

Likestillingsredegjørelse

Pasientreiser HF 2025

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

Pasientreiser HF har 127 faste ansatte pr. 31.12.2025, tilsvarende 121,6 månedeverk. Av disse var 89 kvinner og 38 menn, noe som gir en kvinneandel på 71 %.

Stillingsgruppene som brukes i rapporteringen er utformet i samarbeid med de tillitsvalgte og reflekterer «likt arbeid eller arbeid av lik verdi», i tråd med tidligere likestillingsredegjørelser.

Kjønnsfordeling og lønn

Tabellen nedenfor viser kjønnsfordelingen i foretakets stillingsgrupper og forskjellene i gjennomsnittlig grunnlønn mellom kvinner og menn.

Foretaket har ikke bonusordninger eller uregelmessige tillegg. Enkelte ansatte har avtale om funksjonstillegg. Disse tilleggene er inkludert i grunnlønnen.

Stillingsgrupper	Kjønnsbalanse		Lønn
	Antall kvinner *	Antall menn	Grunnlønn Hvor mye kvinner sin lønn utgjør av menn sin lønn, oppgitt i prosent.
Total	91	38	83,7 %
Administrerende direktør	1		100 %
Ledergruppen	3	3	96,2 %
Stab	17	5	81,0 %
IKT	7	16	94,5 %
Ledere i reisestøtte	1	2	114,8 %
Saksbehandlere	62	12	99,4 %

* Det jobbet 89 kvinner i foretaket ved utgangen av året. To av disse hadde i 2025 stillinger fordelt på to ulike stillingsgrupper. I tråd med beregningsmetodikken fra Bufdir er disse registrert som heltidsekvivalenter i begge stillingsgruppene.

Gjennomsnittlig grunnlønn for faste ansatte var:

- 646 173 kroner for kvinner
- 771 871 kroner for menn

For ansatte i stillinger som ikke er lederstillinger var gjennomsnittlig grunnlønn:

- 612 287 kroner for kvinner
- 732 777 kroner for menn

På grunn av kjønnsbalansen i enkelte stillingsgrupper kan lønnsnivået og rollen til hver enkelt gi betydelige utslag på gjennomsnittslønnen.

Det er mindre lønnsvariasjon mellom kjønnene enn i rapporteringen for 2024.

Bruk av deltid, midlertidige stillinger og uttak av foreldrepermisjon

I 2025 hadde Pasientreiser HF åtte kvinner og én mann i reelle deltidsstillinger. Ingen av disse tilfellene skyldes ufrivillig deltid.

Foretaket hadde ved årets slutt ingen midlertidig ansatte og ingen innleie fra bemanningsbyrå.

Tre ansatte hadde foreldrepermisjon i løpet av året. En kvinne og en mann med fulltidspermisjon, og en kvinne med deltidspermisjon. Gjennomsnittlig permisjonslengde var 44 uker for kvinner og 21,2 uker for menn.

Rekruttering

I 2025 mottok foretaket 240 søknader fra kvinner 212 fra menn til ledige stillinger. Det ble ansatt seks kvinner og fire menn.

Kjønnsbalanse i ledelse og styre

I 2025 besto ledergruppen av fire kvinner og tre menn, mens styret besto av tre kvinner og fire menn.

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

Pasientreiser HF har en plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og motvirke diskriminering. Foretaket har jobbet systematisk med dette siden oppstarten i 2009. Foretakets formål, visjon og verdier understøtter og forplikter til et aktivt likestillings- og ikke diskrimineringsarbeid.

Foretakets ledelse samarbeider tett med de tillitsvalgte i alle saker som gjelder arbeidsbetingelser og arbeidsmiljø. Foretaket har et eget samarbeids- og arbeidsmiljøutvalg (SAMU), som møtes jevnlig for å drøfte og følge opp relevante forhold. Gjennom SAMU deltar de tillitsvalgte aktivt i det interne arbeidet med likestilling, ikke-diskriminering og forebygging av trakassering.

- Pasientreiser HF har etablerte prosedyrer for håndtering av mobbing og trakassering, og rutiner varsling av kritikkverdige forhold.
- Foretaket bruker et varslingssystem for registrering av hendelser og avvik, og har som mål å senke terskelen for å melde uønskede hendelser.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er integrert i lønns- personalpolitikken gjennom interne rutiner og retningslinjer i personalhåndboken og kvalitetssystemet. Ledere oppfordres til å ivareta ansatte med særskilte behov, blant annet i tråd med retningslinjene

for forebygging og oppfølging av sykefravær. Videre har de fleste ansatte avtale mulighet til fleksitid og avtale om fleksibelt arbeidssted med inntil to dager hjemmekontor per uke som hovedregel.

- De etiske retningslinjene beskriver foretakets forventninger til ansattes holdninger og atferd knyttet til diskriminering. Retningslinjene ble oppdatert i 2024.
- Lokalene er tilrettelagt for personer med funksjonsnedsettelse og andre med særskilte behov, i samsvar med arbeidsplassforskriften. I 2026 bygger foretaket om lokalene ved hovedkontoret i Skien.

Medarbeiderundersøkelsen

Foretakets medarbeiderundersøkelse gjennomføres årlig. Undersøkelsen inneholder påstander om psykologisk trygghet samt mobbing og trakassering. Ansatte vurderer påstandene på en skala fra 1 til 6, der 1 betyr *helt uenig* og 6 betyr *helt enig*.

Resultater for sentrale påstander i 2025:

- «Jeg opplever det som trygt å si hva jeg mener, stille spørsmål eller snakke om feil jeg/vi har gjort i avdelingen.» Score i 2025: 5,1, en nedgang på 0,1 poeng fra 2024.
- «Jeg opplever ikke mobbing og trakassering i hverdagen.» Score i 2025: 5,5, også en nedgang på 0,1 poeng fra 2024.

Disse påstandene inngår i faktoren Kultur og arbeidsmiljø som hadde en samlet score på 5,1 i 2025 og 5,2 i 2024.

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

Evaluering av medarbeiderundersøkelsen

Medarbeiderundersøkelsen ble evaluert i 2025. Spørsmålene videreføres uendret i 2026, men etter innspill fra de tillitsvalgte i SAMU er det besluttet å legge til et oppfølgingsspørsmål til påstanden:

«Jeg opplever ikke mobbing og trakassering i hverdagen.»

Dersom en respondent scorer lavere enn 6 (helt enig), skal følgende oppfølgingsspørsmål stilles:

«Jeg foreslår følgende tiltak for å forebygge mobbing og trakassering:»

Dette bidrar til å styrke arbeidet med å sikre et arbeidsmiljø med nulltoleranse for mobbing og trakassering.

Beskrivelse av tiltak som planlegges i 2026

I fjorårets likestillingsredegjørelse presenterte vi en handlingsplan for 2025–2026. Vi har ikke identifisert forhold som tilsier behov for endringer i planen, men ser behov for å videreføre arbeidet med flere av tiltakene. På denne bakgrunn planlegges det ikke nye tiltak utover dem som allerede inngår i handlingsplanen. I handlingsplanen nedenfor gis en oversikt over status for tiltakene.

Del 3: Handlingsplan for 2025-2026

Område	Tiltak	Beskrivelse av tiltak	Ansvarlig	Status
Rekruttering	Oppdatere rekrutteringsprosedyren - 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	Løpende Rekrutteringsprosedyren er oppdatert, men resultatet må evalueres for å vurdere måloppnåelse. Tiltaket videreføres for bedre datakvalitet.
Arbeidsmiljø	Medarbeiderundersøkelsen - få innsikt i ansattes opplevelser om likestilling og diskriminering i foretaket.	Videreføre oppfølging av likestilling og diskriminering i medarbeiderundersøkelsen. Undersøkelsen ble evaluert i 2025, og spørsmålene videreføres uendret, med et nytt oppfølgingsspørsmål knyttet til mobbing og trakassering.	HR	Evalueringen er gjennomført. Oppfølgingsspørsmålet innføres i 2026. Fokusområdene forblir uendret, og arbeidet videreføres i årlige undersøkelser.
Personalpolitikk	Livsfasepolitikk	Utvikle og gjøre kjent en livsfasepolitikk som ivaretar alle livets faser.	HR	Påbegynt
Personalpolitikk	Handlingsplan for likestilling, inkludering og mangfold	Handlingsplanen skal bidra til et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø, tydelig forankring i styrende dokumenter, sikre nødvendig kompetanse hos ansatte og likeverdig tilgang på utviklings- og karrieremuligheter.	HR	Ikke påbegynt Planen er ment å gi føringer for det videre likestillingsarbeidet.