

Åpenhetsloven

Redegjørelse for aktsomhetsvurderinger for 2023

KulturIT AS

Juni 2024

Innhold

Innhold	1
Om redegjørelsen	2
Vår virksomhet.....	2
Eiere, styre og organisasjon.....	2
Retningslinjer og rutiner	4
Interne forhold	4
Eksterne forhold	5
Resultat av aktsomhetsvurderinger.....	6
Interne forhold	6
Eksterne forhold	6

Om redegjørelsen

KulturIT skal hvert år utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjøre en redegjørelse for vurderingene.

Denne rapporten skal sikre åpenhet og innsyn i KulturITs virksomhet, spesielt med hensyn til grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, samt hvordan KulturIT jobber med dette.

KulturIT plikter å utføre aktsomhetsvurderinger i henhold til åpenhetsloven og offentliggjør informasjon om dette arbeidet på våre nettsider.

Vår virksomhet

KulturIT er et ikke-kommersielt IT-selskap som eies av museene. Vi brenner for å gjøre kultursektoren enda bedre gjennom digitalisering.

Vi har siden 2007 utviklet felles digitale løsninger til museer og andre kulturarvsinstitusjoner og vært sektorens interne IT-avdeling.

De digitale løsningene som KulturIT utvikler og drifter, inngår i sektorens omfattende arbeid med å systematisk tilgjengeliggjøre kulturarven på nett og fremmer nyskapende formidling av museenes samlinger og kunnskap.

Utviklingen skjer i tett dialog med sektoren, og i tråd med politiske mål om digitalisering av kulturarven.

Løsningene KulturIT utvikler skal sikre et bredt digitalt løft, fra samlingsforvaltning etter internasjonale standarder - til formidling overfor nye målgrupper.

KulturIT skal også legge til rette for IT-sikkerhet og en helhetlig infrastruktur i sektoren. Derfor tilbyr vi IT-driftstjenester som dekker museenes interne behov.

Eiere, styre og organisasjon

Det har vært en sterk vekst i eierskap i KulturIT i 2023. KulturIT fikk 13 nye eiermuseer, og ytterligere tre var på vei inn ved årets slutt. Det er totalt 35 eiermuseer i KulturIT. En aksjonær må være et museum eller annen institusjon i kultursektoren som etter anskaffelsesregelverket kan være eiere i et egenregiselskap iht EU/EØS-reglene, og som benytter én eller flere av eKultur-løsningene. Utvidet eierskap sikrer bred forankring av videre utvikling av fellesløsningene i sektoren.

Eiere

- Anno museum AS
- Stiftelsen Buskerudmuseet
- Stiftelsen Bymuseet i Bergen
- Drammens Museum
- Haugalandmuseet AS
- Stiftelsen Helgeland Museum
- Stiftinga Jærmuseet
- KODE Kunstmuseer og komponisthjem
- Stiftelsen Lillehammer museum
- MiA - Museene i Akershus
- Mjøsmuseet AS
- Stiftinga Musea i Sogn og Fjordane
- Museene i Sør-Trøndelag AS
- Museet Midt IKS
- Museum Arven AS
- Stiftelsen Museum Nord

- Stiftinga Museumssenteret i Hordaland
- Museum Stavanger AS
- Stiftelsen Museum Vest
- Stiftelsen Nordiska museet (i Stockholm)
- Stiftelsen Nordlandsmuseet
- Nordmørmusea AS
- Norsk Folkemuseum
- Norsk Luftfartsmuseum
- Nynorsk kultursentrum, musea for skriftkultur
- Oslo Museum
- Preus museum
- Randsfjordmuseet AS
- Romsdalsmuseet
- Stiftelsen Svalbard Museum
- Valdresmusea AS
- Verdensarvsenteret for bergkunst – Alta Museum IKS
- Vest-Agder-museet IKS
- Vestfoldmuseene IKS
- Østfoldmuseene

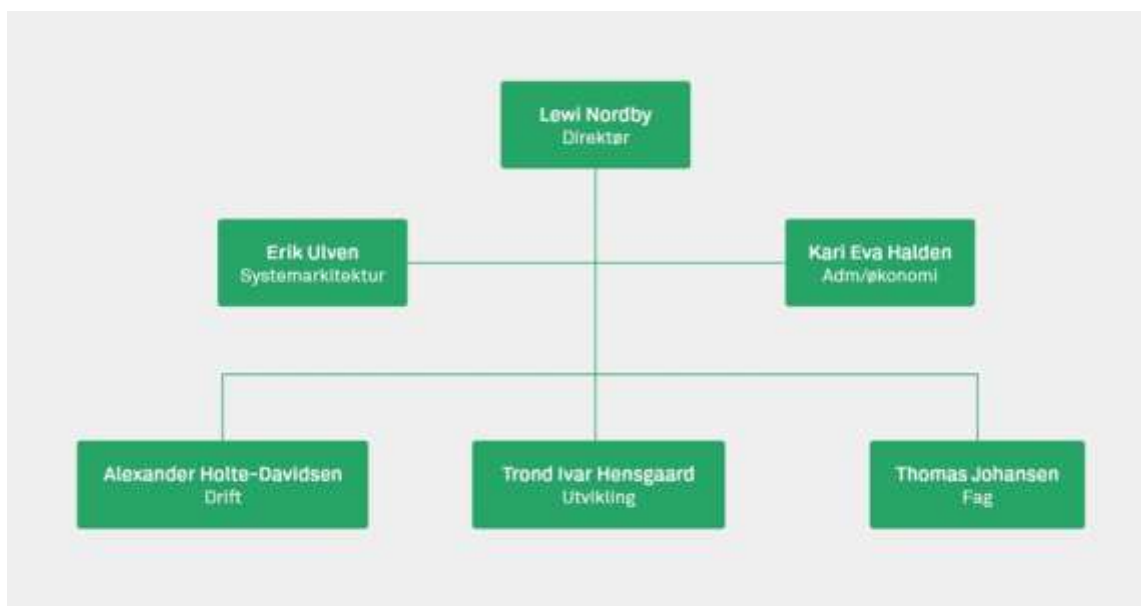
Styre

Styret består av seks representanter, herunder styreleder og nestleder, og to varamedlemmer, alle fra eiermuseene. Sammensetningen sikrer en bred representasjon og kompetanse. Styre pr 31.12.2023:

Styreleder:	Sven Inge Sunde (Anno museum AS)
Nestleder:	Randi Larsen (KODE Kunstmuseer og komponisthjem)
Styremedlemmer:	Sven Rentzhog (Stiftelsen Nordiska museet) Karen Espelund (Museene i Sør-Trøndelag AS) Elisabeth Grændsen (Norsk Folkemuseum) Vidar Mørch (MiA – Museene i Akershus)
Varamedlemmer:	1. varamedlem: Torunn Gudesen (Østfoldmuseene) 2. varamedlem: Lene Walle (Vestfoldmuseene IKS)

Organisering

Det er 54 ansatte i KulturIT fordelt på sju lokasjoner. Hovedkontoret er på Lillehammer. Øvrige lokasjoner er Hamar, Oslo, Stockholm, Bergen, Trondheim og Halden.



Retningslinjer og rutiner

Vi har etablert følgende retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold:

Interne forhold

Personalledelse

Avdelingsledere i KulturIT har et ansvar for å rekruttere medarbeidere, utvikle og beholde kompetanse i avdelingen.

Riktig personell er viktig for kvaliteten på våre leveranser. I intervjuer legges det derfor vekt på kompetanse og erfaring, integritet og personlig egnethet, motivasjon og engasjement. Vi søker å heve kvinneandelen i selskapet, og tilbyr intervjuer til alle kvinnelige søkere såfremt kandidaten har riktig kompetanse.

Nyansatte blir kjent med organisasjon og rutiner i introduksjon til selskapet, og IT-sikkerhetsinstruks skal signeres.

Våre medarbeidere jobber enten i prosjekt eller linje, og selvstendighet preger arbeidsdagen til de fleste. Åpenhet, ærlighet og handlekraft skal prege vår kultur, og ledere bestreber derfor å være tilstedeværende for sine medarbeidere.

Arbeidsvilkår

I KulturIT gjelder standard arbeidsavtaler med like vilkår for ansatte i KulturIT. Alle tar del i bedriftens fleksible arbeidstidsordning og har 5 ukers ferie. Gjeldende rutiner og ordninger er samlet i selskapets personalhåndbok.

Vi har moderne kontorer med godt utstyrte arbeidsplasser. Alle har hev- og senkpult, store skjermer og tilgang på ergonomiske hjelpemidler. Ansatte har også mulighet til å jobbe fra andre kontorer enn det som er avtalt arbeidsplass.

Mangfold og inkludering

Hver enkelt medarbeider skal føle seg ivaretatt og oppleve at de har like muligheter. Vi er opptatt av å tilrettelegge for ulike livsfaser og situasjoner. Vi har rutiner for individuelle tilpasninger ved særlige behov.

Likestilling

Generelt i IT-bransjen er andelen av menn relativt høy, noe som også gjenspeiles i KulturIT med en kvinneandel på 22,2% ved utgangen av 2023. Kvinneandelen i det sittende styret inklusive varamedlemmer er på 62,5%.

Internkommunikasjon og samarbeid

KulturIT kommuniserer nyheter og viktig informasjon til medarbeidere digitalt på bedriftens intranett. I tillegg samles alle medarbeidere et par ganger pr år til arrangement med både sosialt og faglig innhold. Det er viktig å møtes når vi sitter spredt på sju lokasjoner i det daglige. Det daglige samarbeidet på tvers av kontorer foregår for det meste digitalt.

Helse, miljø og sikkerhet

Det avholdes årlige medarbeidersamtaler med leder. I forkant av denne samtalen skal medarbeideren svare på spørsmål om sin arbeidssituasjon, arbeidsmiljøet og ledelse. På denne måten får vi en bevisstgjøring rundt hva som fungerer fint og en mulighet til å følge opp det som må justeres. Medarbeidersamtalen vil bli fulgt opp i etterkant ved behov. Svarene fra alle medarbeidere blir aggregert opp slik at vi får frem totalt resultat for KulturIT. Dette er vår årlige medarbeiderundersøkelse.

KulturITs virksomhet er delt i to verneområder, med et ansvarlig verneombud for hvert område. Verneombudet skal ivareta både ansatte og innleides interesser i saker som angår arbeidsmiljøet.

Arbeidsmiljøutvalget skal arbeide for et fullt forsvarlig arbeidsmiljø i selskapet. Utvalget består av representanter både fra arbeidstakere og arbeidsgiver.

Varsling av kritikkverdige forhold

KulturIT har rutine for varsling av kritikkverdige forhold. Denne gjelder både for faste ansatte og innleide konsulenter.

Eksterne forhold

Kartlegging og kriterier for aktsomhetsvurderinger

Arbeidet med aktsomhetsvurderingene tar utgangspunkt i en oversikt over alle leverandører og samarbeidspartnere som KulturIT har hatt i perioden.

Områdene vi har vurdert er begrenset til følgende kriterier:

- Kjøp av utviklingstjenester, med løpende kontrakt
- Kjøp av IT-utstyr og lisenser, med løpende kontrakt
- Kjøp av kontormøbler
- Leie av lokale

Metode for kartlegging av risiko

KulturIT støtter seg på Virke sin «åpenhetsloven-startpakke» og ut fra valgte kriterier mener vi at utvalget gir et fornuftig utgangspunkt for videre oppfølging og undersøkelser.

Det sendes ut spørreskjema til leverandørene som skal returneres innen to uker. Det er Virke sitt forslag til «spørreskjema til leverandører» som benyttes. Skjemaet skal gi oss tilbakemeldinger på om våre leverandører har utført aktsomhetsvurderinger, om hvilke risikoer for negative konsekvenser som er avdekket og sannsynligheten for at disse inntreffer. Vi ber også om hvilke tiltak som brukes for å overvåke, avdekke og begrense brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Potensielle negative konsekvenser

KulturIT har både norske og utenlandske leverandører. Potensielt kan leverandørene ha underleverandører i land med barnearbeid, dårlige lønnsvilkår og arbeidsforhold.

Rutiner for innsynsbegjæring

Åpenhetsloven gir publikum rett til å spørre og få svar om menneskerettigheter og arbeidsvilkår i bedriften og leverandørkjeden.

- Henvendelsen må være skriftlig for at bedriften skal være bundet av kravet til å besvare spørsmålene.
- Kravet om innsyn gjelder kun de aktsomhetsvurderingene og prioriteringene som virksomheten har gjort.
- Retten til informasjon omfatter både generell informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser, og spesifikk informasjon knyttet til varer og tjenester.
- Unntak fra informasjonsplikten: Uklare spørsmål, åpenbart urimelig, personlige forhold, forretningshemmeligheter og konkurranseforhold, gradert informasjon etter sikkerhetsloven og opplysninger som er beskyttet etter åndsverkloven.

- Svarfristen for et informasjonskrav er i utgangspunktet så snart som mulig og innen tre uker. Det finnes unntak, men i så fall må det innen tre uker melde om hvorfor dere trenger mer tid (inntil to måneder) og når svaret vil foreligge.

Resultat av aktsomhetsvurderinger

Interne forhold

Vi skal være en fleksibel arbeidsplass som legger til rette for at våre medarbeidere får stor grad av frihet og selvbestemmelse i arbeidshverdagen. Dette innebærer muligheten til å jobbe hjemmefra. Samtidig ønsker vi et godt og positivt arbeidsmiljø hvor både medarbeidere og ledere bidrar. Videre har vi troen på at ledere skal være tett på sine medarbeidere for å legge til rette for et godt arbeidsmiljø og gode leveranser. Mye av oppfølgingen foregår digitalt, men fysiske møter prioriteres også. Med ansatte på sju lokasjoner søker vi gode løsninger på dette området.

Det ble gjennomført medarbeiderundersøkelse sommeren 2023, med generelt gode resultater på alle områder.

Som del av vårt samfunnsansvar ønsker vi å bidra til å få folk i arbeid. Vi har gode erfaringer fra å tilby praksisplass eller et sted for arbeidstrening. KulturIT har etablert et godt samarbeid med NAV.

I 2023 ble det avholdt tre møter i arbeidsmiljøutvalget, og 23 saker ble behandlet.

I møtene har utvalget fulgt opp og diskutert KulturITs arbeid og tiltak for å fremme sosialt, psykisk og fysisk arbeidsmiljø. I tillegg er AMU og møtene i seg selv etablert som et verdifullt forum for åpen dialog i bedriften.

Det er ikke registrert varsler om kritikkverdige forhold.

Eksterne forhold

Kartlegging av risiko i leverandørkjeden

KulturITs arbeid startet med å sette opp en oversikt over alle leverandører som selskapet har handlet med i perioden. Oversikten utgjorde 242 leverandører.

Ut fra valgte områder ble antallet leverandører redusert til et utvalg på 25 norske og utenlandske leverandører. Blant de norske leverandørene er det fire rammeavtaler om innkjøp av IT-utstyr som ble inngått før åpenhetsloven trådte i kraft, og som gjelder ut 2024. Aktsomhetsvurderinger var ikke et vurderingspunkt i konkurransegrunnlaget da avtalene ble inngått i 2021. Dette vil tas inn i fremtidige rammeavtaler.

Med utgangspunkt i Virke sitt forslag til «spørreskjema til leverandører» ble dette sendt ut til 9 leverandørene. Til de leverandørene som svarte på samme skjema i fjor ble det sendt en forespørsel om hvorvidt det har skjedd noen endringer i risikobildet som krever en grundigere undersøkelse.

Resultater av kartleggingen

Enkelte av våre leverandører av IT-utstyr og kjøp av utviklingstjenester har underleverandører i Kina, Vietnam og Bangladesh. Her har våre leverandører på generelt grunnlag identifisert risiko for at det kan forekomme tvangsarbeid, barnarbeid, underbetaling og dårlige arbeidsforhold hos sine underleverandører. Disse leverandørene er store selskaper som overvåker sin leverandørkjede via risikokartleggingsverktøy, følger opp ved å gjennomføre jevnlig undersøkelser på kontraktsbrudd og i mange tilfeller har fysiske møter med underleverandørene i hjemlandet. Dette er tiltak og oppfølging som kan begrense risikoen for menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold.

Vi har ikke lyktes med å få tilbake svar fra hele utvalget, men flere av leverandørene har publisert risikovurderinger av sin leverandørkjede på hjemmesidene sine. Disse har vi gått gjennom.

Oppsummert har kartleggingen ikke avdekket faktiske brudd på grunnleggende arbeidsrettigheter og anstendige arbeidsforhold hos våre leverandører, og de fleste av leverandørene har selv gjennomført aktsomhetsvurderinger av sine underleverandører.

Tiltak

KulturIT har innført en policy som vil gjelde ved inngåelse av nye kontrakter. Denne krever at leverandøren skal kunne redegjøre for, og dokumentere at de utfører aktsomhetsvurderinger i sin leverandørkjede.

Leverandører med allerede løpende kontrakter vil følges opp jevnlig, da spesielt de leverandørene med underleverandører i utlandet.

Ved utlysning av anbud vil aktsomhetsvurderinger være et vurderingspunkt i konkurransegrunnlaget.

Lillehammer, 29. mai 2024

Sven Inge Sunde
Styreleder

Randi Larsen
Nestleder

Sven Rentzhog
Styremedlem

Karen Espelund
Styremedlem

Elisabeth Agnethe Grændsen
Styremedlem

Vidar Mørch
Styremedlem

Lewi Nordby
Direktør

Elektronisk signert