

Fafo sin redegjørelse for arbeidet med åpenhetsloven og tilhørende aktsomhetsvurderinger

Formålet med redegjørelsen

Formålet med dette dokumentet er å etablere en redegjørelser i tråd med de kravene [§ 5 i Åpenhetsloven](#) stiller til hvordan stiftelsen Fafo skal redegjøre for sine aktsomhetsvurderinger.

Bruk av denne redegjørelsen

Fafos plan for arbeidet med åpenhetsloven og tilhørende aktsomhetsvurderinger. Denne har frist 30. juni hvert år, og skal publiseres på hjemmesiden til Fafo. Dette for å vise **hvordan** Fafo arbeider målrettet og systematisk med aktsomhetsvurderinger, og **hva** som er å betrakte som vesentlige resultater fra aktsomhetsvurderingene som er gjennomført i rapporteringsåret.

Under følger mal for redegjørelsen, og informasjon fra arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger for 2022 og 2023.

Om åpenhetsloven

Loven skal fremme virksomheters respekt for *grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold* i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester, samt sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*.

Prosedyre for arbeid med åpenhetsloven

Arbeidet med åpenhetsloven i Fafo er grovt sett organisert i følgende arbeidsfaser:

Tilrettelegging

- Etablere rutiner for arbeidet med åpenhetsloven og aktsomhetsvurderinger
- Overordnet kartlegging av
 - Egne arbeidsoppgaver
 - Forskning og rapporter
 - Leverandører/forbindelser
- Involvere deltakere i arbeidet
- Identifisere og analysere interessenter til arbeidet

Aktsomhetsvurderinger

- Forankre arbeidet
- Utvikle/forbedre og forankre retningslinjer for ansvarlig næringsliv
- Kartlegge *faktiske* og *mulige* negative konsekvenser for *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*
- Iverksette tiltak for faktiske forhold (brudd) og vesentlig risiko knyttet til brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

- Kontrollere og dokumentere effekt av tiltak
- Kommunisere med interessenter
- Gjenopprette og erstatte ved faktisk skade på *menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold*

Denne prosedyren er basert på metodikk og arbeidsflate fra [Tavler AS](#).

Omfangsbeskrivelse

Fafo er en frittstående samfunnsvitenskapelig forskningsstiftelse som utvikler kunnskap om vilkårene for deltakelse i arbeidsliv, organisasjonsliv, samfunn og politikk, om sammenhengene mellom politikk og levekår, og om demokrati, utvikling og verdiskaping. Vi ser det som særlig viktig å løfte fram perspektivene til arbeidstakere og de som står ufrivillig utenfor arbeidslivet.

Fafo driver med oppdragsforskning på vegne av organisasjoner i flere land. Dette er et uunngåelig risikoområde for Fafo med tanke på at vi driver med forskning i land hvor det ikke er uvanlig at leverandører ikke har anstendige arbeidsforhold eller at de bryter menneskerettigheter i sitt arbeid.

Fafo vil etterleve menneske- og arbeidsrettigheter, dette inkluderer FNs grunnleggende menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner. Dette er en sentral del av Fafos etiske retningslinjer, som gjelder for alle Fafos ansatte, styremedlemmer og andre som utfører arbeid for Fafo. Arbeidsmiljøutvalget følger løpende opp på arbeidsforholdene hos Fafo.

I tråd med Åpenhetsloven og OECDs retningslinjer utfører Fafo aktsomhetsvurderinger. Fafo forventer at våre leverandører arbeider i tråd med menneskerettighetene og ivaretar arbeidsrettigheter.

Fafo er en forskningsstiftelse og forholder seg derfor til anerkjente faglige og etiske standarder og normer. I tillegg til dette etterlever Fafo personvernsopplysningsloven og internkontrollforskriften.

Fafos politikk og arbeid for mangfold, likestilling og inkludering er forankret i Likestillings- og diskrimineringsloven, Arbeidsmiljøloven, og våre interne plandokumenter «Plan og Strategi 2020-2023» og «HMS-K plan med Likestillings- og Antidiskrimineringsplan».

Alle offentlige og private virksomheter har plikt til å arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette skal rapporteres i årsberetning eller budsjett. Pliktene gjelder kjønn, nedsatt funksjonsevne, etnisitet og religion. Pliktene er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven og den nye diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Seksuell orientering og alder er ikke omfattet av aktivitetsplikten, men fordi disse omfattes av diskrimineringslovgivningen har vi valgt å innlemme dem i Fafos likestillings- og inkluderingsarbeid.

- Fafo skal være en god arbeidsplass for alle ansatte

- Fafo skal motvirke alle former for diskriminering
- Fafo skal fremme en bedriftskultur og et arbeidsmiljø som inkluderer, ivaretar og verdsetter alle, uavhengig av kjønn, etnisk bakgrunn, religiøs tilhørighet og funksjonsnedsettelse.

Arbeidet i Fafo med aktsomhetsvurderinger

Vi har gått igjennom alle leverandører med hovedfokus på risiko knyttet til utenlandske leveranser ifm. forskningsprosjekter. I tillegg har vi fokus på renhold og andre "utsatte" bransjer nasjonalt.

Grovt sett består risikoforholdene ovenfor av **fem grupperinger** av **aktsomhetsrisiko** det redegjøres nærmere for nedenfor.

Risikoforholdene knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, er sortert etter:

- Konsekvensvurderinger opp mot lovens formål
- Fafo sine ambisjoner for sosial bærekraft
- Sannsynlighetsvurderinger (fra faktiske hendelser til svært lite sannsynlig)
- Påvirkningsmuligheter på faktiske forhold og risiko
- Kvalitet på informasjonen som ligger til grunn for aktsomhetsvurderingene

	Interne arbeidsforhold	Tjenesteleveranser	Innkjøp
Risiko	Lav risiko	Lav risiko	Middels risiko
Konsekvens	Ingen/få alvorlige	Ingen/få alvorlige	Arbeidsforhold hos leverandører kan være negative, spesielt hos utalandske leverandører.
Tiltak	Kontinuerlig arbeid med internkontroll og HMS-K	Kontinuerlig arbeid knyttet til opplæring i personvern, prosjektstyring og forskningsetikk	Årlig gjennomgang av alle Fafo sine leverandører. Kontroll av rutiner/beskrivelser/sertifiseringer, samt påvirkningsarbeid.

Åpenhetsloven ble behandlet av Fafo sitt styre 12.oktober 2023.