

Hållbarhetsrapport



2023

UNIONEN



Att miljö- och klimatomställningen sker i ett socialt och ekonomiskt hållbart samhälle, med stöd av involverade och engagerade medborgare, är något som hela fackföreningsrörelsen bidrar till.

Unionen en hållbar organisation

Unionen är en stor och bred samhällsaktör som behöver ta en aktiv roll i omställningen till en mer hållbar värld. Unionen har på bred front arbetat för att bidra till ett mer hållbart samhälle och arbetsmarknad under 2023. Utöver kärnverksamheten, som är en stor och viktig del i förbundets hållbarhetsarbete, har Unionen gjort insatser för att påverka nationellt och internationellt hållbarhetsarbete samt drivit ett fortsatt internt arbete för att säkerställa en hållbar organisation.

Det är viktigt att miljö- och klimatomställningen sker i ett socialt och ekonomiskt hållbart samhälle, med stöd av involverade och engagerade medborgare. Det är något som hela fackföreningsrörelsen bidrar till.

Klimatomställningen med nya tillverkningsmetoder och produkter ställer nya krav på kompetens. Framtidens kompetensomställning är även en grön omställning. Grunden i Unionens arbete – att påverka arbetsmarknaden i en positiv riktning och att stötta och stärka medlemmar i ett arbetsliv i förändring – är Unionens främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling.

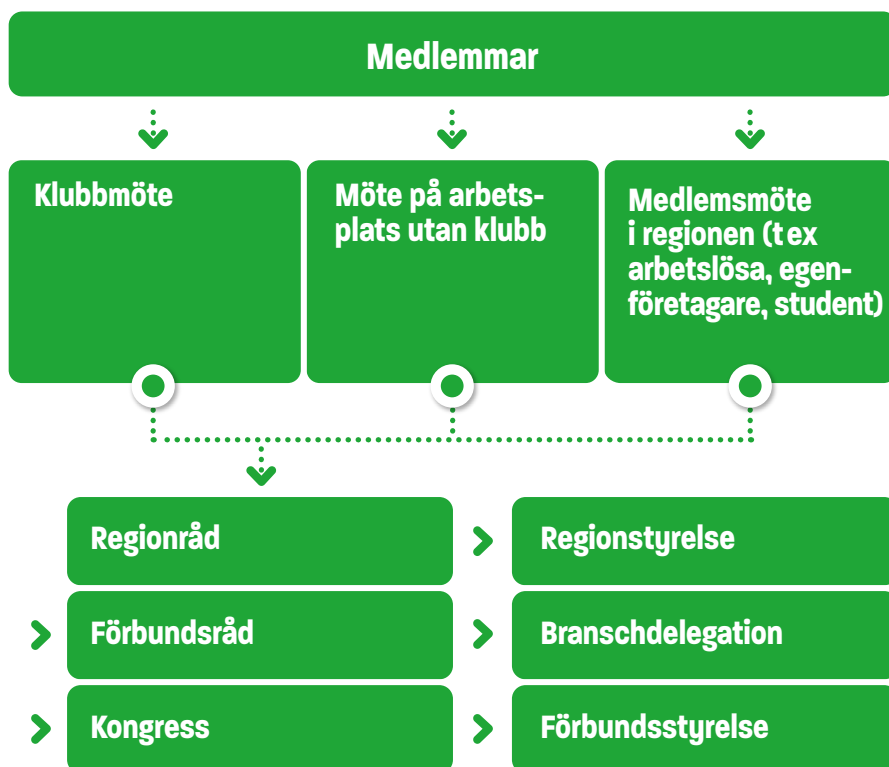
Hållbarhetsrapporten skall läsas som en del av förbundets årsrapport med fokus på att beskriva organisationens ansvarstagande vad gäller miljö, personal, socialt ansvarstagande, arbete för mänskliga rättigheter samt arbete mot mutor och korruption.

Det här är Unionen

Unionen organiserar tjänstemän i den privata sektorn på den svenska arbetsmarknaden. Unionens uppgift är att förena och företräda medlemmarna samt att tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen på alla nivåer. Unionen värnar fackliga värderingar både nationellt och internationellt.

Demokratisk uppbyggnad. Unionens demokratiska organisation finns på lokal, regional och nationell nivå. Lokalt på arbetsplatsen organiserar sig medlemmarna som förtroendevalda i klubb, som arbetsplatsombud eller arbetsmiljöombud. Regionalt organiserar sig medlemmar i 18 regioner över hela Sverige. Regionen håller varje år ett regionråd som bland annat väljer regionstyrelse, förbundsrådsombud och kongressombud. Nationellt hålls vart fjärde år en kongress som är Unionens högsta beslutande organ. Kongressen väljer vilka som ska ingå i förbundets styrelse. Varje år hålls ett förbundsråd som behandlar den förbundsövergripande verksamheten.

Demokratisk uppbyggnad



Unionen i siffror. Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän i det privata näringslivet och hade vid årsskiftet drygt 708 000 medlemmar, varav den absoluta merparten är yrkesverksamma. Det finns också student- och pensionärsmedlemmar. Vid utgången av 2023 fanns 29 053 medlemmar med ett eller flera förtroendeuppdrag på sin arbetsplats. Andelen medlemmar som omfattas av kollektivavtal är 77 procent. I Unionen (inklusive bolagen) fanns vid årsskiftet 956 anställda, varav 494 på regionkontor och 450 på förbundskontoret. Unionens medarbetare har under 2023 genomfört 8 691 arbetsplatsbesök. Rådgivningen, som hanterar facklig rådgivning till medlemmar och förtroendevalda hanterat cirka 220 000 samtal. Utöver medlemmars samtal och mejl om fackliga frågor hanterar Unionens rådgivare samtal och mejl om medlemskapet och tillhörande administrativa uppgifter.

Totalt genomförde Unionens anställda drygt 30 300 lokala förhandlingar, och utöver dessa genomförde klubbar och arbetsplatsombud minst lika många förhandlingar. Unionens inkomstförsäkring betalade ut drygt 398 miljoner kronor till medlemmar, fördelat på 11 400 ärenden.

Mandat från medlemmarna. Unionen är en medlemsstyrd organisation som arbetar aktivt för medlemmarnas intressen och en väl fungerande arbetsmarknad. Utöver kontakten med medlemmar, samspelar Unionen med andra samhällsaktörer, såsom arbetsgivare, andra fackförbund och politiker. Det är viktigt att löpande involvera såväl medlemmar som andra intressenter i Unionens hållbarhetsarbete.

Den dagliga kontakten mellan medarbetare, förtroendevalda och medlemmar är central för att fånga upp viktiga frågor. Demokratiska forum behövs för att löpande stämma av och driva verksamheten. Hösten 2023 hölls Unionens kongress, där medlemmarna bestämde förbundets inriktning för den kommande kongressperioden. Resultatet från dialoger med medlemmar stärker Unionen i arbetet för miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Från medlemmarnas håll finns en tydlig önskan om att Unionen ska driva frågor kring social hållbarhet och påverka samhällsaktörer att ta ansvar för miljö- och klimatfrågor.

Unionen i siffror

drygt 708 000
medlemmar

956 anställda

2022 genomfördes drygt
30 000 lokala förhandlingar

Årets arbete med hållbarhetsrapporten

Unionen redovisar årligen sitt hållbarhetsarbete i enlighet med de krav som finns i årsredovisningslagen. Unionens hållbarhetsredovisning avser räkenskapsåret 2023 och omfattar utöver Unionen (802001–5759) även följande bolag: Klara Norra Fastigheter AB (556237–5146), Fastighetsbolaget Västmannen AB (556943–7246), samt Unionen Medlemsförsäkring AB (516401–6791).

I rapporten beskrivs den externa påverkan Unionen har i den dagliga verksamheten samt status gällande ansvaret som arbetsgivare och det interna arbetet med att säkerställa ett tydligt hållbarhetsansvar. Tyngdpunkten ligger på de områden där Unionen har störst påverkan.

Årsredovisningslagen pekar ut fem väsentliga områden för hållbarhetsredovisning: miljö, personal, socialt ansvarstagande, arbete för mänskliga rättigheter samt arbete mot mutor och korruption. Unionens arbete inom dessa områden redovisas i rapporten. I kartläggningen av centrala påverkansområden har Unionen utgått från Global Reporting Initiative, GRI, men utan ambitionen att rapportera fullt ut i enlighet med den standarden.

Unionens kärnverksamhet handlar om att bidra till en hållbar arbetsmarknad. Den återrapportering av kärnverksamheten som finns i organisationens verksamhetsberättelse ska därför ses som en väsentlig del av hållbarhetsredovisningen.



Unionens kärnverksamhet handlar om att bidra till en hållbar arbetsmarknad.

Unionen och de 17 globala målen

Agenda 2030 med de 17 globala målen för en hållbar utveckling handlar om att utrota fattigdom, förverkliga de mänskliga rättigheterna, uppnå jämlikhet mellan olika grupper i samhället och säkerställa ett varaktigt skydd för planeten och dess naturresurser. Unionen har i sitt arbete prioriterat sju av FN:s 17 globala hållbarhetsmål.

Det handlar om:

- *Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt, globalt mål nr 8*
- *Jämställdhet, globalt mål nr 5*
- *Minskad ojämlikhet, globalt mål nr 10*
- *Hållbar konsumtion och produktion, globalt mål nr 12*
- *Bekämpa klimatförändringarna, globalt mål nr 13*
- *Fredliga och inkluderande samhällen, globalt mål nr 16*
- *Genomförande och globalt partnerskap, globalt mål nr 17*

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt. Inom området för anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt ligger stora delar av Unionens kärnverksamhet. Unionen arbetar för den svenska partsmodellen med fokus på kollektivavtal som stärker både arbetsvillkor och ekonomiska tillväxt. Unionen förhandlar och företräder medlemmar i arbetsrättsliga frågor, bildar lokala fackliga organisationer på arbetsplatser, tecknar kollektivavtal och utbildar förtroendevalda och medlemmar. Unionen arbetar kontinuerligt för ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Utåt ställer Unionen också sociala krav på leverantörer vid upphandling.



Jämställdhet. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling och för ett hållbart och rättvist arbetsliv. Unionen utbildar medlemmar kring osakliga löneskillnader, stöttar förtroendevalda i lönekartläggningar, skapar opinion i jämställdhetsfrågor och delar ut priser för bra jämställdhetsarbete. Internt strävar Unionen efter att vara en jämställd arbetsplats och en jämställd förtroendevaldorganisation.



Minskad ojämlikhet. För att minska ojämlikhet och bidra till ett arbetsliv där alla har lika rättigheter och möjligheter driver Unionen ett aktivt arbete mot diskriminering och för mångfald. Unionen driver diskrimineringsärenden för medlemmar och stöttar förtroendevalda i frågor som rör mångfald och diskriminering. Unionens internationella arbete syftar också till ökad jämlikhet, liksom medlemskapet i Fairtrade. Internt arbetar Unionen för att spegla samhället i personalsammansättningen.



Hållbar konsumtion och produktion. Unionens kärnverksamhet bidrar till hållbar produktion i de branscher där medlemmar arbetar. Unionen arbetar för ansvarsfulla kapitalplaceringar och att det i inköpsrutiner ställs krav på att leverantörer har kollektivavtal med schyssta arbetsvillkor. Unionen ställer även miljökrav på leverantörer och säkerställer att varor och tjänster som köps är hållbart producerat och uppfyller de krav som gäller för rättvis handel.



Fredliga och inkluderande samhällen. Unionen bidrar till målet fredliga och inkluderande samhällen genom arbetet för transparens, antikorrupktion och i övrigt ansvarsfulla affärsrelationer. Unionen stärker också indirekt rättsstatsprincipen genom att företräda enskilda medlemmar i rättsprocesser där de blivit orättvist behandlade i arbetslivet.



Bekämpa klimatförändringarna. Klimatomställningen är också en facklig fråga. Industrins gröna omställning ställer nya krav på produkter, processer och affärsmodeller, vilket påverkar både investeringar och kompetenskraven. Framtidens kompetensomställning är även en grön omställning. Unionen arbetar även aktivt för att minska klimatpåverkan från den egna verksamheten, inte minst genom att genomföra allt fler möten och utbildningar digitalt. När resor väl görs styr riktlinjerna mot att prioritera resor med tåg framför flyg. Unionen tar också ett dagligt ansvar genom att ställa miljökrav i upphandling och inköp och genom att samtliga arbetsplatser inom Unionen källsorterar.



Genomförande och globalt partnerskap. Unionen deltar i flera olika samarbeten på nordisk, europeisk och global nivå, såsom Global Union Federations (GUF), Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS), och utvecklingsprojekt via Union to Union. Unionen eftersträvar att möta Fairtrades krav för att bidra till en rättvisare världshandel och hållbar utveckling.



En hållbar styrning

En hållbar styrning av förbundet. I visionen anges Unionens långsiktiga mål och grunduppdrag: *Tillsammans är vi den ledande kraften som skapar framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.* I en värld som förändras allt snabbare har förbundet lagt en grund med ett antal fast förankrade byggstenar som bidrar till att uppnå visionen: En tydlig identitet och värdegrund, en levande facklig rörelse, vår strategiska inriktning och en hållbar ekonomi. Kongressen har tagit ut en riktning och under 2024–2027 ska förbundet få mer kraft att göra skillnad genom att öka den fackliga styrkan och stärka den svenska partsmodellen. Genom organisering som ger inflytande och styrka, ett attraktivt medlemskap och ett aktivt påverkansarbete ska Unionen skapa förändring och utveckling.

Förbundets ekonomimodell för 2024–2027 följer i stort den inriktning som fanns i föregående kongressperiods modell. Andelen verksamhet som finansieras med kapitalavkastning ska fortsätta att minska för att skapa förutsättningar för en hållbar ekonomi, med målsättningen att förbundets löpande kostnader för den fackliga verksamheten helt ska finansieras med medlemsintäkter år 2027. Unionens ekonomimodell bygger på fyra principer: transparens, helhetssyn, ekonomisk flexibilitet och effektivitet samt ekonomisk hållbarhet.

Som grund för en hållbar organisation har Unionens förbundsstyrelse fattat beslut om sex övergripande policyer som beskriver förhållningssätt i övergripande centrala frågor och som bidrar till att sätta ramen för en hållbar organisation. Samtliga finns publicerade på *unionen.se*. Där uppdateras också löpande de riktlinjer som beskriver vad policyerna innebär i det dagliga arbetet. Ett större arbete har inletts med att se över metoder för implementering av förbundets policyer och riktlinjer, samt för att säkerställa dessa är kända och efterlevs i organisationen. Arbetet kommer att fortsätta under 2024.

Ansvarsfull kapitalförvaltning. Syftet med Unionens kapitalförvaltning är att säkra Unionens kapitaltillgångar och att generera en avkastning som möjliggör avsättning till konfliktfonden enligt de regler som fastställs av Unionens kongress. Unionens kapitalförvaltning är i huvudsak en aktiv förvaltning av svenska och utländska marknadsnoterade aktier och svenska räntebärande värdepapper.

Unionens ekonomimodell bygger på fyra principer: transparens, helhetssyn, ekonomisk flexibilitet och effektivitet samt ekonomisk hållbarhet.

Verksamheten styrs utifrån ett internt regelverk, kallat placeringsinstruktionen, som fastställs en gång per år av förbundsstyrelsen. Hanteringen av risk i regelverket regleras i huvudsak av de maximala exponeringar som Unionens skilda tillgångar får ha vid varje tidpunkt. Placeringsinstruktionen beskriver också placeringsformer, rapportering och organisation samt etiska regler.

Unionens etiska hänsyn gällande placeringsverksamheten grundas på ett övergripande plan på de för Unionen prioriterade globala målen i FN:s Agenda 2030. I praktiken innebär det att Unionen följer den internationella arbetsorganisationens (ILO):s åtta kärnkonventioner samt de tio principerna i FN:s Global Compact. Unionen ska inte investera i bolag som bedriver verksamhet som bryter mot dessa uppställda krav och normer. För att kontrollera detta har Unionen anlitat ett oberoende specialistföretag. Om en kontroversiell händelse upptäcks i ett portföljbolag, leder detta till en anmärkning samt vidare utredning och dialog med det aktuella bolaget. Det pågår till dess att specialistföretaget anser att bolaget tagit tillräckliga steg för att åtgärda problemet. Som regel ska varken nyinvestering eller utvidgning av befintlig investering ske i bolag vars verksamhet konstaterats bryta mot uppställda krav och normer i konvention eller princip. Undantag kan genomföras om förutsättningarna för att kunna påverka bolaget med dialog bedöms vara goda. Om dialogen inte leder till önskad förbättring ska Unionens placeringsutskott pröva frågan om att avyttra det innehav som inte uppfyller kraven.

För att minska risken för eventuella intressekonflikter är kapitalförvaltningen en självständig del inom Unionen. Rågången gentemot Unionens förhandlingsverksamhet är tydlig och informationsutbyte mellan förhandlingsverksamheten och kapitalförvaltningen får inte förekomma.



Unionens placeringsverksamhet följer den internationella arbetsorganisationens (ILO):s åtta kärnkonventioner samt de tio principerna i FN:s Global Compact.

Social hållbarhet och mänskliga rättigheter

- *Stadgar och handlingsprogram*
- *Arbetsmiljöpölitisk plattform*
- *Plattform för jämställdhet och mångfald*
- *Kompetenspolitisk plattform*
- *Lönepölitisk plattform*
- *Hållbarhetspolicy*
- *Säkerhetspolicy*
- *Riktlinje för arbete mot korruption och mutor*
- *Riktlinje för informationssäkerhet*
- *Riktlinje för personuppgiftshantering*

Unionen vill att framtidens arbetsliv ska vara hållbart på flera nivåer, från det samhällsövergripande påverkansarbetet till stöttning av enskilda medlemmar. Under 2023 har Unionens arbete för att bidra till ökad trygghet och god arbetsmiljö för medlemmar stått i centrum. En hög organisationsgrad som ger inflytande och möjlighet till påverkan har bedömts som särskilt viktig för att göra skillnad.

Demokrati och den fackliga idén. Att Unionens medlemmar organiserar sig på den egna arbetsplatsen och driver frågor om ett hållbart arbetsliv är en grundförutsättning för Unionen som fackförbund och kärnan i det fackliga arbetet. För att lyckas med målet att flera medlemmar ska omfattas av lokal facklig organisering krävs ett omfattande arbete. I slutet av 2021 fattade förbundsstyrelsen beslut om målet att Unionen ska ha 50 000 lokalt förtroendevalda år 2027. Den strategi som antogs i samband med beslutet har varit i fokus under 2023.

Kongressen 2023. Under året har förbundet genomfört en kongress. Kongressen är en grundläggande del för demokrati och intressentdialog i organisationen. Den inleddes med en digital uppstartsdag söndagen den 1 oktober och fortsatte sedan i fysisk form den 9–13 oktober i Karlstad. 260 kongressombud deltog och engagemanget var stort under den dialog som hölls kring förbundets viktiga frågor och riktning inför kommande kongressperiod. Kongressen hade drygt 150 motioner att hantera. Alla motioner hann inte behandlas vid mötet. Kongressen beslutade därför att ajournera sig och fortsätta digitalt den 29 november. Vid det digitala mötet kunde resterande motioner behandlas och kongressen avslutas.



Unionen ska ha 50 000 lokalt förtroendevalda år 2027. Den strategi som antogs i samband med beslutet har varit i fokus under 2023.

Demokratiutvecklingsprojektet – Länge leve demokrati! Inom ramen för projektet Demokratiutvecklingsprojektet - Länge leve demokrati! har Unionen under flera år fokuserat på att utveckla sin demokrati och medlemmarnas delaktighet. Vid kongressen fanns ett ”show-room” som lyfte den demokratiresa som många förtroendevalda och medlemmar varit en del av. Projektet har bland annat bidragit till lanseringen av en demokratihandbok. Erfarenheterna från projektet bidrog också till det beslut som togs vid kongressen om stadgeändringar för att stärka och tydliggöra regionstyrelsernas roll, med syfte att knyta ihop förbundet, öka engagemang och delaktighet samt att stärka den regionala rösten.

Medlemmar och förtroendevalda ger inspel. Förbundet arbetar aktivt för att säkerställa att medlemmar och förtroendevalda kan ge inspel gällande Unionens arbete och riktning, men även gällande situationen på den egna arbetsplatsen. Ytterligare en viktig del är hur förtroendevalda har det i sitt uppdrag och vad förbundet kan göra för att förbättra det. Det sker bland annat genom en årlig undersökning som går ut till medlemmar och förtroendevalda. Under 2023 svarade 5 153 medlemmar på medlemsundersökningen och 1 174 förtroendevalda på förtroendevaldaundersökningen som genomfördes i slutet av året.

Under 2023 svarade 5 153 medlemmar på medlemsundersökningen och 1 174 förtroendevalda på förtroendevalda undersökningen som genomfördes i slutet av året.

Ekonomisk trygghet och kompetens.

Inkomstförsäkring vid arbetslöshet. Unionens inkomstförsäkring – som kompletterar a-kassa och eventuell avgångsersättning – gör att Unionens medlemmar kan få ersättning med upp till 80 procent av tidigare inkomst vid arbetslöshet. Inkomstförsäkringen ingår i medlemskapet. Utöver denna kan medlemmarna även välja att teckna en tilläggsförsäkring.

Juridiskt bistånd till Unionens medlemmar. En viktig del i Unionens arbete för ett hållbart arbetsliv är den juridiska hjälp som medlemmar kan få via sitt medlemskap när det uppstår tvister och problem på arbetsplatsen. Stödet kan vara av både rättslig och finansiell karaktär, och bidrar till ett hållbart arbetsliv.

Juridiska ärenden under 2023: 439 arbetsrättsliga ärenden överlämnades för juridisk prövning och drygt 25 miljoner kronor betalades ut som ersättning till medlemmar i form av lön, lönegaranti och skadestånd.

Försäkringsrättsliga tvisteärenden 2023: 124 ärenden överlämnades för juridisk prövning och drygt 11 miljoner kronor betalades ut till medlemmar i ersättning.

Kollektivavtal för alla. Unionen jobbar ständigt för att fler medlemmar ska omfattas av kollektivavtal. Under 2023 arbetade cirka 77 procent av förbundets yrkesverksamma medlemmar på arbetsplatser med kollektivavtal.

Politiska plattformar. Unionens har fyra politiska plattformar som antas av kongressen och som fördjupar ställningstaganden samt sätter ramar för förbundets politik. Plattformarna finns publicerade på *unionen.se*.

Arbetsmiljöpolitisk plattform. Några av aspekterna som lyfts i plattformen är att risker i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön – som stress, brist på återhämtning och delaktighet, hög arbetsbelastning eller otydlighet i roller, ansvar och arbetsuppgifter måste åtgärdas. Lika viktigt är att den fysiska arbetsmiljön är god och att risker med förändringar av arbetsorganisation, arbetsplatser och ny teknik hanteras i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Plattformen uppdaterades vid kongressen 2023.

Kompetenspolitisk plattform. Genom att beskriva utmaningar och föreslå lösningar inom kompetensområdet tar Unionen ställning för ett arbetsliv där utveckling av tjänstemäns kompetens är lika viktigt som produktion av tjänster och produkter.

Lönepolitisk plattform. Unionens lönepolitik uttrycker förbundets gemensamma värderingar om till exempel vad som ska påverka lönens storlek, hur och på vems villkor löneökningar ska fördelas samt hur medlemmarnas inflytande ska gå till. Plattformen uppdaterades vid kongressen 2023.

Första avtalen om etableringsjobb. Under 2023 har Unionen varit med och tecknat de första avtalen om etableringsjobb på svensk arbetsmarknad. Etableringsjobben syftar till att öka möjligheterna för nyanlända och långtidsarbetslösa att etablera sig på arbetsmarknaden. Genom etableringsjobb får arbetstagaren en anställning på heltid med kombination av lön från arbetsgivaren och ersättning från staten, så att den sammanlagda inkomsten motsvarar lägstalönen i ordinarie kollektivavtal.

Förebilder inom engagemang och arbetsmiljö.

Unionens HEJA-pris delas ut för att uppmärksamma och uppmuntra dedikerat arbete inom viktiga områden bland Unionens förtroendevalda.

För sitt engagemang utöver det vanliga tilldelades Sen Kanner HEJA!-priset: Årets Eldsjäl. Motiveringen lyfter fram att hon har kämpat för kollektivavtal tillsammans med medlemmarna på Klarna där hon har byggt upp den lokala klubben, lett den genom svåra förhållanden och stärkt och övertygat kollegorna om att bli medlemmar i Unionen.

HEJA-priset: Årets Arbetsmiljö gick till Christer Keijser, Vice HAMO Systembolaget för att han är en riktig arbetsmiljö-klippa. Han är tillgänglig och stöttande för alla arbetsmiljöombud, med ett stort fokus på de organisatoriska arbetsmiljöfrågorna.

Jämlikhet och mångfald. Idag har Unionen drygt 400 likabehandlingsombud. Ambitionen är att öka antalet. För att förverkliga målet krävs att anställda och förtroendevalda på Unionen har den kunskap och förståelse som behövs för att Unionen ska ses som en legitim och aktiv aktör för samtliga medlemmars rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Pridemanifestationer. Unionen vänder på hbtqi-fördomar var återigen huvudparollen för Unionens deltagande under Prideperioden 2023, både nationellt och i samband med regionala Pridemanifestationer runt om i Sverige. Unionen är med för att synliggöra stödet för ett öppet och inkluderande arbetsliv och för att visa att alla medlemsgrupper företräds.

Årets Järvaveckan. Trygghet i arbetslivet var ämnet i fokus när Unionen arrangerade seminarium och panelsamtal tillsammans med Ericsson under årets Järvavecka. Åhörarna fick bland annat veta hur de genom att utse förtroendevalda ökar möjligheterna att påverka hur det fungerar på sin arbetsplats. Järvaveckan har blivit en etablerad arena för att diskutera samhällsfrågor, och sker dessutom på en plats i Stockholm med många angränsande socioekonomiskt utsatta områden och många boende som är födda utanför Sverige.

Digitala event och föreläsningar. Under 2023 har flera av Unionens digitala event och föreläsningar på olika sätt berört området jämlikhet och mångfald. Ett exempel var när programmet: Åtta minuter med Marika gästades av Alexandra Pascalidou, som pratade om hur vardagsrasismen kan visa sig i lunchrummet på jobbet och hur man som individ kan stå upp mot den.

Jämställdhets- och mångfaldspolitisk plattform. Unionens politiska plattformar antas av kongressen. Plattformarna fördjupar ställningstaganden och sätter ramar för förbundets politik. Unionens plattform för jämställdhet och mångfald uttrycker förbundets politiska ställningstaganden för ett inkluderande arbetsliv på samhälls- och arbetsplatsnivå. Genom att beskriva utmaningar och föreslå lösningar tar Unionen ställning för en arbetsmarknad där lika rättigheter och möjligheter förverkligas och för arbetsplatser utan diskriminering och särbehandling, där allas kompetens och potential tas till vara. Plattformen finns publicerad på unionen.se.

Förebilder inom hbtqi och jämställdhet. Unionens HEJA-pris delas ut för att uppmärksamma och uppmuntra det dedikerade arbete som Unionens förtroendevalda gör inom viktiga områden.

HEJA-priset Årets hbtqi tilldelades David Zaar på Capgemini och Sogeti Riks med motivering att David alltid har hbtqi-glasögonen på sig i det lokala klubbarbetet, såväl i förhandlingar med arbetsgivaren som i sitt arbete för att höja kompetensen kring frågan på arbetsplatsen. Med stort driv och engagemang lyfter han hbtqi-frågorna i den fackliga världen.

Den lokala klubben på Tietoevry i Karlstad tilldelades HEJA!-priset Årets Jämställdhet, med anledning att de verkligen har tagit tillvara på sin rätt till medbestämmande. De har arbetat på ett nyskapande sätt för att tillsammans med arbetsgivaren utveckla arbetsplatsen i syfte att få fler kvinnor att vilja arbeta där.

Digitalisering och integritet.

En säker informationshantering och digital miljö. Ett aktivt arbete med informationshantering är avgörande för långsiktig hållbarhet. Det gäller inte minst utifrån säkerhetsperspektiv, värnande av medlemmarnas uppgifter och effektivitet. Behovet av en systematiskt och väl samlad informationshantering blir extra viktigt sett till den snabba digitala utveckling som förbundet och samhället i stort genomgår. Flera insatser har genomförts på området under 2023 och det finns även ett program framtaget för fortsatt arbete under 2024.

Förbundet arbetar kontinuerligt med att bygga upp en kapacitet för att hantera det försämrade säkerhetsläget och för att skydda vår information. Det sker både genom utbildningar för anställda och genom uppgraderade tekniska förutsättningar. Det pågår till exempel ett arbete med att ersätta förbundets ärendehanteringssystem samt att utveckla befintligt medlemssystem utifrån tekniska-, säkerhetsmässiga och verksamhetsskäl. Arbetet kommer att fortsätta under



Genom att beskriva utmaningar och föreslå lösningar tar Unionen ställning för en arbetsmarknad där lika rättigheter och möjligheter förverkligas och för arbetsplatser utan diskriminering och särbehandling.

kommande år och innebär att ny teknisk funktionalitet tillförs. Ett arbete med att bygga in en internkontrollstruktur för ökad kontinuitet och trygghet har påbörjats, och kommer att ta mer fart under 2024. Under året har också arbetet med att säkerställa god dokumenthantering och arkivering av Unionens information fortsatt. Det är ett led i arbetet med en hållbar informationshantering och hantering av informationsrisker.

Unionens arbete på internationell arena. Många av Unionens medlemmar arbetar i internationella företag och har arbetskamrater runt om i världen. Med den ökade globaliseringen blir det gränsöverskridande, fackliga arbetet på samtliga nivåer allt viktigare. Unionen är medlem i fem internationella fackliga branschfederationer, och arbetar för respektfulla partsrelationer i allmänhet, med särskilt fokus på svenska, multinationella företag. Det sker exempelvis genom Global Deal som leds av OECD och ILO tillsammans med länder, företag och fackliga organisationer.

Union to Union. Unionens arbete via ”Union to union” har fortsatt under året. Förbundet fortsätter att stödja facklig organisering i länder där arbetstagare lever under mycket svåra omständigheter. Ett sådant projekt drivs tillsammans med fackförbundet SEWA och riktar sig till utsatta, egenanställda kvinnor i Indien. SEWA organiserar idag cirka 2 500 000 kvinnor. Stöd ges också till fackförbund i Mellanöstern och Nordafrika för att organisera fler unga och kvinnor. Många utmaningar är gemensamma för fackförbund oavsett land. Det gäller till exempel frågor om digitalisering och på vilket sätt e-handeln och stora företag förändrar arbetslivet.

Samtidigt som krig och andra kriser har präglat det internationella fackliga året 2023, finns även flera hoppfulla arbeten för en hållbar återhämtning. Ett exempel är det internationella, fackliga arbetet med ”just transition”, som betonar inkludering av anställda och kompetensutveckling i det nödvändiga arbetet för klimatomställning inom industrin och energiproduktionen. Ytterligare ett internationellt projekt fokuserar på de svåra arbetsförhållanden som råder i värdekedjan för batteritillverkningen till bilindustrin.

Unionen är medlem i fem internationella fackliga branschfederationer, och arbetar för respektfulla partsrelationer i allmänhet, med särskilt fokus på svenska, multinationella företag.

UNI-arbete avseende IKEA. Inom den globala fackliga federationen UNI finns en arbetsgrupp som riktar sig in på IKEA. 2018 lämnade flera europeiska fackförbund ett klagomål till holländska kontaktpunkten (NCP), då facken ansåg att IKEA bröt mot OECD:s riktlinjer för multinationella företag. Under 2023 nådde processen i NCP sitt slut, vilket ledde till att UNI och bolaget enades om globala riktlinjer som gäller för hela IKEA:s verksamhet. Dessa ska bland annat säkerställa anställdas rätt att bilda fackförbund. I november hölls ett globalt möte mellan fackförbund inom IKEA i Amsterdam. Unionen var på plats med tre förtroendevalda från IKEA:s verksamhet i Sverige. Förbundets förtroendevalda var tydliga om att de är beredda att hjälpa andra fackförbund där det uppstår problem – ett budskap som togs emot varmt av andra fackliga företrädare.

Global Samverkansgrupp. Den Globala Samverkansgruppen genomförde under året bland annat ett webinarium, där deltagare fick lära sig mer om Unionens internationella arbete och en fördjupning kring samverkansgruppens syfte och mål. Organisationen Ethical Trading Initiative (ETI) höll också en dragning om hållbara leverantörsled och vilket stöd ETI kan erbjuda förtroendevalda och bolag. Under Unionens kongress i Karlstad genomförde samverkansgruppen en aktivitet med fokus på situationen för fackliga företrädare i Belarus.

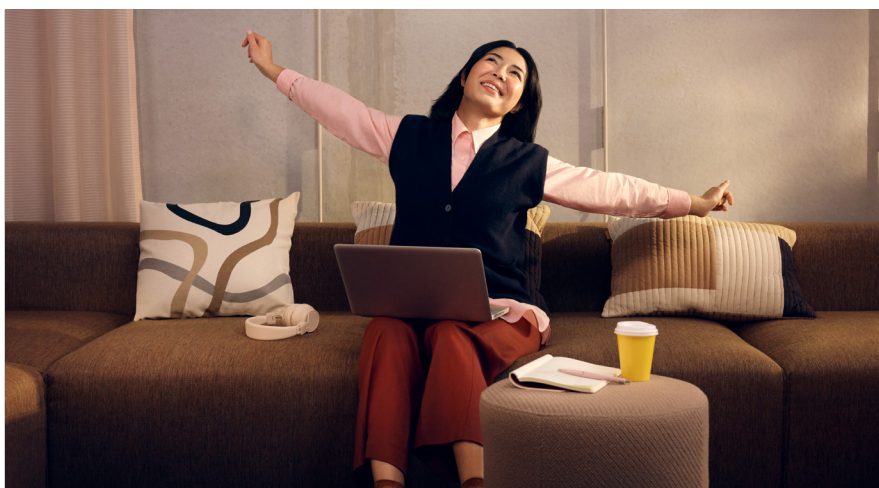
Globala dagen 2023. Den 28 november hölls den årliga ”Globala Dagen” – en dag med kompetens- och erfarenhetsutbyte för förtroendevalda på internationella arbetsplatser. Fokus låg på Unionens internationella arbete och hur den förändrade biståndspolitiken påverkar förbundets utvecklingsprojekt. Unionens ordförande, Peter Hellberg, inledde dagen med att prata om Unionens internationella arbete, både på europeisk och global nivå. Bland övriga talare fanns Annakarin Wall, internationell sekreterare, och Andreas Bengtsson, ordförande SPF Unionen. Annakarin berättade om Unionens och SEWA:s gemensamma projekt i Ahmedabad i Indien (finns beskrivet under avsnittet om Union to Union) medan Andreas pratade om Systembolagets projekt i Sydafrika och om hur man som förtroendevald kan påverka de globala leverantörsleden på arbetsplatsen genom sitt fackliga engagemang.

Hållbart företagande och EU. Unionen har som en del av sitt aktiva påverkansarbete i EU-frågor fortsatt arbetet för ökad hållbarhet. Under 2023 har Unionen bland annat varit förespråkare av förslaget till EU-direktiv om företagens aktsamhetsplikt, som slutförhandlades i slutet av 2023. Det nya regelverket kommer kräva att stora företag som verkar i EU ska agera för att minimera verksamhetens negativa inverkan på mänskliga rättigheterna och miljön.

I arbetet med att genomföra EU:s nya regelverk om hållbarhetsrapportering (CSRD) i svensk rätt har Unionen instämt i utredarens förslag om att fler företag ska omfattas av kraven på hållbarhetsredovisning. Utförliga hållbarhetsredovisningar spelar en viktig roll i arbetet för en socialt hållbar klimatomställning. Unionen har samtidigt ansett att företagens skyldigheter att informera företrädarna för arbetstagare och med dessa diskutera relevant information och metoder bör regleras. Unionens syn är att det ska vara obligatoriskt att lokala arbetstagarorganisationer erhåller och får möjlighet att kontrollera hållbarhetsinformationen.

Nationella Kontaktpunkten (NKP). De länder som anslutit sig till OECD:s riktlinjer för multinationella företag om ansvarsfullt företagande stödjer och främjar riktlinjer för hållbart företagande genom nationella knypunkter (NKP). Sveriges NKP är en trepartssamverkan mellan stat, fackförbund och näringslivsorganisationer. Unionen är ett av fackförbunden och deltar aktivt i NKP:s arbete.

Fairtradecertifiering av Unionens kontor. Unionen är medlemmar i Fairtrade, en oberoende certifiering med uttalat mål att motverka fattigdom och stärka människors inflytande och handlingskraft. Unionen köper fairtradeprodukter så långt det är möjligt. Fairtrade-märkta fikastationer ökar på kontoren och inom kort ska alla anställda ha tillgång till fairtradefika.



Unionen har stöttat förslaget till EU-direktiv om företagens aktsamhetsplikt som innebär att stora företag som verkar i EU ska agera för att minimera verksamhetens negativa inverkan på mänskliga rättigheterna och miljön.

Risker och möjligheter. För att medverka till en hållbar utveckling behöver den fackliga organiseringen på arbetsplatserna vara stark. Om förbundet inte lyckas engagera medlemmar att ta fackliga uppdrag kommer förbundets kraft att urholkas. Risken finns att Unionen på sikt tappar möjligheter att påverka arbetslivets och samhällets utveckling. Genom att peka ut lokal facklig organisering som förbundets viktigaste fråga har förbundsstyrelsen satt fokus på frågan och skapat möjlighet att kraftsamla. Trenden för antal lokalt förtroendevalda är uppåtgående. Det är positivt, men utvecklingen ligger fortfarande inte i linje med de mål som är uppsatta. Att öka antalet förtroendevalda kommer även fortsatt att vara i fokus och nya insatser för att nå målet planeras löpande.

Informationssäkerheten är ett viktigt område, särskilt i tider när den ständigt blir utmanad. Ett av Unionens största riskområden berör kommunikationen till medlemmar och förtroendevalda, som till stor del sker via e-post. Ett arbete har inletts för att se över andra möjliga kommunikationsvägar och kommer att fortsätta under 2024. Uppföljning av incidenter är ett sätt att samla kunskap om vilken typ av ärenden som är mest förekommande, samt ett sätt för att följa om något incidentområde trendar. Det ökade antalet incidenter på informationssäkerhetsområdet beror främst på ett nytt sätt att rapportera. Tidigare år rapporterades endast allvarliga incidenter. Nu rapporteras i stället allt som har skickats in. Syftet är att bättre kunna följa upp och mäta var det behövs utbildningsinsatser eller annan utveckling inom informationssäkerhet i organisationen.

Förbundet har genomfört kompetenshöjande insatser för att anställda ska ha god kännedom om GDPR och informationssäkerhet. Om kunskapen i organisationen är för låg finns en tydlig risk att riktlinjerna inte efterlevs eller att incidenter inte rapporteras enligt befintliga arbetsrutiner. För att säkerställa regelefterlevnaden kommer kompetensinsatser krävas även under 2024.

	2023	2022*	2021*	2020*
Antal lokalt förtroendevalda	29 053	27 299	27 137	28 519

*Antalet lokalt förtroendevalda för åren 2020–2022 är baserat på en annan definition vilket gör att skillnaden mellan 2022 och 2023 skiljer sig mot uppgifter i andra rapporter.

	2023	2022
Antal incidenter, GDPR	59	70
– varav anmälda till IMY	22	20
Antal incidenter, Informationssäkerhet	80	12

Personal

- Medarbetarpolicy
- Riktlinje för arbetsmiljö
- Riktlinje för arbete på annan plats
- Riktlinje för likabehandling

Unionen eftersträvar att ständigt utvecklas som organisation. Som grund för det arbetet finns de interna ledorden; professionalism, utveckling och omtanke. Schysta villkor och friska och motiverade medarbetare är en viktig del i det arbetet.

Planeringen, genomförandet och uppföljningen av Unionens systematiska arbetsmiljöarbete sker i första hand lokalt. Arbetsmiljöansvaret är fördelat så långt ner i organisationen som möjligt - till närmsta linjechef. Genom ett fungerande, systematiskt arbetsmiljöarbete skapas förutsättningar för ett effektivt och långsiktigt hållbart arbetsliv, där medarbetarna är organisationens främsta resurs och mår bra på och av arbetet. Ingen ska bli sjuk av sitt arbete eller sin arbetsplats.

Unionen jobbar aktivt för att vara en bra arbetsgivare samt för att kommunicera det till omvärlden. Som ett kvitto på det arbetet blev Unionen för femte året i rad utsedd till Karriärföretag 2023 och tog också emot Karriärföretagens hederspris inom employer branding.

Arbetsmiljö och medarbetarens möjligheter att påverka.

Systematiskt arbetsmiljöarbete. För Unionen är det viktigt att veta vad medarbetare tycker och hur de mår. Resultaten från mätningar kring arbetsmiljö och hälsa, ledarskap och mellanmännsliga relationer fortsatte att ligga stabilt på mycket bra nivåer under 2023. Upplevelsen av påverkansmöjlighet och inflytande, som sjönk kraftigt under pandemin och organisationsförändringarna 2021, har en fortsatt positiv trend och ligger nu på samma fina nivåer som före pandemin och förändringsarbetet. Nyanställdas upplevelser mäts särskilt noggrant för att få reda på om Unionen som arbetsgivare infriar deras förväntningar. Resultaten är mycket positiva, framför allt avseende en god, respektfull och likabehandlande arbetsmiljö, välkomnande mottagande, ett nära ledarskap och god relation mellan kollegor och chef. Majoriteten anger att de valt att söka sig till Unionen för att få möjlighet att göra skillnad, att arbetet är meningsfullt och att Unionen som organisation har en viktig plats i samhället. Ett annat återkommande argument är Unionens starka fokus på utveckling, både som organisation och för den enskilde medarbetaren.



Resultaten från Unionens interna mätningar kring arbetsmiljö och hälsa, ledarskap och mellanmännsliga relationer fortsatte att ligga stabilt på mycket bra nivåer under 2023.

Under ett verksamhetsår genomför varje medarbetare ett dokumenterat individuellt utvecklingssamtal och ett uppföljningssamtal med sin chef. För cheferna eftersträvas ett coachande ledarskap. Det görs även lokala skyddsronder, ergonomironder samt riskbedömningar. Förbundet eftersträvar att arbetsmiljöarbetet drivs inom ett nära samarbete mellan linjeföraren och valda arbetsmiljöombud. Risker bedöms löpande samt vid behov, till exempel vid en organisationsförändring. Alla åtgärder följs upp och utvärderas lokalt i överenskomna samverkanforum. Analys och uppföljning av medarbetarundersökningen samt lokala inskickade handlingsplaner sker även i centrala samverkanforum på partsnivå i syfte att identifiera eventuellt behov av organisationsövergripande insatser.

Medarbetarens hälsa och friskvård. På Unionen finns ett aktivt och löpande friskvårdsarbete. Förutom friskvårdsbidrag finns också samordnade friskvårdsaktiviteter. Några är digitala, vilket gör det möjligt att delta även på distans. Ofta bidrar medarbetarna med sina kunskaper till detta värdeskapande arbete.

Unionen följer upp statistik över sjukfrånvaro, tillbud/olyckor och rehabilitering minst tre gånger per år. Arbetsgivaren Unionen är mycket tydliga med att medarbetare som är sjuka ska stanna hemma/inte jobba. Detta har blivit särskilt viktigt att lyfta i och med de senaste årens ökade flexibilitet avseende var medarbetarna arbetar. Sjukfrånvaron har legat på stabila nivåer under de senaste åren.

I de kontinuerliga mätningar av allmänt hälsotillstånd som görs syns goda resultat, något som hållit i sig även under och efter coronapandemin. Efter pandemin har nya riktlinjer för framtidens arbetsplats inom Unionen implementerats, med större flexibilitet avseende var medarbetarna utför sitt arbete. Samtidigt är det viktigt att mötas fysiskt för fortsatt kulturutveckling, gemenskap, energi och arbetsglädje. Riktvärdet är att medarbetarna ska arbeta på kontoret i huvudsak, det vill säga minst 50 procent.

Jämlikhet, likabehandling och mångfald. Unionen arbetar aktivt för att vara en jämlik organisation. Det finns riktlinjer och en likabehandlingsplan som utgår från diskrimineringslagen och som reglerar strategiskt och praktiskt arbete. Det inkluderar uppföljning inom lön och villkor, arbetsmiljö och hälsa, statistik och kartläggning samt rekrytering och kompetensutveckling.

Historiskt sett har det förekommit mycket få fall av diskriminering, enligt de anonyma mätningar som görs inom Unionen. De fall av mobbing och trakasserier som uppmärksammats har sällan berört



På Unionen finns ett aktivt och löpande friskvårdsarbete

någon diskrimineringsgrund. Unionens interna och partsgemensamma likabehandlingsutskott arbetar löpande med att förebygga såväl medveten som omedveten diskriminering. Under 2023 har samtliga riktlinjer och åtgärdsplaner inom området setts över samt implementerats i organisationen. Inför 2024 planeras en kompetensutvecklande insats för samtliga medarbetare och chefer inom HBTQI med särskilt fokus på omedveten diskriminering.

Unionens kollektivavtal har tydliga skrivningar om ett jämställt arbetsliv, och riktlinjen för kompetensutveckling främjar möjligheten att förena en utbildning med exempelvis föräldraskap.

Unionens kansliorganisation har som ambition att spegla mångfalden i den privata tjänstemannasektorn. Ett område som vi följer särskilt är mångfalden avseende annan bakgrund än svensk. I slutet av 2023 kunde det konstateras att andelen medarbetare inom Unionen som är födda utomlands, eller har två föräldrar som är födda utomlands har ökat något sedan föregående mätning 2021. Det är något lägre än jämförelsegruppen nationellt*.

**Från och med 2023 använder vi Statistikmyndigheten SCB:s jämförelsetabeller för nationell statistik.*

Risker och möjligheter. Unionen eftersträvar mångfald på arbetsplatsen. Om inte Unionen som arbetsplats kan spegla mångfalden i samhället på ett tydligt sätt finns det risk att en del medlemmar inte känner sig representerade på ett bra sätt.

Förbundet följer antal talade språk samt medarbetare med utländsk bakgrund för att säkerställa mångfald i organisationen. Rekryteringsprocessen blir särskilt viktig ur den aspekten och stärkande insatser planeras vid rekrytering under 2024.

Könsfördelningen hos anställda och chefer följs för att säkerställa en bra fördelning mellan kvinnor och män i förbundet samt på olika befattningsnivåer. Siffrorna visar att könsfördelningen är relativt jämn, med något fler kvinnor, både bland medarbetare och chefer.

Sjukfrånvaron följs för att säkerställa att det inte finns någon negativ trend kopplad till välmående i organisationen som behöver uppmärksammas. Nivåerna har varit relativt jämna de senaste åren.

Sjukfrånvaro

	2023	2022	2021	2020
Män	2,26%	1,93%	1,63%	1,91%
Kvinnor	3,69%	3,69%	4,0%	4,30%
Totalt	3,10%	2,96%	3,01%	3,33%

Mångfald

	2023	2022	2021	2020
Talade språk	27	27	25	31
Utländsk härkomst	14,2%	*	13,8%	-

* Upphandling nytt verktyg pågår

Könsfördelning anställda (koncern) 2023

Kvinnor	565	59%
Män	391	41%
Totalt	956	-

Könsfördelning anställda, förbundet

Chefer per kön och åldersgrupp	- 30 år	31 - 50 år	51 - år	Totalt
Kvinna	0	25	27	52
Man	1	25	21	47
Totalt	1	50	48	99

Medarbetare per kön och åldersgrupp	- 30 år	31 - 50 år	51 - år	Totalt
Kvinna	31	260	216	507
Man	13	203	122	338
Totalt	44	463	338	845

Ledningsgrupp per kön och åldersgrupp	- 30 år	31 - 50 år	51 - år	Totalt
Kvinna	-	5	3	8
Man	-	2	1	3
Totalt	0	7	4	11

Notera att anställda i gruppen "ledning" även redovisas i gruppen "chefer".



Unionens hållning är att det utöver klimat och miljöförbättrande också måste ske ett arbete för att säkra arbetstagares rättigheter och anständiga arbetsvillkor när industrier och arbetsmarknader ställer om.

Miljö och klimat

- *Hållbarhetspolicy*
- *Riktlinje för miljöarbete*
- *Riktlinje för Unionens inköp*
- *Riktlinje för resor och konferenser*
- *Ägar- och etikpolicy för Unionens placeringsverksamhet*

Externt arbete för miljö och klimat. *En rättvis klimatomställning.*

Klimatet är en facklig fråga och Unionens ingång är att en rättvis klimatomställning är nödvändig. Det innebär att det utöver klimat- och miljöförbättrande åtgärder också måste ske ett arbete för att säkra arbetstagares rättigheter och anständiga arbetsvillkor när industrier och arbetsmarknader ställer om. Unionen kan och måste spela en aktiv roll för att bidra till att klimatmålen nås på ett socialt hållbart sätt.

Klimatarbete inom industrin. Sedan 2020 deltar Unionen i en klimat-arbetsgrupp inom ramen för samarbetet mellan Facken inom industrin. Under 2023 genomfördes två regionala seminarier riktade till förtroendevalda, där det lokala fackliga arbetet med klimatomställning diskuterades. Arbetsgruppen fortsätter sitt arbete med gemensam kunskapsuppbyggnad och policyutveckling med särskilt fokus

på rättvis omställning. Unionen deltar i det partsgemensamma arbetet i Industrins utvecklingsråd där policyutveckling och påverkansarbete sker kopplat till industrins konkurrenskraft. Klimatomställningsperspektivet är tydligt närvarande i arbetet. Exempelvis har gemensamt påverkansarbete skett för att möjliggöra ökad elektrifiering och för mer effektiva miljötillståndsprocesser.

Hösten 2022 släpptes en rapport som belyser utmaningar och lösningar för att möta kompetens- och omställningsbehoven i Västerbotten och Norrbotten till följd av de stora industriinvesteringar som sker där kopplat till klimatomställningen. Under våren 2023 genomfördes ett företagsbesök på Northvolt följt av ett rundabordssamtal i Skellefteå. Dessutom publicerades flera regionala debattartiklar.

Partssamarbete och forskningsprojekt. Unionen har under 2023 fortsatt deltagandet i det Vinnovafinansierade projektet ”Klimatambasadorer inom industrin”. Projektet leddes initialt av Global Utmaning, men har sedan våren 2023 tagits över av Stockholm Resilience Centre. Unionen deltar även i nätverk för erfarenhetsutbyte och referensgrupper till forskningsprojekt som belyser klimatomställningens effekter på arbetsmarknaden. Under 2023 har Unionen fortsatt att erbjuda förtroendevalda ett verktyg för att skapa en bra dialog i samtalet om hållbarhetsfrågor på arbetsplatsen. Verktöget finns tillgängligt på unionen.se.

Inom ramen för partssamarbetet inom Handelsrådet belyses klimatomställningens påverkan på och kompetensbehoven inom handeln som bransch. Det sker exempelvis genom kartläggning av kompetensbehov och forskningsprojekt kopplat till hållbarhet.

Regeringens nationella klimatmöte. Unionen deltog på regeringens nationella klimatmöte i juni 2023 tillsammans med representanter från näringsliv, civilsamhälle, intresseorganisationer och akademi. Efter mötet skickade ett gemensamt inspel gällande regeringens klimathandlingsplan till regeringen från Unionen och övriga TCO-förbund.

TCO:s Arena för klimat. Unionen var representerade när TCO samlade ett 50-tal aktörer från hela samhället för ett samtal om hur det är möjligt att skapa en svensk modell för en rättvis klimatomställning. Aktörerna var ense om att det behövs ett politiskt ledarskap, en gemensam berättelse om vad som ska uppnås och ett kompetenslyft för att skapa förståelse för klimatomställningens möjligheter och utmaningar.



Under 2023 har Unionen fortsatt att erbjuda förtroendevalda ett verktyg för att skapa en bra dialog i samtalet om hållbarhetsfrågor på arbetsplatsen.

Internt arbete för klimat och miljö. Under 2023 har Unionens interna miljöarbete fokuserat på att säkerställa och utveckla arbetet med miljödiplomering enligt Svensk Miljöbas, det ledningssystem som Unionen under de senaste åren har använt för att organiserat miljöarbetet. Det innebär att Unionen enligt angiven standard har en aktiv miljöorganisation, återkommande revideringar, miljöutbildar samtliga medarbetare samt regelbundet uppdaterar en handlingsplan för miljöarbetet i organisationen. Ramen för Unionens miljöarbete finns i riktlinjen för miljöarbete. De rutiner som arbetats fram omfattar Unionen såväl som dotterbolag, även om själva diplomering inte omfattar dotterbolagen. Unionen ser miljöarbetet som en av flera delar i det löpande hållbarhetsarbetet.

Alla nyanställda i Unionen ska genomföra en webbaserad miljöutbildning. Under perioden januari – december har 21 medarbetare genomfört hela utbildningen och ytterligare 9 har påbörjat men ännu inte avslutat den.

Organisationen arbetar systematiskt med att fånga upp avvikelser och förbättringsförslag samt med att följa upp mål och indikatorer i syfte utveckla hållbarhetsarbetet. Genom årliga miljöberättelser har Unionen sedan 2017 löpande följt upp arbetet. Sedan 2021 sammanfogas den årliga miljöberättelsen med övrig hållbarhetsredovisning.

Resor och konferenser. Unionen är en organisation med många möten mellan människor. Persontransporter/resor är därmed också en stor utgiftspost och en stor potentiell källa till klimatpåverkande utsläpp. Mot den bakgrunden finns konkreta riktlinjer och instruktioner för resor i tjänsten.

Avvikelse från beslutade riktlinjer för resor följs upp. Under 2023 redovisades 12 avvikelser och 14 beslutade undantag. Avvikelse och undantag utreds löpande.

Klimatberäkningar. För att ha ett utgångsläge och veta hur mycket CO₂ - utsläpp Unionen orsakar gjordes en första klimatberäkning 2018. Därefter har beräkningar genomförts årligen.

Flygresor. Enligt riktlinjen för resor får flyg väljas som transportmedel om en tågresor till destinationen från avreseorten tar mer än 4 timmar i anspråk. Under 2023 flög Unionens medarbetare och förtroendevalda (inom sina uppdrag för Unionen) sammanlagt 1 350 118 km. Unionens utsläpp genom flygresor uppgick till 344 357 kg koldioxid.

Detta är en ökning med 194 334 kg jämfört med 2022. Majoriteten av flygresorna är inrikesresor, men det har även gjorts resor både inom och utom Europa.

Alla nyanställda i Unionen ska genomföra en webbaserad miljöutbildning.

Bilresor. Under 2023 körde anställda och förtroendevalda 882 371 km i tjänsten eller i förtroendeuppdrag för förbundet.

Det finns ingen tillgänglig information om vilka bilar som körts. Beräkningar utgår ifrån Trafikverkets schablon om att en genomsnittlig personbil i Sverige släpper ut cirka 0,19 kilo koldioxid/km. Med det som beräkningsgrund skulle Unionens utsläpp genom bilresor under 2023 uppgå till 167 651 kilo koldioxid. Taxiresor är inte inräknade.

Tåg. Under 2023 reste anställda och förtroendevalda 1 377 706 km med tåg. Unionens utsläpp beräknas till 584 kg koldioxid.

Uppföljning. Resorna och deras klimatpåverkan följs upp per tertial. Mål kommer att sättas för att minska utsläppen.

Utsläpp	2023	2022	2021	2020	2019
Flyg	-	-	-	-	-
Resta kilometer	1 350 118	946 027	216 335	708 169	3 484 075
Utsläpp, kilo koldioxid	344 357	150 023	35 380	65 050	564 704
Bil	-	-	-	-	-
Resta kilometer	882 371	720 635	203 331	793 648	2 289 625
Utsläpp, kilo koldioxid	167 651	136 921	38 633	150 793	435 029
Tåg	-	-	-	-	-
Resta kilometer	1 377 706	1 026 202	132 688	534 908	2 077 039
Utsläpp, kilo koldioxid	584*	3,9	0,510	1,885	7

*Beräkningsmetoden har uppdaterats med anledning av ny ISO-standard (ISO 14083:2023). Förändringen ger stort utslag i beräkningen och kan därför inte jämföras med tidigare års beräkning.

Under 2020 och 2021 minskade resorna, till stor del beroende på pandemin då personalen i hög utsträckning arbetade hemifrån samtidigt som Unionen gjorde en digitaliseringsresa under denna period. Resandet har succesivt ökat efter pandemin, men år 2023 fortfarande inte uppe i samma nivåer som 2019, som var sista ”normalåret” före pandemin.

Miljöcertifierade kontor. Unionens förbunds kontor har ett grönt hyresavtal. Det är fastighetsbranschens gemensamma mall för att minska miljöpåverkan vid lokalförhyrning, i första hand avseende kontor. Fastigheten Apeln 8 i Stockholm, som ägs av Unionen, har sedan våren 2019 miljöcertifikat i klassning silver. Där hyr Unionens förbunds kontor samt region Stockholm sina lokaler. Läs gärna mer om vad det innebär på Sweden Green Building Councils hemsida.

Unionens regionkontor i Göteborg har sina lokaler i ett BREEM certifierat kontor med betyget Very Good (nivå 3 på en 5 gradig skala). BREEM In-Use är ett internationellt certifieringssystem för befintliga byggnader. Miljösystemet bedömer och certifierar en byggnads operativa prestanda och bedömning sker av en oberoende tredje part.

Miljörevision. Som en del av Unionens miljödiplomering genomförs en årlig miljörevision. Under 2023 års revision framkom att verksamheten har ett upparbetat ledningssystem som i alla väsentliga avseenden uppfyller standardens krav. Revisionen resulterade i 0 avvikelser, 5 observationer, 4 förbättringsförslag och 5 positiva observationer.

Källsortering. Källsortering i flera fraktioner sker på alla regionkontor. Sopsortering sker i den utsträckning som hyresvärderna erbjuder och mer därtill. Det betyder att det sorteras i minst 3 fraktioner på Unionens alla arbetsplatser. Trots att alla hyresvärdar inte erbjuder sortering på alla de 12 fraktionerna som mäts, sorteras det på i genomsnitt 82 procent av fraktionerna. Det innebär att personalen själva löser vissa delar. Under 2023 har en upphandling för hantering av farligt avfall genomförts för samtliga kontor, med inriktningen att detta ska implementeras under 2024.

Digitala kurser och föreläsningar. Unionen erbjuder ett kursutbud med blandat och digitalt lärande, med syfte att göra det enklare för förtroendevalda att kompetensutveckla sig inom det fackliga området. Med digitala kurser minskar det fysiska resandet och därmed avtrycken på klimatet. Samtidigt kan kurserna göras tillgängliga för många fler förtroendevalda över hela landet, varav flera kanske inte skulle haft möjlighet att delta i en fysisk kurs.

Under 2023 har förbundet gjort en förflyttning från att sända digitala föreläsningar, program och samtal vid låsta tider och med tvingande föransmälan, till att skapa ett nav av rörligt innehåll på en dedikerad "playsida". Playsidan är en modern lösning där alla medlemmar alltid har tillgång till det innehåll som tagits fram under året.

Inköp. I riktlinjen för Unionens upphandlingar och inköp finns tydliga krav på miljö och hållbarhet. Dessa parametrar följs upp och utvärderas. I samband med inköp och upphandlingar ställer Unionen krav på kollektivavtal hos leverantörer och underleverantörer samt miljömärkning och rättvisemärkning när det är möjligt. I mallar och blanketter som används som underlag för upphandlingarna finns krav riktat till presumtiva leverantörer.

Risker och möjligheter. Bland de definierade riskerna finns utmaningar kopplat till resandet. Resorna gick naturligt ned under pandemin och till viss del har arbetssätten förändras och gjort det möjligt att resa mindre i tjänst. Efter pandemin har resorna succesivt ökat och förbundet behöver nu följa utvecklingen samt se över riktlinjer på området för säkerställa en bra balans gällande när det är motiverat med fysiska möten som kräver resor och när de ska ersättas med digitala möten.

Det finns en risk att hanteringen av farligt avfall i förbundet inte genomförts enligt lagstiftarens krav. Därför har en upphandling för hantering av farligt avfall genomförts under 2023, med målet att implementera detta på respektive kontor under 2024.

En potentiell risk är att anställda har en låg kompetens inom miljöområdet. Om det inte finns en grundläggande kunskap bland medarbetare och chefer finns risk att de tar beslut på olika nivåer som inte är fördelaktigt för miljön, samt att färre förbättringsförslag som har positiv inverkan på miljön lyfts. Alla nyanställda ska genomgå en miljöutbildning för att säkerställa kunskap inom organisationen, men enligt den uppföljning som är gjord har endast 21 av 63 genomfört utbildningen. Under början av 2024 planeras en insats för att få fler som anställdes 2023 att genomföra utbildningen. Även preventiva insatser för att öka andelen som genomför utbildningen under 2024 ska ses över.

Under 2024 kommer ett arbete genomföras för att ta fram siffer-satta mål för att minska förbundets klimatavtryck. Unionens klimatberäkning utgör en stabil grund för att ta fram väl avvägda målsättningar och på så sätt sätta en riktning för klimatarbetet framåt.

Resor samt avvikelser	2023	2022	2021
Antal resor	5 603	3 898	530
Antal avvikelser	12	9	18
Beslutade undantag	14	26	15

Klimatberäkning

Andel av Unionens totala koldioxidutsläpp per år

	2023	2022	2021	2020	2019
Tjänsteresor	39%	24%	8%	21%	46%
Publikationer (Kollega)	36%	42%	56%	59%	35%
IT utrustning	15%	23%	21%	11%	6%
Lokaler	10%	10%	14%	8%	11%
Övrigt	-	1%	1%	1%	2%
Total mängd utsläpp i ton	1 560	1 394	1 002	1 431	2 946

Genomförda miljöutbildningar, 2023

Utskickade	63
Genomförda	21

Korruptions- bekämpning

- *Värdegrundspolicy*
- *Hållbarhetspolicy*
- *Ägar- och etikpolicy för Unionens placeringsverksamhet*
- *Riktlinje för visselblåsarfunktion*
- *Riktlinje för arbete med korruption och mutor*
- *Riktlinje för inköp*

Arbete mot korruption och mutor. I Unionens riktlinje för arbete mot korruption och mutor beskrivs Unionens ansvar för att motverka all form av korruption och ansvaret för att agera om det finns misstanke om korruptionssituationer eller bedrägeri och mutor.

Riktlinjen utgår från Sidas definition av korruption och ger en tydlig ram för hur Unionens förtroendevalda och anställda aktivt ska verka mot korruption och mutor. Riktlinjen tydliggör ansvaret för Unionens representanter att i förebyggande syfte arbeta med ställningstagande för att motverka korruption samt avgöra om en gåva är att betrakta som en muta. För att minimera risken att det är otydligt hur Unionen ställer sig i arbetet mot korruption ses riktlinjen regelbundet över. Under 2023 inrapporterades inga korruptionsärenden.

Visselblåsning. Unionens visselblåsarfunktion infördes 2021 och ska ses som ett komplement till ett öppet samtalsklimat, välfungerande rutiner och processer som redan finns mellan medarbetare och chefer i förbundets dagliga arbete. Under 2023 har två visselblåsanmälningar inkommit. De har hanterats i enlighet med organisationens riktlinje och gällande arbetsrutin.

ETI (Ethical Trade Initiative) Sverige. Unionen är en av grundarna till ETI Sverige. ETI:s mål är att förbättra arbetsvillkoren i globala leveranskedjor genom samverkan mellan privata företag, offentlig sektor, fackliga organisationer och civilsamhällets organisationer. ETI:s syfte är att främja hållbara affärsmetoder i leveranskedjor så att mänskliga rättigheter och arbetares rättigheter respekteras, liksom berörda lokalsamhällen och miljön. Unionen har två representanter i styrelsen.

Risker och möjligheter. En risk är att medarbetare inte tar del av och följer de riktlinjer som finns gällande visselblåsning och arbete mot korruption och mutor samt att anmälningvägarna inte är kända bland medarbetare och förtroendevalda. Under 2023 har dock två visselblåsarärenden anmälts, och hanterats enligt uppsatt riktlinje. Det tyder på att det finns viss kännedom på området. Under 2023 har ett arbete påbörjats med att se över implementering av förbundets policys och riktlinjer för att kunna implementera en mer systematisk struktur för kännedom och efterlevnad. Det arbetet kommer att fortsätta in i 2024.

Inköpsprocessen är en viktig del i arbetet med att säkerställa att förbundet använder hållbara leverantörer i linje med Unionens värderingar, riktlinjer och policys. Om riktlinjen för inköp inte är känd, eller efterlevs bland medarbetarna, finns risk att detta inte uppfylls. Förbundet följer därför hur många undantag som genomförs gällande kollektivavtal vid upphandlingar. Siffrorna visar att den till stor del uppfylls.

Resor samt avvikelser	2023	2022	2021
Antal ärenden visselblåsare	2	Inga	Inga
Antal korruptionsanmälningar	Inga	Inga	Inga

Undantag kav – inköp	2023	2022	2021
Andel med KAV	74,4%	64,4%	59,6%
Andel med KAV, inklusive fåmansföretag och beslutade undantag	96,7%	98,1%	98,0%

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till förbundsrådet i Unionen, org.nr 802001-5759

Uppdrag och ansvarsfördelning. Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten som presenteras på Unionens hemsida www.unionen.se och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning. Vår granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att vår granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Vi anser att denna granskning ger oss tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande. En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den dag som framgår av vår digitala signatur

Ernst & Young AB

Jens Karlsson

Auktoriserad revisor



UNIONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

Hos oss är alla tjänstemän i det privata arbetslivet välkomna, oavsett utbildning och befattning.

Bland våra medlemmar hittar du många chefer och dessutom både egenföretagare och studenter. Vår vision är att tillsammans skapa **framgång, trygghet** och **glädje** i arbetslivet.