

Pasientreiser HF 2021: Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

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

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