

Risikovurdering ARP-rapportering

Notatskjema: risiko for diskriminering og hindre for likestilling

SU-møte 12.12.2025

Notatskjemaet er ment for årlig kartlegging av *risiko for diskriminering og hindre for likestilling* på de ulike personalområdene. Bufdirs veileder gir støtte til kartleggingen: [Aktivitets- og redegjørelsesplikt \(ARP\) for arbeidsgivere | Bufdir](#).

Alle områdene som er nevnt i loven skal kartlegges: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg skal det også jobbes med å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. I undersøkelsene skal det ikke kartlegges sensitive opplysninger om ansatte. Funn fra kartlegging noteres i tabellen under.

Område	Årsak til ev. risiko	Sannsynlighet	Konsekvensbeskrivelse	Risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling	Tiltak – forebyggende og reparerende
Rekruttering					
Skjev kjønnsbalanse i hvem som innkalles til jobbintervju	Stillingsannonser og kanalvalg appellerer mest til ett kjønn, så vi får lite mangfold søkermassen. Fordommer/utenforliggende hensyn	Lav	Lavere mangfold og risiko for tap av riktig og viktig kompetanse	Lav	Bevisstgjøring ved utforming av stillingsannonser med inkluderende språk, og ved innkalling til intervju
Få søkere med minoritets bakgrunn, og/eller funksjonsnedsettelse	Lite inkluderende språk i annonsen, og/eller manglende opplysning fra søkere Uoppmerksomhet/tidshensyn, for eksempel at søknadene ikke gjennomgås grundig nok fordi det er mange søkere	Middels	Lavere mangfold og risiko for tap av riktig og viktig kompetanse	Lav til moderat	Bevisstgjøring rundt diskrimineringsgrunnlagene og holdningsskapende arbeid ved utforming av annonsetekster og bildebruk Støtte fra HR vedr. prosess/tilrettelegging

Område	Årsak til ev. risiko	Sannsynlighet	Konsekvensbeskrivelse	Risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling	Tiltak – forebyggende og reparerende
	Fordommer/utenforliggende hensyn, for eksempel ved at man tenker at det vil bli for stort behov for tilrettelegging mv. Ledere/organisasjon er usikker på regelverk, prosedyrer, hvordan tilrettelegge mv.				Opplæring/lederveiledning
Forskjellsbehandling av interne og eksterne søkere	Fordommer/utenforliggende hensyn Inhabilitet eller favorisering	Lav	Manglende muligheter for intern mobilitet og karriereutvikling Tap av tillit og omdømme eksternt Redusert mangfold og kompetanse	Lav	Vurdere om oppgavene kan fordeles internt istedenfor ekstern publisering. Fortsette med strukturerte rekrutteringsprosesser som sikrer likebehandling Sikre likebehandling av interne søkere: • Alle interne søkere som oppfyller kvalifikasjonskravene, skal innkalles til intervju. • Dersom en intern søker vurderes som ikke kvalifisert, skal leder gjennomføre en samtale med søkeren for å gi tilbakemelding og

Område	Årsak til ev. risiko	Sannsynlighet	Konsekvensbeskrivelse	Risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling	Tiltak – forebyggende og reparerende
					veiledning.

Lønns- og arbeidsvilkår

Lønnsforskjeller mellom kjønn	Manglende systematikk og åpenhet i bruken av lønnspolitikken Ledere kan ubevisst vurdere menn og kvinner ulikt når det gjelder lønn, ansvar og prestasjoner.	Lav	Risiko for diskriminering, svekket tillit til ledelsen, redusert mangfold og redusert motivasjon blant ansatte.	Lav	Lønnspolitikken Jevnlige lønnskartlegging med kjønnsperspektiv
Ufrivillig deltid blant kvinner	Manglende tilrettelegging fra arbeidsgiver	Lav	Ulike utviklingsmuligheter, lønn og karriereutvikling	Lav	Tiltak om ufrivillig deltid hvis aktuelt
Utformingen av det fysiske arbeidsmiljøet, ref. nytt arbeidsplasskonsept	Ved overgang til «free seating» kan enkelte medarbeidergrupper, eksempelvis småbarnsforeldre, oppleve større uforutsigbarhet	Lav	Stress, konsentrasjonsvansker, redusert trivsel, som kan påvirke leveranser og samarbeid negativt.	Lav	Arbeidsplasskonseptet utformes for å ivareta alle livsfaser. Rom som er tilrettelagt for hvile.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Område	Årsak til ev. risiko	Sannsynlighet	Konsekvensbeskrivelse	Risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling	Tiltak – forebyggende og reparerende
Kvinner får færre utviklingsmuligheter	Skjev kjønnsbalanse i stillinger med større kompleksitet i oppgavene	Lav	Tap av motivasjon og engasjement Manglende mangfold i ledergrupper og fagmiljøer kan svekke kvalitet og innovasjonsevne. Svakt fokus på likestilling kan svekke omdømmet og redusere evnen til å tiltrekke seg unge talenter.	Lav	Utviklingsløp som inkluderer begge kjønn
Ansatte med funksjonsnedsettelse får færre utviklingsoppgaver	Mindre mangfold i stillinger med større kompleksitet	Lav	Tap av motivasjon og inkludering Redusert mangfold og kompetanseutnyttelse Omdømmetap	Lav	Utviklingsløp som inkluderer underrepresenterte grupper Bevisstgjøring/opplæring
Seniorer får færre utviklingsmuligheter og blir sjeldnere vurdert for fremme	Seniorer opplever å ikke bli sett og få anerkjennelse	Lav	Tap av kompetanse og mangfold Redusert motivasjon og verdighet Risiko for aldersdiskriminering	Lav	Personalpolitikk som inkluderer aldersbevisst utviklingsløp. Gjennomføre jevnlig utviklingssamtaler med fokus på kompetanse og karriere for seniorer. Livslang læring/livsfasepolitikk

Tilrettelegging

Område	Årsak til ev. risiko	Sannsynlighet	Konsekvensbeskrivelse	Risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling	Tiltak – forebyggende og reparerende
Manglende fysisk tilrettelegging	Begrenset tilgang for ansatte med funksjonsnedsettelse og andre med tilretteleggingsbehov.	Lav	Ekskludering og diskriminering Brudd på krav om universell utforming Økt sykefravær og lavere trivsel	Lav/middels	Vurdere behov for universell utforming/vernerunde Prioritere universell utforming ved ombygging og innkjøp. Ergonomiske vurderinger v/BHT om. Automatiske døråpnere ved Lokførerskolen (universell utforming)
Organisatorisk tilrettelegging	Manglende fleksibilitet og tilpasning av arbeidstid og oppgaver for ansatte med særskilte behov.	Lav	Økt risiko for ufrivillig deltid. Lavere produktivitet og motivasjon. Risiko for Indirekte diskriminering.	Lav	Tilby fleksible arbeidstidsordninger der mulig. Heve kompetansen om tilrettelegging og inkludering hos ledere.

Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

Område	Årsak til ev. risiko	Sannsynlighet	Konsekvensbeskrivelse	Risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling	Tiltak – forebyggende og reparerende
Lite fleksibel arbeidstidsordninger	Manglende mulighet for å kombinere arbeid og familieliv Ansatte med omsorgsansvar får færre muligheter til utvikling, ansvar og forfremmelse.	Lav	Økt stress og belastning for ansatte med omsorgsansvar. Omsorgsoppgaver kan ha betydning for karrieremessig utvikling. Lavere produktivitet og høyere sykefravær.	Lav	God informasjon om ordninger på intranett. Tilby fleksible arbeidstidsordninger (kjernetid, hjemmekontor)
Fleksible arbeidstidsordninger	For fleksible arbeidstidsordninger kan føre til at skillet mellom arbeid og fritid viskes ut	Lav til middels	Økt stress, redusert trivsel, risiko for utbrenthet og økt sykefravær.	Lav	Tydeliggjøre forventninger til tilgjengelighet og arbeidstid.
Mobbing og trakassering					
	• Samarbeidsproblemer • Sakskonflikt som går over til personkonflikt • Gjentatt negativ behandling fra en eller flere personer over tid • Ubalanse i styrkeforholdet • Manglende opplæring	Lav	• Alvorlig • Redusert produktivitet og jobbutførelse • Konsentrasjonsvansker • Mistrivsel • Dårlig arbeidsmiljø • Helseplager • Søvnvansker • Sykdom	Lav til moderat	Ledelse som er tett på. Kollegaer tar medansvar for arbeidsmiljøet. BHT Verneombud og tillitsvalgte Interne rutiner for håndtering av mobbing og trakassering – påminnelse

Område	Årsak til ev. risiko	Sannsynlighet	Konsekvensbeskrivelse	Risiko for diskriminering, eller andre hindre for likestilling	Tiltak – forebyggende og reparerende
					Nye varslingsrutiner og varslingskanal - gjøres kjent og gjennomgås Medarbeiderundersøkelse Opplæring/kunnskap, lederstøtte