

ÅPENHETSLOVEN

Rapport 2024

BJ Mydland AS

09.10.2024

Skrevet av: Linn Kathrine M. Omdal



BJ MYDLAND

Innledning

BJ Mydland AS er en solid maskinentreprenør som har sitt opphav i Sokndal Kommune. Firmaet ble startet i 1977 av Bent Johnny Mydland.

Virksomhetenes forretningside og strategi er å være en seriøs og dyktig mellomstor aktør i det profesjonelle entreprenørmarkedet med hovedsete lokalt, men også omegn.

Vår visjon er «sammen skaper vi verdier» og våre verdier er «ærlighet, profesjonell, innovativ og kvalitetsbevisst».

I entreprenørbransjen har vi behov for dyktige ansatte, samarbeid med andre aktører, og kjøp av varer og tjenester for å levere vårt produkt. I forbindelse med

Åpenhetsloven som trådte i kraft 01.07.2022 forplikter BJ Mydland AS til å integrere denne rapporten som et ledd i den årlige rapporteringen til selskapet. BJ Mydland AS har igjennom 2022 arbeidet med å kartlegge leverandører av varer og tjenester og laget interne systemer for å avdekke og ivareta krav til Åpenhetsloven.

Åpenhetsloven

Åpenhetsloven – en menneskerettighetslov for næringslivet! Loven skal sikre allmenheten tilgang til informasjon om hvordan negative forhold tilknyttet menneskerettigheter, samt arbeidsforhold forbundet med produksjon av varer og tjenester, blir håndtert.

I tråd med den nye loven, skal BJ Mydland AS arbeide med å bidra til forebygging av menneskerettighetsbrudd og uanstendige arbeidsforhold i hele leverandørkjeden.

BJ Mydland AS har forankret Åpenhetsloven i ledelsen og delegert nødvendige ressurser og arbeidsoppgaver for å kunne håndtere dette arbeidet på en god og forsvarlig måte.

Aktsomhetsvurdering

BJ Mydland AS gjennomfører regelmessige aktsomhetsvurderinger av våre leverandører og samarbeidspartnere, samt egen virksomhet.

Aktsomhetsvurderingene sikrer bedre oppfølging av leverandører slik at brudd på grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold kan forhindres. Det vektlegges også interne aktsomhetsvurderinger som sikrer og bidrar til et trygt, rettferdig og inkluderende arbeidsmiljø i bedriften. Aktsomhetsvurderingene gjennomføres i tråd med OECDs retningslinjer der det tas utgangspunkt i en risikoanalyse som skal avdekke eventuelle negative forhold.

Som leverandør av varer og tjenester til BJ Mydland AS forplikter en seg til at det kan gjennomføres revisjoner av deres virksomhet.

Informasjonsplikt

BJ Mydland AS forplikter seg til å være åpen og ærlig om hvordan vi håndterer aktsomhetsvurderinger i tråd med Åpenhetsloven. Alle har ved skriftlig forespørsel rett på informasjon om hvordan BJ Mydland AS håndterer faktiske og potensielle negative konsekvenser med henvisning til gjennomføring av Åpenhetsloven. Dette omfatter både generell informasjon, og informasjon knyttet til en særskilt vare eller tjeneste som bedriften leverer. Informasjonen som utleveres, skal være skriftlig, dekkende og forståelig. Informasjon skal gis innen rimelig tid og senest etter 3 uker etter krav om informasjon er mottatt og registrert i systemet.

Henvendelser kan rettes til post@bjmydland.no.

Styringsdokumenter

- 0101-016 R Aktsomhetsvurderinger etter Åpenhetsloven
- Oversikt – Leverandørgodkjenning risiko
- Bedriftspolicy
- Personalthåndbok
- Skjema for egenrapportering til leverandører

Risikovurdering

BJ Mydland AS har gjennom sine erfaringer basert risikovurderingen på inngående parametere som leverandør, bransje, geografi og generelle risikobetraktninger som grunnlag for de mest vesentlige aspektene som må tas i betraktning ved gjennomføring av aktsomhetsvurderingen.

Menneskerettigheter:

- Likestilling
- Diskriminering
- Sosial sikkerhet
- Et trygt og sunt arbeidsmiljø
- Anstendig arbeid

Arbeidsrettighet:

- Lik lønn for likt arbeid
- Gode og trygge arbeidsforhold med tanke på helse, miljø, sikkerhet og arbeidsmiljø
- Rett til å organisere seg, foreningsfrihet
- Muligheter for faglig og personlig utvikling
- Arbeidstid

- Tilrettelegging for kvinnelige arbeidere
- Varsling

Levering av varer og tjenester

- Udokumenterte arbeidsvilkår
- Dårlige lønnsbetingelser og arbeidskontrakter
- Ikke tilfredsstillende HMS- og kvalitetsarbeid etter gjeldene lovverk og standarder
- Arbeidere utsettes for farlig eksponering
- Bruk av kjemikalier og produkter som medfører helserisiko for arbeiderne.

Videre følger en tabell som viser BJ Mydland AS sin kartlegging av risiko og fokusområder når det gjelder arbeids- og menneskerettigheter.

ID	Risiko og fokusområder	Vurderingstema	Konsekvens 1-5	Sannsynlighet 1-5	Risikofaktor 1-25	Risiko
1	Risiko ved bruk av utenlandske firma/arbeidskraft	Utenlandske firma/arbeidskraft mer utsatt for sosiale forskjeller. Dårligere forutsetninger for HMS-kultur og forståelse for norsk lovverk. Kommunikasjonsproblemer. Innlosjering, personlig verneutstyr og arbeidsavtaler.	4	2	8	Lav
2	Risiko ved varekjøp	Manglende kartlegging av leverandører og vareprodusent. Arbeidskraft. Oppfølging og kontroll.	3	2	6	Lav
3	Risiko for manglende etterlevelse av gjeldene regelverk	Manglende oppfølging av Arbeidsmiljøloven Manglende HMS kort Arbeidslivskriminalitet	2	2	4	Lav
4	Risiko for diskriminering, mobbing, rasisme og trakassering	Har bedriften vurdert og håndtert dette i sine styringsdokumenter? Har bedriften varslingssaker/ hendelser? Oppfølging og overvåkning.	2	2	4	Lav
5	Risiko for faglig og personlig utvikling	Legger bedriften til rette, arbeidsmiljøloven kap. 4. Kursing. Utdanningsprogrammer.	2	1	2	Lav
6	Risiko for lønns- og arbeidsvilkår	Forskjellsbehandling. Hvordan ligger BJ Mydland AS an i bransjen. Lik lønn for likt arbeid. Arbeidstid og avtaler.	2	1	2	Lav
7	Risiko for dårlige arbeidsforhold	Har de ansatte stillingsinstrukser, avtaler og kontrakter. Overtid/ferie. Opplæring og sikkerhet. Liten grad av medvirkning.	1	1	1	Lav
8	Risiko for brudd på frihet til organisering	Har bedriften organiseringsfrihet.	2	2	4	Lav
9	Risiko for brudd på likestilling mellom kjønn	Lønnsforskjeller mellom kjønn; likestilling for kvinner i administrasjon, produksjon og ledelse. Tilrettelegging for kvinner i mannsdominert bransje.	3	3	9	Middels
10	Risiko for dårlig mangfold i bedriften	Hvordan er mangfoldet representert i virksomheten Lav grad av forskjellig kulturer, bakgrunn og språk	3	3	9	Middels
11	Risiko for brudd på gode og trygge arbeidsforhold på arbeidsplassen	Tiltak for å opprettholde dagens kultur. Videreutvikling. Tilrettelegging. Sikkerhetsinnretninger. Oppfølging av planverk og seriøsitetsbestemmelser.	2	2	4	Lav

Analyse og oppfølging

Forhold som er vurdert til å utgjøre en vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter, **SKAL** følges opp gjennom å reparere, redusere eller eliminere risiko gjennom foreslåtte tiltak.

Den videre oppfølgingen skjer i forbindelse med ledelsens gjennomgang og legges til som et sakspunkt for behandling, vurdering og avtalte tiltak. De identifiserte forholdene som medfører vesentlig risiko for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter skal følges opp. Forholdene følges opp gjennom kommunikasjon, iverksetting av tiltak og overvåking av oppfølgingen.

Videre følger en tabell som viser BJ Mydland AS sin tiltaksplan for risikoreduserende tiltak

ID	Risiko og fokusområder	Risikoreduserende tiltak – SKAL gjennomføres der risikoen er høy	Ansvarlig for tiltak	Konsekvens 1-5	Sannsynlighet 1-5	Risikofaktor 1-25	Risiko
1	Utenlandske firma/arbeidskraft	BJ Mydland AS krever kontrakt og dokumenterte forhold ved inngåelse. Stikkprøvekontroller. Bekreftelse av lønn og arbeidsvilkår. Kontroll av verneutstyr, HMS kort.	Kontrakt Prosjektleder HMS ansvarlig	2	1	2	Lav
2	Varekjøp	Samsvarsvurderinger. Rapporter fra leverandør. Garantiordning fra leverandør.	Marked	2	3	6	Middels
3	Manglende etterlevelse av gjeldene regelverk	Jevnlig oppfølging av internkontroll. Vedlikehold av HMS-rutiner, planverk og KS system. Varsle tilsynsmyndigheter. Uavhengige revisjoner fra 3.part.	Daglig leder HMS ansvarlig	2	2	4	Lav
4	Diskriminering, mobbing, rasisme og trakassering	Varslingsrutiner. Nulltoleranse. Personelhåndbok. Medarbeidersamtaler. Arbeidsmiljøutvalg. Medarbeidertilfredshet.	Personal-ansvarlig BHT Verneombud	2	1	2	Lav
5	Faglig og personlig utvikling	Rett personell til rett stilling. Lærlingordning. Tilby ansatte relevante kurs/kompetanse/skole. Motivere til å ta kompetanse. Avdekke behov i medarbeiderundersøkelser.	Personal-ansvarlig	2	1	2	Lav
6	Lønns- og arbeidsvilkår	Lokale lønnsforhandlinger. Tydelige og oversiktlige kontrakter og stillingsinstrukser. Bedriftspolicy. Klare forventninger mellom arbeidstager og bedrift.	Daglig leder	1	2	1	Lav
7	Dårlige arbeidsforhold	Redusere bruk av overtid, bedre planlegging av arbeid. Jevnlige vernerunder. Sikre medvirkning fra arbeidere Varslingssystem, handlingsplaner Verneombud. Lovpålagt yrkesskadeforsikring, fritidsulykke og super helseforsikring for alle ansatte.	Daglig leder Personal-ansvarlig Verneombud	1	1	1	Lav

8	Organisering	Bedriften har organiseringsfrihet.	Tillitsvalgt	2	2	4	Lav
9	Brudd på likestilling mellom kjønn	Rekrutteringsstrategier. Separate garderober/toalett/fasiliteter på anlegg. Uønsket oppmerksomhet/kommunikasjon.	Personal-ansvarlig	3	3	9	Middels
10	Dårlig mangfold i bedriften	Rekruttering av personer med ulik bakgrunn. Samarbeid med NAV.	Daglig leder Personal-ansvarlig	3 3	3 3	9 9	Middels
11	Brudd på gode og trygge arbeidsforhold på arbeidsplassen	Utføre vernerunder. Oppfølging RUH. Handlingsplaner og planverk administrativt og prosjekt. Alle ansatte får opplæring og nødvendig verneutstyr for sin type arbeid. Varsling. Avvikssystem.	Daglig leder Personal-ansvarlig Prosjektleder	3 3 3	1 1 1	3 3 3	Lav

Rapport 2024: Oppsummering og konklusjon

Totalt sett, vurderes risikoen for potensielle negative konsekvenser eller brudd på arbeids- og menneskerettigheter til lav. Virksomheten har et godt kjent varslingsystem og har opparbeidet seg som en seriøs aktør i bransjen, gjennom systematisk jobbing over tid. BJ Mydland AS har utviklet rutiner for kontroll og oppfølging, og innføringen av Åpenhetsloven er forankret i virksomheten på ledelsesnivå.

Selv om totale risikoaspektet vurderes til lav, vil det alltid være rom for forbedring. Arbeidet med å forankre og forbedre arbeids- og menneskerettigheter er en kontinuerlig prosess og vil kreve både ressurser og oppfølging av identifiserte risikoaspekter.

BJ Mydland AS har ikke avdekket brudd på arbeids- og menneskerettigheter. Det har blitt foretatt kontroll av tre tilfeldige leverandører vi samarbeider mye med. På bakgrunn av kartlagt risiko og tiltaksplan, finner BJ Mydland AS ikke behov for å gjennomføre ytterlige vurderinger og analyser. Ny status tas i forbindelse med ledelsens gjennomgang.

Gjennomgått og godkjent av Styret.