



2024

# Aktsomhetsvurderinger i forhold til Åpenhetsloven



**pilar**  
for psykisk helse  
og barnevern

12.08.2024

## Om virksomheten Pilar

Pilar – Kompetansetjenesten for psykisk helse og barnevern, er en stiftelse som i all hovedsak er finansiert av offentlige tilskudd og utlyste forskningsmidler. Gjennom forskning, kurs og utdanning, formidling og utviklingsarbeid leverer Pilar kunnskapstjenester primært til offentlige aktører innenfor tjenesteområdene oppvekst, psykisk helse og barnevern i helseregion Øst og Sør.

Virksomheten består av tre kompetansesentre og en administrasjon. To av sentrene og administrasjonen er samlokalisert i Nydalen i Oslo, mens ett senter har tilhold i Sørlandets kunnskapspark i Kristiansand. Vi har ingen egen produksjon eller omsetning av varer produsert av andre.

Stiftelsen faller inn under kategorien «større virksomheter», og den hører hjemme og leverer tjenester i Norge. Stiftelsen er dermed omfattet av Åpenhetsloven.

Det er ikke avdekket faktiske negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold, eller identifisert vesentlig risiko for slike. Det er derfor heller ikke iverksatt spesifikke tiltak for å forhindre eller stanse slike konsekvenser.

## Kartlegging og risikovurdering

I Pilar er det utarbeidet risikovurderinger knyttet til Åpenhetsloven, som skal fremme virksomhetens respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold samt sikre allmenheten tilgang til informasjon.

Det er foretatt kartlegging og risikovurdering knyttet til ansatte i egen virksomhet og leverandører.

### Ansatte i egen virksomhet

Begge lokasjoner har størrelse og kvaliteter som legger forholdene til rette for et godt fysisk og psykososialt arbeidsmiljø for alle ansatte. Vi har et verneombud i hvert senter og et hovedverneombud for stiftelsen, og det gjennomføres årlige vernerunder. Som medlem av Virke følger vi tariffavtalen for Virksomheter. Det gjennomføres regelmessig medarbeiderundersøkelser som gjennom tiltaksplaner følges opp i stiftelsens ulike medvirkningsfora.

Pilar har som en del av den overordnede strategien et mål om å bidra til likestilling og forhindre diskriminering. Det er utarbeidet en likestillingsredegjørelse, som oppdateres årlig og behandles i organisasjonens ledelse og bedriftsutvalg. Kønns-, og lønnsforskjeller er beskrevet og analysert. Organisasjonen har en stor overvekt av kvinner, og dette henger sammen med sammensetningen i de profesjonene som er representert hos oss og tjenestene vi rekrutterer fra. Forskjeller og avvik fra det gjennomsnittlige er forklarbare. Virksomheten har fastsatte rekrutteringsrutiner, og er bevisst på å ivareta likestillings- og diskrimineringshensyn. I 2024 gjennomføres en prosess med bred involvering i organisasjonen, hvor man skal se nærmere på mulige innsatsområder og tiltak for å bidra til et større mangfold i virksomheten.

Ansatte har medvirkning gjennom samarbeidsutvalg i alle deler av virksomheten. Ansatte har tariffestede rettigheter, som innebærer at vi ivaretar grunnleggende rettigheter og anstendige arbeidsvilkår. En stor andel av de ansatte er fagorganiserte.

Pilar er en kompetansebedrift, og har hovedsakelig medarbeidere med høy formell og erfaringsbasert kompetanse. Virksomheten har svært få yngre arbeidstakere, og ingen under 18 år. Over halvparten av de ansatte er i dag over 50 år, og vi har nylig vedtatt en seniorpolitikk i tråd med politiske føringer for å ivareta muligheter for tilpasninger og videreutvikling frem til pensjonsalder.

Pilar har gode personalordninger, som også går ut over de tariffestede. Gjennom en særavtale om fleksibel arbeidstid, er det gode muligheter for ansatte til å tilpasse sin arbeidshverdag ut fra egen situasjon.

Sykefraværet i virksomheten er vurdert å være på et lavt og akseptabelt nivå.

### Risikovurdering ansatte i egen virksomhet:

Risiko knyttet til brudd på grunnleggende menneskerettigheter er lav. Risiko knyttet til uanstendige arbeidsforhold er lav.

### Leverandører og samarbeidspartnere

Pilar er en kompetansetjeneste uten produksjonsledd, og vi kjøper varer og tjenester hovedsakelig fra leverandører i Norge. Våre leverandører leverer tjenester innenfor områdene kontordrift, IT drift og infrastruktur, samt konsulenttjenester på fagområder utenom vår kjernekompetanse, som f.eks. juridisk bistand og utvikling av digitale produkter.

I vår aktsomhetsvurdering har vi fått bistand fra intern ekspertise på menneskerettigheter for å identifisere bransjer der det gjennom våre anskaffelser indirekte kan være forhøyet risiko for brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Følgende bransjer er identifisert som områder hvor det kan være forhøyet indirekte risiko:

- Hotell og konferansesenter
- Kontorbygg – inkludert kantinedrift og renhold
- Rekvisita leverandører

Vår omsetning i kroner mot disse bransjene var i 2023 som følger:

Bransje/tjeneste	Summer av Beløp
Hotell og konferansesenter	8 890 923
Kantine	3 250 635
Renhold	1 289 314
Kontorrekvisita	466 286
<b>Totalsum</b>	<b>13 897 158</b>

### Hotell / konferansesenter:

Innenfor denne sektoren har vi benyttet til sammen 52 ulike lokasjoner i Norge. Vi bruker hoteller hovedsakelig til å samle deltakere fra tjenestene til kurs- og kompetansehevede tiltak. Blant de 52 lokasjonene er det kun 19 hoteller hvor omsetningen har vært over 100.000 kr., og disse står for ca. 90% av omsetningen. Den største aktøren er Farris Bad, som står for 30% av samlet omsetning innenfor denne bransjen. Stedet har vært benyttet hovedsakelig til kurs/samlinger for deltakere fra tjenestene, og er en del av hotellkjeden Strawberry.

Slik fordeler omsetningen i 2023 seg mot aktører / grupper av aktører:

Radetiketter	Antall av Leverandør	Beløp
Strawberry	8	3 270 858
Thon	10	1 844 280
Ikke kjede	23	1 644 607
Scandic	6	1 075 159
Radisson	4	1 056 018
<b>Totalsum</b>	<b>51</b>	<b>8 890 923</b>

Av den samlede omsetningen er over 80% hos kjedehoteller. En gjennomgang av hotellkjedene sine beskrivelser på deres respektive hjemmesider av hvordan de forholder seg til åpenhetsloven, bærekraft, etisk handel og menneskerettigheter, viser at det er gjennomgående god systemkvalitet på disse områdene hos våre leverandører.

I 2023 inngikk vi en avtale med Berg-Hansen reisebyrå for bestilling av reiser og opphold for våre ansatte. Omsetningen gjennom denne leverandøren er ikke med i oversikten over. Gjennom sin redegjørelse knyttet til åpenhetsloven viser også de god systemkvalitet innenfor de berørte områdene.

#### Kantine:

Pilar har kontorer på to ulike lokasjoner. Sentrene RVTS Øst og RBUP Øst og Sør og stiftelsens administrasjon er i Nydalen i Oslo. Senter RVTS Sør holder til i Sørlandets kunnskapspark i Kristiansand. Det er gårdeierne som er ansvarlig for valg av driftspartner i kantine på begge stedene, og leverandørene er for tiden 4Service Facility i Nydalen og Studentsamskipnaden i Agder i Kristiansand.

4Service oppgir på sine hjemmesider at det i lengre tid har blitt jobbet aktivt med bærekraft innenfor områdene mat, miljø og mennesker. De har rutiner for aktsomhets- og risikovurdering av sin verdikjede, og er ISO sertifisert i henhold til Kvalitetsstyring, Miljøledelse og Arbeidsmiljø. Det utarbeides årlig en rapport om miljø-, sosiale- og forretningsetiske forhold (ESG-rapport).

#### Renhold:

I Kristiansand er Universitetet i Agder som gårdeier ansvarlig for alt renhold i bygget. I Nydalen har vi leverandøransvaret for renholdet i våre eksklusive arealer, et oppdrag som 4Service Eir Renhold utfører. Vår leverandør av renholdstjenester har flere relevante ISO sertifiseringer (kvalitetssystem, miljøsystem og HMS-system), er medlem av NHO Service og har vært tariffbundet siden 1997.

#### Rekvisita:

Over 70% av rekvisita kjøp gjøres hos Wittusen & Jensen. På sine nettsider viser de gjennom ulike sertifiseringer, sin «Policy for bærekraftig forretningspraksis» og brosjyren «Miljø & Bærekraft» at de har god systemkvalitet innenfor disse områdene.

#### Risikovurdering leverandører og samarbeidspartnere:

Det at vi er en kompetansetjeneste uten produksjonsledd, at vi utfører vår virksomhet i Norge, og i all hovedsak benytter norske leverandører, er faktorer som i seg selv gjør at risikoen for brudd på grunnleggende menneskerettigheter og uanstendige arbeidsforhold vurderes som lav.

Gjennomgangen av våre hovedleverandører innenfor bransjer hvor det kan være en forhøyet indirekte risiko, viser at våre viktigste samarbeidspartnere jobber systematisk med dette, og har et betryggende fokus og etablerte rutiner knyttet til miljø-, sosiale- og forretningsetiske forhold.

Risiko knyttet til brudd på grunnleggende menneskerettigheter er lav. Risiko knyttet til uanstendige arbeidsforhold er lav.

## Interne rutiner

Arbeidet med kartlegging, forebygging, overvåking og kommunisering er beskrevet, kommunisert og forankret i interne rutiner, som skal gjennomgås og kvalitetssikres årlig i Pilar sin ledergruppe. Det er gjennomført en kartlegging og risikovurdering.

Rutinene og risikovurderingen gjennomgås årlig, i løpet av høstsemesteret.



## Stanse, forebygge eller redusere risiko

Vi har vurdert det dit at det er lav risiko for at vår virksomhet i kraft av seg selv (direkte risiko), eller gjennom bruk av leverandører og samarbeidspartnere (indirekte risiko), bidrar til brudd på menneskerettigheter eller uanstendige arbeidsforhold.

Tiltak for å opprettholde lav risiko:

- Etterspørre aktsomhetsvurdering og hvordan leverandøren arbeider for å motvirke negative konsekvenser knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. ved inngåelse av samarbeidsavtaler med leverandører i det vi vurderer å være bransjer hvor det kan være forhøyet risiko. Krav til etterlevelse inngår som en del av kontrakten.
- Foreta en årlig gjennomgang av leverandørmassen for å fange opp om det har kommet til nye leverandører av et omfang som fører til at vi bør gjøre en undersøkelse omkring deres aktsomhetsvurderinger og etterlevelse av åpenhetsloven
- Dersom identifiserte leverandører ikke kan svare ut etterlevelse av åpenhetsloven på en tilfredsstillende måte, vil vi søke andre og bedre alternativer
- Vi vil utarbeide skriftlige etiske retningslinjer for våre ansatte, som har til hensikt å bidra til at vi gjennom vår virksomhet handler ansvarlig innenfor miljø-, sosiale- og forretningssetiske forhold
- Kvalitetsoppfølging av rutinene gjøres ved ledelsens gjennomgang årlig

## Informasjon internt og eksternt

Informasjon om våre etiske retningslinjer deles med ansatte gjennom Personelhåndboken, som er tilgjengelig for alle ansatte på Porten (vårt intranett). Disse retningslinjene vil dessuten være en del av introduksjonen til nyansatte, og gjøres offentlig kjent på våre nettsider.

Redegjørelsen for våre aktsomhetsvurderinger og interne rutiner ligger i Økonomihåndboken, som er tilgjengelig for ansatte på Porten, og gjøres offentlig kjent på våre nettsider.

Spørsmål til Pilar om hvordan vi jobber for å motvirke negative konsekvenser knyttet til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold rettes til økonomidirektør.