**ÅPENHETSLOVEN**

**HELSEBEMANNING AS**

**996 368 807**

**30 JUNI 2023**

**Innholdsfortegnelse**

[**Åpenhetsloven – Helsebemanning AS** 2](#_Toc139290239)

[**Overblikk og styresett** 2](#_Toc139290240)

[**Helsebemanning sin forretningsvirksomhet** 2](#_Toc139290241)

[**Forankring av ansvarlighet** 3](#_Toc139290242)

[**Egen virksomhet** 3](#_Toc139290243)

[**Risikovurdering** 3](#_Toc139290244)

[**Tiltak iverksatt og videre oppfølging** 4](#_Toc139290245)

[**Videre oppfølging** 4](#_Toc139290246)

[**Kanaler for varsling/ whistleblowing** 4](#_Toc139290247)

[**Kommunikasjon og informasjon** 4](#_Toc139290248)

# **Åpenhetsloven – Helsebemanning AS**

Helsebemanning AS jobber kontinuerlig med å fremheve respekt for menneskerettigheter og gode arbeidsvilkår i egen virksomhet og hos våre forretningspartnere.

Alt vi gjør i Helsebemanning-konsernet tjener ett formål: «Å knytte helsepersonell sammen og forbedre liv». Denne forpliktelsen er en ledesnor for vår innsats og ansvarsfølelse for å oppfylle vårt formål om at vi gjør alle aspekter av vår forretningsvirksomhet bærekraftig.

For å nå dette målet fokuserer vi på tre nøkkelforpliktelser: miljøvern, samfunnsansvar og å være et tillitsverdig selskap.

Åpenhetsloven ble introdusert i Norge i 2022 for å fremme virksomheters respekt for grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold i forbindelse med produksjon av varer og levering av tjenester. Loven gir også allmennheten rett til informasjon om virksomhetens håndtering av forhold knyttet til menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold.

For at loven skal gjelde selskapet må selskapet må omfattes av regnskapsloven §1-5 eller på balansedagen overskrider to av tre vilkår:

* Salgsinntekter på 70 millioner eller mer
* Balansesum på 35 millioner eller mer
* 50 ansatte eller mer

Denne rapporten tar for seg hvordan Helsebemanning sine prosesser og rutiner plasserer seg innenfor kravene i Åpenhetsloven.

## **Overblikk og styresett**

### **Helsebemanning sin forretningsvirksomhet**

Helsebemanning er et norsk selskap med en datter i Sverige og en datter i Spania

Hovedvekten av de ansatte kommer fra Sverige.

Helsebemanning leverer vikarutleie og rekruttering av helsepersonell, hovedsakelig spesialleger og spesialsykepleiere, til offentlige og private sykehus, og kommuner, i Norge og Sverige.

Våre etiske retningslinjer er styrt av prinsippene i Verdenserklæringen om menneskerettigheter, prinsippene i FNs Global Compact og prinsippene i 1998 International Labour Organization (ILO) erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter på arbeidsplassen, samt OECDs retningslinjer for multinasjonale foretak.

## **Forankring av ansvarlighet**

Vår Kvalitetssjefhar ansvaret for å påse at vi overholder kravene i Åpenhetsloven, og fremviser data etter forespørsel fra offentligheten. Ved funn her rapporterer Kvalitetssjefen dette inn til Administrerende Direktør for videre oppfølging

Administrerende Direktører øverste ansvarlige for selskapets etterlevelse av Åpenhetsloven.

## **Egen virksomhet**

### **Risikovurdering**

Helsebemanning har størst søkelys på følgende menneskerettigheter:

#### Barnearbeid

Vi ansetter ingen under lokal lovlig minstealder. Hvis lovlig lokal minstealder er under 15 år, gjelder en minimumsalder på 15 år for alle selskaper i konsernet

#### Tvangsarbeid

Vi tillater ikke tvangsarbeid, herunder menneskehandel.

#### Mangfold og inkludering

Vi tillater ingen diskriminering eller trakassering basert på alder, rase, farge, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, kjønn, funksjonshemming, religion eller andre egenskaper beskyttet av gjeldende lov.

Vi tillater heller ingen uttalelser eller handlinger som uttrykker uønskede seksuelle tilnærmelser. Dette inkluderer forespørsler om seksuelle tjenester, uønsket fysisk kontakt eller forslag, uønskede flørter, støtende verbale eller visuelle uttrykk, eller fysisk oppførsel av seksuell karakter.

#### Frihet til å danne og delta i fagforeninger og tariffsamarbeid

Ingen begrensning for å melde seg inn eller ikke melde seg inn i en fagforening eller valgfri ansatterepresentasjon uten trusler. Det er heller ingen begrensning på tariffretten i henhold til gjeldende lov.

#### Anstendige arbeidsforhold

#### Lønn og andre godtgjørelser

Vi betaler våre ansatte i henhold til lokal lov, kontrakt eller tariffavtale og de får betaling i tide.

#### Arbeidstid

Vi overholder lokale arbeidstidsbestemmelser, også med hensyn til overtid, hvilepauser og betalt ferie.

#### Helse og sikkerhet

Arbeidsmiljøet skal være trygt og ikke utgjøre noen risiko for god helse.

#### Personvern

Vi respekterer personvernet til ansatte, kunder og leverandører og sørger for at vi opprettholder konfidensialiteten til alle personopplysninger vi oppbevarer om dem. Vårt søkelys på trygg behandling og håndtering av data i Helsebemanning konsernet slik det er beskrevet i GDPR for å sikre etterlevelse av gjeldende regelverk for databeskyttelse og personvern.

#### Miljø

Vi er forpliktet til miljøvern. Vi anerkjenner at vår virksomhet påvirker miljøet og klimaet. Med henvisning til vår ISO 14001 sertifisering så har vi retningslinjer på plass som sikrer at vi har tiltak og dedikerte programmer for å minimere disse påvirkningene.

### **Tiltak iverksatt og videre oppfølging**

For å minimere risiko og sikre at alle ansatte kjenner både sine egne rettigheter, samt Helsebemanning sine egne retningslinjer, er intern opplæring av nyansatte obligatorisk.

Opplæringen inkluderer introduksjon til Helsebemanning, bransjen vi jobber innen, og informasjon om den ansattes rettigheter og plikter.

Helsebemanning har over mange år strukturert vårt arbeid for mangfold og likestilling, for å på denne måten motvirke diskriminering.

### **Videre oppfølging**

Vi i Helsebemanning tilstreber å øke den generelle bevisstheten rundt moderne slaveri i Norge og resten av verden gjennom vår trening av våre ledere, og gjennom å oppfordre alle våre ansatte til å si fra ved ethvert tegn til eller faktisk mistanke om brudd på menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold hos både oss selv og våre kunder.

### **Kanaler for varsling/ whistleblowing**

Informasjon om varsling er kommunisert til alle ansatte. Første nivå for varsling er nærmeste leder eller vår Kvalitetssjef. Dersom disse kanalene ikke egner seg for varsling står den ansatte fritt til å kontakte en annen i Helsebemanning eller utenfor Helsebemanning slik at vedkommende kan forbli anonym hvis ønskelig. Helsebemanning vil også sette opp en anonym varslingskanal på nett innen utgangen av året 2023. Denne anonyme rapporteringskanalen vil også bli tilgjengelig for eksterne parter, som for eksempel ansatte hos våre kunder. Alle varslinger vil håndteres av et uavhengig team.

## **Kommunikasjon og informasjon**

Denne rapporten vil være tilgjengelig på nettsiden vår og vil bli oppdatert innen 30. juni hvert år. Første rapport ble publisert 30. juni 2023 i henhold til den norske Åpenhetsloven.

Allmennheten kan be om informasjon knyttet til Helsebemanning og den norske åpenhetsloven via denne e-postadressen: iso@helsebemanning.no