

REDEGJØRELSE ETTER ÅPENHETSLOVEN

Innledning

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Hovedformålet med loven er å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Loven skal også sikre at allmennheten har tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer sin menneskerettsrisiko.

Denne redegjørelsen utgis av Ifront Karriere AS (heretter «Ifront»).

Det vises også til redegjørelse gjort for [Hero Kompetanse AS](#).

Åpenhetsloven forplikter Ifront til å:

- utføre aktsomhetsvurderinger i samsvar med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper,
- redegjøre for vårt arbeid med aktsomhetsvurderinger knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, og
- svare på informasjonsforespørsler fra allmennheten.

Ifront har siden lovens ikrafttredelse jobbet med å gjennomføre aktsomhetsvurderinger. I Perioden har fokus primært vært knyttet til steg 1 og 2 i aktsomhetsvurderingen: forankring og identifisering av risiko for negativ påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Ifront har også hatt søkelys på å bygge kompetanse om åpenhetsloven, dens formål og selskapets forpliktelser.

Denne redegjørelsen beskriver våre retningslinjer og rutiner for å håndtere risiko knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilke vesentlige risikoer vi har identifisert og tiltak vi har iverksatt som følge av våre identifiserte risikoområder.

Redegjørelsen gjelder for perioden 1. juli 2022 til 24.mai 2023.

Vår virksomhet og driftsområde

Ifront-Karriere kjernevirksomhet er karriereveiledning og inkluderende arbeidsliv. Vår formålsbestemmelse og våre kjerneverdier gir et godt grunnlag for å jobbe aktivt med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Gjennom vårt arbeid kan vi være en positiv bidragsyter til å fremme respekt for disse rettighetene.

Selskapet tilbyr tjenester over hele landet, og har avdelinger i Troms og Finnmark, Trøndelag, Vestland, Innlandet, Oslo, Viken og Vestfold og Telemark. Hovedkontoret ligger i Oslo. Ifront har totalt 154 ansatte. Våre kunder er hovedsakelig offentlige virksomheter (NAV) i Norge.

De viktigste leverandørene våre er innen IT og eiendom(kurslokaler).

De viktigste forretningspartnerne er innen IT, renhold, rekvisita og frakt/post.

Ifront har en risiko-basert tilnærming til leverandørkjeden og forretningspartnere.

Vi har tatt i bruk en systemleverandør, Cemasys, for å kartlegge og følge opp leverandører og forretningspartnere. Ved hjelp av Cemasys sender vi ut forespørsler til utvalgte leverandører og forretningspartnere om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Retningslinjer og rutiner for arbeidet med aktsomhetsvurderinger / Slik jobber vi med aktsomhetsvurderinger

Ifront har forpliktet seg til å opptre ansvarlig og sikre respekt for grunnleggende menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Denne forpliktelsen er inntatt i Policy om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som er vedtatt av styret. I våre policies og retningslinjer forplikter vi oss til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger i henhold til OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Daglig leder har ansvar for oppfølging av disse forpliktelsene og rapporterer til styret minst årlig.

Ifront har også andre retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår. Dette inkluderer Personelhåndbok, Etsiske retningslinjer, Policy for likestilling og mangfold, HMS-policy, og Policy for personvern.

I Perioden har vi deltatt i et felles prosjekt med flere selskaper i gruppen for å implementere åpenhetsloven. Prosjektet har inkludert kompetansebygging innen åpenhetsloven ved ekstern rådgiver, bistand med aktsomhetsvurderinger, presentasjon til styret og informasjon til de ansatte.

Vi har følgende rutiner for å håndtere vår menneskerettighetsrisiko:

- Rutiner for ansettelse
- Rutiner for oppfølging av ansatte
- Rutiner for avvikshåndtering
- Rutiner for internkontroll
- Varslingsrutiner

Vi har etablert en varslingskanal som kan brukes av interne varslere. Det kan varsles anonymt. Informasjon om varslingskanalen finnes i personalsystemet vårt.

Risikovurdering:

Ifront har i arbeidet med implementering av åpenhetsloven jobbet etter et rammeverk basert på OECDs modell for aktsomhetsvurderinger for ansvarlig næringsliv. Vi har først gjennomført en bred risikokartlegging for å identifisere de områdene innenfor vår virksomhet, blant våre forretningspartnere og i vår leverandørkjede hvor det er mest sannsynlig at signifikant risiko for faktiske eller potensielle brudd på menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter forekommer.

Når det gjelder leverandørkjeden har vi i første omgang undersøkt 10 av de viktigste leverandørene fra et risikoperspektiv. Disse har fått tilsendt et spørreskjema med spørsmål om hvordan de arbeider med menneskerettigheter og arbeidstakerrettigheter. Svarprosenten var 10%. Ifront er ikke fornøyd med svarprosenten og vil fortsette arbeidet med å innhente informasjon fra leverandørkjeden. Svarene som ble mottatt var stort sett tilfredsstillende, men avdekket at ikke alle forpliktet seg til åpenhetsloven og hadde heller ingen egen kanal for varslings.

I forbindelse med risikokartleggingen har Ifront vurdert typisk bransjerisiko, geografisk risiko, selskapsspesifikk risiko og produkt-/tjenesterisiko. Vi har undersøkt relevante kilder som EBRD Environmental and Social Risk Categorisation List som vurderer sosial risiko for ulike næringer¹, DFØS høyrisikoliste², OECDs sektorspesifikke retningslinjer³, the International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index⁴ og World Justice Project⁵.

¹ [ebrd-risk-english.pdf](#)

² [Høyrisikolisten | Anskaffelser.no](#)

³ [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct - OECD](#)

⁴ [ITUC GRI - Countries \(globalrightsindex.org\)](#)

⁵ <https://worldjusticeproject.org/rule-of-law-index/country/2022/>

Basert på risikokartleggingen ble følgende vesentlige risikoområder identifisert:

- Trygg behandling av personopplysninger
- Diskriminering og trakassering av sårbare grupper
- Kunderelasjoner
- Deltakere som skal finne nye arbeidsgivere/bedrifter

Ifront har ikke identifisert faktiske brudd eller vesentlig risiko for negative konsekvenser for menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

På bakgrunn av risikovurderingen har vi valgt ut følgende områder for potensielle brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som skal prioriteres i vårt arbeid:

1. Personvern
2. Sårbare grupper
3. Kunderelasjoner
4. Nye arbeidsgivere for deltakere

For å prioritere våre viktigste risikoområder har vi benyttet følgende kriterier: alvorlighetsgrad av potensielle negative konsekvenser, sannsynligheten for at negative konsekvenser oppstår og Ifronts tilknytning til risikoen.

Tiltak og forventede resultat / Slik jobber vi for å forebygge og redusere og stanse negative konsekvenser

For å redusere identifiserte risiko har vi iverksatt følgende generelle tiltak: Kursplattform for internopplæring rundt personvernlovgivning (DraftIt), oppfølging av leverandører samt bruk av ulike verktøy for kartlegging (DPIA, CRM, Cemasys).

I tillegg har vi iverksatt følgende tiltak for de prioriterte områdene som angitt ovenfor:

1. Trygg behandling av personopplysninger

Ifront håndterer til dels store mengder sensitiv persondata. Når det gjelder risikoen for at persondata havner på avveie etterlever Ifront til enhver tid gjeldende personvernlovgivning. Ifront har etablerte rutiner for håndtering av persondata og eventuelle brudd på personvernlovgivningen gjennom våre verktøy i DraftIt. Eksempler på andre tiltak er opplæring internt, kryptering av e-poster med sensitivt innhold, tilgangsstyring og krav om to-faktor innlogginger. Ved implementering av nye systemer som behandler sensitive opplysninger, gjennomføres DPIA. For hvert av våre tiltak er det utarbeidet egne databehandleravtaler, og i Personhåndboken er det satt av et eget kapittel til akkurat dette tema. Administrasjonen og HR-avdelingen følger opp dette ut i virksomheten. Ifront forventer at disse tiltakene vil redusere risikoen for at persondata havner på avveie. Ifront tror dette forsterkede fokuset reduserer sannsynligheten for brudd.

2. Sårbare grupper

Ifront bistår såkalte «sårbar gruppe» med blant annet språkopplæring, motivering og inkludering for å komme seg inn i arbeidslivet. Med sårbare grupper refereres her til ungdommer, flyktninger, personer med redusert arbeidsevne, langtidsledige, for å nevne noen. Ifront anser det som en særlig risiko at medlemmer av disse gruppene går glipp av lovfestede rettigheter og hjelp som eksempelvis krever digital kompetanse og andre ressurser. Det inngår som del av vår virksomhet å redusere denne type risiko.

3. Beredskapsarbeid og tiltakskort

Ifronts virksomhet retter seg i hovedsak mot, som nevnt i punktet over, sårbare grupper med potensielt ulike utfordringer. Ifront ser det derfor viktig å arbeide jevnlig med beredskap. I den forbindelse er det utarbeidet tiltakskort som skal være til hjelp ved ulike risikosituasjoner som kan oppstå. Eksempel på tiltakskort er trusselsituasjoner, sikkerhet på små lokasjoner, førstehjelp, akutt voldssituasjon for å nevne noen. Alle lokasjoner er pålagt å gjennomføre, samt rapportere om, en beredskapsøvelse minst en gang i løpet av året. I tillegg gjennomføres det også årlig en sentral beredskapsøvelse.

4. Arbeidsgivere/bedrifter for deltakere

For å redusere risiko for at deltakere som skal ut i arbeidslivet opplever brudd på menneskerettigheter og uanstendige arbeidsvilkår, bistår Ifront med utarbeiding av kontrakter og innføring i arbeidslivets lover og regler. I tillegg benyttes det et CRM-system som kartlegger mulige nye arbeidsgivere/bedrifter. I disse tilfellene er det også samarbeid med NAV om godkjenning av praksisplass/arbeidsgiver.

For å redusere aktuelle risikoelementer har vi gjennomført risikoanalyser og utviklet tiltaksplaner. Planverket oppdateres og gjennomgås regelmessig. Formålet med de tiltakene vi har iverksatt og planlagt er å bidra til å fremme menneskerettigheter og anstendige arbeidsvilkår i egen virksomhet, bidra til forbedring hos våre leverandører og forretningspartnere, samt redusere vesentlig risiko for negative konsekvenser som kan knyttes til vår virksomhet.

Oppsummering og veien videre

I tillegg til ovennevnte prioriterte områder vil vi det neste året jobbe med å forbedre gjennomføringen av aktsomhetsvurderingen og bygge kompetanse på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Ifront vil følge opp gjennomføring og tiltak som er igangsatt som følge av aktsomhetsprosessen beskrevet ovenfor. Dette gjøres gjennom et risikoregister hvor de relevante vurderinger og tiltak fremkommer. Oppfølgingen inkluderer kommunikasjon med interessenter og rettighetshavere om hvordan eventuelle negative konsekvenser er håndtert, samt å sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

Aktsomhetsvurderingene vil gjennomføres minst årlig, samt ved materielle endringer i risikobildet eller ved vesentlige endringer i selskapets risikovurderinger.

Ifront vil utstede redegjørelser og besvare informasjonshenvendelser som nærmere angitt i åpenhetsloven. Informasjonshenvendelser bes rettet til Anne C Stavelie.

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til åpenhetsloven § 5.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Ifront Karriere AS. 28 juni 2023.



Ingolv Hageberg
Daglig leder
Styreleder



Kristoffer Lorck
Styreleder