

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 og alder.



Innhold

Del 1: Analyse av kjønnslikestilling.....	1
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	2
1. Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder	2
2. Foretakets involvering av ansatte i arbeidet	3
3. Foretakets prinsipper ved rekruttering	3
4. Pasientreiser HFs tjenester og infrastruktur	3
5. Beskrivelse av funn og resultater	4
6. Beskrivelse av mål og tiltak	4

Del 1: Analyse av kjønnslikestilling

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

Tall per 31.12.2022:

- kjønnsfordeling ansatte i foretaket: 71 % kvinner, 29 % menn
- kjønnsfordeling ledende stilling i foretaket: 43 % kvinner, 57 % menn
- foretaket har ingen signifikante lønnsforskjeller mellom kvinner og menn innenfor samme profesjon.
- foretaket har hatt 2,7 antall heltidsekvivalenter på innleie gjennom året
- ti kvinner og to menn jobber deltid, ingen ansatte har ufrivillig deltidsstilling
- fordeling foreldrepermisjon 2022: kvinner 0 uker, menn 9,1 uker

Vedlagt ligger analysen for kartlegging av kjønnsforskjeller.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Denne delen beskriver 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.

1. Beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Likestillingsarbeidet vårt er forankret i retningslinjer og verktøy.
- Vi har et varslingsystem for registrering av hendelser og avvik. Foretaket har et mål om å senke terskelen for å melde uønskede hendelser.
- Personalpolitikken vår har som mål å fremme likestilling og hindre diskriminering.
- De etiske retningslinjene våre beskriver forventningene vi har 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.

Foretaket arbeider aktivt for å etterleve føringer fra eierskapsmeldingen (Meld. St. 6) som forventer at *selskapet har tydelige mål og tiltak for å fremme og utløse verdien av økt mangfold, likestilling og inkludering i alle deler av organisasjonen* (s. 97). Mangfold i bakgrunn og erfaring, og inkluderende arbeidsliv bidrar til ulike perspektiver. Dette gir et bredere grunnlag for å treffe gode beslutninger. Foretaket har også tro på at virksomheter som evner å tiltrekke seg ansatte fra en bred del av befolkningen stiller sterkere i kampen

om de beste talentene. Dette gjør også at foretaket kan være en attraktiv arbeidsgiver, og med det få et konkurransefortrinn.

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 og alder.

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

2. Foretakets involvering av ansatte i arbeidet

Ledelsen informerer og drøfter jevnlig spørsmål av betydning for arbeidstakernes arbeidsforhold med tillitsvalgte og vernetjeneste. I arbeidet inkluderes likestilling og ikke-diskriminering.

3. Foretakets prinsipper ved rekruttering

Foretakets rekrutteringsprosedyre understøtter målet om å ansette medarbeidere med ulik alder, kjønn og bakgrunn. Vi skal tilrettelegge for ansatte med redusert funksjonsevne. I rekrutteringsprosesser er foretaket oppmerksomme på å redusere risiko for manglende likestilling og diskriminering.

4. Pasientreiser HFs tjenester og infrastruktur

Tilgjengelighet for befolkningen

Pasientreiser HF skal ivareta hele befolkningen og sørge for at pasientene får oppfylt sin rett til pasienttransport. Informasjon på nett og trykk skal være god, oppdatert, og utformet i henhold til regler for universell utforming og språklova. Søknadsskjema med tilhørende veiledning for pasientreiser uten rekvisisjon skal være tilgjengelig både digitalt og på papir, på begge skriftmål og på nord-samisk. I tillegg er papirskjemaet utformet for svaksynte, og søknad på nett er utformet i henhold til kravene til universell utforming.

Tilgjengelighet for medarbeiderne

- Rutinene og prosedyrene våre for likestilling og ikke-diskriminering skal ivareta krav til klarspråk, og være tilgjengelige i foretakets kvalitetssystem og på intranett.
- Lokalene våre er fysisk tilrettelagt for syns- og bevegelseshemmede.
- 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 ansatte å ha hjemmekontor, og tilrettelagt for at de som ønsker dette har det utstyret de trenger. Dette skal blant annet gjøre det lettere å kombinere arbeid med familieliv.

5. Beskrivelse av funn og resultater

Det er gjennomført en risikovurdering, laget med utgangspunkt i veileder fra Bufdir, og i samarbeid med tillitsvalgte og verneombud. De fleste områdene er vurdert til svært lav risiko, mens noen områder er vurdert å ha medium risiko.

Utvalgte funn fra risikovurderingen:

- Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv:
 - Høy grad av tilrettelegging (hjemmekontor) kan føre til at ansatte føler et press for å være tilgjengelig til enhver tid.
- Andre relevante områder (f.eks. arbeidsmiljø):
 - Det kan være at ansattes bevissthet og kunnskap om likestilling og ikke-diskriminering ikke er godt nok diskutert/løftet i foretaket.
 - Det kan være risiko for at ansatte har ulik tolkning av hva området/arbeidet omfatter.

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

6. Beskrivelse av mål og tiltak

I løpet av 2023 skal:

- Foretakets etiske retningslinjer utvides til å omhandle mer om likestilling og ikke-diskriminering.
Mål: Øke ansattes bevissthet og kunnskap om likestilling og ikke-diskriminering
- Ha økt oppmerksomheten relatert til likestilling og ikke-diskriminering i årlig medarbeiderundersøkelse.
Mål: Innsikt ansattes opplevelser i likestilling og ikke-diskriminering i foretaket
- Ta aktivt del i å etablere felles rammeverk for samfunnsansvar innen spesialisthelsetjenesten.
Mål: Helhetlig fokus på Pasientreiser HF sitt samlede samfunnsansvar

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 kompetanse blant ledere og ansatte i hele foretaket.

Vedlegg:

ARP risikomatrixe

Kartlegging av kjønnsforskjeller per 31.12.22