

Åpenhetsloven – aktsomhetsvurderinger for 2023

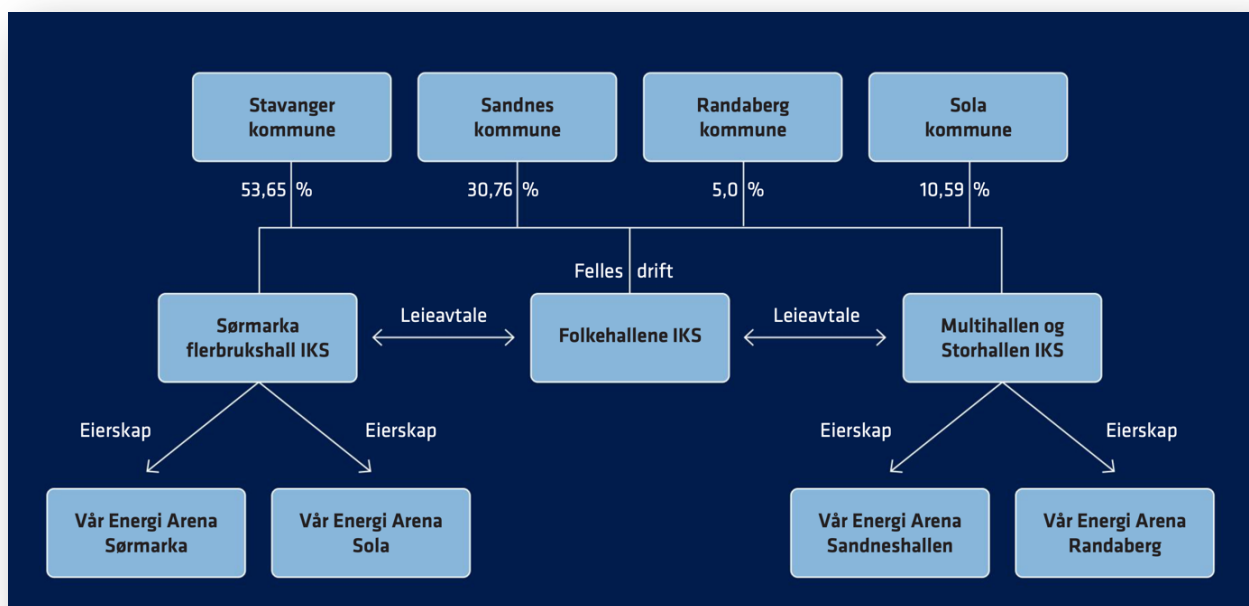
Plikten til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger er regulert i åpenhetsloven som Folkehallene IKS er omfattet av. Redegjørelsen skal gjøres årlig og omfatter:

- Beskrivelse av virksomheten
- Potensielle og faktiske negative konsekvenser
- Tiltak og resultater

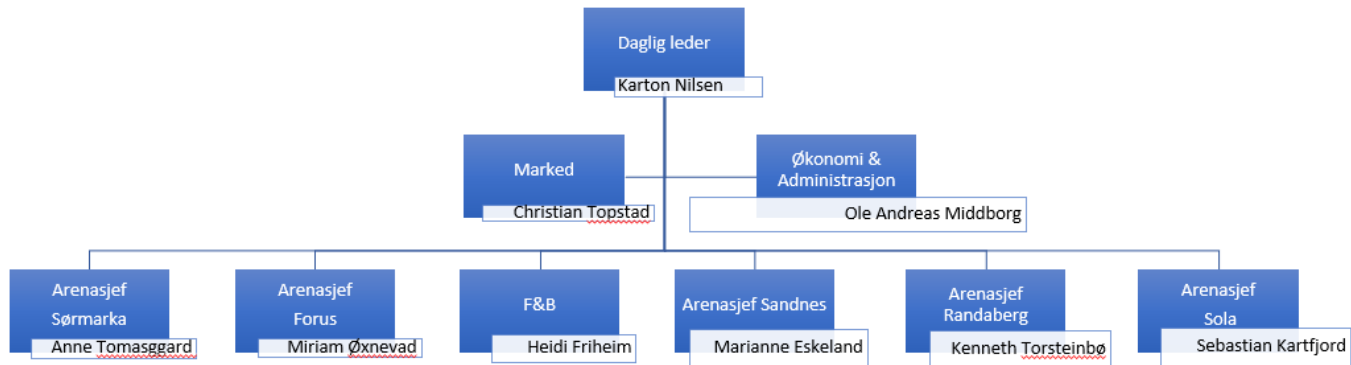
Virksomhetens art og organisering

Folkehallene IKS er organisert som et interkommunalt selskap og eies av kommunene Stavanger, Sandes, Sola og Randaberg. Selskapets primærvirksomhet er drift av følgende idrettsarenaer:

- Vår Energi Arena Sørmarka
- Vår Energi Arena Sandneshallen
- Vår Energi Arena Randaberg
- Vår Energi Arena Sola
- Vår Energi Arena Forus



Organisasjonen er som følger:



Organisasjonen hadde i 2023 64 årsverk. Av 64 årsverk så er 49 fast ansatte. Øvrige ansatte er deltidsansatte og sommervikarer.

Visjonen til selskapet er å skape Norges sprekeste region og det definert tre hovedmål:

- Styrke idrettens funksjon og plass
- Stimulere barn & unges interesse for fysisk aktivitet
- Redusere inaktivitet i hele befolkningen

Folkehallene har utarbeidet en egen redegjørelse på hvordan selskapet ivaretar grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold internt i organisasjonen (vedlegg 2).

Potensielle og faktiske negative konsekvenser

Folkehallene IKS har i 2024 gjennomført en kartlegging ved å henvende seg til alle leverandører som i løpet av 2023 har levert tjenester eller varer for kr 100 000,- eller mer. Leverandørene har mottatt spørreskjema med følgende spørsmål:

Arbeidsvilkår i egen bedrift

Kan bedriften bekrefte at den respekterer grunnleggende menneskerettigheter, har anstendige arbeidsforhold og driver sin virksomhet i samsvar med lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven)?

Aktsomhetsvurderinger i leverandørkjeden

Har bedriften gjennomført aktsomhetsvurderinger, det vil si vurdert bedriftens påvirkning på arbeidstagers og menneskerettigheter i leverandørkjeden? Hvilke risiko for brudd på arbeidstagers og menneskerettigheter i leverandørkjeden har bedriften avdekket i 2022?

Kontraktsvilkår

Hvilke standard kontraktsvilkår har bedriften angående arbeidstagers- og menneskerettigheter i sine kontrakter med leverandører? Har bedriften kontrakter uten slike standard kontraktsvilkår? I så fall, hvilke kontrakter gjelder dette?

Kartleggingen omfatter 80 leverandører, hvorav 31 har besvart vår henvendelse.

Disse 31 respondentene har vi kategorisert i risikonivå basert på hvilken informasjon de gir, og kvaliteten i svaret de gir. Vi har også foretatt egne vurderinger på noen av leverandørene som ikke har

svar oss, basert på hvilken bransje de opererer i. Resultatet av analysen er som følger:

25 leverandører blir definert som risikoklasse: Lav
5 leverandører blir definert som risikoklasse: Medium
3 leverandører blir definert som risikoklasse: Høy

Selskapet handler i hovedsak fra norske aktører, men har i løpet av 2023 kjøpt sykkelutstyr fra en leverandør i Japan. Det er også blitt benyttet et enkeltmannsforetak i Norge som leverandør av treningsutstyr. Disse to leverandørene har ikke besvart vår henvendelse og er derfor blitt kategorisert i risikoklasse Høy grunnet mangel på kunnskap om deres leverandørkjeder. I risikogruppe høy har vi også definert to leverandører av alkohol. Den ene leverandøren har i sin redegjørelse nevnt flere risikoer som de aktivt jobber med og den andre leverandøren har ikke besvart vår henvendelse.

Risikoklasse Medium er gitt til de leverandørene som ikke har svart tilfredsstillende på våre spørsmål, eller som vi vet opererer i bransjer med historikk på dårlige arbeidsforhold på enkelte områder (f.eks. renholdbransjen).

Leverandørene som er definert med risikoklasse lav er norske selskaper og offentlige selskaper. Vi anser det som lavere risiko for at det forekommer brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blant aktører tilhørende Norge, og spesielt offentlige selskaper.

Undersøkelsen viser for øvrig at ikke alle leverandører er kommet like langt i arbeidet med implementeringen av åpenhetsloven, samt at det er utfordrende å få tilfredsstillende svar fra enkelte selskaper.

Tiltak og konsekvenser

Folkehallene vil følge videre opp de selskapene i undersøkelsen som ikke har besvart vår henvendelse. I tilfeller det avdekkes negative funn vil det avhengig av alvorlighetsgrad gjøres en konkret oppfølging av leverandøren.

Alle nye rammeavtaler som Folkehallene inngår, skal ha bestemmelser som ivaretar DFØs standard kontraktsvilkår for ivaretagelse av grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i leverandørkjeden.

Folkehallene skal ha anledning til å kreve dokumentasjon fra leverandørene det er inngått rammeavtale ved enten ved mistanke om brudd, eller ved internkontroll/stikkprøver.

Forankring i styret

I sak 46/24 behandlet styret aktsomhetsvurderingene for 2023 og vedtok følgende:

Styret godkjenner administrasjonens oppsummering av selskapets aktsomhetsvurderinger for 2023.

Åpenhetsloven - interne forhold

Redegjørelse.

Den norske åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Loven skal fremme bedriftens respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og dette skal være tilgjengelig for allmennheten.

Folkehallene er et offentlig eid interkommunalt selskap, eid av kommunene Stavanger, Sandnes, Sola og Randaberg. Som et interkommunalt selskap følger Folkehallene Hovedtariffavtalen fra KS.

Folkehallene har en høy etisk standard som er i tråd med gjeldende lover, forskrifter og tariffavtalen. Åpenhet og redelighet skal prege vår bedrift og være grunnlaget for tillit mellom kolleger seg imellom, mellom arbeidsgiver og arbeidstaker, samt til brukerne våre.

Vi skal forholde på en måte som ikke krenker menneskeverdet eller menneskerettigheter. Folkehallene skal preges av respekt for ulikhet, slik at mangfold og inkludering blir verdsatt og viser igjen i den daglige driften.

Folkehallene forplikter seg til å fremme likestilling, inkludering og mangfold i alle aspekter av vår virksomhet. Vi tror på verdien av et mangfoldig og inkluderende arbeidsmiljø som fremmer innovasjon, trivsel og rettferdighet, og følger dette i de ulike aspektene ved arbeidslivet.

Ansettelses.

Vi skal sikre at alle ansettelsesprosesser er rettferdige og inkluderende, uten diskriminering basert på kjønn, alder, religion, seksuell orientering, funksjonshemming eller lignende, men at det tas hensyn til søkerens kvalifikasjoner. Der søkere står kvalifikasjonsmessig likt, kan søker hvis kjønn er underrepresentert foretrekkes når det er i samsvar med loven. Ved kvalifiserte søkere fra underrepresenterte grupper, for eksempel søkere med minoritetsbakgrunn, skal det ved intervjuer kalles inn minst én slik.

Arbeidstider, lønn og kompensasjon.

Alle ansatte er ansatt gjennom en skriftlig signert arbeidsavtale som inkluderer alle obligatoriske felter ihht. lov. Innunder dette omfattes arbeidstider, lønn og kompensasjon for jobb utover avtalt arbeidstid, som er ihht. HTA.

Folkehallene skal sikre lik lønn for likt arbeid i samsvar med HTAs forskrifter, lønnsstiger og ansiennitet, og rettferdige fordeler for alle ansatte. Vi skal tilby like muligheter for opplæring, utvikling og forfremmelse for alle ansatte.

Unge arbeidstakere.

Unge arbeidstakere har en særskilt beskyttelse mot hvor mye og når de kan jobbe, og dette etterfølger Folkehallene ihht. AML § 11.

Varslingsrutiner.

Folkehallene har videre etablert klare prosedyrer for rapportering av diskriminering, trakassering eller annen urettferdig behandling gjennom våre varslingsrutiner. Med dette menes forhold som er i strid med rettsregler, skriftlige etiske retningslinjer i bedriften eller etiske normer som det er bred tilslutning til i samfunnet. Disse varslingsrutinene er gjort kjent for alle ansatte og ligger i Folkehallenes personalhåndbok. Ansatte er sikret mot gjengjeldelse fra arbeidsgiver som følge av varslingen, og arbeidsgiver er plikt til å følge opp varselet. Rapportene skal dermed bli grundig undersøkt og håndtert på en rettferdig og konfidensiell måte. Folkehallene skal regelmessig evaluere våre retningslinjer og praksiser for å sikre at de er effektive og oppdaterte.

AMU og verneombud.

Som en bedrift med flere enn 50 ansatte, har Folkehallene et arbeidsmiljøutvalg (AMU), hvor arbeidsgiver og arbeidstaker er representert med like mange representanter. AMU behandler spørsmål som angår bedriftshelsetjeneste, vernetjeneste, områder som kan ha betydning for arbeidsmiljøet, prosesser som krever samtykke fra Arbeidstilsynet m.m. Folkehallene har i tillegg to verneombud fordelt på våre fem anlegg, som skal ivareta arbeidstakernes interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.