



Åpenhetsloven: Politiets Fellesforbunds redegjørelse 2023

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

Denne rapporten om åpenhetsloven er utarbeidet i samsvar med åpenhetsloven og oppsummerer tilnærmingen som er tatt av Politiets Fellesforbund (heretter «**vi**» og «**våre**», 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 2023 til 30. juni 2024. Rapport om Politiets Fellesforbunds aktsomhetsvurderinger publiseres på pf.no innen 30. juni i hvert år.

Åpenhetsloven skal fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, og sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. (Jf. åpenhetsloven § 1)

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.

Vi er en organisasjon med i overkant av 17 000 medlemmer, og når vi tilbyr varer og tjenester skal vi uansett være vårt ansvar bevisst for å fremme respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Politiets Fellesforbund har allerede krav og føringer for å sikre et godt arbeidsmiljø for ansatte og en trygg og forsvarlig arbeidsplass. Samtidig skal vi også 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 jobber vi stadig med å systematisere og formalisere arbeidet vårt med dette. 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 innkjøp vi gjør fra eksterne leverandører av varer og tjenester.

Som fagforening er vi derfor opptatt av å sikre oss at våre leverandører respekterer og etterlever menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Vi vil derfor jobbe for å strekke oss lenger enn lov- og regelverk krever av oss.

Jf. paragraf 3 i åpenhetsloven menes *grunnleggende menneskerettigheter* de internasjonalt anerkjente menneskerettighetene som følger av blant annet FNs konvensjon om økonomiske, sosiale og kulturelle rettigheter fra 1966, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter fra 1966 og ILOs kjernekonvensjoner om grunnleggende rettigheter og prinsipper i arbeidslivet; og med *anstendige arbeidsforhold* menes arbeid som ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen, og som gir en lønn å leve av.

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 politiet. 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 33 medarbeidere, hvor 16 er heltidstillitsvalgte og 17 er fast ansatte. I tillegg kommer 5 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 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, innkjøp av IKT-

tjenester, 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.

Fram til nå har vi hatt manuelle og ikke-systematiserte undersøkelser ved utvelgelse av leverandører. Det har fungert, men er sårbart når det er personavhengig og ikke er systematisert. Vi jobber derfor nå med å formalisere dette gjennom å utvikle et fast spørsmålsskjema som leverandører svarer på.

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) Personalhåndboka legger vekt på menneskerettigheter, like muligheter og hensyn til utsatte grupper. Den inneholder også «Ethiske retningslinjer i forhold til eksterne samarbeidspartnere m.fl.», med «Veileder i arbeid og praksis knyttet til gaver, representasjon og utgiftsdekning for andre enn egne ansatte.».
- c) Interne varslingsrutiner henholdsvis for ansatte på forbundskontoret og for tillitsvalgte i Politiets Fellesforbund.
- d) Inneklima og kontorlokaler har helseforebyggende egenskaper, og investeringer gjøres med tanke på helsemessig velferd for de ansatte.
- e) Politiets Fellesforbund gjennomfører ulike tiltak og kurs for å redusere risikoen knyttet til blant annet HMS 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 gjøres undersøkelser av leverandører manuelt, men vi jobber med å systematisere og formalisere dette gjennom et fast spørsmålsskjema til leverandører.

Dette vil også kunne innebære etablering av etiske retningslinjer (Supplier Code of Conduct, eller tilsvarende verdier) leverandører/forretningspartnere må bekrefte at de etterlever.

Vi vil også se på om det er hensiktsmessig å foreta 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 redegjørelsen og våre aktsomhetsvurderinger. Vi deltar

også i internasjonalt samarbeid gjennom Nordisk Politiforbund og European Confederation of Police (EuroCOP).

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. Derfor tilstreber vi alltid godt samarbeid og god involvering av relevante interessenter i beslutningsprosesser, enten det handler om å involvere relevant fagkompetanse; om partssamarbeid mellom arbeidsgiver og arbeidstaker på forbundskontoret; om å involvere lokallagene når beslutninger som er viktige for dem skal tas; eller annet. Vi har faste strukturer for interne møter for hele eller deler av forbundskontoret; forbundsstyret, som tar formelle beslutninger, møtes jevnlig, i henhold til fastsatt møteplan for året; og det samme gjelder for samlinger for lokallagslederne, som avholdes jevnlig gjennom året, hvor lokallagslederne kan få informasjon fra og gi innspill og tilbakemeldinger til forbundsstyre og forbundskontor. I tillegg er landsmøtet vårt høyeste organ, som står fritt til å fatte beslutninger og er det klare utgangspunktet for vårt fagforeningsdemokrati hvor medlemmene alltid skal stå i sentrum.

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 varslings. 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 varslings. 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. 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. Vår virksomhet knytter seg i hovedsak til fire hovedområder, som er beskrevet i [Politiets Fellesforbunds overordnede handlingsplan 2022–2024](#).

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 tilfredsstillende 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. Dette er relevant i forbindelse med drift av egne lokaler.

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. (Jf. åpenhetsloven § 4 bokstav b.)

Vi vil være oppmerksomme på om det kan oppstå en vesentlig risiko for negative konsekvenser på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i egen virksomhet, og gjøre nødvendige aktsomhetsvurderinger knyttet til det.

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. (Jf. åpenhetsloven § 4 bokstav b.)

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. Da vil vi gjøre nødvendige aktsomhetsvurderinger knyttet til det.

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, jf. åpenhetsloven § 4 bokstav c

I dag stiller vi ved innkjøp, for eksempel av servicetjenester innen hotell og restaurant, 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 er i gang med å systematisere og formalisere dette for å redusere risikoen og øke bevisstheten.

5.2. Kartlegging av fremdrift

Gjennom 2024 vil vi kartlegge fremdriften til iverksatte og fremtidige tiltak for å forhindre og redusere negative konsekvenser, jf. åpenhetsloven § 4 bokstav d. Vi vil rapportere på utfallet av disse tiltakene og eventuell fremdrift som en del av neste publisering av Politiets Fellesforbunds rapport knyttet til åpenhetsloven i 2025.

Tidligere redegjørelser er tilgjengelig på pf.no/temaomrader/apenhetsloven.

6. NESTE ÅRS PRIORITERINGER

Politiets Fellesforbund vil i neste rapporteringsperiode jobbe med:

- Innføre fast spørsmålsskjema som våre leverandører svarer på ved introduksjon, og deretter med jevne mellomrom for å fange opp eventuelle endringer, slik at vi systematiserer og formaliserer spørsmål vi stiller, og undersøkelser vi utfører, ved innhenting av tilbud fra potensielle leverandører.
- I forbindelse med innføring av fast spørsmålsskjema vurdere om det er behov for etiske retningslinjer (Supplier Code of Conduct, eller tilsvarende verdier) leverandører/forretningspartnere må bekrefte at de etterlever.
- Vurdere videre en egen innkjøpsstrategi som tar høyde for blant annet forhold tatt opp i denne rapporten og eventuelt også en mer formell risikovurdering ved introduksjon (onboarding) av nye tredjeparter.
- Ytterligere opplæring, overfor forbundskontorets medarbeidere og forbundsstyrets medlemmer, i hvilke plikter åpenhetsloven gir Politiets Fellesforbund.
- Øke bevisstheten i resten av organisasjonen, også lokallagene som selvstendige juridiske enheter, om hvilket ansvar de har ved lokale innkjøp av varer og tjenester fra leverandører.

Punkt 4 og 5 vil vi følge opp gjennom opplæring i løpet av høsten 2024.

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.

I henhold til kravene åpenhetsloven §§ 6 og 7 vil vi, på alle relevante henvendelser, gi informasjon innen rimelig tid og senest innen tre uker etter at informasjonskravet er mottatt.

Tidligere redegjørelser er tilgjengelig på pf.no/temaomrader/apenhetsloven.

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 Reiersen

Styremedlem

Øyunn Myklestul-Jensen

Styremedlem

Kari Anne Kristiansen

Styremedlem

Dokumentet er elektronisk godkjent og er uten signatur.