennom foretakets kvalitetssystem og intranett
- Våre lokaler er fysisk tilrettelagt for syns- og bevegelsehemmede.
- Vi har fokus på kommunikasjon som ikke fremmer stereotyper, og sørger for god opplæring blant våre ansatte i holdninger og diskriminering.
- Vi har et system som skal ivareta ansattes behov for å melde hendelser innen diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold i foretaket.
- Vi har gjort det lettere for de ansatte å be om hjemmekontor, og tilrettelagt for at de som kan ha hjemmekontor har det utstyret de trenger. Dette skal blant annet gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.

Beskrivelse av funn og resultater av arbeidet for likestilling og ikke-diskriminering

Risikovurdering basert på malverk fra Bufdir, er gjennomført i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud. De fleste områdene er vurdert til svært lav risiko, mens tre områder er vurdert til medium risiko.

Utvalgte funn fra risikovurderingen:

- Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold:
 - Det finnes en rutine og systemløsning for å melde slike hendelser, men det har kommet innspill på at det terskelen for å varsle uønskede hendelser kan oppleves som høy.

slettet: |

- Foretaket har hatt fokus på uønsket atferd på arbeidsplassen, men ikke hatt særskilt fokus på seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.
- Tilrettelegging:
 - Det er løftet en risiko for ulik praksis blant ledere i foretaket relatert til ansatte med omsorgsansvar
 - Foretaket har ikke kjønnsnøytrale garderobes og wc.
- Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø)
 - Risiko for at arrangementer i tilstrekkelig grad tilrettelegges for alle ansattes ulike behov.

Det henvises til vedlagt risikomatrixe (ARP risikomatrixe) for en komplett oversikt over risikovurderingen som er gjennomført i foretaket.

Planer for videre arbeid

Plan for implementering av prosedyre som skal gjennomføres årlig

Plan for videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er under utarbeidelse. Arbeidsgruppen skal legge frem planen for foretakets ledergruppe og AMU våren 2022. Tillitsvalgte og verneombud deltar i arbeidet.

Planen skal inneholde:

- Prosess for årlig kartlegging og analyse av status for likestilling. (Kvantitativ vurdering).
- Prosess for årlig kartlegging og analyse av risikoer for likestilling og ikke-diskriminering i vårt foretak og i vår myndighetsutøvelse. (Kvalitativ vurdering).
- Prosess for utarbeidelse av mål og tiltak og oppfølging av disse, i henhold til etablerte rutiner for ledelsens gjennomgang (LGG), og foreta kostnadsanalyse av tiltakene.
- Beskrivelse/sjekkliste som sikrer etterlevelse av relevante lover, regler og relevante instruksjoner slik som blant annet likestillings- og diskrimineringsloven og regnskapsloven.

Beskrivelse av tiltak og mål knyttet til arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

- Før sommeren 2022 skal det gjennomføres arbeidsmøter i virksomheten. Målet er at de ansatte selv skal identifisere utfordringer og mulige løsninger knyttet til diskriminering og stereotypisering.
Mål: Arbeidet skal utlede til en tiltaksoversikt og handlingsplan.
- Foretaket vil sørge for å gi ledere og ansatte kompetanse til å se mulige konsekvenser for likestilling og risiko for diskriminering i alt sitt arbeid. Dette vil gjøres ved å utvikle e-læringskurs og drøfting av relevante problemstillinger i egnede fora.
Mål: Ansattes bevissthet og kunnskap omkring likestilling og ikke-diskriminering skal økes og risiko skal reduseres.
- Foretaket vil gjennomgå sine arbeidsprosesser for å sikre at myndighetsutøvelsen ikke diskriminerer, men bidrar til likestilling. Foretaket vil øke innsikt i, og sikre at utøvelsen er basert på Den europeiske menneskerettskonvensjon, Rasediskrimineringskonvensjonen,

Kvinnediskrimineringskonvensjonen, FN-konvensjonen om rettighetene til mennesker med nedsatt funksjonsevne og FNs bærekrafts mål nr. 5.

Mål: Sikre ensartet og ikke-diskriminerende praksis

- Foretaket skal stille krav til likestilling, mangfold, ikke-diskriminering og ikke-stereotypisering hos underleverandører/tjenesteleverandører

Mål: Bruke vår innkjøpskraft for å fremme likestilling og ikke-diskriminering

Beskrivelse av suksess og videre planer for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering

- Foretaket har siden oppstart i 2009 arbeidet kontinuerlig med likestilling og ikke-diskriminering. Medarbeiderundersøkelser og trivselsundersøkelser viser høy grad av tilfredshet, kollegastøtte og god ledelse. Det er svært lav grad av opplevd mobbing og trakassering på arbeidsplassen.
- Framover vil foretaket jobbe videre med å systematisere arbeidet for å fremme likestilling og hindre diskriminering ved å øke kompetansene til ledere og ansatte i hele foretaket.

Vedlegg:

ARP risikomatrixe

Kartlegging av kjønnsforskjeller per 31.12.21

