



# Åpenhetsloven: Politiets Fellesforbunds redegjørelse 2022

## Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger i tråd med § 4 i Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

Denne rapporten om åpenhetsloven er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven § 5 og oppsummerer tilnærmingen som er tatt av Politiets Fellesforbund (også «**PF**» eller «**selskapet**») for å identifisere og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår egen virksomhet, leverandørkjede eller forretningspartnere, og gir:

- en generell beskrivelse av Politiets Fellesforbunds virksomhet og selskapets prosedyrer for håndtering av faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- resultatene av Politiets Fellesforbunds aktsomhetsvurdering, herunder gjennomførte og planlagte tiltak og resultatene / forventede resultater av slike tiltak.

Rapporten dekker rapporteringsperioden fra 1. juli 2022 til 30. juni 2023.

Framover vil årlig rapport om Politiets Fellesforbunds aktsomhetsvurdering publiseres på pf.no innen 30. juni i hvert år.

## **1. FORORD**

### **1.1. Forord av forbundsleder**

Politiets Fellesforbund vil alltid etterstrebe å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i alle sammenhenger. Det er det vi er til for, og det er det vi skal kreve av oss selv og de vi kjøper varer og tjenester fra.

Politiets Fellesforbund har allerede en del krav og føringer for å sikre et godt arbeidsmiljø for ansatte og en trygg og forsvarlig arbeidsplass, samtidig som vi skal sørge for at virksomheten ikke har negative konsekvenser eksternt.

Vi har i rapporteringsperioden ikke identifisert noen negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet eller i vår leverandørkjede- og forretningspartnerforhold.

Vi vet likevel at det vil kunne være en risiko for at det oppstår negative konsekvenser. Derfor ser vi behovet for å systematisere og formalisere arbeidet vårt med dette i større grad enn i dag. Vi vil kartlegge fremdriften av både iverksatte og fremtidige tiltak.

#### **Unn Alma Skatvold**

forbundsleder, Politiets Fellesforbund

### **1.2. Policy om respekt for menneskerettigheter og anstendige næringsforhold**

Politiets Fellesforbund er en fagforening. Det forplikter oss særlig til å overholde menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i vår virksomhet, og i de innkjøp vi gjør fra eksterne leverandører av varer og tjenester.

Som fagforening er vi derfor opptatt av å sikre oss at hos våre leverandører respekteres og etterleves menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Vi vil derfor jobbe for å strekke oss lenger enn lov- og regelverk krever av oss i så måte.

## **2. OM VIRKSOMHETEN**

### **2.1 Beskrivelse av Politiets Fellesforbund**

*Generell beskrivelse av virksomheten*

#### **Organisering**

Politiets Fellesforbund er en virksomhet sammensatt av forbundet sentralt, med forbundskontor i Oslo, inkludert Politiforum, og til sammen 20 lokallag i politidistrikter og særorgan, som er selvstendige juridiske enheter.

#### **Driftsområde**

Politiets Fellesforbund er den største fagforeningen i politi- og lensmannsetaten. Vi har over 17.000 medlemmer som sikrer trygghet og rettssikkerhet for befolkningen i Norge. Vi organiserer flere yrkesgrupper og nivåer innen justissektoren, både politi, sivile, jurister og studenter. Politiets Fellesforbund er først og fremst en fagforening. Arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står i en særstilling blant våre oppgaver. Vi vil bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner, og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter. Vi har også ordning med juridisk bistand, tilbyr forsikringsordninger gjennom PF Forsikring, merkantile medlemsfordeler og utgir fagbladet Politiforum.

#### **Antall ansatte**

Politiets Fellesforbund har ved forbundskontoret for tiden 34 medarbeidere, hvor 15 er heltidstillitsvalgte og 19 er fast ansatte. I tillegg kommer 4 ansatte i Politiforum.

## **2.2. Beskrivelse av forholdet til leverandørkjeder og forretningspartnere**

### **Generell beskrivelse av virksomhetens leverandørkjede**

#### *Innkjøpsmodell og type leverandører*

Politiets Fellesforbund kjøper inn ulike varer og tjenester via ulike modeller. Det er både innkjøp direkte fra produsent og innkjøp via agent. I egen regi har vi ingen produksjon av fysiske varer, men vi leverer tjenester for våre medlemmer og for vår egen virksomhet.

#### *Sektor*

Politiets Fellesforbunds leverandøroversikt består av et stort antall leverandører som brukes i varierende grad. Noen er store og/eller faste leverandører, andre brukes mer sporadisk eller ved enkelttilfeller. Vi vil naturligvis være bevisste vårt ansvar uavhengig av om leverandøren benyttes mye eller lite.

Blant de største leverandørene til oss er advokatfirmaer for juridisk bistand til våre medlemmer, tjenester for drift og vedlikehold av kontorlokaler (inkludert renhold), overnatting- og servicetjenester knyttet til kurs og konferanser, samt innkjøp av profilartikler som distribueres videre til lokallag og medlemmer. I tillegg kommer forsikringsvirksomhet i PF Forsikring.

#### *Geografi*

Leverandørene vi benytter har hovedsakelig tilhold og postadresse i Norge. Vi bruker et fåtall utenlandske leverandører knyttet til kurs, møter og samlinger i utlandet.

Samtidig har vi ikke fullstendig oversikt over hvilke underleverandører som benyttes av de som leverer til oss, som utgjør en potensiell risiko.

### **3. HÅNDTERING AV MENNESKERETTIGHETER OG ANSTENDIGE ARBEIDSFORHOLD I POLITIETS FELLESEFORBUND**

#### **3.1. Retningslinjer og prosedyrer**

Her vil vi komme med en generell beskrivelse av virksomhetens retningslinjer og prosedyrer for å forebygge, avdekke og håndtere forhold med faktisk eller potensiell negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Vi ser behov for å videreutvikle og formalisere retningslinjer og prosedyrer for å forebygge, avdekke og håndtere forhold med faktisk eller potensiell negativ innvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Per i dag stiller vi manuelt spørsmål ved utvelgelse av leverandører. Det fungerer godt, men er sårbart når det er personavhengig og ikke er systematisert. Vi ser derfor at det kan være hensiktsmessig å formalisere dette, og vil jobbe videre med dette i tiden som kommer.

#### **3.2. Vår tilnærming til å forhindre negative konsekvenser for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

Her vil vi beskrive hva virksomheten gjør i praksis for å sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

#### **I egen virksomhet**

Politiets Fellesforbund har allerede en del krav og føringer, for å sikre godt arbeidsmiljø for ansatte og en trygg og forsvarlig arbeidsplass samt sørge for at virksomheten ikke har negative konsekvenser eksternt. Dette omfatter, men er ikke begrenset til, følgende:

- a) Politiets Fellesforbunds retningslinjer for fondsforvaltning følger Oljefondets etiske retningslinjer.

- b) Personelhåndboka legger vekt på menneskerettigheter, like muligheter og hensyn til utsatte grupper.
- c) Inneklima og kontorlokaler har helseforebyggende egenskaper, og investeringer gjøres med tanke på helsemessig velferd for de ansatte.
- d) Politiets Fellesforbund gjennomfører ulike tiltak og kurs for å redusere risikoen hos den enkelte medarbeider, som opplæring i bruk av hjertestarter, førstehjelp, mental trening, betalt trening på jobben, gratis frukt, bærekraftig og klimavennlig belysning/inventar og bedriftshelsetjeneste

### **I leverandørkjede og blant forretningspartnere**

Per i dag stilles spørsmål til leverandører manuelt, men vi ønsker å systematisere og formalisere dette, for eksempel gjennom et spørreskjema til leverandører.

Vi skal vurdere behovet for Supplier Code of Conduct eller tilsvarende verdier leverandører/forretningspartnere må bekrefte at de etterlever.

Vi vil også vurdere behovet for en mer formell risikovurdering ved introduksjon (onboarding) av nye tredjeparter.

### **Beskrivelse av virksomhetens deltakelse i bransjeorganisasjoner**

Politiets Fellesforbund er en fagforening og deltar ikke i noen bransjeorganisasjon, men er del av hovedorganisasjonen Unio. Der det er naturlig samarbeider vi, og utveksler erfaringer, med andre aktører i fagforeningsfellesskapet om for eksempel tema som berøres av denne aktsomhetsvurderingen.

### **Beskrivelse av virksomhetens involvering av interessenter i beslutningsprosesser**

Som fagforening vil Politiets Fellesforbund bidra til å finne de gode løsningene i tråd med den norske modellens tradisjoner, og alltid jobbe for etterlevelse av våre medlemmers rettigheter. Det gjennomsyrrer vår virksomhet, og gjør seg også

gjeldende når det gjelder involvering av interessenter i beslutningsprosesser i virksomheten.

### **Beskrivelse av virksomhetens kanaler/mekanismer for rapportering av klager**

Våre rutiner for varsling vil også omfatte rapportering av klager.

I Politiets Fellesforbund ønsker vi at saker skal løses på lavest mulig nivå. Alle meldinger skal tas på alvor og følges opp gjennom god hverdagsledelse, samhandling og som en del av vårt systematiske HMS-arbeid. Det betyr at uønskede hendelser, avvik og forslag til forbedringer skal tas opp fortløpende. Henvendelsene skal følges opp forsvarlig, og saksbehandlingen dokumenteres. Ingen skal utsettes for negative reaksjoner etter at de har sagt ifra. Det er innholdet i ytringen som definerer hvorvidt det er varsling. Når man ytrer seg, så gjør man det til noen som har myndighet til å gjøre noe med det kritikkverdige forholdet. Det betyr at varslinger knyttet til arbeidet i politiet skal håndteres i tråd med politiets rutiner, mens varslingsaker i Politiets Fellesforbund skal håndteres i tråd med våre rutiner.

Med kritikkverdige forhold menes blant annet: fare for liv eller helse, fare for klima eller miljø, korrupsjon eller annen økonomisk kriminalitet, myndighetsmisbruk, uforsvarlig arbeidsmiljø og brudd på personopplysningssikkerheten. Det kan også være mobbing, trakassering, diskriminering, rusmisbruk, dårlig arbeidsmiljø eller uforsvarlig saksbehandling. Hvis varselet ikke blir håndtert så kan også dette ansees som et kritikkverdig forhold.

Vi har utarbeidet en veileder for tillitsvalgte om varsling. Her finnes informasjon om juridiske og psykologiske aspekter, hvordan utforme et varsel og tiltakskort for hvordan vi som tillitsvalgte skal veilede og bistå medlemmer i varslingsaker. Vi har også egne varslingsrutiner for ansatte og tillitsvalgte i vår organisasjon.

### **Generell beskrivelse av fokusområder, målsettinger og status**



Politiets Fellesforbund er først og fremst en fagforening. Arbeidet for medlemmenes lønns- og arbeidsvilkår står i en særstilling blant våre oppgaver. Det vil også oppta oss i vårt arbeid med innkjøp fra leverandører av varer og tjenester. Vi har som mål å strekke oss lenger enn det som kreves for å tilfredsstille anstendige arbeidsvilkår og menneskerettigheter, ikke bare i egen virksomhet, men også av våre leverandører og forretningspartnere.

## **4. GJENNOMFØRING AV AKTSOMHETSVURDERINGER**

### **4.1. Vurdering av konsekvenser for menneskerettigheter: tilnærming og metodikk**

Vi vil her beskrive virksomhetens prosesser for identifisering og vurdering av risiko knyttet til håndtering av aktuelle og potensielle negative innvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

#### **Prioriterte risikoområder innenfor menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold**

Politiets Fellesforbund bedriver utstrakt kurs-, konferanse- og møtevirksomhet. Det gjør oss til en stor bruker av hotell- og restauranttjenester. Arbeidstilsynet oppgir overnattings- og serveringsbransjen som en av de mest risikoutsatte næringene når det kommer til arbeidsmiljø og regelverk. Dette identifiseres derfor som et område Politiets Fellesforbund må være bevisst i vår tilnærming til innkjøp og avtaler.

Vi ser også at innkjøp av renholdstjenester er noe det er knyttet risiko til, da også dette er en bransje med kjente utfordringer knyttet til etterlevelse av lov- og regelverk.

I tillegg kjøper vi inn profilartikler, der det kan være utfordringer vi ikke kjenner til i leverandørkjeden, da også dette er en bransje med en kjent risiko, med utstrakt produksjon i utlandet (lavkostland).

#### **4.2. Utfall av vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser i Politiets Fellesforbunds egen virksomhet**

Politiets Fellesforbund har i rapporteringsperioden ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

Vi vil være oppmerksomme på om det kan oppstå en vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet.

#### **4.3. Utfall av vurdering av faktiske og potensielle negative konsekvenser i Politiets Fellesforbunds leverandørkjede- og forretningspartnerforhold**

Politiets Fellesforbund har i rapporteringsperioden ikke identifisert noen faktiske negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i Politiets Fellesforbunds leverandørkjede- og forretningspartnerforhold.

Vi vet likevel at det vil kunne være en vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold knyttet til enkelte innkjøp fra leverandører, og i våre leverandørkjede- og forretningspartnerforhold.

## **5. AVBØTENDE TILTAK**

### **5.1. Tiltak for å forebygge og redusere risiko**

Der det er behov vil vi iverksette tiltak for å stanse eller redusere vesentlig risiko for negative innvirkninger på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

I dag stiller vi ved innkjøp, for eksempel av servicetjenester innen hotell og restaurant, en del spørsmål til virksomhetene, og vi innhenter og vurderer i tillegg offentlig tilgjengelig informasjon via tjenester som Proff.

Dette er basert på manuelle og personavhengige rutiner, og vi ser at det kan være hensiktsmessig å systematisere og formalisere dette for å redusere risikoen og øke bevisstheten.

### **5.2. Kartlegging av fremdrift**

Gjennom 2023 vil vi kartlegge fremdriften til våre allerede iverksatte tiltak og fremtidige tiltak for å forhindre og redusere negative konsekvenser. Vi forventer å rapportere på utfallet av disse tiltakene og eventuell fremdrift som en del av neste publisering av Politiets Fellesforbunds rapport knyttet til åpenhetsloven i 2024.

## 6. NESTE ÅRS PRIORITERINGER

Politiets Fellesforbund vil i neste rapporteringsperiode jobbe med:

- Se nærmere på behovet for, og eventuelt omfanget av, en egen innkjøpsstrategi som tar høyde for blant annet forhold tatt opp i denne rapporten.
- Systematisere og formalisere spørsmål vi stiller, og undersøkelser vi utfører, ved innhenting av tilbud fra potensielle leverandører, for eksempel gjennom et spørreskjema til leverandører.
- Vurdere behovet for Supplier Code of Conduct eller tilsvarende verdier leverandører/forretningspartnere må bekrefte at de etterlever.
- Vurdere behovet for en mer formell risikovurdering ved introduksjon (onboarding) av nye tredjeparter.
- Ytterligere opplæring, overfor forbundskontorets medarbeidere og forbundsstyrets medlemmer, i hvilke plikter åpenhetsloven stiller til Politiets Fellesforbund.
- Øke bevisstheten i resten av organisasjonen, også lokallagene som selvstendige juridiske enheter, til hvilket ansvar de har ved lokale innkjøp av varer og tjenester fra leverandører.

## **7. FORESPØRSLER OM INFORMASJON**

Forespørsler om informasjon om denne rapporten eller hvordan Politiets Fellesforbund håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser i henhold til åpenhetsloven kan sendes til [apenhetsloven@pf.no](mailto:apenhetsloven@pf.no).

I henhold til kravene i lovet vil vi overholde svarfrist på to uker på alle relevante henvendelser.

## 8. SIGNATURER

### Godkjent av forbundsstyret i Politiets Fellesforbund

---

**Unn Alma Skatvold**

Forbundsleder

---

**Ørjan Hjortland**

Forbundsnestleder

---

**Linn Charlene Wahl Arild**

Styremedlem

---

**Stine Mæland Bergan**

Styremedlem

---

**Marius Bækkevar**

Styremedlem

---

**Håkon Moan**

Styremedlem

---

**Espen Orud**

Styremedlem

---

**Per Anders Røsjorde**

Styremedlem

---

**Marina Sørgård**

Styremedlem

---

**Lars Christian Reiersen**

Styremedlem

---

**Øyunn Myklestul-Jensen**

Styremedlem

---

**Kari Anne Kristiansen**

Styremedlem

*Dokumentet er elektronisk godkjent og er uten signatur.*