

Risikovurdering :

Aktivitets og redgjøringsplikten

Kategori	Undersøking/ kartlegging	Analyse	Tiltak	Risiko etter tiltak	
				Ansvarlig	Vurdering
Rekruttering	Diskriminering av arbeidssøkere med bakgrunn i kjønn, legning, etnisitet, religion, handicap etc.	Hvilke rutiner, vaner og kanaler har vi for å rekruttere ansatte? - Hvordan påvirker det hvem som ansettes? - Bruker vi mye nettverk? - Er det større risiko for diskriminering i noen situasjoner eller i noen deler av rekrutteringsprosessen? - For eksempel raske ansettelser, i lederstillinger eller når vi bruker bemanningstjenester? -Kan vi tilpasse stillinger og kompetansekrav for å styrke mangfoldet?	Lyse ut en stilling - Skriver at vi ønsker å være en inkluderende og mangfoldig arbeidsplass - Være obs på krav som f.eks. språkkrav kan være diskriminerende i forhold til andre nasjoner. - Oppfordre kvinner til å søke - Ved bruk av algoritmer ifm. content saker husk å få med f.eks. kvinner. Skal diskuteres med Adresseavisen	HR	Om noen opplever diskriminering i rekrutteringsfasen kan dette bidra til å skade omdømme vårt, samt en personlig konsekvens for søker. Vi kan gå glipp av gode søkere grunnet våre fordommer. Dette ønsker vi ikke.
Jobbintervju	Diskriminering av arbeidssøkere i rekrutteringsprosess og intervjuprosess	Foregår det i et lokale som er tilgjengelig for personer med ulike funksjonsnedsettelser? Lister dere opp spørsmål i forkant, så kandidatene stilles noenlunde samme spørsmål? Vet de som er med på intervjuprosessen hvilke spørsmål de ikke skal eller bør stille (se sjekklisten)? Sier vi at vi har fokus på likestilling og inkludering i intervjuet, og at dere tilrettelegger ved behov?	ON Energi har heis for rullestolbrukere. Det bør sjekkes regelverk vedrørende dette. Sjekkes med huseier. Likestilling og inkludering kan kanskje være uheldige ord å bruke, men vi ønsker rent konkret å vise hva dette betyr i praksis. ON ønsker å fremheve at vi vil tilrettelegge for de enkelte. Se "våre verdier", og vårt ansvar hvor vi ønsker å vise at det er plass til alle.	HR	Om noen opplever diskriminering i rekrutteringsfasen (intervjufasen) kan dette bidra til å skade omdømme, samt en personlig konsekvens for søker. Vi kan gå glipp av gode søkere grunnet våre fordommer. ON må ta en intern runde på HC og tilrettelegging i TV41.
Ansettelsen	Diskriminering av arbeidssøkere i ansettelsen	Er det alltid samsvar mellom den vi velger og kompetansekrav? Hvordan unngår vi å bli påvirket av (ubevisste) fordommer? Tilbyr vi en samtale om tilrettelegging - og sørger for nødvendig tilrettelegging - når kontrakten er underskrevet? Legger lederne til rette for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø for nyansatte som er en minoritet på arbeidsplassen?	ON Energi ønsker å ansette folk med ulike kjønn, språk og kultur. Dette er noe ON må snakke mer om. Det er noen retningslinjer ute i produksjonen mtp FSE og språk-kompetanse. Oppfølgingsamtale etter ansettelsesprosessen (on-boarding) om det skulle være behov for tilrettelegging. Konkrete tiltak: Tilrettelegging mtp brakkerigg, - kvinner, religioner, funksjonshemming. Dette må inn også i kalkyle, tilbudsfasen o.l mtp kostnad for feks ekstra brakkerigg.	HR	On-boarding-perioden og ansettelsesprosessen vil være negativ for den ansatte om ikke man opplever tilrettelegging og minst mulig "støy" rundt for eksempel funksjonshemming, kjønn, legning mm.

Forfremmelse, utviklingsmuligheter og karriere	Diskriminering av medarbeider i internekruteringen	Hvem er det som gjerne gjør karriere hos oss? Hvilke rutiner, krav eller vaner har vi for forfremmelse, avansement og karriere? Gis forfremmelse og opprykk på grunn av prestasjoner, arbeidsoppgaver, kompetanse, kvalifikasjoner og erfaringer som er relevante for stillingen? Framstår ledelsen i virksomheten som mangfoldig? Hvilke barrierer, krav eller vaner kan hindre mangfold i ledelsen?	ON Energi har montører over hele landet, folk med forskjellig bakgrunn og tro. Men samtidig ser ON at vi har få ansatte med annen etnisitet. Dette kan vi bli mer bevisst på. Forfremmelse virker å være mulig for alle. Basert på kompetanse, stå-på-vilje, personlige egenskaper og erfaringer. Det er delte meninger om ledelsen fremstår som mangfoldig.		ON må jobbe med systematikk rundt forfremmelser. Spesielt fra montør -> anleggsleder. Om noen opplever diskriminering i rekrutteringsfasen kan dette bidra til å skade omdømme, samt en personlig konsekvens for søker. Vi kan gå glipp av gode søkere grunnet våre fordommer.
Tilrettelegging	Tilrettelegging kan handle om blant annet fysiske forhold, digitale løsninger, arbeidsoppgaver og arbeidstid. Dere kan for eksempel starte med å undersøke:	Hvordan kan ansatte si ifra om behov for tilrettelegging av arbeidsoppgaver, arbeidstid eller arbeidssted? Er systemene enkle? Er de godt kjent blant de ansatte? Har dere rutiner for samtaler om individuell tilrettelegging med gravide og ansatte med funksjonsnedsettelse? Hvordan hindrer dere at fravær knyttet til behandling, rehabilitering eller religiøse høytider får ulemper for de ansatte?	ON Energi har en egen portal for håndtering av personal. Her finner man svar på det den ansatte måtte lure på vedrørende arbeidstid o.l. Utenom dette går den daglige kommunikasjon mellom ansatt og PL. Tilrettelegging bør meldes inn til PL (eller avdelingsleder) slik at man kan tilrettelegge på prosjekt. PL bør prøve å lage et "team" med montørene. Mange føler seg "langt unna" kontoret. ON Energi er flink til å tilrettelegge for behandling, legebesøk, dåp osv for de som er ute å reiser.	HR / FOL	ON må jobbe med tiltak på kommunikasjon grunnet lange avstander mellom kontor og anlegg. Montører og AL`er kan miste tilhørighet til bedriften.
Hvordan ser arbeidsplassen ut?	Diskriminering pga av utformingen av arbeidsplassen	Garderobes, rom og toaletter -har vi egne HC-toalett? - har vi egne toalett til kvinner og til menn? - har vi separate garderober for kvinner og menn? - garderobeløsning er universelt utformet? -har vi garderobe og toalettløsning som er tilpasset et mangfold i kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk? -har vi et sted der ansatte kan trekke seg tilbake for å for eksempel hvile, amme eller be?	ON Energi har både kvinnetoalett og herretoalett. ON har HC-toalett i første etasje, men her må ON ta en runde med huseier slik at vi får bedre muligheter for de som evt har funksjonshemming. ON ønsker å tilrettelegge for den enkelte. Dette må fanges opp i tidligere fase (oppfølgingssamtalen etter ansettelsen). ON har ikke fasiliteter for ulike kjønnsuttrykk utenom mann og kvinne. Her blir det vanskelig å definere uten konkrete eksempler.	HR	Ved ansettelsen vil den enkelte føle seg utenfor -og ikke inkludert- om ikke ON tilrettelegger. ON må følge sin egen visjon og verdier.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Diskriminering av arbeidstagere pga av utenforeliggende/ 3. parts forhold	Kan arbeidsvilkår eller kulturen i bransjen eller på arbeidsplassen gjøre det vanskelig å kombinere arbeid og familieliv? - Er det forventet at både kvinner og menn tar ansvar for syke barn og henter i barnehage eller på skole?- Har dere samtaler med alle ansatte om jobb-hjem-balanse? På hvilke måter kan gravide, foreldre eller ansatte med omsorgsoppgaver oppleve indirekte eller direkte forskjellsbehandling når det kommer til arbeidsoppgaver, ansvar eller lønn? Er det mye reising i deres bransje, og foregår reisingen over flere dager? Hvilke konsekvenser har det for ansatte som har små barn eller andre omsorgsoppgaver?	ON Energi tilrettelegger alltid for barn, henting barn, barn syk, dåp, fødsel mm. De som jobber på kontoret opplever stor fleksibilitet. De som jobber ute på anlegg har ikke den samme fleksibiliteten grunnet avstand. Det oppleves som at både kvinner og menn tar fri, er hjemme med barn og henter barn på skole og barnehage. ON ønsker å oppfordre til å få barn. ON ønsker å tilrettelegge for å sette montører "nærmest mulig hjemmet" ved feks vanskelige fødsler/små barn hjemme etc.		ON kan miste ansatte, og spesielt de som får familie om vi ikke tilrettelegger. Det vil være høy andel som slutter. Her mister man kompetanse, erfaring, og får dyre kostnader på ansettelse, kurs, utstyr, mm. Det oppleves som at både kvinner og menn tar fri, er hjemme med barn og henter barn på skole og barnehage. ON ønsker å oppfordre til å få barn. ON ønsker å tilrettelegge for å sette montører "nærmest mulig hjemmet" ved feks vanskelige fødsler/små barn hjemme etc.
Arbeidstid	Diskriminering av arbeidsatager pga interne arbeidsforhold og kulter	Når avholder dere møter? Er det tidlig eller sent på dagen? - Er det (indirekte) forventet at deltids- og heltidsansatte skal være tilgjengelige (svare på telefon eller mail) utenfor arbeidstid? - Kan dere legge til rette for mer fleksibel arbeidstid? - Er det noen perioder i løpet av året det oppleves vanskeligere å kombinere arbeid og familieliv eller ta ut foreldrepermisjon?- Kan dere legge bedre til rette for at mannlige ansatte skal kunne ta (lang og sammenhengende) foreldrepermisjon?	ON etterstreber å holde møtetid mellom en "kjernetid", og ikke etter 15.00. ON har fleksitid for administrasjonen med stor mulighet for fleksibilitet. For de som jobber ute er det andre arbeidstider grunnet skift/rotasjonsløsning. ON oppfordrer menn til å ta ut foreldrepermisjon på lik linje med kvinner. Dette blir opp til den enkelte familie å bestemme selv. Det må opplyses i et nyhetsbrev at vi etterstreber å sende ut epost innen arbeidstid. Evt auto-send på outlook for å hindre å "plage" mottaker på kveldstid.	FOL	ON kan miste ansatte, og spesielt de som får familie om vi ikke tilrettelegger. Det vil være høy andel som slutter. Her mister man kompetanse, erfaring, og får dyre kostnader på ansettelse, kurs, utstyr, mm.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Hvordan hadde reaksjonen fra kollegaer og ledere vært hvis: Noen kommer med negative kommentarer om muslimer i lunsjen? En mannlig kollega kommer på julebord i kjole? En kollega takker nei til alkohol på julebord?	Finnes det noe ved deres bransje eller i deres arbeidshverdag som kan gjøre ansatte mer utsatt for trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold? Er det spesielle situasjoner der de ansatte er mer utsatt? - Er noen ansatte mer utsatt? - Kan ansatte som har opplevd eller observert trakassering, seksuell trakassering eller kjønnsbasert vold føle at det vanskelig å si ifra? Hvorfor?	Hvordan ord bruker vi? Hvordan snakker vi om andre mennesker? Hvordan skal vi få endret kulturen i bedriften? Det er flere ting som man sier uten å nødvendigvis "mene noe" med det. Det kan være spøk om svensker, jøder, samer, konservative kristne, katolske prester, muslimer etc. Det er kanskje ikke ment rasistisk av "sender", men vi må tenke på "mottaker". ON løfter temaet 'ensomhet', og ønsker å fokusere mye på det psykiske grunnet reising, lange dager, og lange friperioder.	HR	Her vil ON risikere omdømme, sykmeldinger og ansatte som slutter om vi ikke følger opp og tar slike ting alvorlig. ON ønsker å endre kulturen og tenke på hvordan vi snakker om andre. ON ønsker også å fokusere mer på psykisk helse, og legge til rette for den enkelte mtp ensomhet, opplevelser rundt koronahåndtering mm.