

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger etter åpenhetsloven¹ i 2024

Norske Kvinners Sanitetsforening, org. nr. 970 168 001 (N.K.S.), har plikt til å gjøre rede for hvilke aktsomhetsvurderinger vi har gjort og hvilke tiltak som er truffet for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser aktiviteten vår har for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

N.K.S. har plikt til å offentliggjøre denne informasjonen, fordi vi har balansesum over 35 MNOK og mer enn 50 årsverk i regnskapsåret. Denne redegjørelsen publiseres på www.sanitetskvinnene.no.

Beskrivelse av virksomheten og organiseringen

Norske Kvinners Sanitetsforening (N.K.S.) er Norges største kvinneorganisasjon med 44 000 medlemmer fordelt på 550 lokalforeninger. Foreninger tilknyttet N.K.S. er også betydelige samfunnsaktører, som eiere og drivere av et stort mangfold av helse- og sosialinstitusjoner, og tjenester gjennom ideelle virksomheter. N.K.S. er landsdekkende og demokratisk oppbygd, med en sterk forankring i lokalmiljøet. Lokalforeningene og fylkesforeninger er selvstendige enheter, som ikke inngår i vurderingen her.

N.K.S. har som formål å bidra til et trygt og inkluderende samfunn ved å aktivisere medlemmene til frivillig innsats innenfor helse- og sosialområdet med spesielt fokus på kvinner. Dette gjøres gjennom frivillig aktivitet, forskning, politisk påvirkning og ideelle virksomheter. Sekretariatet til N.K.S. er organisasjonens administrative apparat og ledes av generalsekretær. Sekretariatet har ansvar for organisasjonens daglige drift, og behandler saker etter retningslinjer og fullmakter vedtatt av landsstyret og sentralstyret. Sekretariatet har hovedkontor og forretningsadresse i Kirkegata, Oslo.

I sekretariatet er det ansatte innen medlemservice og fagrådgivere for ulike aktiviteter, samt støttefunksjoner som økonomi, politikk/kommunikasjon og organisasjonsstøtte. I tillegg driver vi Veiledningssenter for pårørende av rusavhengige og/eller psykisk syke, der våre ansatte tilbyr samtaler som lar den pårørende validere egne opplevelser og finne strategier for mestring i hverdagen. Vi driver også aktiviteten flerkulturell doula, med ansatte som støtter sårbare kvinner med utenlandsk opprinnelse ved fødsel. Videre er vi i ferd med å etablere Kvinnehelsehus med ansatte, der vi skal drive aktiviteter for å fremme foreningens formål.

Diskriminering og mangfold

Det er kun kvinner i ledelsen og i landsstyret og sentralstyret. Norske Kvinners Sanitetsforening skal gi begge kjønn like muligheter for kompetanseheving, lønns-, utviklings- og avansementmuligheter. Det var 66 kvinner og 3 menn i sekretariatet i 2023. (Menn: 1,9 årsverk.) Det er for få menn til å kunne rapportere på og vurdere eventuelle kjønnskjevheter i lønn, sykefravær, foreldrepermisjon med mer. Det er sentralstyrets oppfatning at organisasjonen ivaretar intensjonene i likestillings- og diskrimineringsloven. Det henvises for øvrig til redegjørelse på N.K.S. sine hjemmesider.

Norske Kvinners Sanitetsforening har en personal- og rekrutteringspolitikk som er i tråd med diskrimineringslovens formål om å fremme likestilling, sikre like muligheter og rettigheter og å hindre diskriminering på grunn av seksuell orientering, etnisitet, hudfarge, språk, religion og livssyn. Det

¹ Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

(åpenhetsloven) av 18. juni 2021 nr. 99: [Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold \(åpenhetsloven\) - Lovdata](#)

tilrettelegges for ansatte ved behov. I løpet av året har det vært jobbet med kartlegging av mangfold og tiltak bl.a. innenfor rekruttering og opplæring.

Negative konsekvenser og vesentlig risiko

N.K.S. har ikke hatt en separat prosess for kartlegging etter åpenhetsloven, da arbeidet er en integrert del av virksomhetsstyringen og det kontinuerlige HMS-arbeidet i organisasjonen. Det er vårt syn at dette er i samsvar med lovens formål og krav.

N.K.S. har hatt en utfordring med hensyn til flere midlertidige ansettelser. Dette har bakgrunn i at store deler av sekretariatet er finansiert gjennom tilskudd som ytes etter årlige søknader, delvis er det også prosjektfinansierte stillinger. Finansiering som ytes etter søknad er ofte ikke avklart før et godt stykke ut i budsjettåret. Dette fører til en økonomisk sårbarhet og usikkerhet, som igjen er en utfordring i forhold til et klart mål om å ha ansatte i hele og faste stillinger. Usikkerheten er en betydelig belastning både for ansatte og ledelse. Et særlig eksempel er Veiledningssenter for pårørende, som nærmest uten forvarsel fikk sin finansiering halvert i 2023 og hvor ansatte nå lever med fremtidsusikkerhet. Videre finansiering er i skrivende stund uavklart.

Veiledningssentrene arbeider med særlig sårbare grupper, ofte i tette lokalmiljø, slik at det er viktig å sikre mot uberettiget tilgang til brukernes personopplysninger. Vi har hatt pågang fra kommuner og andre tilskuddsytere for økt detaljeringsgrad i rapportering. Dette er en personvernutfordring.

Underleverandører er i hovedsak større kjente virksomheter som selv rapporterer om vurderinger og tiltak etter åpenhetsloven. Vi har prioritert vurderingen av egen virksomhet i 2023.

Tiltak som er eller planlegges iverksatt

N.K.S. er i en prosess der midlertidige stillinger i størst mulig grad avvikles til fordel for faste stillinger.

Det har vært gjennomført en ny arbeidsmiljøundersøkelse våren 2024. Det planlegges med oppfølging av tiltak og aktiviteter fremover med bakgrunn i denne. Videre er arbeidet med personalhåndbok for alle ansatte under ferdigstilling.

Det pågår arbeid med en beredskapsplan for sekretariatet. Denne kartlegger det samlede risikobildet for sekretariatet. HMS-sertifisering av ledere gjennomføres høsten 2023. Ledere gjennomførte også opplæring for sertifisering i mangfoldsledelse i 2023. Alle nyansatte får en innføring i personvern og de fleste avdelinger har fått gruppetilpassede personvernworkshops våren 2023.

For veiledningssentrene har vi hatt en gjennomgang av midlertidige stillinger og nytt rapporteringssystem som hensyntar personvernbehov.

For Kvinnehelsehusene i Kristiansand og Oslo har vi laget rutinebeskrivelser.

For veiledningssentrene er det gjennomført en oppdatering av rutinebeskrivelser i 2023. Oppdaterte rutiner behandler blant annet personvern og sikkerhet for ansatte. På personvernområdet er et viktig tiltak å unngå lagring eller deling av unødvendig informasjon og særlig å stille spørsmål ved behovet eksterne parter har for tilgang til data. Denne typen personvernproblemstillinger har vært håndtert i samråd med advokat en rekke ganger i løpet av det siste året og deling av data har vært unngått som følge av dette.

Dato: juni 2024²

[Signaturer]

² Signeres av hele styret i samsvar med rskl §3-5, jf åpenhetsloven §5 nest siste ledd