

# Styrets redegjørelse for åpenhetsloven 2023

*Styrets redegjørelse for instituttets åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i 2023.*

## Policy for aktsomhetsvurderinger i NIFU

NIFU skal etterleve internasjonalt anerkjente menneske- og arbeidsrettigheter, inkludert FNs grunnleggende menneskerettigheter og ILOs kjernekonvensjoner.

Å ivareta menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold er en sentral del av NIFUs arbeidsreglement og interne rutiner. Dette gjelder for alle ansatte, styremedlemmer og andre som representerer NIFU eller utfører arbeid på vegne av NIFU. Alle har et selvstendig ansvar for å sette seg inn i – og etterleve – standardene og prinsippene beskrevet i retningslinjene.

NIFU gjør aktsomhetsvurderinger i tråd med åpenhetsloven og OECDs retningslinjer. Det innebærer at NIFU skal støtte arbeidet for menneskerettigheter, forhindre barnarbeid og ivareta arbeidsrettigheter, både internt i NIFU og hos våre leverandører, oppdragsgivere og samarbeidspartnere.

NIFU forventer at våre leverandører, oppdragsgivere og samarbeidspartnere opptrer i tråd med formålet i denne policyen og følger alle internasjonalt anerkjente menneskerettighetsprinsipper og fundamentale arbeidstakerrettigheter som beskrevet over.

Som en del av forbedringsarbeidet for en ansvarlig leverandørkjede har NIFU etablert et system som skal sikre systematisk revisjon og oppfølging av oppdragsgivere og leverandører, inkludert kontroll av at menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ivaretas som beskrevet over.

Arbeidet med åpenhetsloven er forankret i instituttets ledelse og i styret, og er en del av NIFUs kvalitetssystem og tilhørende system for kontinuerlig forbedring og avvikshåndtering.

## Kartlegging og gjennomføring

Aktsomhetsvurderingene gjennomføres årlig på følgende måte:

- NIFU kartlegger og vurderer potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som instituttet enten har forårsaket eller bidratt til.
- NIFU gjennomfører tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på instituttets prioriteringer og vurderinger.
- NIFU kommuniserer med berørte interessenter om hvordan eventuelle negative konsekvenser håndteres.

## Konsekvenser, risiko og tiltak

Tabellen nedenfor viser risikovurderinger, mulige konsekvenser og tiltak i tilknytning til arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold ved NIFUs virksomhet.

	Interne arbeidsforhold	Tjenesteleveranser	Innkjøp
<b>Risiko</b>	Lav risiko	Lav risiko	Middels risiko
<b>Konsekvenser</b>	Ingen/få alvorlige	Ingen/få alvorlige	Negative arbeidsforhold hos leverandører kan forekomme
<b>Tiltak</b>	Løpende arbeid med internkontroll og HMS.	Løpende kurs og opplæring i forskningsetikk, prosjektstyring og personvern.	Årlig gjennomgang av alle NIFUs leverandører. Kontroll av sertifiseringsordninger og påvirkning av usertifiserte virksomheter.

## Status 2023

### Interne arbeidsforhold

NIFUs arbeidsmiljøutvalg følger løpende med på fysiske og psykososiale arbeidsforhold. De ansatte har organisasjonsfrihet og det gjennomføres jevnlig arbeidsmiljøundersøkelser. De fleste av NIFUs ansatte arbeider i Norge og under norske arbeidsforhold. Instituttet har i tillegg noen få ansatte i utlandet – primært i Norden. Også disse følges opp på samme måte som norske arbeidstagere med tanke på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

### Tjenesteleveranser

NIFU leverer kun tjenester, og majoriteten av våre kunder er norske offentlige virksomheter. Alle forskningsprosjekter gjennomføres i henhold til anerkjente faglige og etiske standarder og normer. Det innebærer forskningsetiske forpliktelser overfor forskerfellesskapet, individer og grupper, samt oppdragsgivere og samarbeidspartnere. Annet relevant lovverk som NIFU etterlever, er personopplysningsloven og internkontrollforskriften.

### Innkjøp av varer og tjenester

NIFUs innkjøpspolicy stiller strenge krav til miljø og menneskerettigheter hos våre leverandører. I tillegg kartlegger instituttet alle vesentlige leverandører årlig. Det innebærer blant annet en oversikt over hvilke tredjeparts sertifiseringsordninger de ulike leverandørene tilfredsstillter. Det gir oss et godt beslutningsgrunnlag for å bytte eller påvirke leverandører til å sertifisere seg i ordninger med krav til arbeidsmiljø og grunnleggende menneskerettigheter.

### **Konklusjon**

NIFUs virksomhet er av en slik art at de fleste av instituttets kostnader er personalrelatert. Øvrige kostnader er i hovedsak knyttet til leie av lokaler og innkjøp av kontor- og IT-utstyr. Som en tjenesteleverandør anser NIFU risikoen middels til lav for at leverandører i selskapets verdikjede bryter med menneske- og arbeidstakerrettigheter, miljø og dyrevelferd.

Gjennom aktsomhetsvurderinger NIFU har utført er det ikke avdekket brudd med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i 2023. NIFU vil fortsette med løpende aktsomhetsvurderinger og iverksette tiltak dersom det avdekkes negative konsekvenser i instituttets virksomhet, leverandørkjeden eller hos samarbeidspartnere.

### **Publisering**

Denne redegjørelsen publiseres på [nifu.no/samfunnsansvar/](https://nifu.no/samfunnsansvar/) og i NIFUs årsrapport senest 30. juni hvert år.

Oslo, 22.03.2024

Styret i NIFU Nordisk institutt for studier av innovasjon, forskning og utdanning

Dag Rune Olsen, styreleder  
Heidi Wiig, nestleder  
Roger Henning Normann

Karin Röding  
Niels Mejlgaard

Henrik Karlstrøm, ansattes rep.  
Elisabeth Hovdhaugen, ansattes rep.