

# 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 .....	3
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.

# 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 stereotypier, og sørger for god opplæring blant våre ansatte i holdninger og diskriminering.
- Vi har system for å 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 har behov for dette har nødvendig utstyr. Dette skal 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. Ingen områder er vurdert til medium eller høy risiko.

### **Utvalgte funn fra risikovurderingen:**

- 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 2024 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 oppmerksomhet relatert til likestilling og ikke-diskriminering i årlig medarbeiderundersøkelse.  
*Mål: Innsikt i ansattes opplevelser om likestilling og ikke-diskriminering i foretaket*

### 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.