unicare

Lov om virksomheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)

§ 4.Plikt til å utføre aktsomhetsvurderinger

Virksomhetene skal utføre aktsomhetsvurderinger i tråd med OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper. Med aktsomhetsvurderinger menes å

a. forankre ansvarlighet i virksomhetens retningslinjer
b. kartlegge og vurdere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende
c. menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold som virksomheten enten har forårsaket eller
d. bidratt til, eller som er direkte knyttet til virksomhetens forretningsvirksomhet, produkter eller
e. tjenester gjennom leverandørkjeder eller forretningspartnere
f. iverksette egnede tiltak for å stanse, forebygge eller begrense negative konsekvenser basert
g. på virksomhetens prioriteringer og vurderinger etter bokstav b
h. følge med på gjennomføring og resultater av tiltak etter bokstav c
i. kommunisere med berørte interessenter og rettighetshavere om hvordan negative
j. konsekvenser er håndtert etter bokstav c og d
k. sørge for eller samarbeide om gjenoppretting og erstatning der dette er påkrevd.

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.

Departementet kan gi forskrift om plikten til å utføre aktsomhetsvurderinger.

§ 5.Plikt til å redegjøre for aktsomhetsvurderinger

Virksomhetene skal offentliggjøre en redegjørelse for aktsomhetsvurderingene etter § 4. Redegjørelsen skal minst inneholde

a. en generell beskrivelse av virksomhetens organisering, driftsområde, retningslinjer og rutiner for å håndtere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
b. opplysninger om faktiske negative konsekvenser og vesentlig risiko for negative konsekvenser som virksomheten har avdekket gjennom sine aktsomhetsvurderinger
c. opplysninger om tiltak som virksomheten har iverksatt eller planlegger å iverksette for å stanse faktiske negative konsekvenser eller begrense vesentlig risiko for negative konsekvenser, og resultatet eller forventede resultater av disse tiltakene.

§ 6 annet ledd bokstav c og d, tredje og fjerde ledd gjelder tilsvarende for pliktene etter første ledd.

Redegjørelsen skal gjøres lett tilgjengelig på virksomhetens nettsider, og kan inngå i redegjørelsen om samfunnsansvar etter regnskapsloven § 3-3 c. Virksomhetene skal i

årsberetningen opplyse om hvor redegjørelsen er tilgjengelig. Redegjørelsen skal oppdateres og offentliggjøres innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger. Den skal underskrives i tråd med reglene i regnskapsloven § 3-5.

Redegjørelse for aktsomhetsvurdering i Unicare

Beskrivelse, organisering, håndtering og ansvar

Unicare leverer spesialisthelsetjenester innen rehabilitering, psykisk helse, BPA og til mennesker med utviklingshemming, samt til mennesker med psykiske lidelser og rusutfordringer. I all hovedsak leveres tjenestene på vegne av offentlige oppdragsgivere.

Konsernet er organisert i to driftsområder fordelt på henholdsvis; Bo- og omsorgstjenester og Rehabilitering.

Konsernledelsen er organisert med Konsernsjef/CEO, CFO, Konserndirektør HR & Org., Konserndirektør Forretningsutvikling, Områdedirektør Bo & Omsorg, Områdedirektør Rehabilitering HSØ, Områdedirektør Rehabilitering HMN.

Hver enhet har en daglig leder/enhetsleder og avdelingsledere som ivaretar daglig drift og arbeidstakers daglige arbeidsforhold. Hver av driftsområdene/enhetene har egne fag- og kvalitetsledere, i tillegg til vernetjeneste iht. Forskrift om verneombud og arbeidsmiljøutvalg.

Alle Driftsområder/enheter er bundet av tariffavtaler. Enhetene i konsernet er bundet av totalt 11 tariffavtaler og alle enheter har stedlige tillitsvalgte. Hver enhet har rutiner for gjennomføring av AMU møter og planverk for tiltak. Annethvert år, (hvert år i Bo- og Omsorg) gjennomføres det en medarbeiderundersøkelse, med etterfølgende oppfølgingsplaner og tiltak i samarbeid med ansatte/tillitsvalgte og verneombud på enhetene.

Konsernet har kvalitets- og varslingssystem (EK) som gir mulighet for valgfri identifiserbar eller anonym varsling av kritikkverdige forhold etter arbeidsmiljøloven §§2A-1 og 2A-2. Disse rapportene går til Konserndirektør HR & Org. Varsling på e-post, muntlig eller på annen måte ivaretas og behandles på samme måte som varsling via varslingssystemet.

Aktsomhetsvurdering 2026

Konsernet har i juni 2026 gjennomgått årlig aktsomhetsvurdering i tråd med OECDs retningslinjer;

- Konsernet har gjennomført intern årlig undersøkelse for å kartlegge og vurdere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold
- Konsernet har gjennomført ekstern årlig undersøkelse av leverandører for å kartlegge og vurdere faktiske og mulige negative konsekvenser for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold

Konsernet har i sin vurdering og kartlegging for 2026 ikke funnet avvik/brudd på grunnleggende menneskerettigheter eller anstendige arbeidsforhold verken internt eller eksternt.

Compliance- & Kvalitetsleder har det overordnede oppfølgings- og forvaltningsansvar for de krav som til enhver tid gjelder.

Konsernledelse gjennomfører jevnlige møter med hovedtillitsvalgte for hvert av tariffområdene for å forbedre dialog og samarbeid ytterligere.

Aktsomhetsvurderingen gjøres årlig og offentliggjøres innen 30. juni hvert år og ellers ved vesentlige endringer i virksomhetens risikovurderinger.

Knut Øversjøen
Konsernsjef