



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Informasjon og retningslinjer vedrørende åpenhetsloven

Vedtatt av rektor 01.06.2023, etter styrevedtak 31.01.2023.

Åpenhetsloven trådte i kraft 1.juli 2022. Hensikten med loven er å «fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester», jf. § 1. Et virkemiddel for å oppnå dette formålet er åpenhet ved å «sikre allmennheten tilgang til informasjon om hvordan virksomheter håndterer negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold», jf. § 1. Åpenhetsloven skal også, sammen med andre tiltak, bidra til Norges arbeid med å møte FNs bærekraftsmål 8 og 12, anstendig arbeid og økonomisk vekst, og ansvarlig forbruk og produksjon.

Loven pålegger virksomheter en informasjonsplikt og en plikt til å gjennomføre aktsomhetsvurderinger, jf. § 4 og § 6. Dette skal videre redegjøres i en rapport, jf. § 5. Redegjørelsen for aktsomhetsvurderingen skal offentliggjøres senest 30.juni hvert år.

Loven gjelder for større virksomheter som er hjemmørende i Norge, og som tilbyr varer og tjenester i eller utenfor Norge, jf. § 2. Større virksomheter defineres som virksomheter som på balansedagen overskrider grensene for to av tre gitte vilkår, jf. § 3 A. Dronning Mauds Minne Høgskole (DMMH) innfrir alle tre vilkår og omfattes følgelig av åpenhetsloven.

Høgskolen har følgelig plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Høgskolen har også plikt til å svare på spørsmål om dette arbeidet og offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingen årlig.

Henvendelser som gjelder åpenhetsloven og dens informasjonskrav eller aktsomhetsvurdering sendes til post@dmmh.no.

Det vises til [åpenhetsloven](#) i sin helhet. Se også [Forbrukertilsynet](#) sine sider for ytterligere info.

Retningslinjer vedrørende DMMHs informasjonsplikt på mottatte informasjonskrav

Hvem kan kreve informasjon:

I henhold til åpenhetsloven kan «enhver» kreve å få informasjon fra høgskolen, jf. § 6 første ledd. Ordlyden til «enhver» omfatter alle som ønsker informasjon. Høgskolen kan ikke avslå et



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

informasjonskrav på grunnlag av hvem som har fremsatt kravet. Alle henvendelser må besvares, også krav fremsatt anonymt. Det er ikke krav om at informasjonskravet må begrunnes.

Hvordan skal kravet fremsettes:

Informasjonskravet må fremsettes *skriftlig*. Virksomhetene må ta imot alle skriftlige forespørsler om informasjon uavhengig av om disse eksempelvis blir mottatt per epost, post eller via andre kanaler. Dersom kravet eksempelvis blir fremsatt i sosiale medier eller andre kanaler kan høyskolen be om at kravet sendes skriftlig til oppgitt epostadresse.

Hvilke informasjonskrav skal høyskolen besvare?

Høyskolen skal besvare *alle* henvendelser vedrørende informasjonskrav. Høyskolen er videre pliktig til å gi et dekkende og forståelig svar til informasjonssøkeren (svar på det som faktisk etterspørres), jf. § 7(1). Hva som skal til for å svare tilfredsstillende vil kunne variere ut fra virksomhetenes forutsetninger og ut fra hvem forespørselen kommer fra. Arbeidsbyrden må veies mot hensynet til allmennhetens behov for informasjon. I enkelte tilfeller vil man kunne henvise informasjonssøkeren til offentlig tilgjengelig informasjon dersom slik informasjon gir et dekkende og forståelig svar på spørsmålet.

Henvendelsen skal besvares skriftlig og som hovedregel på norsk. Dersom informasjonskravet er fremsatt på et annet språk enn norsk, for eksempel engelsk, vil et svar på engelsk være mer hensiktsmessig, jf. kravet om at svaret skal være forståelig. Åpenhetsloven har imidlertid ikke noe krav om at virksomhetene må svare på andre språk. Forbrukertilsynet har lagt til grunn at virksomhetene har rett til å svare på norsk selv om spørsmålsstilleren har benyttet et annet språk.

Hvilke informasjonskrav kan høyskolen avslå?

Hvilke informasjonskrav som kan avslås fremgår av åpenhetsloven § 6 andre ledd. Et informasjonskrav kan avslås dersom «kravet ikke gir tilstrekkelig grunnlag for å identifisere hva kravet gjelder» jf. bokstav A, hvis «kravet er åpenbart urimelig» jf. bokstav B, dersom den etterspurte informasjonen gjelder opplysninger om noens personlige forhold» jf. bokstav C eller om «den etterspurte informasjonen gjelder opplysninger om tekniske innretninger og fremgangsmåter eller andre drifts- eller forretningsforhold som det vil være av konkurransemessig betydning å hemmeligholde av hensyn til den opplysningene angår» jf. bokstav D.

Informasjonskravet må være formulert slik at det er mulig å forstå hvilke forhold det stilles spørsmål om. Dersom virksomheten mottar et utydelig informasjonskrav bør den ta kontakt med informasjonssøkeren for å få klarhet i hvilken informasjon kravet gjelder.

Urimelige informasjonskrav eller informasjonskrav som gjelder opplysninger om noens personlige forhold eller lignende kan naturligvis avslås. Personlige forhold vil eksempelvis si opplysninger om en persons egenskaper, politisk ståsted, seksuell legning, helsetilstand, livssyn eller lignende. Dersom informasjonssøkeren ber om informasjon som inneholder opplysninger om noens personlige forhold,



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

må høyskolen tilpasse informasjonen for å unngå å oppgi slike opplysninger. Dersom det ikke er mulig å tilpasse informasjonen på denne måten, kan kravet avslås.

Hvis virksomheten avslår et informasjonskrav, må det informeres om det rettslige grunnlaget for avslaget. Virksomheten må også orientere om adgangen til og fristen for å kreve nærmere begrunnelse for avslaget og at Forbrukertilsynet er tilsyns- og veiledningsorgan. Dersom informasjonssøkeren ber om slik begrunnelse innen tre uker fra avslaget ble mottatt, må virksomheten gi skriftlig begrunnelse snarest mulig og senest innen tre uker etter at kravet om nærmere begrunnelse ble mottatt.

Hvilken informasjon kan søkeren kreve:

Søkeren kan kreve informasjon om hvordan høyskolen håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Retten til informasjon omfatter både generell informasjon om hvordan virksomheten håndterer negative konsekvenser, og spesifikk informasjon knyttet til varer og tjenester.

Enhver kan be om en generell orientering om virksomhetens arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Spørsmålene kan gjelde virksomhetens arbeid med å håndtere negativ påvirkning, altså de ulike trinnene som aktsomhetsvurderingen består av. Dette kan for eksempel være informasjon om virksomhetens organisering og struktur, hvilke retningslinjer og rutiner virksomheten har etablert for å forhindre eller begrense negativ påvirkning på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold, hvilken negativ påvirkning virksomheten har identifisert, hvordan virksomheten håndterer disse, og hvilken effekt eventuelle tiltak har hatt.

Man kan også be om informasjon om menneske- og arbeidsrettslige forhold knyttet til et spesifikt produkt eller tjeneste, for eksempel hvordan virksomheten sørger for gode arbeidsforhold i et spesifikt område eller hvordan lokalbefolkningen berøres av produksjonen.

Dersom informasjonskravet gjelder en spesifikk vare kan virksomheten måtte oppgi informasjon om hvor råvarene som inngår i produksjonen av varen stammer fra, eller hva virksomheten gjør for å ivareta arbeidsforholdene på produksjonsstedet. Virksomhetene har ikke en plikt til å oppgi produksjonsstedet, men må kunne gi dekkende og riktig informasjon om menneske- og arbeidsrettslige forhold knyttet til produksjonen av varen uten at produksjonsstedet må oppgis. Prinsippet om forholdsmessighet tilsier at større virksomheter vil måtte gå lenger for å oppnå kravet om et dekkende svar.

Hvilken frist har høyskolen på å besvare henvendelsene?

Høyskolen skal gi informasjon *innen rimelig tid* og *senest* tre uker etter at informasjonskravet er mottatt, jf. åpenhetsloven § 7(2). Fristen kan unntaksvis forlenges inntil to måneder etter at kravet er mottatt dersom mengde eller type informasjon som etterspørres innebærer at det er uforholdsmessig byrdefullt å besvare kravet innen tre uker. Informasjonssøkeren må i så fall



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

orienters om at høyskolen ikke vil kunne gi svar innen tre uker, begrunnelse for dette og når søker kan forvente svar.

Høyskolens opplysningsplikt til ulike myndigheter:

Høyskolen har plikt til å gi Forbrukertilsynet og Markedsrådet de opplysningene disse myndighetene krever for å kunne utføre sine gjøremål etter åpenhetsloven, jf. § 10. Opplysningene kan kreves gitt skriftlig eller muntlig, innen en fastsatt frist. Denne plikten gjelder uavhengig av taushetsplikt, med visse unntak etter straffeprosessloven.

Konsekvenser ved overtredelse av åpenhetsloven:

Brudd på åpenhetslovens bestemmelser kan sanksjoneres av myndighetene, jf. §§ 11-14.

Retningslinjer vedrørende aktsomhetsvurderingen

Aktsomhetsvurderingen er en prosess eller en arbeidsmetode for å kartlegge, forebygge, gjøre rede for og følge opp hvordan en virksomhet håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser av sin virksomhet. Aktsomhetsvurderingen handler ikke om negative konsekvenser for virksomheten selv. Det dreier seg derimot om sannsynligheten for negativ påvirkning på menneskerettigheter og arbeidsforhold. Hovedfokuset bør følgelig ligge på hvordan virksomheten påvirker mennesker, både i og utenfor virksomheten. Plikten til å utføre aktsomhetsvurderinger følger av åpenhetslovens § 4. Det fremgår av bestemmelsen at «virksomhetene skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper».

Aktsomhetsvurderingen har til hensikt å «forankre ansvarlighet i virksomhetenes retningslinjer», jf. § 4 bokstav A. Vurderingen skal «kartlegge og vurdere faktiske og potensielle negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere», jf. bokstav B.

Videre er hensikten med vurderingen at virksomheten kan «iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b» jf. bokstav C, samt å «følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c», jf. bokstav D.

Virksomhetene skal «kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d» jf. bokstav E, samt «sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd», jf. bokstav F.



DronningMaudsMinne
HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

Aktsomhetsvurderingene «skal utføres regelmessig og stå i forhold til virksomhetens størrelse, virksomhetens art, konteksten virksomheten finner sted innenfor, og alvorlighetsgraden av og sannsynligheten for negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold», jf. § 4 andre ledd.

Høgskolens plan for å sikre at grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold blir ivaretatt, er å opptre ansvarlig ved å:

- sørge for at virksomheten er bevisst det ansvaret den har.
- gjøre seg kjent med virksomhetens påvirkning på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.
- sette i verk tiltak for å redusere faktisk eller mulig negativ påvirkning der hvor det foreligger behov.
- følge med på om tiltakene virker.
- informere om tiltak og hvordan de virker.
- sørge for gjenoppretting dersom skade forekommer.

Forventninger til ansvarlighet hos leverandører og samarbeidspartnere

Dronning Mauds Minne Høgskole har forventninger til at leverandører og samarbeidspartnere opptre på en ansvarlig måte, og at disse har respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Høgskolens arbeid med aktsomhetsvurderinger

Det er spesielt innenfor områdene innkjøp av varer og tjenester og samarbeid med internasjonale utdanningsinstitusjoner, DMMH ser den største påvirkningsmuligheten innenfor arbeidet med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

Administrasjonssjefen har ansvaret for innkjøpsavtaler og innleie av tjenester. Internasjonalt kontor har ansvar for samarbeidsavtaler med internasjonale utdanningsinstitusjoner og oppfølging av disse. Alle ansatte ved DMMH har et ansvar for å melde fra når det oppdages tilfeller som må undersøkes nærmere, for eventuelt videre oppfølging. I slike tilfeller meldes det fra til ledelsen ved høgskolen.



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

DMMH kjøper årlig inn varer og tjenester for nærmere 50 millioner. Ved inngåelse av innkjøpsavtaler innledes det til dialog for å kartlegge hvilket fokus bedriften har på arbeid med menneskerettigheter og arbeidsforhold. Momenter som vektlegges i kartleggingen er produksjonsland for aktuelt produkt og omfang av innkjøpet. Utarbeidet risikobilder for ulike land benyttes som et grunnlag. DMMH skal også gå aktivt og direkte ut til leverandører for ytterligere kartlegging.

DMMH har samarbeidsavtaler med en rekke utdanningsinstitusjoner i Europa, Asia og Afrika. For disse utdanningsinstitusjonene er det forbundet med prestisje med et slikt samarbeid. Samarbeidet styrker kvaliteten på utdanningen og gjør institusjonen mer attraktivt internasjonalt. DMMH stiller krav i sine samarbeidsavtaler, der det blant annet kreves åpenhet og dialog i forhold til ansattes og studenters arbeidsforhold. For europeiske samarbeidsinstitusjoner er det en utbredt forståelse av at en jobber innenfor åpenhetsloven. Dette er godt forankret i Erasmusavtaler knyttet til student- og ansattutveksling. Samarbeidet med Asiatiske og Afrikanske utdanningsinstitusjoner er mer utfordrende. Her finnes ingen overordnet organisasjon som har oversikt og kjennskap til de ulike institusjonene. Det ligger et enda større ansvar på DMMH for aktsomhetsvurderinger og videre oppfølging. Det må vises respekt for landenes kultur, det skal være en tett dialog rundt samarbeidet og DMMH skal bidra til bedring der det avdekkes kritikkverdige forhold.

Etter studentutveksling skal oppholdet evalueres og dersom det her kommer frem kritikkverdige forhold, skal disse følges opp. Ved avdekning av forhold som ikke er akseptabel skal dette tas opp med HK-dir, dersom dette er alvorlige forhold, som ikke utbedres etter dialog direkte med utdanningsinstitusjonen.

For arbeidet med kartlegging rundt samarbeid og anskaffelser kan følgende spørsmål benyttes:

- Er din bedrift sertifisert med styringssystem for sosial ansvarlighet?
- Har din bedrift retningslinjer for å respektere menneskerettigheter?
- Utfører din bedrift en menneskerettighetsvurdering som passer til din størrelse og kontekst av virksomheten?
- Har din bedrift retningslinjer på plass for å fremme et arbeidsmiljø fritt for overgrep, trusler og mishandling?
- Har din bedrift prosedyrer på plass som sikrer kun å ansette personer med en minimumsalder i samsvar med lokale lover som tilsvarer ILO-konvensjonene?
- Har din bedrift retningslinjer som sikrer organisasjonsfrihet (fagforeninger etc.) og rett til tariffavtale?
- Har din bedrift retningslinjer som sikrer at nye og eksisterende arbeidstakere ikke blir diskriminert på grunn av rase, kjønn, alder, hudfarge, religion, funksjonshemming, seksuell legning og etnisitet?
- Har bedriften din retningslinjer som sikrer at alle arbeidere får ferier og permisjoner som de har



DronningMaudsMinne

HØGSKOLE FOR BARNEHAGELÆRERUTDANNING

lovfestet rett til?

- Har din bedrift retningslinjer på plass som fremmer respekt for sosiale, etiske og miljømessige standarder i leverandørkjeden i deres selskaper og i deres respektive forsyningskjeder? (f.eks. etiske retningslinjer, rammeavtale, leverandørmøter, opplæring osv.)
- Har din bedrift en prosess på plass for å få informasjon og åpenhet om leverandørens innsats knyttet til ESG-spørsmål (menneskerettigheter, arbeidstakerrettigheter, forretningsetikk, miljø osv.)?
- Har din bedrift noen retningslinjer eller en handlingsplan knyttet til utbedring i tilfelle du oppdager negative effekter på ESG-spørsmål i forsyningskjeden din?
- Er din bedrift sertifisert med et helse- og sikkerhetsstyringssystem?
- Har din bedrift et medlem av ledelsen som er ansvarlig for at du overholder lokale lover om helse- og sikkerhetsforskrifter?
- Har din bedrift på plass et system for å vurdere helse- og sikkerhetsrisikoer og har din bedrift derfor identifisert egnede og tilstrekkelige forholdsregler og kontrolltiltak?
- Kommuniseres retningslinjer, praksis og forventninger for helse og sikkerhet regelmessig til alle ansatte og leverandører på lokalt eller passende språk?