

Slik jobber vi med Åpenhetsloven

Åpenhetsloven trådte i kraft 1. juli 2022. Den skal sikre respekten for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold. Den gir også åpenhet og fullt innsyn i hvordan større bedrifter arbeider for å fremme dette.

Hvem gjelder loven for?

Loven gjelder foreløpig for større virksomheter, så vel private som offentlige. Den omfatter aksjeselskap, børsnoterte selskaper og andre som oppfyller minst to av tre krav:

- Mer enn 50 årsverk (i gjennomsnitt) gjennom regnskapsåret
- Årlig salgsinntekt som overstiger kr 70 millioner
- Balanse som overstiger kr 35 millioner

En kartlegging viser at foreløpig omfatter loven om lag 9000 norske bedrifter, og DMMH er en av disse. Den påvirker ikke direkte bedrifter som ikke oppfyller de nevnte kravene, men som leverandør til virksomhet som omfattes av loven, kan en få krav om å dokumentere arbeidsforhold i egen bedrift og hos underleverandører.

Hva gjør DMMH?

I tråd med vårt arbeid for økt bærekraft og anstendig arbeid, pågår arbeidet med å innføre Åpenhetsloven.

Loven pålegger informasjonsplikt og aktsomhetsvurderinger. Plikten til å gi informasjon innebærer at vi på forespørsel må oppgi bl.a. hva vi gjør for å trygge gode arbeidsforhold hos egne ansatte og leverandører, vårt arbeid med å legge til rette for rettferdig rekruttering og medarbeidere med spesielle behov, m.m.

Vi vurderer, så langt det er mulig, risikoen for at noen av våre leverandører bryter med menneskerettigheter, herunder barns rettigheter etter barnekonvensjonen, i tillegg til sosial, kulturell, materiell og økonomisk bærekraft i tråd med FNs og egne bærekraftsmål.

Loven er iverksatt, og DMMH vil etablere rutiner for rapportering og innsyn innen 30.06.2023.

DMMH har mye på plass allerede

Vi arbeider kontinuerlig for likestilling og mot diskriminering noe vi også dokumenterer under aktivitets- og redegjørelsesplikten (www.dmmh.no/arp), samt oppfyller krav som stilles til rapportering på likestilling og diskriminering i styrets årsberetning

Av forebyggende tiltak kan vi nevne at DMMH ansetter uavhengig av kjønn, religion, etnisk bakgrunn og legning. Det er kvalifikasjoner og personlig egnethet som er avgjørende. DMMH har varslingsrutiner på plass.

Hva skal vi nå jobbe videre med

Redegjørelsen for aktsomhetsvurderingene skal være klare for offentliggjøring senest 30.06.2023. Vi vil opprette et eget området på vår nettside www.dmmh.no/apenhet hvor vi publiserer og oppdaterer i henhold til Åpenhetslovens krav. Vi skal gjennomføre og offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderinger, i tillegg til å gi informasjon (jf. lovens §§ 4, 5 og 6).