

Åpenhetsloven

Innledningsvis om Norsk psykologforening

Norsk psykologforening (Psykologforeningen) er fagforening og faglig forening for mer enn 11.000 psykologer og profesjonsstudenter.

- Å ivareta medlemmenes faglige og økonomiske interesser i sitt virke.
- Å arbeide for å forbedre menneskers livsvilkår og livskvalitet gjennom utvikling og formidling av psykologisk kunnskap, og gjennom praktisk anvendelse av psykologisk fagkunnskap.
- Å arbeide for å fremme anvendelse av psykologisk fagkunnskap, slik at befolkningen får den bistand de har behov for og krav på.
- Å arbeide for høy faglig og etisk standard innen psykologisk virksomhet.
- Å arbeide for forskning og annen fagutvikling som tjener medlemmene.
- Å fremme samarbeid og forståelse mellom psykologene og andre grupper som medlemmene ser det ønskelig å samarbeide med.
- Å organisere virksomheten slik at Psykologforeningens målsetting til enhver tid blir ivaretatt.

Krav til innholdet i redegjørelsen:

Psykologforeningen er omfattet av åpenhetslovens § 3 med krav til å foreta en aktsomhetsvurdering. Foreningen er omfattet av regnskapslovens § 1-5. Utover dette har foreningen en omsetning på mer enn 70 millioner kroner, og en balansesum på mer enn 35 millioner kroner. Foreningen har mer enn 50 ansatte.

Etter en intern gjennomgang mener Psykologforeningen at det er naturlig at aktsomhetsvurderingen har hovedfokus på tjenester fra ansatte i sekretariatet og sentrale tillitsvalgte, samt kjøp av varer og tjenester fra våre leverandørkjeder og samarbeidspartnere.

Psykologforeningen er hjemmehørende i Norge.

Psykologforeningens aktiviteter knyttet opp mot lovens krav

Lovens § 5, Punkt a): *En generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:*

Foreningen ledes av en heltids president og to honorerte visepresidenter. Foreningens styre er sentralstyret med presidentskap og åtte valgte styremedlemmer med fem varamedlemmer.

Landsmøtet er foreningens høyeste organ. 19 lokalavdelinger velger sine delegater til landsmøtet som arrangeres hvert tredje år.

Psykologforeningen er organisert avdelingsvis for jus- og arbeidsliv, spesialistutdanning, fagpolitikk og tidsskrift. Foreningen har to støtteavdelinger: Administrasjon og generalsekretærens stab.

Psykologforeningen har overordnede vedtekter og prinsippprogram som legger rammer for foreningens virksomhet. Organisasjonskart, vedtekter, prinsippprogram og etiske retningslinjer finnes tilgjengelig på foreningens nettsider. Alle medlemmer er omfattet av de felles nordiske etiske retningslinjer for psykologer.

Psykologforeningen yter tjenester til medlemmene innenfor disse hovedgrenene;

- Bistand i lønnsforhandlinger og tariff, lønnsstatistikk
- Juridisk bistand i arbeidsrettslige spørsmål
- Medlemsservice
- Tidsskrift for Norsk psykologforening, som utkommer månedlig.
- Fagpolitikk
- Spesialistutdanning for psykologer

Psykologforeningen er medlem av hovedorganisasjonen Akademikerne, hvor vi deltar aktivt i styrer og organisasjonsledd. Akademikerne har til sammen 13 medlemsforeninger.

Risikovurdering etter til §5, pkt. a)

For det tilfellet at det oppstår spørsmål om foreningens virksomhet, som for eksempel spørsmål om anstendige arbeidsforhold, vil disse kunne rettes til organisasjonens administrasjon eller organisasjonspolitiske representanter, som sentrale tillitsvalgte. Det kan stilles kritiske spørsmål ved leserinnlegg i Psykologtidsskriftet. Foreningen har egne bestemmelser i vedtektene om sanksjoner, med mulighet for reaksjon eller eksklusjon etter fastsatte prosessuelle bestemmelser. Dersom et medlem har motarbeidet foreningens formål eller skadet foreningens eller profesjonens anseelse, kan sentralstyret i særlig alvorlige tilfeller ekskludere medlemmet. Landsmøtet er ankeinstans.

Psykologforeningen har i forbindelse med aktsomhetsvurderingen, som et forebyggende tiltak, gjennomgått varslingsrutinene.

Lovens § 5, Punkt b): *Opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger.*

Risikovurdering etter § 5, pkt. b)

Psykologforeningen har gått igjennom aktiviteten i alle ledd, og det er ikke grunn til å tro at det er noen aktiviteter eller tjenester som utfordrer eller medfører risiko for menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Sett i et risikoperspektiv, er foreningens vurdering at våre aktiviteter og tjenester ikke er forbundet med stor risiko for brudd etter åpenhetsloven.

Som psykologenes fagorganisasjon er det grunnleggende for foreningen å opptre rettmessig og etterrettelig i alle sammenhenger, særlig innenfor de områdene som aktsomhetsvurderingen skal gjelde. Det vil være negativt for foreningens omdømme om det skulle vise seg at vi bidrar til brudd på menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold.

Det er derfor viktig for oss å bidra til åpenhet rundt disse forholdene, både for oss og for de virksomhetene vi samarbeider med.

Lovens § 5, Punkt c): *Opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.*

Risikovurdering etter § 5, pkt. c):

Psykologforeningen vil vurdere aktuelle tiltak for å begrense antatt risiko etter åpenhetsloven. Dette gjelder særlig i kontakten med våre samarbeidspartnere. Foreningen vil internt prioritere åpenhet om menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Dette kan gjøres i organisasjonsleddene og i politiske resolusjoner. I tillegg vurderer vi skriftlige rutiner og krav til våre samarbeidspartnere som føringer og rammer for vårt samarbeide, i tråd med åpenhetslovens krav.

Kommentarer til rapporten/redegjørelsen

Psykologforeningens aktsomhetsvurdering er knyttet til aktiviteter innad og utad. Vi har vurdert våre forretningspartnere ut fra foreningens samlede virksomhet. Sentrale eksterne aktører er leverandører av bank- og forsikringstjenester til medlemmene, via Akademikerne+, hoteller med samarbeidsavtaler og virksomheter med rabattavtaler. Interne forretningspartnere som sekretariatet har fast samarbeide med er leverandører av reklameeffekter, vaktmestertjenester og kaffeleverandør.

Foreningen opptrer i et nasjonalt marked, og definerte og formaliserte tjenester til organisasjonens medlemmer. Tjenestene tilbys med bakgrunn i rutiner, retningslinjer, vedtekter og interne vedtak og er lett tilgjengelig og synlig via organisasjonens nettsider, kontaktledd som tillitsvalgte og ansatte. For enkelte av tjenestene er det vedtatte klageordninger. Det er medbestemmelse for medlemmene via organisasjonsleddene, hvor landsmøtet er øverste organ. Sakspapirer med referat fra sentralstyretstyret og landsmøtet ligger tilgjengelig på våre nettsider. Det utarbeides hvert tredje år en toårsberetning over foreningens aktiviteter i perioden. Denne gjennomgås sammen med regnskapene på landsmøtet.

På landsmøtet er det mulig å vedta resolusjoner med generelt, samfunnspolitisk eller organisasjonspolitisk innhold, som for eksempel riktig miljøprioriteringer, mangfold og likestilling.

Aktsomhetsvurderingen er knyttet opp mot lovens vilkår i § 5. Informasjonen i redegjørelsen/redegjørelsen, er gjennomgått ut fra foreningens organisering, aktivitet og innretning, vurdert opp mot likestilling og diskriminering, menneskehandel, svart arbeid, allmenngjøringsloven og tariffregulerte arbeidsforhold mv. Aktsomhetsvurderingen gjelder aktiviteter både internt og utad. Vi oppsummerer følgende punkter:

- Psykologforeningen er bevisst sine forpliktelser om opplysningsplikt etter likestillings- og diskrimineringslovens §§ 25, 26, 26a, 26b hvor vi rapporterer faktisk status i årsberetningen, samt bevissthet rundt jevn kjønnsbalanse i råd, styrer og utvalg.
- Våre tillitsvalgte deltar i organisert medbestemmelse i tråd med hovedavtaler, særavtaler og lovverket.

- I sekretariatet praktiserer Psykologforeningen medbestemmelse i form av jevnligge AMU-møter i sekretariatet, verneombud, personalforening, tillitsvalgte, intern tariffavtale og en veiledende personalhåndbok.
- Psykologforeningen er en IA-bedrift.
- Rutiner om varsling er etablert i samsvar med krav i aktsomhetsvurderingen.

Avslutningsvis vil vi bemerke at det er tredje gang Psykologforeningen utarbeider en aktsomhetsvurdering i tråd med åpenhetsloven. Både rapportens innhold og prosess vil derfor være i støpeskjeen. Vi antar at etter hvert som loven blir praktisert, vil både vi og andre sammenlignbare organisasjoner få noe mer konkrete rapporteringspunkter å forholde oss til når det gjelder innhold og innretning på åpenhetsrapporten. Dette gjelder særlig for virksomheter/organisasjoner som Psykologforeningen, som antas å tilby tjenester innenfor et begrenset område, samt at aktiviteten må kunne betraktes som mindre risikofylt vurdert etter åpenhetslovens formål.

Likestillingsredegjørelse

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsbalanse**		Lønn**
	Antall kvinner	Antall menn	Forskjell mellom kvinner og menn oppgis i %
Ledere	4	2	-38%
Spesialrådgiver	20	7	-11%
Rådgiver	7	4	15%
Konsulent/Sekretær	12	6	-2%
Total	43	19	-5%

Kvinner tjener 5% mindre enn menn.

Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon (antall dager)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
3	3	0	565	4	3	0	0

Stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi inkludert både fastlønn og ulike tillegg for regnskapsåret 2024. Som man kan se av oversikten tjener i gjennomsnitt kvinner i Psykologforeningen 5 % mindre enn menn. Vi oppgir lønn fordelt på de ulike stillingsnivåene da dette ikke bryter anonymiseringsprinsippet.

Ufrivillig deltid

- Ingen
- Vi har spurt om de deltidsansatte ønsker å jobbe mer. Resultatene fra kartleggingen viste at alle våre deltidsansatte er fornøyd med den stillingsprosenten de har i dag. De har selv valgt å jobbe i en redusert stillingsprosent

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Virksomheten har i 2024 startet arbeidet med å se på retningslinjer, prinsipper og prosedyrer for å sikre at vi ivaretar hensynet til likestilling og ikke-diskriminering. Resultatet av arbeidet er at vi er bevisst vårt ansvar, men kan jobbe mer strukturert med arbeidet og etablere samarbeide med representanter fra de ansatte.

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Systematisk arbeid gjennom målrettet rekrutteringsarbeid for å bedre kjønnsbalansen
- Etterstreber balanse i viktige fora som blant annet Arbeidsmiljøutvalget
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Virksomhetens mål for året 2024 har vært at saker drøftes i Arbeidsmiljøutvalget, hvor det er fokus på likestilling- og inkluderingsarbeidet. Vi arbeider videre med dette i årene fremover, og arbeidet skal forankres blant annet gjennom aktiv bruk av Personalforeningen.

Aktivitetsplan for 2025

Periode	Aktivitet	Deltakere	Kommentar
Jan - des.	Gjennomgang av prosedyrer for rekruttering for å sikre likestilling og ikke-diskriminering	Ledere og ansatte med innspill til stillingsutlysninger	
Jun - nov.	Kriterier for lønnsfastsettelse	Ledere og AMU	
Nov – des.	Arbeidsmiljøundersøkelse	Alle	
Des.	Etablerte rutine for gjennomgang av HMS-arbeidet	Leder	Rutinene er etablert. Gjennomgangen utføres i 2025.
Jan.-des.	Inkluderende arbeidsliv	Ledelsen	