

Likestillingsredegjørelse

Pasientreiser HF 2024

Pasientreiser HF skal ha et arbeidsmiljø som fremmer likestilling og mangfold. Pasientreiser HF aksepterer ingen former for mobbing eller noen form for trakassering, og jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1: Status for kjønnslikestilling

Kjønn- og lønnsforskjeller

Stillingsgruppene er basert på likt arbeid og arbeid av lik verdi så langt det er mulig, og er utformet i samarbeid med de tillitsvalgte. Disse stillingsgruppene har vært brukt ved tidligere likestillingsredegjørelser.

Tabellen under viser status ved utgangen av 2024, inkludert fordelingen mellom kvinner og menn i stillingsgruppene, samt forskjell i gjennomsnittlig lønnsnivå mellom kjønnene. Lønnsforskjellene er beregnet med utgangspunkt i grunnlønn. Foretaket har ingen bonusordninger eller uregelmessige tillegg, men noen har tilleggslønn i form av funksjonstillegg knyttet til fagkoordinatoransvar i saksbehandling eller stedfortrederansvar for ledergruppen. Disse tilleggene er inkludert i grunnlønnen for henholdsvis kvinner og menn.

Stillingsgrupper	Kjønnsbalanse		Lønn	
	Antall kvinner *	Antall menn	Grunnlønn Hvor mye kvinner sin lønn utgjør av menn sin lønn, oppgitt i prosent.	Overtid og skattepliktige naturalytelser Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i kroner.
Total	95	36	81,4 %	-1619 NOK
Administrerende direktør	1		100 %	+5059 NOK
Ledergruppen	3	3	95,9 %	0 NOK
Stab	18	5	79,6 %	-35 065 NOK
IKT	5	16	93,5 %	-1848 NOK
Personell med lederansvar RUR	3	2	118,7 %	+17 317 NOK
Saksbehandlere	65	10	99,4 %	+7593 NOK

* Det jobber 92 kvinner i foretaket ved årets slutt. I 2024 hadde tre av disse delt stilling mellom stillingsgruppene stab og saksbehandlere.

I 2024 besto foretakets ledergruppe av fire kvinner og tre menn.
Foretakets styre besto av tre kvinner og fire menn.

Beskrivelse av kjønnsforskjeller

Ifølge SSB utgjorde kvinners lønn i 2023 i gjennomsnitt 88,3 % av menns lønn i Norge. For Pasientreiser HF utgjorde kvinners lønn 81,4 % av menns lønn i 2024.

I ledergruppen tjener kvinner 95,9 % av menns lønn, mens det for IKT og saksbehandlere er hhv. 93,5 % og 99,4 %. Personell med lederansvar i avdelingen Reiser uten rekvisisjon (ledere i saksbehandling), som er en liten stillingsgruppe bestående av tre kvinner og to menn, tjener kvinner 18 % mer enn menn. Til tross for enkelte forskjeller, reflekterer lønnsforskjellene langt på vei en naturlig variasjon på bakgrunn av ansvar, kompetanse og alder i stillingsgruppene.

I stillingsgruppen for stab tjener kvinner 79,6 % av menns lønn. Gruppen består av 18 kvinner og 5 menn, og omfatter medarbeidere innen kommunikasjon, juridiske tjenester, internkontroll, beredskap og informasjonssikkerhet, arkiv, HR, analyse og økonomi. På grunn av det lave antallet menn i gruppen, vil den enkeltes lønn og rolle ha en større innvirkning på gjennomsnittslønnen.

I kartleggingen for 2022 var det større variasjon i kvinners andel av menns lønn i stillingsgruppene stab (67,9 %) og IKT (76,6 %) enn i 2024. Det er derfor positivt at lønnsforskjellene er mer utjevnet i den nyeste rapporteringen. I begge stillingsgruppene har det vært betydelig rekruttering på grunn av turnover siden forrige rapportering.

Nærmere om bruk av deltid, midlertidige stillinger og uttak av foreldrepermisjon

Faktisk deltid* Oppgis i antall		Midlertidige stillinger Oppgis i antall		Foreldrepermisjon Oppgis i antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
8	1	1	0	26	0

* Vi har ikke ufrivillig deltid i 2024.

Med få unntak har alle ansatte i Pasientreiser HF heltidsstillinger. I 2024 hadde Pasientreiser HF 8 kvinner og 1 mann i reelle deltidsstillinger, ingen av disse var knyttet til ufrivillig deltid. Det faktiske antallet som arbeidet i redusert stilling var likevel noe høyere, da vi har noen ansatte som kombinerer delvis jobb med delvis AAP/uføretrygd, eller som for en midlertidig periode har delvis permisjon for å være hjemme med barn eller delvis studiepermisjon etter eget ønske.

Tallene for foreldrepermisjon viser større forskjell mellom kjønnene sammenlignet med fjorårets rapportering. Kvinner tok i gjennomsnitt ut 26 uker, mens menn tok ut 0 uker. Foretaket har relativt få mannlige ansatte sammenlignet med kvinner, og foreldrepermisjon kan tas ut over flere år. Tallene reflekterer derfor ikke nødvendigvis den reelle fordelingen av foreldrepermisjonen mellom kjønn når vi rapporterer per regnskapsår.

Del 2: Slik jobber vi for å sikre likestilling og hindre diskriminering

- Pasientreiser HF har prosedyrer for håndtering av mobbing og trakassering, og for varsling av kritikkverdige forhold.
- Vi har et varslingssystem for registrering av hendelser og avvik. Foretaket har et mål om å senke terskelen for å melde uønskede hendelser.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er forankret i den øvrige personalpolitikken gjennom interne rutiner og policyer i personalhåndboken og kvalitetssystemet vårt. Ledere oppfordres til å ivareta ansatte med særskilte behov. Det henvises her til retningslinjene for forebygging og oppfølging av sykefravær.
- De etiske retningslinjene våre beskriver forventningene vi har til ansattes holdninger til diskriminering. Retningslinjene ble oppdatert i 2024.
- Lokalene våre er tilrettelagt for funksjonshemmede og andre med særskilte behov, i tråd med arbeidsplassforskriften. Det pågår for tiden en prosess der vi ser på utformingen av lokalene våre i Skien.

Aktivt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Pasientreiser HF har en plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og motvirke diskriminering på arbeidsplassen, og har gjort dette siden oppstarten i 2009. Foretakets formål, visjon og verdier understøtter et aktivt likestillings- og anti-diskrimineringsarbeid.

Medarbeiderundersøkelser og trivselsundersøkelser viser høy grad av tilfredshet, kollegastøtte og god ledelse. Det er svært lav grad av opplevd mobbing og trakassering på arbeidsplassen. Pasientreiser HF's ledelse samarbeider tett med de tillitsvalgte og vernetjenesten i alle spørsmål som vedrører de ansattes arbeidsbetingelser og arbeidsmiljøet i foretaket. Det er etablert et eget samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg (SAMU) som har jevnlig møter for felles drøftelse og oppfølging, og ad-hoc-møter ved behov.

Rekruttering

Pasientreiser HF's personalpolitikk har som mål å rekruttere, utvikle og beholde kvalifiserte og motiverte medarbeidere for å realisere foretakets mål.

I Pasientreiser HF anser vi inkludering og mangfold som en styrke. Dette innebærer at ansatte med ulik kompetanse, bakgrunn og erfaring er velkomne til å bidra med perspektiver og løsninger. Vi ansetter den best kvalifiserte søkeren uavhengig av bakgrunn. Fra 2025 har vi som mål å øke sjansen for ansettelse av kandidater med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne eller hull i CV-en. Hvis en kandidat har krysset av for minst ett av disse alternativene og har den etterspurte kompetansen, skal minst én søker fra hver av disse gruppene innkalles til intervju.

Lønn- og arbeidsvilkår

Lønnspolitikken skal bidra til at vi kan oppfylle samfunnsoppdraget vårt, og sikre likeverdige muligheter til lønnsmessig og faglig utvikling i tråd med foretakets mål og strategier. Lønnsbetingelsene i Pasientreiser HF skal være konkurransedyktige, men ikke lønnsledende sammenlignet med tilsvarende virksomheter i offentlig sektor. Lønnspolitikken skal bidra til å fjerne eventuelle kjønnsbetingede lønnsforskjeller på alle nivåer, og bidra til lønn som avspeiler utdanning, kompetanse, oppgaver, ansvar og myndighet.

Medarbeiderundersøkelsen

Foretakets medarbeiderundersøkelse blir gjennomført årlig. Følgende påstander fremmes rundt temaet psykologisk trygghet, og mobbing og trakassering. I medarbeiderundersøkelsen skårer de ansatte påstandene fra 1-6, hvor 1 er definert som «helt uenig» og 6 er definert som «helt enig».

- *Jeg opplever det som trygt å si hva jeg mener, stille spørsmål eller snakke om feil jeg/vi har gjort i avdelingen.* I 2024 fikk denne påstanden en score på 5,1, som er en nedgang på 0,1 fra 2023.
- *Jeg opplever ikke mobbing og trakassering i hverdagen.* I 2024 fikk denne påstanden en score på 5,5, som er en nedgang på 0,1 fra 2023.
- Samlet sett inngår disse påstandene som en del av faktoren *Kultur og arbeidsmiljø* som har en samlet score på 5,2 i 2024 og i 2023.

Resultatene fra medarbeiderundersøkelsen gjennomgås i alle avdelinger med flere enn fem ansatte. Oppfølgingen dokumenteres i egen handlingsplan med tiltak.

Behov for bevisstgjøring og økt innsikt i likestilling og diskriminering

Til tross for god skår på medarbeiderundersøkelsen, er det usikkert om vi har god nok innsikt i de ansattes opplevelser om likestilling og diskriminering i foretaket. I risikovurderingen som ble gjennomført som en forberedelse til denne redegjørelsen, var det usikkerhet rundt lederes og ansatte bevissthet og kunnskap om likestilling og diskriminering. Vi vil vurdere tiltak som inkluderer økt opplæring og bevisstgjøring blant ledere og ansatte, for eksempel med en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold, eller økt oppmerksomhet på likestilling og diskriminering i medarbeiderundersøkelser.

Livsfasepolitikk

En livsfaseorientert personalpolitikk skal sikre at Pasientreiser HF er en trygg, attraktiv og utviklende arbeidsplass for medarbeidere i alle livsfaser. Foretaket har et voksende antall seniorer, men det er også viktig å legge til rette for at yngre medarbeidere trives og utvikles. Yngre medarbeidere er ofte i en etableringsfase og må tilpasse arbeid med familieliv og barn. Muligheten til å kombinere arbeid og familieliv er viktig gjennom alle livsfaser. Pasientreiser HF tilbyr derfor fleksible arbeidstidsordninger og mulighet for hjemmekontor inntil to dager i uken når arbeidssituasjonen tilsier det.

Vi er opptatt av å holde oss oppdatert på samfunnsmessige endringer. Norge har en aldrende befolkning, noe som kan føre til mangel på arbeidskraft i fremtiden. En livsfaseorientert personalpolitikk kan spille en viktig rolle i å få seniorene til å stå lenger i jobb og forhindre turnover blant yngre ansatte ved å tilpasse arbeidsforholdene til ulike behov i forskjellige livsfaser. I lønnsoppgjøret i 2024 ble partene enige om å starte arbeidet med å oppdatere livsfasepolitikken for å tilpasse den til fremtidige behov. Dette arbeidet starter høsten 2025.

Del 3: Handlingsplan for 2025-2026

For å beskrive og konkretisere de presenterte tiltakene i redegjørelsen har vi utarbeidet følgende handlingsplan for 2025-2026:

Område	Mål for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Ansvarlig	Frist/status
Rekruttering	Positiv særbehandling av søkere med innvandrerbakgrunn, nedsatt funksjonsevne, eller hull i CV-en, for å fremme mangfold og inkludering.	Hvis søkeren har krysset av for minst ett av disse alternativene, og har den etterspurte kompetansen, skal minst én søker fra hver av disse gruppene til intervju.	HR	Påbegynnes i 2025
Personalpolitikk	Utvikle en livsfasepolitikk som støtter alle livets faser.		HR	Påbegynnes i 2025
Personalpolitikk	Bevisstgjøring av ledere og medarbeidere.	Utarbeide en handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold.	HR	2026
Arbeidsmiljø	Få innsikt i ansattes opplevelser om likestilling og diskriminering i foretaket.	Økt oppmerksomhet relatert til likestilling og diskriminering i årlig medarbeiderundersøkelse.	HR	2026