



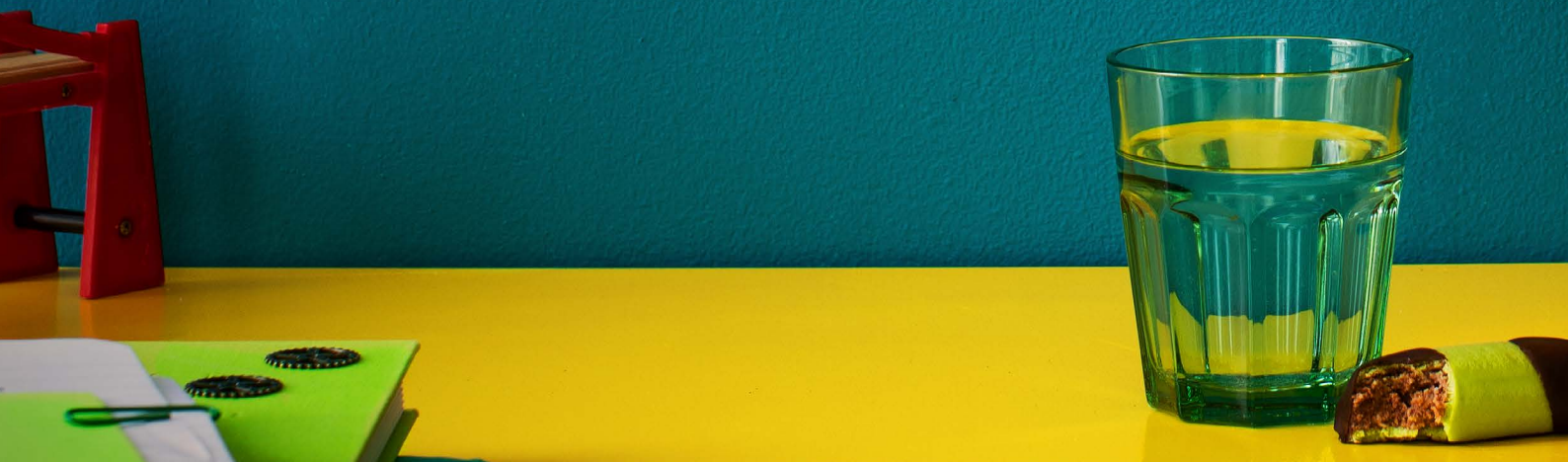
Hållbarhetsrapport

2021

unionen

HÅLLBARHETSRAPPORT 2021

Unionen – en hållbar organisation.....	3
Unionen och de globala målen.....	5
Det här är Unionen.....	6
Året i korthet.....	8
Prisade förebilder.....	10
Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan.....	11
Med kraft att göra skillnad – intern påverkan.....	15
Arbetsmiljö och hälsa bland Unionens medarbetare.....	18
Vårt miljöarbete.....	21
Vårt arbete framåt.....	24



Unionen – en hållbar organisation

När klimattoppmötet COP26 i Glasgow avslutades i november 2021, efter två veckor av intensiva förhandlingar, kunde vi konstatera att framgångar nåtts på flera viktiga områden. Samtidigt ligger 1,5-gradersmålet fortfarande långt borta, och ökade ansträngningar kommer att krävas.

Det finns inte längre utrymme för nationer, stora företag eller andra viktiga samhällsaktörer att vänta och se. Den tillfälligt flackande kurvan för globala utsläpp av växthusgaser som vi såg under pandemin, har snabbt börjat peka uppåt igen.

Unionen är en av de stora och viktiga samhällsaktörer som behöver ta en aktiv roll i omställningen. Det som gör vår kraft extra stark är att vi ser bredden i de åtgärder som kommer att behövas. Miljö- och klimatomställningen behöver ske i ett samhälle som också är socialt och ekonomiskt hållbart.

Unionen har i sitt arbete prioriterat sju av FN:s 17 globala hållbarhetsmål. Det handlar om:

- Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt
- Jämställdhet
- Minskad ojämlikhet
- Hållbar konsumtion och produktion
- Bekämpa klimatförändringarna
- Fredliga och inkluderande samhällen
- Genomförande och globalt partnerskap

För oss är det viktigt att vi kopplar ihop vårt dagliga arbete med vårt arbete för att nå målsättningen med Agenda 2030. Under de senaste åren har vi arbetat fram nyckeltal för att kunna mäta vårt bidrag till de globala målen. Under 2022 ska vi målsätta arbetet och börja rapportera resultaten utifrån de utvalda nyckeltalen.

Mandat från medlemmarna

Unionen är en medlemsstyrd organisation. Vi arbetar aktivt för våra medlemmars intressen och en väl fungerande arbetsmarknad. Den dagliga kontakten mellan våra medarbetare, förtroendevalda och medlemmar är central för att fånga upp och kunna driva arbetet i linje med vad våra intressenter tycker. Våra demokratiska forum används löpande för att driva verksamheten i medlemmarnas önskade riktning. Vid vårt högsta beslutande forum, vår kongress som genomförs var fjärde år, fattar Unionens medlemmar viktiga inriktningsbeslut för verksamheten.

Den dagliga kontakten mellan våra medarbetare, förtroendevalda och medlemmar är central för att fånga upp och kunna driva arbetet i linje med vad våra intressenter tycker.

Utöver kontakten med våra medlemmar, samspelar vi som organisation med flera angränsande samhällsaktörer. Det handlar bland annat om kontakten med arbetsgivare, andra fackförbund och politiker. För oss är det viktigt att löpande involvera såväl medlemmar som andra intressenter i vårt hållbarhetsarbete. Resultatet från dialoger med våra medlemmar stärker oss i arbetet för miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. I samtal med våra medlemmar ser vi en tydlig önskan om att driva frågor kring social hållbarhet och att samhällsaktörer idag måste ta ansvar för miljö- och klimatfrågor. Här ska Unionen vara en föregångare och ta ett stort ansvar för det egna arbetet med dessa frågor.



Samarbete för en hållbar samhällsutveckling

Att göra hållbara val i den dagliga verksamheten är en självklarhet för oss som verkar inom Unionen. Arbetet med social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet är en naturlig del av Unionens arbete. Som ett led i vårt hållbarhetsarbete deltar Unionen i en klimatarbetsgrupp inom ramen för samarbetet Facken inom industrin. Gruppen har bland annat tagit fram en rapport där Facken inom industrin ger sin gemensamma syn på industrins klimatomställning. I rapporten lyfts ett antal områden där insatser krävs för att säkerställa en framgångsrik klimatomställning.

Unionen har som ambition att ständigt arbeta för ett bättre samhälle. Grunden i vårt arbete – att påverka arbetsmarknaden i en positiv riktning och att stötta och stärka våra medlemmar i deras arbetsliv – är vårt främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling. Inte minst i utmanande tider, som under en pandemi, har fackföreningsrörelsen spelat en viktig roll. Arbetet för stabilitet på arbetsmarknaden och för en hållbar arbetsituation för våra medlemmar är viktigare än någonsin.

Under 2021 har vi fortsatt hitta nya arbetsformer och arbetssätt i en förändrad vardag. Att bidra till att skapa förutsättningar för våra medlemmars trygghet i en turbulent värld har varit vår absoluta prioritet.

Under 2021 har vi fortsatt hitta nya arbetsformer och arbetssätt i en förändrad vardag. Att bidra till att skapa förutsättningar för våra medlemmars trygghet i en turbulent värld har varit vår absoluta prioritet.

En hållbar organisation

När det gäller klimatet måste vi alla fortsätta att ta ett stort ansvar. Det är inte en fråga som kan vänta. Vid sidan av de utmaningar som pandemin ställde Unionens medlemmar och anställda inför, ser vi också att situationen snabbat på viktiga omställningar för en ökad hållbarhet. Flera planerade åtgärder som gynnar en långsiktig hållbarhet har tidigare lagts på grund av rådande situation, ett exempel är en snabb digital utveckling av förbundets verksamhet. Unionens ambition är fortsatt att systematiskt minska vår egen negativa påverkan på klimatet och samtidigt stärka vårt arbete där vi har möjlighet att bidra positivt till de klimatutmaningar som världen står inför.

Under hela pandemin har Unionens arbete utgått från organisationens krisplan. Under 2021 fortsatte arbetet med att lindra effekten av krisen för våra medlemmar och förtroendevalda.

Alla beslut under krisen har fattats i syfte att noga följa myndigheternas rekommendationer för att inte bidra till smittspridning. Det innebar också att en stor del av Unionens medarbetare huvudsakligen har arbetat hemifrån under 2021.

Årets arbete med hållbarhetsrapporten

Unionen redovisar årligen sitt hållbarhetsarbete i enlighet med de krav som finns i Årsredovisningslagen. Unionens hållbarhetsredovisning avser räkenskapsåret 2021 och omfattar utöver Unionen (802001–5759) även följande bolag: Klara Norra Fastigheter AB (556237–5146), Fastighetsbolaget Västmannen AB (556943–7246), Tjänstemännens Utbildningshus AB (556458–0990), Unionen Egenföretagare Service AB (556550–0302) samt Unionen Medlemsförsäkring AB (516401–6791).

Unionen bedriver dagligen ett målmedvetet hållbarhetsarbete för att främja och säkerställa ett hållbart arbetsliv på svensk arbetsmarknad. Det är själva kärnan i vår verksamhet. I den här rapporten vill vi – utöver att möta lagstiftarens krav – tydligt och transparent redovisa våra viktigaste hållbarhetsfrågor och hur vi arbetar för att bidra till en hållbar värld för nuvarande och kommande generationer.

Vi beskriver kvalitativt den externa påverkan vi arbetar med på daglig basis. Vi redovisar också status och utveckling inom det arbete som rör organisationens eget ansvar som arbetsgivare samt vårt interna arbete med att säkerställa att vi är en ansvarsfull organisation. Tyngdpunkten ligger på de områden där vi som organisation har störst påverkan.

Det här är Unionens femte hållbarhetsrapport och under 2021 har vi ytterligare fördjupat och utvecklat vårt arbete för att bli en hållbar organisation.

Årsredovisningslagen anger främst 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.

Vi har i kartläggningen tagit stöd av Global Reporting Initiative, GRI, i vår översättning av väsentliga områden. I årets rapportering har vi inte haft ambitionen att rapportera i enlighet med den standarden.

Unionens hållbarhetsrapport ska läsas som en del av organisationens årsrapport. Unionens kärnarbete är en hållbar arbetsmarknad och redovisningen av årets arbete i organisationens verksamhetsberättelse är en väsentlig del i redovisningen av vårt hållbarhetsarbete.

Unionen och de globala målen

Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Inom arbetet med målet för anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt ligger stora delar av Unionens kärnverksamhet. Vi arbetar för att bibehålla och utveckla den svenska partsmodellen och för att öka fackliga rättigheter och möjligheter, både inom Sverige och internationellt. Vi arbetar för ett hållbart arbetsliv. Vi tror att allt detta arbete är en förutsättning för ekonomisk tillväxt. Vi bidrar också genom att själva ta stort ansvar för vår roll som arbetsgivare och genom att ställa sociala krav på våra leverantörer vid upphandling.



Unionens dagliga arbete:

- Varje dag förhandlar vi och företräder våra medlemmar i arbetsrättsliga frågor.
- Vi bildar lokal, facklig organisation på arbetsplatser, tecknar kollektivavtal och utbildar förtroendevalda och medlemmar genom våra kurser.
- Vi arbetar för ett systematiskt arbetsmiljöarbete i syfte att våra medlemmar ska må bra på och av sitt arbete.
- Vi använder oss av Unionens policyer och riktlinjer som ett stöd i vårt arbete.
- Vi utvecklar ständigt förutsättningarna för våra anställda och arbetar aktivt med våra egna arbetsmiljöfrågor inom organisationen.
- Vi som anställda deltar aktivt i Unionens medarbetarundersökningar och bidrar aktivt till utvecklingen av vår arbetsplats.

Jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män är en förutsättning för en hållbar och fredlig utveckling och för ett hållbart och rättvist arbetsliv. Människors lika värde och rättigheter är en prioriterad fråga för Unionen och en naturlig utgångspunkt för vårt arbete för ett jämställt arbetsliv. Internt strävar vi givetvis efter att vara en jämställd arbetsplats och en jämställd förtroendevaldorganisation.



Unionens dagliga arbete:

- Unionens medarbetare genomför kurser kring lönearbete och osakliga löneskillnader.
- Vi jobbar med att stötta våra förtroendevalda vid lönekartläggning.
- Vi skapar opinion i jämställdhetsfrågor och delar ut priser för bra jämställdhetsarbete.
- Unionens värdegrund utgår från att förtroendevalda och anställda behandlar alla lika oavsett kön.

Minskad ojämlikhet

För minskad ojämlikhet och ett arbetsliv där alla har lika rättigheter och möjligheter driver Unionen ett aktivt arbete mot diskriminering och för mångfald. Detta gör vi exempelvis genom att företräda våra medlemmar, opinionsbilda för mångfald i arbetslivet samt bidra globalt via vårt internationella arbete.



Unionens dagliga arbete:

- Vi driver varje år diskrimineringsärenden för våra medlemmar.
- Vi stöttar våra förtroendevalda i frågor som rör mångfald och i arbetet mot diskriminering.
- Vi har ett aktivt internationellt arbete som syftar till att bidra till ökad jämlikhet i världen.
- Unionen ställer sociala krav vid upphandling, exempelvis genom kollektivavtal.
- Vi är medlemmar i Fairtrade och väljer Fairtradeprodukter på våra kontor.
- Vi arbetar för att spegla samhället i vår personalsammansättning.

Hållbar konsumtion och produktion

För Unionen handlar målet hållbar konsumtion och produktion bland annat om att bidra till hållbar produktion i de branscher där våra medlemmar arbetar, så att de mår bra på och av jobbet. Vi arbetar för transparens, ett minskat kapitalutnyttjande och ansvarsfulla kapitalplaceringar. Vi eftersträvar en hållbar konsumtionsnivå internt och ställer krav via kollektivavtal, miljödiplomer och rättvisa villkor i våra upphandlingar och inköp samt arbetar för att de event vi anordnar ska vara hållbara.

Unionens dagliga arbete:

- Våra anställda stöttar förtroendevalda och medlemmar i sitt arbete mot hållbar konsumtion och produktion inom de olika branscherna.
- Alla anställda och förtroendevalda tar varje dag ett stort ansvar för att medlemmarnas pengar används på ett klokt sätt.
- Vårt arbete ska på ett transparent sätt presenteras för våra medlemmar.
- Vi ser löpande över vår egen konsumtion med avsikt att bidra till ekonomisk och ekologisk hållbarhet.



Bekämpa klimatförändringarna

För att nå målet med att bekämpa klimatförändringarna är det viktigt att vi stöttar våra medlemmar och samhället i den omställning som krävs i arbetslivet till följd av klimatomställningen. En trygg omställning skapar engagemang och driver arbetet för omställning framåt. Vi arbetar aktivt för att minska klimatpåverkan av vår egen verksamhet.

Unionens dagliga arbete:

- Vi stöttar dagligen våra medlemmar i frågor som rör omställning på arbetsmarknaden genom att bilda opinion och lyfta omställningsfrågor i aktuella sammanhang.
- Vi upprättar klimatberäkning på Unionens verksamhet och genomför ett systematiskt miljöarbete, vilket möjliggör för oss att vara Miljödiplomerade.
- Anställda och förtroendevalda utgår från att i första hand genomföra möten digitalt för att bidra till minskat resande. När vi reser gör vi det på ett ansvarsfullt sätt.
- Vi tar ett dagligt ansvar genom att ställa miljökrav i upphandling och inköp och genom exempelvis vår egen avfallshantering.
- Samtliga arbetsplatser inom Unionen källsorterar så långt det är möjligt.



Fredliga och inkluderande samhällen

Unionen vill bidra till målet fredliga och inkluderande samhällen genom vårt arbete för transparens, antikorruption och i övrigt ansvarsfulla affärsrelationer samt genom ansvarsfulla kapitalplaceringar.

Unionens dagliga arbete:

- Vi arbetar för ökad transparens i allt vårt arbete.
- Vi införde en visselblåsarfunktion den 1 januari 2021.
- Vår riktlinje för arbete mot korruption och mutor ligger till grund för att vårt dagliga arbete sker med utgångspunkt i våra värderingar.



Genomförande och globalt partnerskap

Unionen deltar i olika samarbeten och partnerskap som bidrar till målet om genomförande och globalt partnerskap. Det rör till exempel samarbeten på nordisk, europeisk och global nivå, såsom Global Union Federations, GUF, Internationella Fackliga Samorganisationen, IFS, och utvecklingsprojekt via Union to Union. Vi ingår i Schyst Resande-nätverket och eftersträvar att möta Fairtrades krav för att bidra till en rättvisare världshandel och en hållbar utveckling.

Unionens dagliga arbete:

- Vi arbetar aktivt med att bidra i arbetet att nå de globala målen.
- Vi gör aktiva förflyttningar för att följa upp och mäta vårt bidrag.
- Organisationens personal och förtroendevalda är ambassadörer för Unionen inom Sverige och utomlands.
- Vi ser vårt internationella engagemang som en förutsättning till global framgång.



Det här är Unionen

Unionens uppdrag

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 i klubb eller väljer arbetsplatsombud.

Regionalt

Unionens medlemmar organiserar sig i 18 regioner, från Norrbotten i norr till Sydväst i söder. Regionen håller varje år ett regionråd där bland annat regionstyrelse, förbunds-rådsombud och kongressombud väljs.

Nationellt

Nationellt hålls vart fjärde år en kongress som är Unionens högsta beslutande organ. På kongressen väljs förbundets styrelse. Varje år hålls ett förbundsråd som behandlar den årliga förbundsövergripande verksamheten.

Anställdaorganisationen finns fördelat på 18 regioner samt ett förbunds kontor.

Unionen i siffror

Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän i det privata näringslivet med 686 600 medlemmar.

Av dessa är 592 425 yrkesverksamma, 10 555 egenföretagarmedlemmar, 27 226 studentmedlemmar och 66 949 pensionärsmedlemmar.

Vid 2021 års slut fanns 2 546 klubbar och 27 137 medlemmar med ett förtroendeuppdrag på sin arbetsplats. På 14 109 arbetsplatser fanns någon form av lokalt fackligt arbete.

I Unionen (inklusive bolagen) fanns vid årsskiftet 1 017 anställda, 495 av dessa var placerade på de 18 regionerna och 509 på förbundskontoret. Av de anställda är 60 procent kvinnor. Under 2021 har drygt 25 000 förhandlingsärenden registrerats. Därutöver har förbundets klubbar hanterat ett stort antal ärenden lokalt. Andelen medlemmar som omfattas av kollektivavtal är nästan 78 procent.

Unionens medarbetare har under 2021 genomfört 2 485 arbetsplatsbesök. Rådgivningssektionen, som hanterar facklig rådgivning till medlemmar och förtroendevalda samt medlemsadministrativ rådgivning, har hanterat cirka 229 000 samtal och besvarat drygt 118 000 mejl.

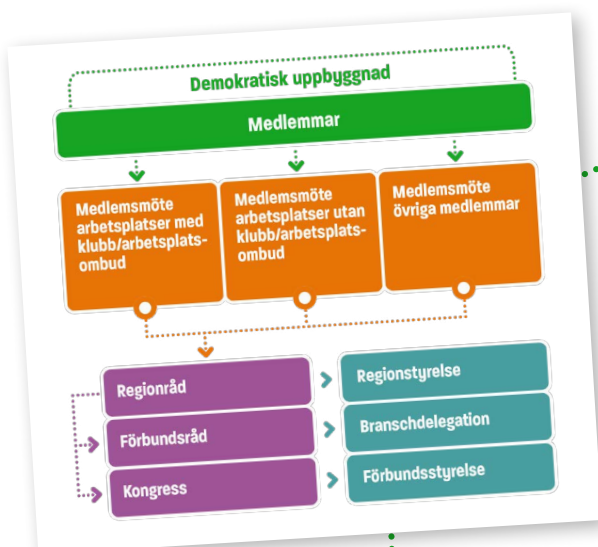
25 365 förhandlingsärenden

16,2 miljoner kronor

Unionens studiestöd betalade under 2021 ut 16,2 miljoner kronor till medlemmar fördelat på cirka 15 400 ärenden. Studiestödet upphörde per 2021-05-31.

377 miljoner kronor

Unionens inkomstförsäkring betalade under 2021 ut drygt 377 miljoner kronor till medlemmar fördelat på strax över 14 600 ärenden.



Året i korthet

Medlemserbjudandet

Under 2021 har Unionen påbörjat ett större arbete med att se över medlemserbjudandet, och i samband med det också beslutat att hänsyn till hållbarhetsfaktorer ska finnas med i bedömningen kring vilka förmåner som ska erbjudas Unionens medlemmar.

Digitalt först

Digitala seminarier och föreläsningar för medlemmar

Unionens seminarieutbud var helt digitalt under 2021. Innehållsmässigt har vi haft föreläsningar gällande nystart och utveckling, jämställdhet och lika möjligheter, lön och villkor samt balans i arbetslivet.

Digitala utbildningar för förtroendevalda

Unionen har under året arbetat intensivt med att ställa om fysiska utbildningar för förtroendevalda till att bli digitala och blandat lärande. Detta för att öka tillgängligheten och för möta kraven i vårt effektiviseringsarbete mot ekonomisk hållbarhet.

Digitala regionråd

Unionens nya arbetssätt för att kunna genomföra digitala regionråd har använts flitigt under året. Samtliga regioner valde digitala regionråd under 2021.

Årsmöten för klubbarna i digital form 2021

Unionen har tagit fram möjligheten för klubbarna att ha digitala årsmöten eftersom många klubbar inte kunde samlas fysiskt under pandemin. Under 2021 hade cirka 50% av klubbarna sina årsmöten digitalt.

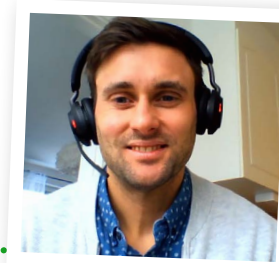
Fortsatt utveckling av webben

Arbetet med Unionens webbsida har fortsatt för att skapa ett ännu bättre första möte för våra medlemmar och förtroendevalda, där informationen och viktiga tjänster finns tillgängliga just i stunden när de behövs. Möjligheten för medlemmar och andra intressenter att på egen hand hitta svaret på många frågor, uppdatera personlig information och ställa in preferenser till exempel kring vilken typ av kommunikation man vill ta del av avlastar vår rådgivningsverksamhet.

Östra Sörmland-Gotland satsar på research och samarbete

Mycket research och samarbete med ombudsmännen. Det är Östra Sörmland/Gotlands recept för lyckad rekrytering av förtroendevalda. Och metoden har varit framgångsrik även digitalt.

Regionen jobbar enligt ett strukturerat arbetssätt för att rekrytera förtroendevalda. Metoden innebär en omfattande research med olika ingångar på företaget, bland annat samverkan med ombudsmän och dialog med kontaktperson på företaget.



Digital träff med 60 förtroendevalda skapade engagemang

Konkreta stories från arbetsplatserna bidrar till mer engagemang

En digital träff genomfördes i region Stockholms regi, med syfte att ge stöd till förtroendevalda att verka lokalt för att stötta medlemmar samt ge möjlighet till kunskap, dialog och erfarenhetsutbyte.

Molly Aulin, central ombudsman på Unionen, deltog i programmet kring temat "Distansarbete i ett förändrat arbetsliv" och Robin Öberg pratade om "Skadligt bruk och inriktning spelberoende".



Distansarbete i ett förändrat arbetsliv

Välkommen på digital träff för dig i klubben eller som är arbetsplatsombud i region Stockholm.

Unionen mötte juridikstudenter i Uppsala

Unionen var på plats på Kontaktdagarna i Uppsala. Mässan var välbesökt. De flesta studenterna kände till Unionen, däremot var det relativt få som kände till Unionen som arbetsgivare. Många tyckte att det lät spännande när de fick höra att man som jurist på Unionen självständigt får driva processer i domstol. Och flera blev förvånade över att juristrollen på Unionen inte enbart handlar om arbetsrätt utan täcker in flera andra intressanta rättsområden som till exempel processrätt och skadeståndsrätt.

Politikerträff i Värmland

Politikerträff om Trygghetsöverenskommelsen

Riksdagspolitiker, Svenskt Näringsliv och Unionen i Karlstad sågs för att prata om Trygghetsöverenskommelsen. Mötesdeltagare var överens om att kompetensutveckling under hela yrkeslivet är en nyckelfråga som måste lösas. I Värmland kommer Unionen och Svenskt Näringsliv tillsammans fortsätta prata med Karlstads universitet för att upplysa om de omställningar vi ser som nödvändiga för utbildningssystemet framåt.

Utrikesminister Ann Linde talar på Globala dagen

Den 4:e maj var det den Globala dagen för Unionens förtroendevalda i multinationella företag. Flera spännande gäster deltog. Förutom utrikesministern som talade om de fackliga rättigheternas betydelse för demokratiutveckling i världen så deltog OECD och nybildade ETI.



En kväll om snällhet och Årets jobbhjältar

Temat för kvällen var att vara snäll mot sig själv och andra med gästerna Bob Hansson och Amelia Adamo. Och Årets jobbhjältar förstås.

Arbetslivet kan vara krävande, och är man även i ett föräldraskap är utmaningarna ännu fler. På jobbet är kanske tankarna på barnen och allt som borde göras hemma – och är man hemma så kretsar tankarna kring allt det som inte blev gjort på jobbet. Hur man än gör så är det svårt att räcka till. Här gäller att vara snäll mot sig själv genom att hitta en balans i livet som helhet och leverera på en nivå som är "good enough".

Handla hållbart i Unionens nya grönare profilshop

I linje med kongressbeslut 2019 har vi nu tagit fram en ny webbshop för profilprodukter, leverantörer är utvalda för sitt hållbarhetstänk både miljömässiga och sociala aspekter samt schysta villkor i hela leverantörskedjan. Utvalda produkter i det begränsade utbudet är kopplat till arbetslivet och fokus på villkor och miljö snarare än lägsta pris.



Unionen befäster positionen som Sveriges starkaste fackliga varumärke

För sjätte gången har Unionen utsetts till Sveriges mest kända och omtyckta varumärke bland fackförbund när Swedish Brand Award delades ut. I år har vi fått särskilt höga betyg för hanteringen av pandemin.

Evimetric Swedish Brand Award mäter varje år erfarenheter och attityder gentemot ca 400 varumärken i över 30 branscher. Fler än 6 000 personer tillfrågas och utifrån en metod väger samman Nöjd Kund Index, NKI, och kännedom resulterar det i varumärkets styrka, eller varumärkesposition.



Toppbetyg för pandemihantering

Allra högst betyg i undersökningen får Unionen i år när det gäller hanteringen av pandemin. Andra viktiga faktorer som driver kundnöjdhet för fackförbund är pålitlighet och att man hjälper och stöttar vid problem.

Ombudsmannadagar

Som ett led i arbetet för en hållbar arbetssituation för våra ombudsmän, samt vikten av att upprätthålla kunskap och hänga med i de förändringar som sker inom berörda lag och avtalsområden, anordnas Ombudsmannadagarna årligen inom Unionen. Årets ombudsmannadagar omfattade två dagar och var helt digitala. Där fanns som vanligt möjlighet att välja olika områden att fördjupa sig i utifrån egna behov.

Höstkampanjen – Fairtrade Sverige

Fairtrade Sveriges höstkampanj hängde vi på genom att ha Fairtradefika på några av våra kontor. Fairtrade betyder en tryggare familjeekonomi, bättre arbetsvillkor och mer hållbara jordbruksmetoder för bönderna. På köpet kommer handlingskraft och en större framtidstro.

Klimatberäkning

Unionen har fortsatt med klimatberäkningar för att kartlägga vår påverkan på vår omvärld. För varje genomförd klimatberäkning blir det allt tydligare vad Unionen har för utmaningar och vad som fungerar bra. Målsättningen är att under de närmaste åren kunna fördjupa beräkningen och analysen av vår klimatpåverkan.

Hållbara tips

Under året gav miljöombuden i omgångar hållbara tips som syftar till att minska vår klimatpåverkan och bidra till ekologisk mångfald. Detta i allt ifrån städning till julmat, pynt och julklappar.

Årets Jobbhjältar

Årets Nytänkare

är Teres Kolbert, klubbordförande och arbetsmiljöombud på AA Logistik i Västerås.

Årets Eldsjäl

är Bengt Lindblom, klubbordförande på ASB Norr i Lycksele.

Årets Uppstickare

är Jessica Larsson, huvudarbetsmiljöombud och arbetsplatsombud på SATS i Stockholm.

Förebilder för ett föräldravänligt arbetsliv 2021

Unionen jobbar för ett föräldravänligt arbetsliv. Därför delar vi varje år ut priset Guldnappen till ett föräldravänligt företag. År 2021 tilldelades CGI Sweden AB guldnappen för att de genom att erbjuda möjlighet till karriärutveckling, genom kompetensutveckling, ledarskapsprogram och nätverk för föräldralediga på ett handgripligt sätt visat att man satsar på sina anställda också när de går på föräldraledighet.

Sveriges mest hbtqi-vänliga arbetsplats

Trots stora framsteg känner många hbtqi-personer oro för att deras sexuella läggning ska ha negativa konsekvenser för karriären. År 2021 tilldelades Vattenfall Kundservice AB Unionens hbtqi-pris. Genom att ta med arbetet med mångfalds- och inkluderingsfrågor i allmänhet och hbtqi-frågor i synnerhet i affärsplanen har Vattenfall Kundservice AB visat att dessa prioriteras på högsta nivå. De bedriver ett strukturerat och aktivt arbete för att skapa en inkluderande arbetsplats för hbtqi-personer där man blir sedd och accepterad för den man är.

Årets jobbhjältar koras

Varje år belönar Unionen några av förbundets drygt 27 000 förtroendevalda som utmärkt sig genom att göra skillnad och förbättra saker på sin arbetsplats. Årets Jobbhjältar utses i tre kategorier: Årets Eldsjäl, Årets Uppstickare och Årets Nytänkare.



Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan

Unionen vill att framtidens arbetsliv ska vara hållbart, där en grund är att våra medlemmar kan påverka och har inflytande över sin egen jobbsituation. Det är ett viktigt arbete för Unionen på flera nivåer, från det samhällsövergripande påverkansarbetet till vår stöttning av enskilda medlemmar. Under 2021 har Unionens arbete att bidra till öka trygghet och god arbetsmiljö för våra medlemmar varit ett stort fokus i vårt dagliga arbete.

Vi vet att en förutsättning för stort inflytande och påverkan är en hög organisationsgrad. Med drygt 680 000 medlemmar har vi kraft att göra skillnad. För att stötta våra medlemmar är ett starkt medlemskap viktigt, under 2021 har ett arbete med att utveckla vårt medlemskapserbjudande påbörjats ett arbete som kommer att fortsätta under 2022.

I våra ställningstaganden utgår vi från de politiska plattformar som vår kongress har beslutat om:

- Arbetsmiljöpolitisk plattform
- Plattform för jämställdhet och mångfald
- Kompetenspolitisk plattform
- Lönepolitisk plattform

2021 har till stor del präglats av pandemin. Då fysiska möten många gånger inte var möjliga, påverkades en stor del av det fackliga arbetet på arbetsplatserna. Utbildning av förtroendevalda och demokratiska möten har alla fått genomföras digitalt. Framarbetandet av nya arbetssätt under 2021 har varit nödvändigt för att skapa tillgänglighet och närhet till våra medlemmar och förtroendevalda. Till viss del har pandemin försvårat det fackliga arbetet, men den har också gett Unionen en skjuts i utvecklingen av digitala arbetssätt, verktyg och mötesarenor.

Under 2021 har "Digitalt först" varit en vägledande princip för organisationen. Vi ser att vi genom välfungerande digitala arbetssätt har utvecklat vår tillgänglighet för såväl medlemmar som förtroendevalda, vilket vi tror även är en förutsättning för långsiktig hållbarhet. Under året genomfördes samtliga av Unionens kurser och seminarier digitalt och nya metoder och verktyg för att pandemisäkra vår verksamhet utvecklades.

Hållbara utbildningar

En förutsättning för hållbarhet i arbetslivet är kunskap och kompetens. För att stötta och utbilda våra förtroendevalda och medlemmar i deras viktiga arbete har Unionen under 2021 genomfört en mängd olika seminarier och utbildningar för att möta medlemmars och förtroendevaldas behov. Totalt genomfördes 105 fackliga utbildningar under 2021, med sammanlagt omkring 2 800 deltagare. För att kunna nå fler medlemmar och skapa en bred tillgänglighet, samtidigt med vår strävan att vara ekonomiskt hållbara har utbudet under 2021 helt ställts om till att genomföras digitalt.

Våra utbildningar och seminarier har under 2021 haft fokus på nystart och utveckling, jämställdhet och lika möjligheter, lön och villkor samt balans i arbetslivet.

Under 2021 har vi också utvecklat den nya typ av medlemseven som påbörjades året innan, i form av fortlöpande, korta webinarier där vi blandar extern och intern expertis som delar med sig av sina erfarenheter och kunskap. Bland ämnen som behandlats finns: pensionsfrågor, sexuella trakasserier på jobbet, att öka sin självinsikt och nycklar till ett framgångsrikt utvecklingssamtal.

Hållbar tillväxt

Fler och bättre jobb handlar om bättre villkor och ökad välfärd. Detta skapas genom ekonomisk tillväxt och företag som är globalt konkurrenskraftiga. För att nå detta behövs investeringar i infrastruktur och forskning, andra innovationsstödjande insatser och kompetenta medarbetare.

En förutsättning för tillväxt är stabilitet på arbetsmarknaden. Unionen har under 2021 påverkat på flera nivåer för att driva på detta arbete.

Under 2021 gick smittspridningen upp och ner i flera omgångar varpå regeringen och Folkhälsomyndigheten i olika faser beslutade om nya och förlängda restriktioner, stödformer och andra regelförändringar bland annat sjukförsäkringen. Unionen träffade löpande tilläggsavtal anpassade till de förändrade förutsättningarna. Något som skedde inom samtliga avtalsområden och öppnade upp för möjligheten att träffa lokala avtal om korttidsarbete, vilket bidrog till stabilitet på arbetsmarknaden.

En hållbar arbetsplats

Att Unionens medlemmar organiserar sig på den egna arbetsplatsen och driver frågor om ett hållbart arbetsliv är en av förbundets nyckelfrågor. För att lyckas med målet att flera av våra medlemmar ska omfattas av lokal facklig organisering krävs ett stort och viktigt arbete. Under 2021 tog förbundet fram en strategi som syftar till att vägleda förbundets arbete mot ett tydligt mål för fler förtroendevalda.

Under 2021 tog förbundet fram en strategi som syftar till att vägleda förbundets arbete mot ett tydligt mål för fler förtroendevalda.

Trygghetsöverenskommelsen – ett hållbart arbetsliv

Behovet av att hänga med och kontinuerligt utveckla sina kunskaper blir större och större. Vi ser bland annat hur digitaliseringen ställer nya kunskapskrav och automatiseringen gör att vissa yrken är på väg bort och nya växer fram. Vi ser också hur klimatkrisen kräver ett nytt tänk och högre krav på flera arbetsplatser, vilket kräver ny kompetens. Arbetsmarknadens parter och politiken behöver tillsammans skapa rätt förutsättningar för reell anställningstrygghet och samtidigt verka för en arbetsmarknad som ställer om på ett klimatsmart och hållbart sätt där rätt kompetens är avgörande.

Arbetet med Trygghetsöverenskommelsen, träffad mellan PTK och Svensk Näringsliv, fortsatte under 2021. En viktig del var utvecklingen av den lagstiftning och de förordningar som behöver komma på plats inför genomförandet. Unionens arbete inom området pågick under hela 2021 och gick i slutet av året in i en mer intensiv fas kring planering och förberedelse i förbundet för att möta ett stort utbildnings- och förankringsbehov hos Unionens förtroendevalda och anställda på alla nivåer. De nya reglerna förväntas börja gälla från 1 oktober 2022

Trygghetsöverenskommelsen fick också stort fokus i kommunikationen till medlemmar och förtroendevalda. Under devisen "Unionen vill se dig växa" upprättades en landningssida på unionen.se med fördjupningstexter, frågor och svar, pedagogiska filmer med mera. Överenskommelsen lyftes också vid flera tillfällen i Unionens kanaler för sociala medier. Parallellt med fördjupad kommunikation kring överenskommelsen lyfte Unionen också behovet av omställning, både för individen, arbetsmarknaden och samhället i stort.

Hållbarhet i ett förändrat arbetsliv

Nya sätt att organisera arbetet kräver nya ställningstaganden kring tjänstemännens arbetsmiljö. När pandemin kom till Sverige, i mars 2020, utfärdade Folkhälsomyndigheten rekommendationer om att alla som kunde arbeta hemifrån, skulle göra det. Över en natt, manades stora delar av arbetsmarknaden till nya arbetssätt och nya arbetsplatser.

Unionen har under pandemin gjort ett antal undersökningar om tjänstemännens syn på distansarbete och viljan att arbeta på distans även efter pandemin. Resultatet är tydligt, en betydande majoritet av dem som har arbetat hemifrån under pandemin, vill fortsätta att göra det i någon utsträckning även efter. De flesta svarar dock att de vill vara minst hälften av sin arbetstid på kontoret.

Unionen tror på distansarbetsplatsen som ett komplement till det gemensamma kontoret och inte som en ersättare av det. En grundläggande förutsättning som behöver finnas på plats för att distansarbete ska vara hållbart i längden är frivillighetsaspekten. Det vill säga att arbetstagaren inte ska behöva arbeta på distans i större omfattning än hen själv vill. Det är också viktigt att det finns kontorsplatser för alla som inte jobbar på distans.

Unionens ställningstaganden gällande arbetsmiljö och distansarbete kommunicerades tydligt genom riktade medlemsutskick, pressmeddelanden, studiosamtal samt artiklar/inlägg på sociala medier. Att distansarbetsfrågan är en viktig hållbarhetsfråga blev tydligt under pandemin och även i takt med att tjänstemännen under hösten började återvända till kontoret. Frågan aktualiserade utmaningar kring den anställdes arbetsmiljö och frågor kopplade till de anställdas digitala integritet. Två faktorer som är förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och som vi kommer fortsätta jobba med framöver.

Digitala spår i jobbmobil

Gränser mellan vad vi håller privat och vad vi är offentliga med blir mer otydliga. Det syns också i arbetslivet där gränsen mellan jobb och privatliv suddas ut allt mer. Ett exempel är att många anställda använder jobbet mobiltelefon eller dator även privat. I mötet mellan arbete, integritetsfrågor och digital utveckling finns både uppenbara och mer subtila risker. Under 2021 gav Unionen ut rapporten "Digitala spår i jobbmobil", där riskerna med privata spår i uppkopplade arbetsenheter diskuteras ur ett fackligt perspektiv. Rapporten är den första av två om digital integritet i arbetslivet som Unionen gav ut 2021.

Juridiskt bistånd till Unionens medlemmar

En viktig del i Unionens arbete för ett hållbart arbetsliv är den juridiska hjälp som medlemmar får via sitt medlemskap när det uppstår tvister och problem på arbetsplatsen. Stöttnen kan vara både rättslig och finansiell. Det är ett viktigt arbete som säkerställer att de förutsättningar vi bygger upp för ett hållbart arbetsliv också efterlevs.

Juridiska ärenden under 2021

380 Arbetsrättsliga ärenden som överlämnats för juridisk prövning

45 818 080 kronor
Utbetald ersättning till medlemmar i lön, lönegaranti och skadestånd

237 stycken
Försäkringsrättsliga tvisteärenden som överlämnats för juridisk prövning

Hållbarhet mellan arbeten

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. Inkomstförsäkring ingår i medlemskapet upp till en inkomst på 60 000 kronor/månad.

Ett jämställt och inkluderande arbetsliv

Unionens arbete för ett jämställt och inkluderande arbetsliv tar sin utgångspunkt i våra grundläggande värderingar om respekten för alla människors lika värde och rättigheter. Jämställdhet och mångfald berikar arbetslivet och är en nödvändighet för ett framgångsrikt samhälle.

Under året har en insats för att höja kompetensen kring neuropsykiatriska funktionsnedsättningar bland förtroendevalda och medlemmar påbörjats. Ett lunchseminarium sändes ut digitalt till cirka 1260 personer om att möta NPF i arbetet.

Unionens likabehandlingsnätverk består av förtroendevalda och tjänstemän från alla regioner. De träffas två gånger om året för att dela med sig av erfarenheter kring hur man arbetar med likabehandlingsfrågor. Det kan till exempel handla om hur man behandlar ärenden som rör likabehandlingsfrågor och sexuella trakasserier. Under mötena får deltagarna information om aktuella frågor i förbundet samt en genomgång av rättsfall som drivits av Unionen och ärenden på EU-nivå som rör likabehandling.

Klimatet – en facklig fråga

Eftersom klimatet påverkar framtidens arbetsmarknad är det i allra högsta grad en facklig fråga. Som Sveriges största fackförbund behöver vi ta ansvar och medverka till en framgångsrik och rättvis klimatomställning. Att denna sker både på ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt plan är en förutsättning för framgång. Fackförbundens roll är att se till att villkoren i arbetet är schysta, att medlemmarna får reallöneökningar och ekonomisk trygghet under omställning och när man går i pension, men också att det skapas fler och bättre jobb.

För att göra det måste vi:

- Ta tillvara på engagemanget på arbetsplatserna, genom att bidra till dialog om arbetsplatsens och verksamhetens roll för klimatomställningen.
- Påverka den omställning som oundvikligen måste ske av näringslivet så att denna får så positiv påverkan på jobben som möjligt.
- Medverka till att medlemmarna känner fortsatt trygghet i sin försörjning och sin möjlighet till utveckling i arbetslivet.

Under 2021 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.

Unionen deltar löpande i en klimatarbetsgrupp inom ramen för samarbetet Facken inom industrin. Under året har man inom samarbetet tagit fram en rapport där Facken inom industrin ger sin gemensamma syn på vad som krävs för industrins klimatomställning.

Unionen har också inom ramen för TCO-samarbetet på flera olika sätt bidragit till arbetet inom initiativet Klimatagendan – ett samarbete mellan tankesmedjan Global utmaning och fack- samt studieförbund. Tillsammans har initiativet bland annat tagit fram ett utbildningspaket för hur vi gemensamt kan nå Sveriges klimatmål. Ett utbildningspaket som Unionens medlemmar och förtroendevalda får ta del av under 2022.

Unionens arbete på internationell arena

Många av Unionens medlemmar arbetar i internationella företag och har gott om arbetskamrater runt om i världen. I och med den ökade globaliseringen blir det gränsöverskridande, fackliga arbetet på samtliga nivåer allt viktigare.

I och med den ökade globaliseringen blir det gränsöverskridande, fackliga arbetet på samtliga nivåer allt viktigare.

Både på den inrikespolitiska och den internationella arenan bedriver Unionen ett aktivt arbete med att värna och utveckla den svenska arbetsmarknadsmodellen. Särskilt i EU-arbetet bevakar och agerar Unionen för att EU-samarbetet inte ska leda till åtgärder som kan hota eller skada den väl fungerande självregleringsmodellen. Påverkansarbetet drivs i hög grad via PTK som part i arbetsmarknadens EU-råd i frågor där vi har partsgemensamma intressen. Unionen jobbar också aktivt med hållbarhetsfrågor som rör rättvis klimatomställning och mänskliga och fackliga rättigheter, bland annat genom samarbete i Facken inom industrin.

Även under 2021 har arbetsplatser över hela världen påverkats av Coronapandemin med mycket dramatiska följder för många arbetstagare, både i form av dödsfall och miljontals förlorade arbetstillfällen.

Unionens engagemang när det gäller arbete via Union to Union har fortsatt under året. Unionen fortsätter att tillsammans med andra fackföreningar stödja facklig organisering i länder där arbetstagare lever under mycket svåra omständigheter. Ett sådant projekt riktar sig till utsatta, egenanställda kvinnor i Indien, och sker tillsammans med fackförbundet SEWA som numera organiserar fler än 1 500 000 kvinnor. På samma sätt stöttar vi fackförbund i den demokratiskt bräckliga MENA-regionen (Mellanöstern och Nordafrika) för att organisera fler unga och kvinnor. Många utmaningar är gemensamma för fackförbund oavsett land. Inom UNI Amazon Global Alliance ökade arbetet i intensitet för förbundets del i samband med Amazons etablering i Eskilstuna. Under året inleddes även ett arbete med att bilda ett europeiskt företagsråd på företaget Google.

Samtidigt som pandemin har präglat det internationella, fackliga året 2021 startade flera hoppfulla arbeten för en hållbar återhämtning. Ett exempel är det internationella, fackliga arbetet med Just Transition (Rättvis klimatomställning) som betonar inkludering av anställda och kompetensutveckling i den nödvändiga klimatomställningen inom industrin och inom energiproduktionen.

Under året intensifierades arbetet med frågan om ett EU-direktiv gällande HRDD (Human Rights Due Diligence). Direktivet innebär att företag tydligare ska åläggas att följa och ta socialt och miljömässigt ansvar för missförhållanden i sina värdekedjor. Denna fråga handlar inte minst om att tydliggöra de multinationella företagens ansvar när det gäller mänskliga och fackliga rättigheter i sin produktion, ett arbete som Unionen tydligt ställer sig bakom.

Unionen är en av grundarna till ETI (Ethical Trade Initiative) 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. Under 2021 så har såväl några anställda som några av Unionens förtroendevalda på multinationella bolag genomgått ETIs HRDD kurs.

Arbetet med de fackliga inflytandefrågorna utanför Sveriges gränser har fortsatt att utvecklas under året, liksom arbetet för anständiga arbetsvillkor i vinindustrin. Samarbetet med Systembolaget och IUF har nu utvidgats till att även involvera finska fackförbundet PAM och Systembolagets motsvarighet i Finland, Alko. Utöver Sydafrika förs nu även dialog med italienska fackförbund och vinproducenter, en HRIA (Human Rights Impact Assessment) studie har gjort liksom ett första besök på plats.

Dialogen med Essity har fördjupats utifrån det avtal som tecknades 2018 och partsgemensamt har man arbetat med och löst frågor i ett antal länder. (Polen, Turkiet, Colombia, Peru och Pakistan)



Med kraft att göra skillnad – intern påverkan

Unionen som organisation är mån om att ständigt utvecklas. Vi utgår alltid från de interna ledorden omtanke, professionalism och utveckling i vårt arbete. För oss är det självklart att eftersträva schysta villkor liksom friska och nöjda medarbetare.

Unionen vill bidra till ett hållbart samhälle på alla plan genom att systematiskt minimera vår negativa påverkan på vår omvärld. Det gör vi bland annat genom att göra aktiva ställningstaganden för en bättre miljö och mot korruption när det gäller våra inköp.

Unionen vill bidra till ett hållbart samhälle på alla plan genom att systematiskt minimera vår negativa påverkan på vår omvärld.

Förändrings- och effektiviseringsarbete med långsiktigt fokus

Förbundets kongress 2019 bestämde att Unionen ska vara relevanta och legitima på ett ekonomiskt hållbart sätt. För att nå målsättningen med handlingsprogram och ny ekonomimodell gav förbundsstyrelsen i maj 2020 i uppdrag till ledningsgruppen att ta fram förslag på hur vi med ett långsiktigt fokus säkerställer Unionens hållbarhet, legitimitet och relevans för framtidens medlemmar.

De principer som ska styra Unionens vägval i allt arbete är att värna och stärka den fackliga kärnverksamheten, att leverera medlemsnytta till en lägre kostnad och ett minskat kapitalutnyttjande samt digitalt först. Arbetet inleddes under hösten 2020 och har under hela 2021 inneburit ett effektiviseringsarbete som omfattar hela organisationen.

Förändringarna och effektiviseringarna har under 2021 inneburit en genomlysning av organisationens funktioner och att flertalet justeringar genomförts för att möta de nya krav och behov som identifierats. En förändring



inom ramen för effektiviseringsarbetet är att fler delar av verksamheten ska utföras förbundsgemensamt, vilket innebär ett gemensamt ansvarstagande för förbundet. Exempel på förbundsgemensamma verksamheter är kursverksamheten, opinionsbildning, kommunikation samt hantering av sakfrågor, som lönekrav, konkurser och migrationsärenden.

Unionens kongress beslutade också att se över verksamheten för att stärka kärnverksamheten och bedriva arbetet på ett ekonomiskt hållbart sätt. En åtgärd som har genomförts har varit att fasa ut medlemsförmånerna studiestöd och litteraturstipendium.

Som en del av förändrings- och effektiviseringsarbetet beslutade förbundsstyrelsen om en plan för strategiskt målgruppsarbete, avseende studenter, chefer och egenföretagare. Syftet är att förtydliga och stärka målgruppsarbetet i organisationen för att detta ska bli en mer integrerad del av den ordinarie verksamheten, med en gemensam ambitionsnivå för hela organisationen. Det arbetet fortsätter 2022. Detta ledde också till att driftsformen för egenföretagare har ändrats. Verksamheten drivs inte längre i bolagsform, utan från och med den 1 oktober finns hela medlemskapet för egenföretagarna inom Unionen, med en enhetlig medlemshantering och justerad medlemsavgift. Sakinnehållet i egenföretagarnas medlemskap har inte påverkats, men faktureringen förändrades och underlättas, och avgifterna har harmoniserats med Unionens ordinarie avgifter.



Unionens krishantering

Med anledning av pandemin har Unionen befunnit sig i en krisorganisation hela 2021. En förbundsgemensam kris- och kontinuitetsplanering har gjorts och reviderats löpande. Därtill har samtliga av Unionens arbetsplatser en egen anpassad kontinuitetsplanering. Genom hela pandemin har Unionen haft förhållningssättet att krishantering ska fungera långsiktigt och hållbart. Därför har myndigheternas rekommendationer följts genomgående men med viss extra marginal och försiktighet för att minimera risken att delar av eller hela verksamheter slås ut på grund av sjukdom. Det innebär att de av Unionens medarbetare som kunde arbeta hemifrån gjorde det större delen av 2021. Verksamheten har genomförts nästan uteslutande digitalt.

Genom hela pandemin har Unionen haft förhållningssättet att krishantering ska fungera långsiktigt och hållbart.

En hållbar styrning

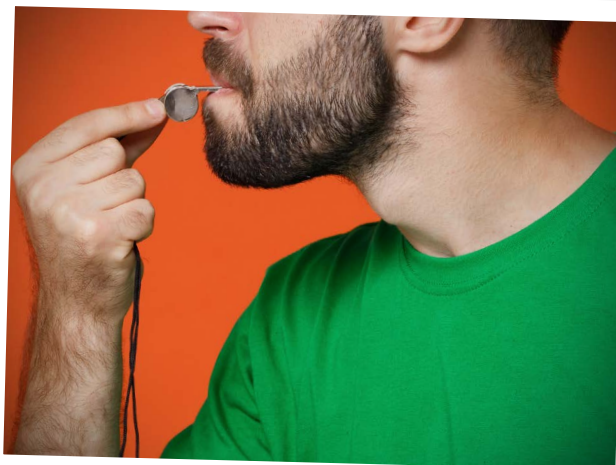
Som grund för en hållbar organisation har Unionens förbundsstyrelse fattat beslut om sex övergripande policyer som beskriver vårt förhållningssätt i övergripande, centrala frågor och som bidrar till att sätta ramen för en hållbar organisation. För Unionen är transparens viktigt och samtliga policyer finns publicerade på unionen.se. Där uppdateras också löpande de riktlinjer som beskriver vad policyerna i praktiken innebär i vårt dagliga arbete. Ramverket med policyer och riktlinjer är en viktig del av Unionens styrning och ska fungera som ramsättning för de principer vårt arbete dagligen ska styras av. Detta är också en viktig del för att förebygga och hantera risker.

Unionens 6 policyer

- Värdegrundspolicy
- Styrningspolicy
- Hållbarhetspolicy
- Säkerhetspolicy
- Kommunikationspolicy
- Medarbetarpolicy

Visselblåsning

Unionens visselblåsarfunktion infördes 1 januari 2021, och en träningsmodul med olika situationer genomfördes för regionchefer och enhetschefer under januari. Visselblåsningssystemet ska ses som ett komplement till det öppna samtalsklimatet och de välfungerande rutiner och processer som redan finns med ansvariga chefer och fackliga företrädare i Unionens dagliga arbete. Unionen har inte haft några inrapporterade händelser om visselblåsning under 2021.



Arbete mot korruption och mutor

Unionens verksamhet ska präglas av en hög grad av etik och integritet samt av vetskaper att Unionen inte accepterar att mutor av något slag erbjuds, begärs eller tas emot. Detta gäller oavsett form, metod eller syfte. I Unionens riktlinje för arbete mot korruption och mutor beskrivs Unionens ansvar för att motverka all form av korruption.

Riktlinjen utgår från Sida:s 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. Riktlinjen definierar även ansvaret för att agera om det finns misstanke om korruptionssituationer eller bedrägeri och mutor. För att minimera risken att det är otydligt hur Unionen ställer sig i arbetet mot korruption ses riktlinjen regelbundet över. I samband med det arbete som pågår för att säkerställa uppföljning av samtliga riktlinjer kommer nyckeltal avseende korruption att definieras.

Regelefterlevnad

Ett aktivt arbete med informationssäkerhet och dataskydd är viktigt för att på ett hållbart och regelrätt sätt värna Unionens informationstillgångar. Unionen har under 2021 fortsatt arbetet med att bygga upp en välfungerande och säker hantering av vår information. Arbetet har inkluderat en omfattande stöttning av verksamheten i frågeställningar kring dataskydd och i olika utvecklingsprojekt. För att ytterligare höja kompetensen inom området hos anställda och förtroendevalda har en e-learningkurs i dataskydd tagits fram och implementerats. Arbetet har också resulterat i nya arbetssätt till verksamheten för att underlätta regelefterlevnad inom dataskydd. För att säkerställa korrekt hantering och uppföljning av personuppgiftsincidenter har ett ärendehanteringssystem för säkerhetsincidenter implementerats.



Under 2021 togs en ny riktlinje för informations-säkerhet fram med tillhörande instruktioner. Arbetet med implementeringen av riktlinjen fortsätter under 2022. För att säkerställa korrekt hantering och uppföljning av säkerhetsincidenter har ett ärendehanteringssystem för säkerhetsincidenter implementerats.

Som en del i arbetet med en hållbar informationshantering har arbetet med att säkerställa god arkivering av Unionens information fortsatt. Arbetet innebär att specifika informationshanteringsplaner tagits fram med syfte att klargöra vilka förutsättningar som behöver vara på plats för en korrekt och arkivbeständig förvaring och förvaltning av Unionens information.

Inköp

I vår riktlinje för Unionens upphandlingar och inköp finns tydliga krav på miljö och hållbarhet. Uppföljning och utvärdering följer även dessa parametrar. I samband med inköp och upphandlingar ställer Unionen krav på kollektivavtal hos leverantörer och underleverantörer, miljömärkning och rättvisemärkning när det är möjligt. I de mallar och blanketter vi använder som underlag för upphandlingarna finns krav riktat till presumtiva leverantörer.

Ansvarsfulla kapitalplaceringar

Unionens kapitalförvaltning är i huvudsak en förvaltning av svenska och utländska marknadsnoterade aktier, svenska räntebärande värdepapper och fastigheter. I riktlinje för placeringsverksamhet finns ett omfattande, internt regelverk vad gäller kapitalförvaltningen.

Regelverket behandlar bland annat kapitalförvaltningens risker och hur dessa bör behandlas. Hanteringen av risk är i huvudsak en reglering av de maximala exponeringar som Unionens skilda tillgångar får ha vid varje tidpunkt. Här beskrivs också placeringsformer, rapportering och organisation samt etiska regler.

Unionens etiska hänsyn för placeringsverksamheten grundas på den internationella arbetsorganisationens ILO:s åtta kärnkonventioner samt de tio principerna i FN:s Global Compact. För att kontrollera bolagens uppförande genomförs en kartläggning av samtliga noterade bolag i Unionens portfölj. Kartläggningen genomförs halvårsvis av ett oberoende specialistföretag. Om den resulterar i en anmärkning kontaktar Unionen tillsammans med specialistföretaget det aktuella bolaget för dialog. Syftet är att få bolagets syn på frågan och information om vilka åtgärder som bolaget avser vidta samt tydliggöra att Unionen som ägare tar allvarligt på anmärkningen. Ligger anmärkningen kvar vid senare granskning upprepas proceduren. Om dialogen inte leder till önskad förbättring ska Unionen pröva frågan om att avyttra det innehav som inte uppfyller kraven.

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

Unionen arbetar ständigt med att genomlysna och utveckla sina hållbara val. Under 2022 genomförs en fortsatt genomlysning av Unionens kapitalplacering med fokus på hållbarhetsaspekten.

Unionen arbetar ständigt med att genomlysna och utveckla sina hållbara val. Under 2022 genomförs en fortsatt genomlysning av Unionens kapitalplacering med fokus på hållbarhetsaspekten.

Arbetsmiljö och hälsa bland Unionens medarbetare

Ett fungerande, systematiskt arbetsmiljöarbete i Unionen är och ska vara en naturlig del av verksamheten och en del av vår arbetsvardag. Systematiskt arbetsmiljöarbete i Unionen planeras, genomförs och följs upp i första hand lokalt. Arbetsmiljöansvaret är delegerat så långt ner i organisationen som möjligt till närmsta linjefe. Genom ett fungerande, systematiskt arbetsmiljöarbete skapas förutsättningar för ett effektivt och långsiktigt hållbart arbetsliv där medarbetarna ses som organisationens främsta resurs och mår bra på och av arbetet. Ingen ska bli sjuk av sitt arbete eller sin arbetsplats.

Vi vet att flera olika faktorer inverkar på hur vi mår på jobbet. Mycket kan vi som arbetsgivare påverka. Tydliga individuella mål och förväntningar som löpande följs upp och utvärderas skapar meningsfullhet och kontroll. Ett ledarskap som kännetecknas av frihet under ansvar, löpande feedback och uppmuntran samt ett coachande förhållningssätt skapar trygghet och tillfredsställelse. Flexibla arbetstider och digitala arbetsverktyg ökar, tillsammans med en gemensam riktlinje för närhet, förutsättningarna för balans i livets olika skeden. Vi utvärderar och utvecklar ständigt vårt systematiska arbetsmiljöarbete på resan mot vår nollvision att ingen ska bli sjuk på eller av sitt arbete.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

Vi jobbar aktivt för att vara en bra arbetsgivare samt för att kommunicera det till vår omvärld. År 2021 fick Unionen ta emot två fina priser inom employer branding: Årets Karriärföretag 2021 samt Årets Employer branding innovatör. Unionen blev också för fjärde året i rad utsedd till Karriärföretag 2022.



Vi är måna om att veta vad våra medarbetare tycker och hur de mår. Därför genomför vi omfattande medarbetarundersökningar två gånger per år där vi bland annat mäter hälsotillstånd, möjligheten till inflytande, ledarskap, medarbetarskap och arbetsklimat. Vi mäter vidare upplevelsen av Unionen som arbetsplats bland våra nyanställda. Vi följer också löpande hur nöjda våra medarbetare är med oss som arbetsgivare. Historiskt har vi legat på mycket hög nöjdhet, vilken dock minskade i samband med ett större utvecklings- och effektiviseringsarbete under 2020. Analys och åtgärdsplan för att vända den negativa trenden togs fram och vid vår senaste mätning i november 2021 ser vi glädjande att nöjdheten med oss som arbetsgivare och arbetsplats åter ökar. Under 2021 har vi också undersökt hur hemarbetet fungerar under pandemin samt hur våra medarbetare ser på möjligheten till ökad flexibilitet i vart man arbetar postpandemin.

Under ett verksamhetsår genomförs och dokumenteras ett individuellt utvecklingssamtal och uppföljningssamtal.

Under ett verksamhetsår genomförs och dokumenteras ett individuellt utvecklingssamtal och uppföljningssamtal. Vi arbetar även med lokala skyddsronder, ergonomi-ronder, riskbedömningar samt ett nära och coachande ledarskap. Arbetsmiljöarbetet kännetecknas också av ett nära samarbete mellan linjefe och av arbetsgruppen valda arbetsmiljöombud. Risker bedöms löpande samt vid behov, till exempel vid en organisationsförändring. Detta förebyggande arbete har de senaste två åren på grund av pandemin bedrivits digitalt och på distans. Bland annat har process och lathund för digitala skyddsronder tagits fram och implementerats parallellt med att våra chefer utbildats i distansledarskap.

På Unionen finns ett aktivt och löpande friskvårdsarbete. Förutom friskvårdsbidrag finns också samordnade friskvårdsaktiviteter som de senaste två åren har varit helt digitala. Ofta bidrar medarbetarna med sina kunskaper till detta värdeskapande arbete.

Alla åtgärder följs upp och utvärderas lokalt i överenskomna samverkanforum. Analys och uppföljning av främst medarbetarundersökningen samt lokala inskickade handlingsplaner sker även i centrala samverkanforum på partsnivå i syfte att identifiera eventuellt behov av organisationsövergripande insatser.

Statistik över sjukfrånvaro, tillbud/olyckor och rehabilitering följs upp minst tre gånger per år. Arbetsgivaren Unionen är mycket tydliga med att medarbetare som är sjuka ska stanna hemma/inte jobba. Vi följer upp hur ofta våra medarbetare arbetar istället för att sjukanmäla sig och för diskussioner om förhållningssätt i arbetsgruppen.

Vi följer upp hur ofta våra medarbetare arbetar istället för att sjukanmäla sig och för diskussioner om förhållningssätt i arbetsgruppen.

Hälsoläget i Unionen

Unionen är en organisation som mår bra och kan fortsätta att utvecklas. Vid våra kontinuerliga mätningar av allmänt hälsotillstånd får vi generellt mycket goda resultat, något som hållit i sig även under pandemin. Det nära och coachande ledarskapet har fått högsta betyg trots avsaknaden av fysiska möten och ledarskap i mycket hög grad på distans. Men det är tydligt att avsaknaden av fysiska kontakter såväl på jobbet som privat påverkar våra medarbetares arbetsglädje och energi negativt. I våra mätningar är det samtidigt uppenbart att hemarbetet har skapat bättre förutsättningar för balans i livet. Under 2021 har nya riktlinjer för framtidens arbetsplats inom Unionen arbetats fram tillsammans med samtliga medarbetare. I dessa riktlinjer har vi varit angelägna om att bevara de fördelar som ett

flexibla arbetsliv med ökad frekvens av arbete på annan plats än kontoret skapat under pandemin. Samtidigt ska våra kontor vara anpassade och utrustade för de arbetsuppgifter som lämpar sig bäst att utföra fysiskt tillsammans på kontoret samt i syfte att bygga kultur och skapa arbetsglädje.

Problemen med rygg och nacke ökade tydligt i början av pandemin. Åtgärder har vidtagits bland annat i form av arbetsredskap för ökad ergonomi vid hemarbetsplatsen, digitala hjälpmedel för ökad rörlighet och möjligheten till pauser under arbetsdagen samt digitala skyddsronder. Under 2021 har upplevelsen av problem med rygg och nacke minskat till nästan samma nivåer som före pandemin.

Sjukfrånvaron har minskat markant de senaste åren och ligger nu på historiskt låga nivåer. Utan att veta anar vi att detta främst beror på den ökade möjligheten att arbeta hemma, trots milda symptom. Vi ser också att risken för utmattning och utbrändhet har minskat, vilket kan bero på upplevelsen av ökad balans mellan arbete och fritid tack vare hemarbetet.

Likabehandling och mångfald

Unionen arbetar strategiskt för en jämställd organisation utifrån alla diskrimineringsgrunder.

Unionens riktlinje för likabehandling sammanfattas i en plan för lika rättigheter och möjligheter vilken utgår från diskrimineringslagen och Unionens grundläggande syn på människors lika värde. Planen reglerar strategiskt och praktiskt arbete inklusive uppföljning inom lön och villkor, arbetsmiljö och hälsa, statistik och kartläggning samt rekrytering och kompetensutveckling.



Samtliga medarbetare Total sjukfrånvaro

	2021	2020	2019
Kvinna	4,00%	4,30%	5,49%
Man	1,63%	1,91%	2,56%
Totalt	3,01%	3,33%	4,32%

(Sammanlagd ordinarie arbetstid totalt och uppdelad på kön.)

Vi kan konstatera att Unionen generellt och i hög grad lever upp till de regler och riktlinjer vår likabehandlingsplan redogör för. Historiskt har det förekommit mycket få fall av diskriminering och eftersom vi mäter upplevelsen av trakasserier anonymt har vi heller ingen anledning att tro att mörkertalet är stort. De fall av mobbing och trakasserier som uppmärksammats, har sällan haft beröring med någon diskrimineringsgrund. I övrigt är vår bild att chefer och medarbetare generellt är uppmärksamma på, samt verkar för att undvika alla typer av diskriminering.

Vi har en rad villkor i vårt kollektivavtal som uttryckligen tar sikte på ett jämställt arbetsliv. Vi har en tydlig riktlinje för kompetensutveckling som uttryckligen främjar möjligheten att förena en utbildning med exempelvis ett föräldraskap. Vår riktlinje för rekrytering tar tydligt sikte på att Unionens anställdaorganisation ska spegla mångfalden i samhället och inte minst i tjänstemannasektorn där Unionens medlemmar primärt verkar. Det senare är dock det område som vi har svårast att leva upp till och som kräver ett fortsatt aktivt arbete för att nå. Det vi framförallt vill förbättra är mångfalden kopplad till utländsk bakgrund.

Det vi framförallt vill förbättra är mångfalden kopplad till utländsk bakgrund.

I samarbete med SCB och Nyckeltalsinstitutet, vilka definierar utländsk bakgrund så här: person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands, mäter vi årligen hur väl vi speglar vår omvärld. 2021 hade vi i Unionen knappt 14% anställda med utländsk bakgrund vilket är ungefär lika stor andel som övriga tjänsteföretag i Sverige har och den nivå vi själva haft sedan vi började mäta. Under året har vi nått målet att öka mångfalden i chefsgrupperingen genom en ökad andel chefer med utländsk bakgrund, och för första gången har vi fler personer med utländsk bakgrund som nyanställs än som slutar. Nästan alla medarbetare i Unionen, oavsett bakgrund och kön, är tillsvidareanställda.

Under 2021 genomfördes en kompetensutvecklingsinsats för samtliga chefer för att öka medvetenheten om mångfald och inkludering på jobbet. Löpande aktiva åtgärder har varit att i flera rekryteringar jobba med motivationstexter istället för personliga brev samt fortsatt att ständigt justera utformningen av annonser, öka synligheten och välja kanaler för bästa räckvidd. Unionens medarbetar- och chefsrekrytering är kompetensbaserad och strukturerad vilket är viktigt bland annat för att främja inkludering och minska risken för diskriminering.

Ett grundläggande mål för 2022 är att fortsätta ligga i nivå med övriga tjänsteföretag i Sverige, och ambitionen på sikt är att nå ännu bättre resultat än så. Specifikt vill vi fortsatt öka mångfalden bland våra chefer. De insatser vi gjort under tidigare år för ökad mångfald i rekryteringssammanhang behöver fortsätta liksom kompetensutvecklingsinsatser inom mångfald och inkludering på arbetsplatsen.

Medarbetare Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	37	285	231	553
Man	9	237	119	365
Totalt	46	522	350	918

Chefer Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	1	28	25	54
Man	1	26	18	45
Totalt	2	54	43	99

Ledning Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	0	5	2	7
Man	0	1	2	3
Totalt	0	6	4	10

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

Vårt miljöarbete

Under 2021 har Unionens interna miljöarbete fokuserat på att säkerställa och utveckla arbetet med miljödiplomering enligt Svensk Miljöbas. Unionen har under de senaste åren organiserat miljöarbetet genom att använda ledningssystemet Svensk Miljöbas. Detta innebär att Unionen enligt Svensk Miljöbas standard har en aktiv miljöorganisation, återkommande revideringar, miljöutbildar samtliga medarbetare samt regelbundet uppdaterar en handlingsplan för miljöarbetet i organisationen. Unionen ser miljöarbetet som en av flera delar i vårt löpande hållbarhetsarbete.

Alla nyanställda i Unionen ska genomföra en webbaserad miljöutbildning. Under perioden januari – december har 42 genomfört hela utbildningen och ytterligare 31 har påbörjat men ännu inte avslutat den.

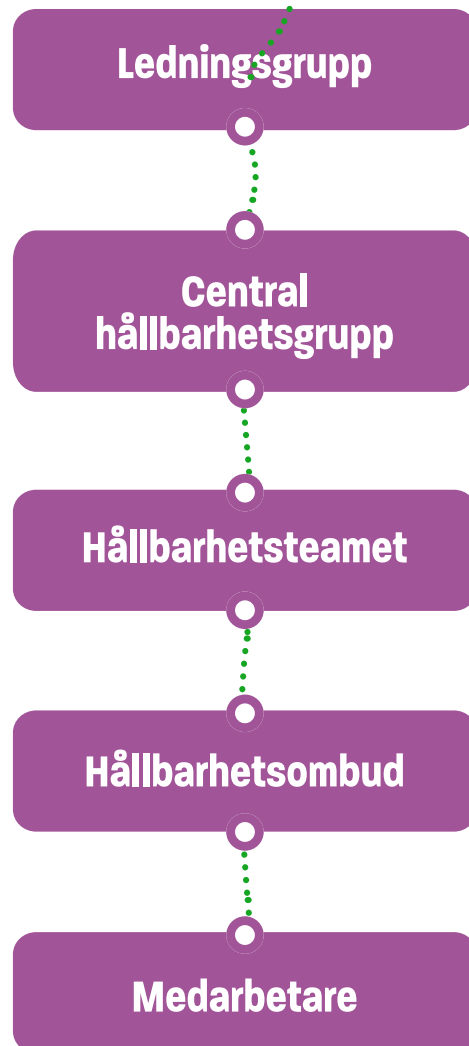
Organisationen arbetar systematiskt med att fånga upp avvikelser och förbättringsförslag samt med att följa upp mål och indikatorer i syfte att hela tiden utveckla vårt hållbarhetsarbete. Genom vår årliga miljöberättelse har vi löpande sedan 2017 följt upp vårt arbete. Under 2021 sammanfogar vi vår årliga miljöberättelse med övrig hållbarhetsredovisning.

Ramen för Unionens miljöarbete finns i Riktlinje för miljöarbete. De rutiner som arbetats fram omfattar Unionen såväl som dotterbolag även om själva diplomering inte omfattar dotterbolagen.

Riktlinjen för resor och konferenser

Unionen är en organisation med många möten mellan människor. Persontransporter/resor är därför en av våra stora utgiftsposter och där finner vi också en av våra största utsläppskällor. Mot den bakgrunden finns konkreta regler för vårt resande i riktlinjen för resor och konferenser. Kopplat till riktlinjen finns även instruktioner.

Unionen är en organisation med många möten mellan människor. Persontransporter/resor är därför en av våra stora utgiftsposter och där finner vi också en av våra största utsläppskällor.



Även under 2021 har vi följt upp avvikelser på bokade resor. Totalt redovisades 19 avvikelser, av dessa var 15 beslutade avvikelser. Det stora flertalet av dessa var kopplade till pandemin, som möjligheten att boka första klass på tåget för att minska risken för smitta.

2020 togs också ett beslut om tillfälligt undantag från riktlinjen som möjliggör bokning av ombokningsbar biljett. Det fortlöpte under 2021 då situationen kvarstod. Detta gäller i närtid och tillsammans med den nya reseriktlinjen samt digitalt först.

Klimatberäkningar

För att ha ett utgångsläge och veta hur mycket CO₂-utsläpp Unionen orsakar gjordes en första klimatberäkning 2018. Både 2019 och 2020 är klara vilket ger oss ett bra underlag för fortsatta ställningstaganden. Resultatet för 2020 behöver analyseras utifrån att resultatet till stor del präglades av pågående pandemi.

Vi kan med tre års resultat, konstatera att Unionens stora utsläpp kommer från tjänsteresor och publikationer.

Utsläpp

	2020	2019	2018
Tjänsteresor	21%	46%	44%
Publikationer (Kollega)	59%	35%	42%
IT utrustning	11%	6%	4%
Lokaler	8%	11%	9%
Övrigt (Papper och tryckt material)	1%	2%	1%

Detta ger oss en bra bild av våra utsläpp och vad vi behöver arbeta vidare med.

När vi kikar på resultatet för Unionens resor under 2021, kan vi konstatera att resorna minskat markant ytterligare under 2021, minskningen ligger på cirka 70%.

Flygresor

Enligt resepolicyen får flyg väljas som transportmedel om en tågresor till destinationen från avreseorten tar mer än 4 timmar i anspråk. Under 2021 flög Unionen sammanlagt 216 335 km och Unionens utsläpp genom flygresor beräknas uppgå till 35 380 kg koldioxid. Detta är en minskning med 29 670 kg jämfört med 2020. Majoriteten av flygresorna är inrikesresor, inga flygresor har i år gjorts utanför Europa. Antalet flygresor har minskat i bägge kategorier.

Bilresor

Under 2021 körde anställda och förtroendevalda 203 331 km i tjänsten eller i förtroendeuppdrag för förbundet.

Vi har ingen information om vilka bilar som körts för ersättningen (märke, årsmodell, bensin/diesel/el/hybrid etc.) så någon helt säker beräkning av de utsläpp vi förorsakar kan inte göras. Däremot kan vi göra en uppskattning, om vi utgår från att de bilar som använts har samma genomsnittliga sammansättning som den svenska bilparken i stort. Enligt Trafikverkets schablon släpper en genomsnittlig personbil i Sverige ut ca 0,19 kg koldioxid/km. Med det som beräkningsgrund skulle Unionens utsläpp genom bilresor under 2021 uppgå till 38 633 kg koldioxid. Detta är en minskning med 112 160 kg jämfört med 2020. Våra taxiresor är inte inräknade.

Tåg

Under 2021 reste anställda och förtroendevalda 132 688 km med tåg. Unionens utsläpp beräknas till 0,510 kg koldioxid. Det är en minskning med 1,375 kg mot 2020.

Bilutsläpp

har minskat med
112 160 kg koldioxid

Tågutsläpp

har minskat med
1,375 kg

Flygutsläpp

har minskat med
29 670 kg

Grönt hyresavtal och miljöcertifikat klass silver

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 klass silver. Där hyr Unionens förbunds kontor samt region Stockholm sina lokaler. Läs gärna mer om vad det innebär på Sweden Green Building Councils hemsida.

BREEAM In Use – Ett miljöcertifieringssystem för befintliga byggnader

Unionens regionkontor i Göteborg huserar i ett BREAM certifierat kontor med betyget Very Good (nivå 3 på en 5 gradig skala). BREEAM In-Use är ett internationellt certifieringssystem för befintliga byggnader. Miljösystemet bedömer och certifierar en byggnads operativa prestanda och bedömning sker av en oberoende tredjepart. Byggnaden bedöms utifrån områdena ledning, material, transport, avfall, vatten, hälsa, förorening, energi samt ekologi. Flera kontor har miljöklassad el och även solceller finns.

Exempel på vårt interna miljöarbete:

Källsortering i flera fraktioner sker på alla regionkontor. Sopsortering sker i den utsträckning som hyresvärden erbjuder och mer därtill. Det betyder att vi sorterar i minst 3 fraktioner på samtliga Unionens arbetsplatser. Av de 12 fraktionerna vi mäter på våra kontor når vi 82 % trots att hyresvärdarna inte erbjuder allt. Det innebär att personalen löser vissa delar själva.

Åtgärder

- Fairtrademärkta fikastationer på de flesta kontor.
- Minskat antal utskrifter och/eller pappersförbrukning på flera kontor.
- Samtliga regioner har arbetat med digitala arbetsplatsbesök.
- Rutiner för hantering av farligt avfall.
- Resorna och deras klimatpåverkan följs upp per tertial.
- Unionen har minskat utskrivna papper med 45 % sedan 2019, med reservation för ett eventuellt mörkertal eftersom en del troligtvis skrivit ut från andra skrivare vid hemarbetet.

Unionen och Fairtrade

Unionen är medlemmar i Fairtrade, en oberoende certifiering med uttalat mål att motverka fattigdom och stärka människors inflytande och handlingskraft – med syfte att skapa förändring och utveckling.

Utsläpp

Flyg	2021	2020	2019
Resta kilometer	216 335	708 169	3 484 075
Utsläpp kilo CO ₂	35 380	65 050	564 704
Bil	2021	2020	2019
Resta kilometer	203 331	793 648	2 289 625
Utsläpp kilo CO ₂	38 633	150 793	435 029
Tåg	2021	2020	2019
Resta kilometer	132 688	534 908	2 077 039
Utsläpp kilo CO ₂	0,510	1,885	7

Vårt arbete framåt

Under 2021 fortsatte organisationen att arbeta utifrån nya förutsättningar i samhället. Att skapa goda möjligheter för ett arbetsmiljövänligt hemarbete har varit viktigt under 2021 och arbetet kommer fortsätta under 2022 med målsättningen att ge förutsättningar för en hållbar arbetsmiljö för våra medarbetare. Under 2021 tog organisationen fram nya riktlinjer vid återgång till kontoret och under våren 2022 planeras en successiv återgång till kontoret som primär arbetsplats för våra medarbetare.

För att bibehålla de positiva effekterna av verksamhetens utveckling under pandemiåren behöver vi nu aktivt analysera hur vi i en på nytt förändrad arbetssituation kan hålla i och stärka de fördelar vi ser att våra förändrade arbetssätt har skapat. Framförallt handlar det om att fortsätta utveckla våra digitala arbetssätt och organisationens digitala mognad för att stärka tillgänglighet och effektivitet men också att exempelvis se hur vi kan hålla vårt resande på en balanserad nivå.

För att ha tillgång till kvalitetssäkrade data vad gäller organisationens klimatpåverkan kommer vi successivt

att utveckla vår klimatberäkning och sätta konkreta mål på de minskningar vi på sikt vill åstadkomma. En kontinuerlig beräkning av vårt klimatavtryck kommer vara en bra grund för att fatta kloka och kvalitetssäkrade beslut i vårt arbete framåt.

Under 2022 fortsätter arbetet med att säkerställa grundförutsättningarna för en hållbar verksamhet. Inom området regelefterlevnad, internkontroll och riskhantering tas ytterligare steg för en stabil och hållbar basplatta i organisationens stödjande verksamhet.

För att ytterligare stärka vårt arbete med inkludering och mångfald planeras nya utbildningar för att höja kompetensen inom området bland våra medarbetare. Specifika insatser ska riktas till våra chefer för att höja kompetensen inom området.

Under 2022 kommer Unionen förbereda nödvändiga anpassningar till ny lagstiftning inom hållbarhetsområdet.

Hållbarhetsområde

Arbete för goda sociala förhållanden samt personalvillkor

Arbete för mänskliga rättigheter

Antikorrupsionsarbete

Miljöarbete

Styrdokument

Värdegrundspolicy, medarbetarpolicy, säkerhetspolicy.

Riktlinjer för: arbetsmiljö, systematiskt arbetsmiljöarbete, likabehandling, trakasserier, närbarhet, lönebildning, chefsutveckling, chefsförsörjning, informationssäkerhet, krishantering.

Värdegrundspolicy, inköpsriktlinje, ägar- och etikriktlinje för placeringsverksamhet, riktlinjer för tillgänglighet i kommunikationsarbete.

Värdegrundspolicy, riktlinje för arbete mot korruption och mutor, riktlinjer vid representation.

Hållbarhetspolicy, miljöriktlinjer, riktlinjer resor, riktlinjer personalbil, inköpsriktlinjer.

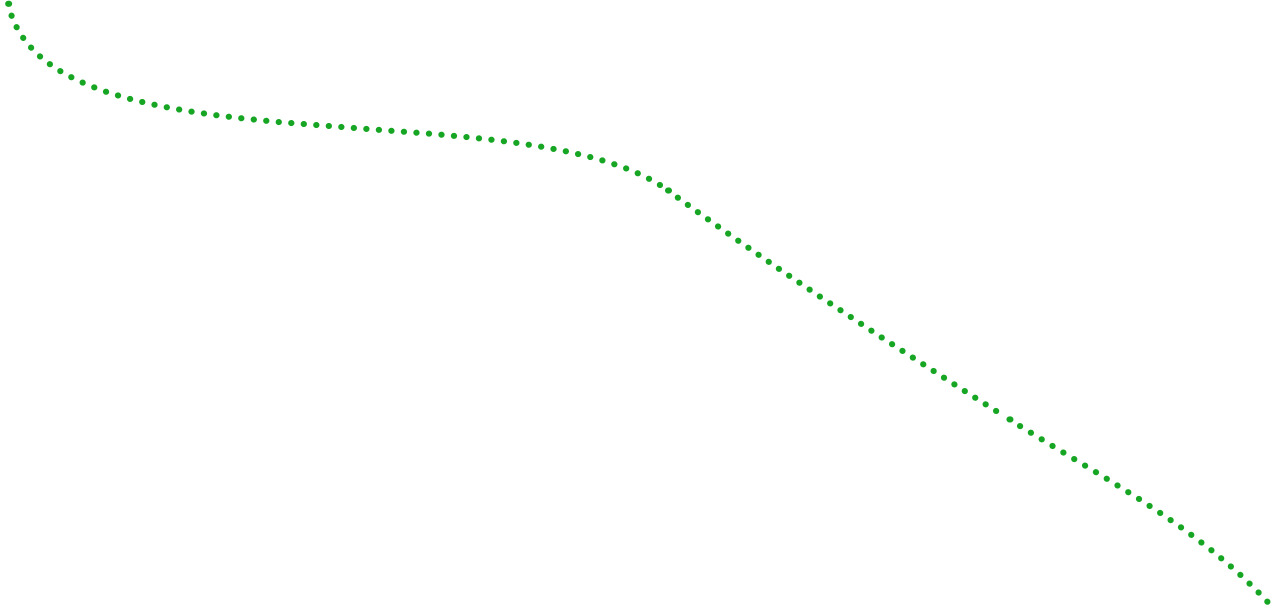
Rutiner & system för riskhantering

Vårt personalarbete följs upp regelbundet. Årlig medarbetarundersökning, medarbetarsamtal, utrymningsövningar, interna hälsoinsatser, friskvårdsbidrag samt vår arbetsmiljöorganisation.

Uppföljning och utvärdering på inköp.

Implementering av en visselblåsarfunktion.

Miljödiplomerings Svensk Miljöbas, obligatorisk miljöutbildning, arbetsmiljöronder, riktlinjer för hållbara event och klimatberäkning.



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** och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

Min granskning har skett enligt FARs rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att min 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. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm

Jens Karlsson

Auktoriserad revisor



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.