



## Ett hållbart arbetsliv

Det du nu läser är Unionens första hållbarhetsredovisning. Det är ett viktigt steg, och ett steg i helt rätt riktning, att vi uppmärksammar och synliggör vårt hållbarhetsarbete.

Unionen är en medlemsstyrd organisation som bygger på solidaritet och värderingar som värnar grundläggande demokratiska principer i samhället, respekten för jämställdhet, jämlikhet och mångfald och alla människors lika värde. Förbundet är partipolitiskt obundet. Det är utifrån dessa värderingar som Unionen åstadkommer förändringar som påverkar samhället.

Vi på Unionen jobbar varje dag för ett hållbart arbetsliv; ett tryggt, utvecklande och jämställt arbetsliv för våra medlemmar. Vårt uppdrag är att förena och företräda medlemmarna samt tillvarata och främja deras fackliga, ekonomiska, sociala och yrkesmässiga intressen. Genom organiserat inflytande och kollektivavtal ska vi åstadkomma just detta, det har Unionens kongress slagit fast som vår organisations huvudstrategi. Och vi kan bara nå dit om vi är många medlemmar som engagerar sig och påverkar. Det är vårt viktigaste bidrag till ett mer hållbart samhälle.

Ett exempel på detta är flexpension. En fråga Unionens medlemmar, förtroendevalda och anställda har slitit oerhört hårt för och som nu finns på i stort sett alla våra avtalsområden. Tack vare den får nu en stor grupp på arbetsmarknaden högre avsättningar till sin pension och en ökad möjlighet att gå ner i arbetstid vilket gör att de förhoppningsvis kan välja att stanna ett par år till i arbetslivet.

Arbetslivet är fullt av utmaningar. Globalisering, digitalisering, nya anställningsformer och en tillvaro där gränsen mellan arbete och fritid suddas ut. När omvärlden förändras vill Unionen leda utvecklingen med nytänkande och mod. Det är nämligen just där som facket för det moderna arbetslivet hör hemma. För om arbetslivet blir bättre kommer hela samhället också bli det.

Men, Unionen ska bidra till ett hållbart samhälle även på andra områden. Vår roll som påverkansorganisation är betydelsefull och vi behöver ta ett stort ansvar för det avtryck vi gör i vår direkta påverkan som organisation.



Martin Linder  
Förbundsordförande  
Unionen



## Kraft att göra skillnad

Unionen har kraft att göra skillnad. Med våra 650 000 medlemmar i ryggen är vi en stark röst och en viktig aktör i alla frågor kopplade till arbetslivet. Vi använder den kraften till påverkan på alla nivåer i samhället, både för arbetslivet i stort och till den enskilda individen. Kraften ger oss också möjlighet att genom en fantastisk medlemservice ge våra medlemmar stöd att skapa ett hållbart arbetsliv.

Hållbarhetsfrågor är vår hemmaplan då de ofta går hand i hand med det fackliga arbetet och strävan efter ett bra och hållbart arbetsliv. Det gäller för såväl människorna i arbetslivet som för miljön. Som Sveriges största fackförbund är det därför särskilt viktigt att vi i Unionen visar vägen och är en förebild för hur en organisation kan bedriva sin verksamhet på hållbart sätt.

Som anställd i Unionen ska du erbjudas ett utvecklande, professionellt och meningsfullt arbete som leder till förbättringar såväl för den enskilde medlemmen som för hela företaget och samhället i stort. Att trivas och lyckas i sin yrkesroll är en förutsättning för att Unionen ska vara den ledande kraften.

Det här är Unionens första hållbarhetsrapport och vi har valt att lägga tyngdpunkten på de områden som vi internt har identifierat att vi som organisation har störst direkt påverkan på.

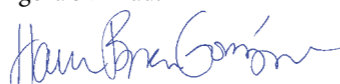
Jag vill nämna ett par av de saker som jag är särskilt stolt över i vårt interna hållbarhetsarbete. Det första gäller vårt systematiska arbetsmiljöarbete. Vi mäter och följer upp både frisk- och riskfaktorer på ett strukturerat och föredömligt sätt, vilket också leder till positiva resultat. Våra medarbetare mår generellt sett bra och under 2017 minskade också sjukfrånvaron, särskilt gällande långtidsfrånvaron.

Det andra exemplet är vår nya arbetsplats i Stockholm. Efter sommaren 2017 flyttade Unionens förbunds kontor och region Stockholm tillbaka till Olof Palmes gata efter en omfattande renovering. Vi har nu

en arbetsplats som är anpassad efter ett aktivitetsbaserat arbetssätt. Vår senaste medarbetarundersökning visade att nöjdheten med arbetsplatsen stigit markant. Självklart har miljöaspekterna hela tiden funnits med under renoveringens gång.

Unionen ska vara en förebild i hållbarhetsarbetet och vi är stolta över hur långt vi har kommit. Det finns naturligtvis också flera utmaningar kvar att hantera. Som vi alltid inom Unionen konstaterar så går utvecklingen hela tiden framåt och allt kan bli bättre.

Efter tio år i Unionens yttersta ledning, varav sju år som kanslichef, lämnade jag uppdraget vid årsskiftet. Jag ser med stolthet och glädje tillbaka på dessa år – roliga, utmanande och lärorika! Från hopslagningen av Sif och HTF 2008 till att nu vara Sveriges största fackförbund, med kraft att göra skillnad.



Hanna Brandt González  
Kanslichef



## Unionens första hållbarhetsrapport

Det här är Unionens första hållbarhetsrapport. Målsättningen har varit att skapa en bra och tydlig grund för Unionens fortsatta arbete samt ge en samlad bild av våra hållbarhetsfrågor. Vi har genomfört ett grundligt förarbete för att på ett genomarbetat sätt lyfta de frågor som är mest väsentliga i vårt hållbarhetsarbete.

Arbetet har initialt inneburit en intern kartläggning av Unionens arbete med utgångspunkt i lagstiftarens definition av hållbarhet. Lagen anger särskilt fem väsentliga frågor för hållbarhetsredovisning; miljö, personal, socialt ansvarstagande, arbete för mänskliga rättigheter samt arbete mot mutor och korruption. Kartläggningen har inneburit tio djupare intervjuer med nyckelfunktioner inom koncernen. Underlaget har sedan bearbetats och resulterat i en lista med hållbarhetsfrågor som Unionen dagligen arbetar med. De mest väsentliga frågorna för Unionen att redovisa på 2017 har sedan prioriterats fram i en workshop med flera funktioner i organisationen. Resultatet av prioriteringen är de frågor vi valt att redovisa detta år.

Unionens första rapport beskriver kvalitativt den externa påverkan vi bedriver i hållbarhetsfrågor. Vi beskriver också Unionens

arbete för ett hållbart arbetsliv genom stöttning av den enskilda individen. Rapportens tyngdpunkt kommer i år att ligga på de områden där vi internt identifierat att vi som organisation har störst direkt påverkan.

Vi har i kartläggningsarbetet tagit stöd av GRI (Global Reporting Initiative) i vår översättning av väsentliga områden, men har i årets rapportering inte haft ambitionen att rapportera i enlighet med standarden. Möjligheten finns att ytterligare utveckla detta arbete under kommande års rapporter.



## Unionens vision

Tillsammans är vi i Unionen den ledande kraften som skapar framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.



## Det här är Unionen

### Namn på organisationen

Namn: Unionen.

Unionens hållbarhetsredovisning 2017 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).

### Unionens uppdrag

Unionen organiserar tjänstemän i den privata sektorn på den svenska arbetsmarknaden. Till uppgift har Unionen 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.

### Förbundets uppbyggnad

Unionens demokratiska organisation finns på lokal, regional och nationell nivå.

Lokalt på arbetsplatsen organiserar sig medlemmarna i klubb eller väljer arbetsplatsombud.

Regionalt organiserar sig medlemmarna i regioner. Unionen har 18 regioner från Norrbotten i norr till Sydväst i söder.

Regionen håller varje år ett regionråd, där bland annat regionstyrelse, förbundsrådsombud och kongressombud väljs.

Nationellt hålls vart fjärde år en kongress som är det högsta beslutande organet. Här väljs förbundsstyrelsen. Varje år, utom kongressår, hålls ett förbundsråd som behandlar den årliga förbundsverksamheten.

Anställdaorganisationen finns fördelat på de 18 regionerna samt på ett förbunds kontor.

### Unionen i siffror

Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän i privata näringslivet med 649 139 medlemmar. Av dessa är 538 845 yrkesverksamma, vilket även inkluderar egetföretagarmedlemmar, 46 406 studentmedlemmar och 63 888 pensionärsmedlemmar.

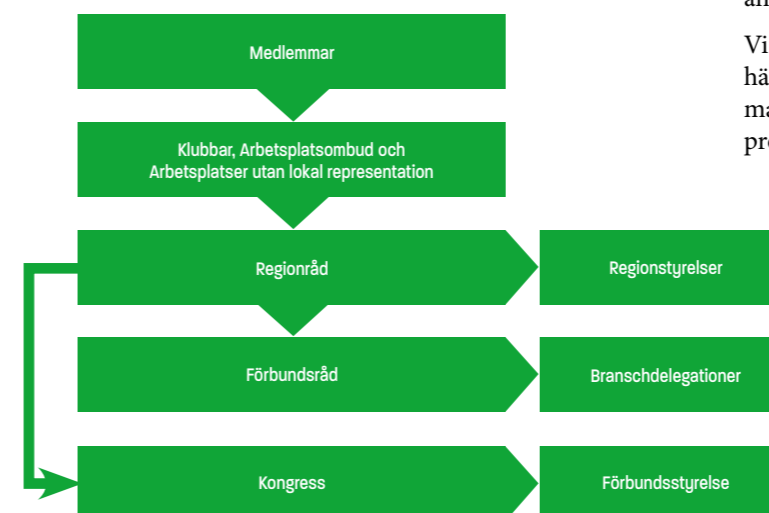
Vid 2017 års slut fanns 2 843 klubbar och 30 726 medlemmarna med ett förtroendeuppdrag på sin arbetsplats. På 16 305 arbetsplatser fanns någon form av lokalfackligt arbete.

Inom anställdaorganisationen finns 1 101 medarbetare, varav 521 arbetar på de 18 regionkontoren och 580 på förbunds kontoret. Av de anställda är cirka 60 procent kvinnor.

Under 2017 har drygt 22 800 förhandlingsärenden registrerats. Därutöver har förbundets klubbar hanterat ett ännu mycket större antal ärenden lokalt.

Vi har också bland annat tecknat 463 nya hängavtal och täckningsgraden för medlemmar med kollektivavtal ligger på nästan 79 procent.

Unionens medarbetare har under 2017 genomfört drygt 14 000 arbetsplatsbesök. Medlemservice som har hand om rådgivning till medlemmar samt sköter frågor om medlemskap har svarat på drygt 268 000 samtal och 145 000 mejl.





## Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan

Unionen vill att framtidens arbetsliv ska vara ett hållbart arbetsliv. En förutsättning för det är att våra medlemmar har inflytande och påverkan över sitt eget arbetsliv. Vi arbetar för detta på flera nivåer, från det samhällsövergripande påverkansarbetet till stöttning av den enskilde medlemmen.

Genom att utveckla innovativa och långsiktiga förslag och lösningar för våra medlemmar, både i branschspecifika frågor och för arbetsmarknaden i stort, vill vi bidra till att förbättra hållbarheten i arbetslivet. Vi samverkar med arbetsmarknadens parter samt samarbetar i olika forum både i Sverige och internationellt.

För att ge individen inflytande och makt över sitt arbetsliv stöttar Unionen med det bästa fackliga medlemskapet. Medlemmar i Unionen får professionell service, ett bollplank och stöd som bidrar till att nå framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.

Vi vet att en förutsättning för stort inflytande och påverkan är en hög organisationsgrad. Med över cirka 650 000 medlemmar har vi kraft att göra skillnad. Unionen har därmed ett stort ansvar när det gäller att försvara och utveckla den svenska partsmodellen med kollektivavtal. Det är en värdefull och framgångsrik arbetsmarknadsmodell som behöver fortsätta utvecklas tillsammans med våra med- och motparter.

### Några viktiga frågor för Unionen 2017:

#### Flexpension

Införandet av flexpension i kollektivavtalen är Unionens sätt att ta ansvar för en samhällsutveckling där den allmänna pensionen sjunker. Där vi på grund av längre livslängd med största sannolikhet kommer behöva arbeta längre. Flexpension är ett sätt att ge större frihet och flexibilitet för individen vid arbetslivets slut, samtidigt som den ekonomiska tryggheten ökar.

Vi är dubbelt så många hundraåringar i Sverige idag än för bara tolv år sedan (källa SCB). Att medellivslängden stadigt ökar är i grunden något positivt, men det får stora konsekvenser för både arbetsliv och pension. Som part på svensk arbetsmarknad är det självklart för Unionen att verka för att våra medlemmar inte hamnar i en situation där det inte går att leva på sin pension och att samtidigt skapa förutsättningar för att både kunna och orka jobba längre.

Lösningen Unionen förhandlat fram, flexpension, innebär två saker; mer pengar genom att arbetsgivaren betalar in en högre premie till nuvarande tjänstepensionsplan samt mer tid genom en förstärkt möjlighet, för den som vill, att gå ned i arbetstid mot slutet av arbetslivet.

#### Företagens sociala ansvar

Omställningen till ett hållbart samhälle rymmer såväl utmaningar som möjligheter. Fackliga organisationer kan genom kollektivavtal och globala ramavtal samt genom att identifiera problem och arbeta konstruktivt med företag, både hemma och i utlandet, hitta gemensamma lösningar. För att ge medlemmar och förtroendevalda verktyg att påverka på sina arbetsplatser startade Unionen 2017 ett arbete med att stärka förtroendevalda, utveckla nya idéer, arbetssätt och metoder för fackligt inflytande i företagens CSR-arbete.

*Unionens arbetar för ett jämställt och inkluderande arbetsliv. I år har vi bland annat tagit fram en rapport om föräldravänligt arbetsliv.*





Unionen äger, tillsammans med de andra TCO-förbunden, TCO development. De har utvecklat hållbarhetscertifieringen TCO Certified och firande 2017 25 år. Syftet är att driva på en hållbar utveckling inom tillverkningen av IT-produkter i form av långsiktigt bättre arbetsvillkor och mindre miljöpåverkan.

### Ett jämställt och inkluderande arbetsliv

Unionens arbete för ett jämställt och inkluderande arbetsliv tar sin utgångspunkt i förbundets grundläggande värderingar om respekten för alla människors lika värde och rättigheter. Vi anser att jämställdhet och mångfald berikar arbetslivet och är en nödvändighet för ett framgångsrikt samhälle. En ny politik för ett jämställt och inkluderande arbetsliv antogs av Unionens förbundsstyrelse i maj 2017. Politiken innehåller bland annat förslag och krav gällande arbetsförhållanden, föräldravänligt arbetsliv, trakasserier och sexuella trakasserier.

Under året har Unionen också tagit fram en rapport om föräldravänligt arbetsliv liksom en mångfaldsrapport. Här framgår att det finns betydande risker för diskriminering i samband med rekrytering i det privata näringslivet. Unionen har tagit fram en vägledning till förtroendevalda om arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen liksom en checklista för en jämställd arbetsmiljö fri från trakasserier. Under året delade vi ut vårt jämställdhetspris Guldnappen samt vårt hbtq-pris.

### Branscharbete

Unionens arbete med att driva och synas i branschfrågor inom våra elva branscher har intensifierats under 2017. Politik som tydliggör hur Unionen ser på respektive branschs utveckling och vilka frågor vi driver finns nu för flera branscher och delbranscher. Arbetet inkluderar branschernas hållbarhetsutmaningar. Unionens interna branschestyrelser är till stor nytta i detta arbete och kan på ett konkret sätt bidra till företagets konkurrenskraft och samhällsansvar. Under hösten har branschaktiviteter och branschråd

genomförts och digitala branschnyhetsbrev skickas till våra medlemmar. Flera artiklar har handlat om hållbarhetsfrågor, exempelvis cirkulär ekonomi i handeln och företagens hållbarhetsrapportering.

Unionen tar från och med 2017 in de främsta hållbarhetsutmaningarna i all ny branschpolitik och branschråd. Bland annat så diskuterades sociala faktorer i produktionen av IT-produkter med en expert från TCO Development tillsammans med branschrådet för IT och Telekom.

### Fackligt inflytande utanför Sverige

Unionen anser att det är angeläget att bygga nationella och internationella fackliga inflytandestrukturer. Utan ett fackligt internationellt samarbete urholkas inflytandet i våra multinationella företag. Tyvärr kränks mänskliga och fackliga rättigheter i stora delar av världen, också i företag med starka svenska intressen. Unionen arbetar för att dessa rättigheter ska respekteras. Vi är medlemmar i fem globala fackliga federationer IndustriALL, UNI, BWI, IUF och ITF. Här påverkar Unionen i frågor som är viktiga på både nordisk, europeisk och global nivå.

Unionen har under året tillsammans med IUF och Systembolaget tecknat ett unikt avtal gällande arbetsvillkoren och de fackliga rättigheterna inom vinindustrin. Inom ramen för regeringens initiativ Global Deal som handlar om utvecklad social dialog är förbundet drivande. Unionen fick dessutom som enda fackförbund uppdraget att tala om fackliga och mänskliga rättigheter i Kina i samband med regeringens och statsministerns besök i landet 2017. Ett biståndsprojekt som är särskilt värt att nämna är arbetet med indiska SEWA som framgångsrikt organiserar de mest utsatta kvinnorna i den informella ekonomin på den indiska arbetsmarknaden. På arbetsmarknaden i världen behövs starkare fack och respekt för mänskliga rättigheter. Unionen vill bidra till en sådan utveckling.

*Tillsammans med IUF och Systembolaget har Unionen tecknat ett unikt avtal gällande arbetsvillkoren och de fackliga rättigheterna inom vinindustrin. Arbetet påbörjades i Sydafrika där flera möten med stora vinproducenter genomfördes tillsammans med Systembolaget och de lokala fackliga organisationerna.*





## Hållbart resande

Unionen är medlemmar och sitter i styrgruppen i nätverket Schyst resande. Nätverket är ett samarbete mellan Unionen, Svenska kyrkan, Fair Action, Hotell- och restaurangfacket, RealStars, IOGT-NTO samt Union to Union. Schyst resande bedriver påverkansarbete mot resekonsumenter samt verkar för att både privata, offentlig och ideell sektor ska resa hållbart i tjänsten.

En uppmärksam rapport under året var "Reser organisationerna hållbart?" – en granskning av elva större organisationers resepolicyer samt rekommendationer om vad som bör ingå i en bra resepolicy. I samband med rapportsläppet så skrev nätverket debattartikeln "Låt värderingarna följa med på resan" som publicerades i Aftonbladet och i tidningen Arbetet.

## Kompetens ger kraft

Kompetens har varit en central fråga för Unionen sedan förbundet bildades. Som en följd av digitaliseringen har frågan om tjänstemäns tillgång till kontinuerlig och systematisk kompetensutveckling gått från att betraktas som viktigt, till att vara en ödesfråga. Det svenska arbetslivet befinner sig i en era av transformation, vilket gör att tillgången till rätt riktad kompetensutveckling är absolut avgörande ur ett hållbarhetsperspektiv.

Kompetensutveckling är komplext. Det är därför väsentligt att kompetensutveckling sker ur olika perspektiv och på en mängd olika anpassade sätt.

För att hantera detta arbetar Unionen med att påverka för anpassningar i det offentliga utbildningssystemet, valideringsfrågor samt arbete för en trepartslösning för finansiering av utbildningsinsatser för tjänstemän i anställning. För att stärka individen har vi arbetat med att ta fram ett verktyg för systematisk kompetensutveckling på arbetsplatser och i organisationer samt kompetensutvecklande insatser för medlemmar i form av kurser och föreläsningar.



*Kompetens är en central fråga för Unionen som vi arbetar med på många plan.*



## Med kraft att göra skillnad – intern påverkan

Vi är måna om att ständigt utveckla vår interna personalpolitik; vår kultur, våra interna villkor, våra internfackliga samverkanforum, vårt systematiska arbetsmiljöarbete, vår kompetensförsörjning och

**Vi som arbetar på Unionen har inflytande, ansvar och ambition för mer än bara oss själva, och mod att driva frågor som påverkar hela samhället. Varje dag hjälper vi flest människor i det privata arbetslivet att få det bättre på arbetsplatsen.**

utveckling samt vårt ledarskap. Här utgår vi alltid från våra interna ledord omtanke, professionalism och utveckling. Schysta villkor och friska samt nöjda medarbetare är en självklarhet.

Unionen vill bidra till ett hållbart samhälle och arbetar som organisation med att minimera vår negativa påverkan på vår omvärld. Det gör vi bland annat genom vårt miljöarbete och genom att göra aktiva ställningstaganden i exempelvis inköp och mot korruption.

### Arbetsmiljö och hälsa

Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i Unionen är och ska vara en naturlig del i 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 och närmsta linjechef ska aldrig ha arbetsmiljöansvar för fler än 15 medarbetare.

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

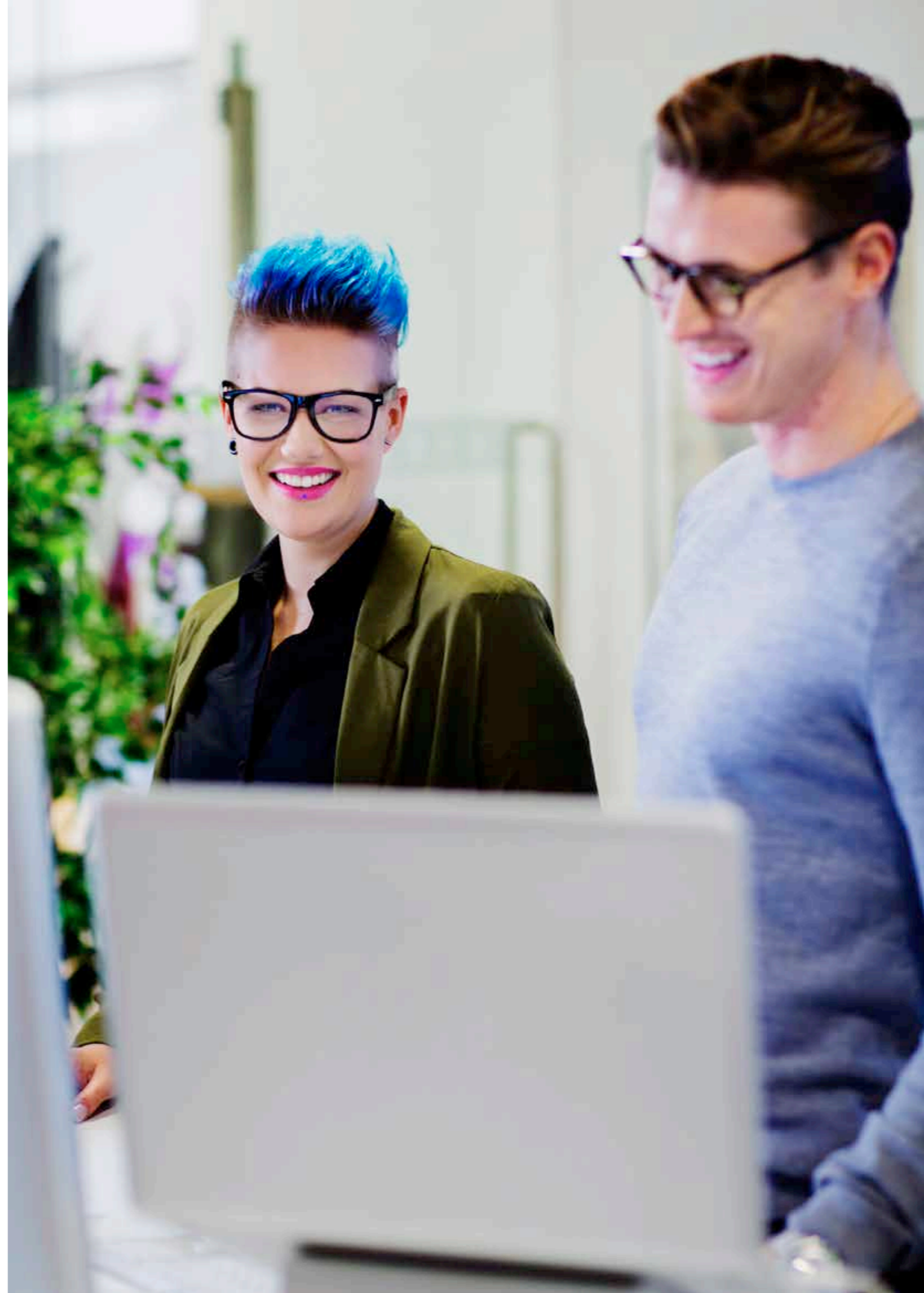
tillfredsställelse. Flexibla arbetstider och digitala arbetsverktyg ökar tillsammans med en gemensam *nåbarhetspolicy* förutsättningarna för balans i livets olika skeden. Vi utvärderar och utvecklar ständigt vårt systematiska arbetsmiljöarbete på resan mot vår nollvision att ingen ska bli sjuk på eller av sitt arbete.

### Undersökningar

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 nöjdhet, hälsotillstånd, möjligheten till inflytande, ledarskap, medarbetarskap och arbetsklimat.

Under ett verksamhetsår genomförs och dokumenteras ett individuellt utvecklingsamtal 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 linjechef och av arbetsgruppen valda arbetsmiljö/skyddsombud.

*Att trivas och lyckas i sin yrkesroll är en förutsättning för att Unionen ska vara den ledande kraften.*





## Riskbedömning och åtgärder

Risker bedöms löpande samt vid behov, till exempel vid en organisationsförändring.

På Unionen finns ett aktivt och löpande friskvårdsarbete. Förutom friskvårdsbidrag finns också samordnade friskvårdsaktiviteter. Ofta bidrar medarbetarna med sina kunskaper till detta värdeskapande arbete.

## Uppföljning och kontroll

Alla åtgärder följs upp och utvärderas lokalt i överenskomna samverkanforum. Analys och uppföljning av primärt 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. Vi följer upp hur ofta våra medarbetare går till jobbet 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 goda resultat. Sjukfrånvaron har det senaste året gått ner. Korttidsfrånvaron men framförallt långtidsfrånvaron har minskat. Kvinnors sjukfrånvaro är högre än mäns. Allt kan bli bättre och vi mäter och bevakar hälsoläget löpande och särskilda insatser för att minska sjukfrånvaron är i gång på specifika arbetsställen.

## Total sjukfrånvaro (sammanlagd ordinarie arbetstid totalt och uppdelat på kön)

	2016	2017
<b>Kvinna</b>	<b>6,06 %</b>	<b>5,75 %</b>
<b>Man</b>	<b>3,13 %</b>	<b>2,22 %</b>
<b>Total</b>	<b>4,87 %</b>	<b>4,33 %</b>

## Likabehandling & 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.

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 uppmärksammas, 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 *policy för kompetensutveckling* som uttryckligen främjar möjligheten att förena en utbildning med exempelvis ett föräldraskap. Vår *rekryteringspolicy* tar tydligt sikte på att Unionens anställdaorganisation ska spegla mångfalden bland våra medlemmar och samhället i stort. Det senare är dock det område som vi har svårast att leva upp till och som kräver ytterligare analys och ett aktivt arbete för att nå. Det vi framförallt vill förbättra är mångfalden kopplat till annan etnisk bakgrund än svensk även om särskild uppmärksamhet har hjälpt oss en bit på vägen de senaste åren.

Vår ambition är att i ett första skede avkodat fram statistik för Unionens anställda vad gäller annan etnisk bakgrund än svensk. Vår förhoppning är att kunna genomföra kartläggningen under 2018 och ge oss en tydlig bild av nuläget. Det kommer även ge oss en

bild av eventuella utmaningar som ligger framför oss och de eventuella åtgärder och/eller krafttag vi behöver göra.

Vi har idag etablerade kontakter med externa samarbetspartner för att få stöd i att attrahera utlandsfödda kandidater vid rekrytering. Vi kommer under kommande året även pröva nya annonsplatser och forum. Ambitionen är att bredda kännedomen om Unionens arbetsgivarvarumärke samt kännedomen om vad ett fackförbund i Sverige arbetar för och med.

## Könsfördelning anställda

Medarbetare

	-30 år	31-50 år	51-år	Total
<b>Man</b>	<b>18</b>	<b>204</b>	<b>142</b>	<b>364</b>
<b>Kvinna</b>	<b>24</b>	<b>292</b>	<b>234</b>	<b>550</b>
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>496</b>	<b>376</b>	<b>914</b>

Chefer

	-30 år	31-50 år	51-år	Total
<b>Man</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>23</b>	<b>47</b>
<b>Kvinna</b>	<b>0</b>	<b>26</b>	<b>17</b>	<b>43</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>50</b>	<b>40</b>	<b>90</b>

Ledning

	-30 år	31-50 år	51 år -	Total
<b>Man</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>7</b>
<b>Kvinna</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>11</b>

Notera att anställda kan finnas i fler av grupperna ovan.

## Ansvarsfulla kapitalplaceringar

Unionens kapitalförvaltning är i huvudsak en förvaltning av svenska och utländska marknadsnoterade aktier, svenska räntebärande värdepapper och fastigheter. Det finns ett omfattande internt regelverk vad gäller kapitalförvaltningen i vår *Ågar- och etikpolicy för Unionens placeringsverksamhet*. Detta regelverk behandlar bland annat de risker kapitalförvaltningen är förknippad med och hur dessa risker 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 gentemot ILO:s kärnkonventioner och FN:s Global Compact genomförs en kartläggning av samtliga noterade bolag i Unionens portfölj. Kartläggningen genomförs halvårsvis av ett oberoende specialistföretag. Om kartläggningen resulterar i en anmärkning kontaktar Unionen tillsammans med det oberoende 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.



## Vårt miljöarbete

### Miljöpolicy

Vid Unionens kongress 2011 beslutades att Unionen ska införa ett miljöledningssystem. Som ett led togs en *miljöpolicy* fram där vi bland annat konstaterar att vi ska arbeta med ständiga förbättringar gällande såväl dokumentation som praktiskt miljöarbete. Det interna miljöarbetet utvärderas och revideras kontinuerligt i syfte att förebygga föroreningar. Att efterleva gällande lagstiftning och myndighetskrav är en självklarhet.

Sex områden har valts ut och prioriterats; transporter, energi, inköp och leverantörer, kompetens, avfall och medlemserbjudanden.

Arbetet med den fortsatta miljödiplomeringen samt revision och uppföljning av våra handlingsplaner, både centrala och regionala har pågått under året. Unionen har för avsikt att ytterligare intensifiera sitt arbete med att bidra till ett hållbart miljöarbete. Det ska under 2018 resultera i en ny central handlingsplan och att vi ska starta upp ett hållbarhetsnätverk.

### Rese- och mötespolicyn

Resor är en av våra stora utgiftsposter och här finner vi också våra största utsläppskällor. Vår *rese- och mötespolicy* innehåller regler som syftar till ett mer miljövänligt resande. Det övergripande målet är att vi ska minska koldioxidutsläppen. Vi ska alltid vid val av transportsätt tänka på miljöaspekterna. Det innebär till exempel att alltid ställa oss frågan om vi kan lösa uppgiften med hjälp av telefon/videokonferens, att välja tåget i första hand, åka kollektivt och för korta resor cykla eller gå.

För närvarande pågår en översyn av rese- och mötespolicyn. Syftet med översynen är bland annat att hållbarhetsperspektivet, inklusive miljöaspekterna, ska bli ännu tydligare.

### Utsläpp

Våra två största utsläppskällor totalt är flygresor och bilresor.

#### *Flygresor*

Enligt rese- och mötespolicyn får flyg väljas som transportmedel om en tågresor till destinationen från avreseortens centralstation tar mer än 3,5 timmar i anspråk.

Under 2017 flög Unionen sammanlagt 3 524 483 kilometer fördelat på 4 551 resor och Unionens utsläpp genom flygresor beräknas uppgå till 501 159 kilo koldioxid. Majoriteten av flygresorna är inrikesresor (3 420 av 4 551).

#### *Bilresor*

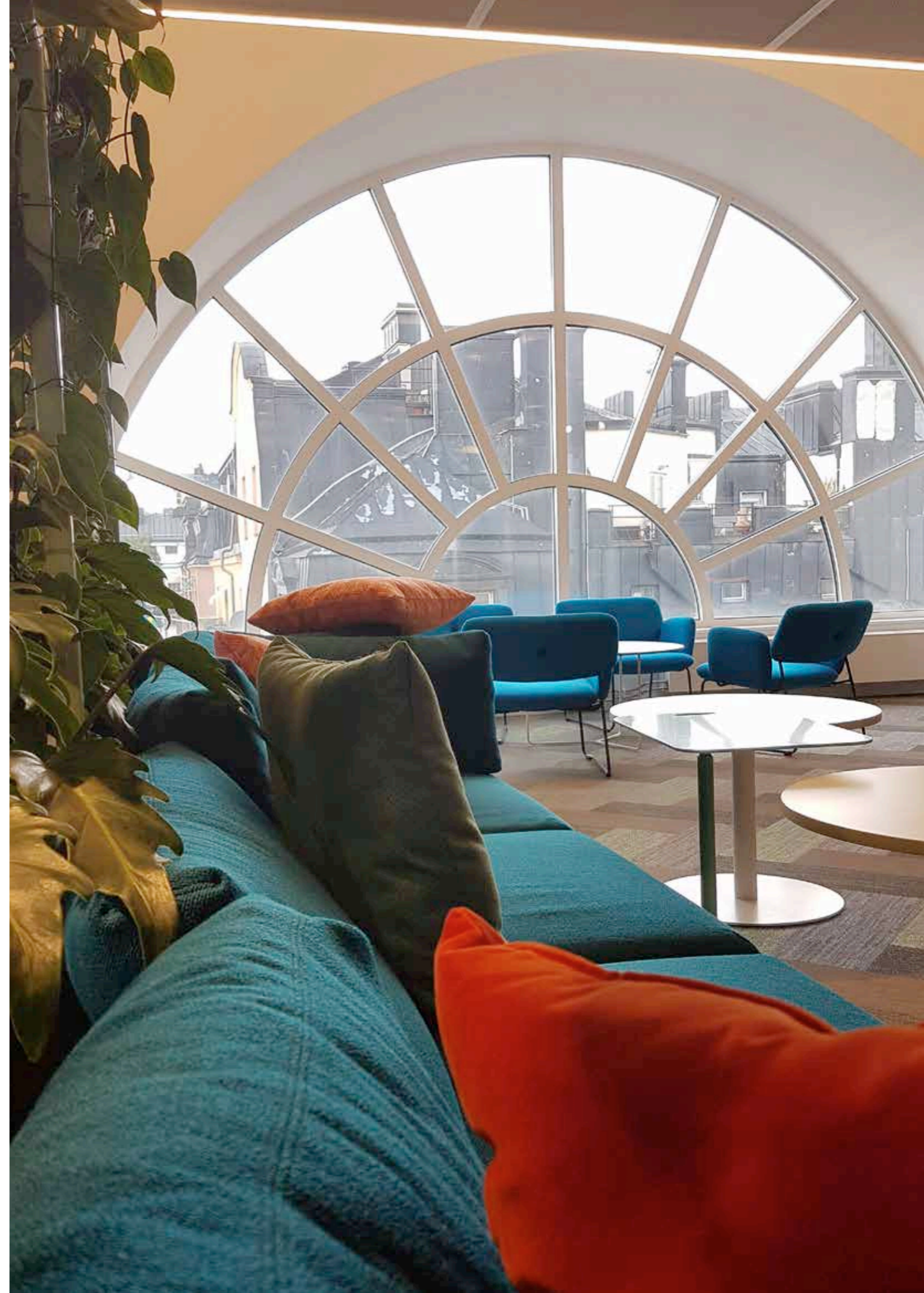
Under 2017 betalade Unionen ut ersättning för 3 681 160 körda kilometer i tjänsten eller i förtroendeuppdrag för förbundet. Vi har ingen information om vilka bilar som körts så någon säker beräkning av de utsläpp vi förorsakar kan inte göras. Om vi utgår från att de bilar som använts har samma genomsnittliga sammansättning som den svenska bilparken har Unionens utsläpp genom bilresor uppgått till cirka 607 400 kilo koldioxid under 2017. Då är taxiresor inte inräknade. På det området har vi ingen fullgod statistik.

En ytterligare förbättring att ta sikte på under 2018 är möjligheten att på ett mer precist sätt börja mäta Unionens samlade miljöpåverkan från bilresande.

### Nygamalt kontor

Under 2017 har Unionens interna miljöarbete i mångt och mycket påverkats av ombyggnaden av förbundskontorets lokaler på Olof Palmes gata 17 i Stockholm. Ombyggnadsarbetet har bedrivits av Unionens fastighetsföretag Klara Norra Fastigheter AB, beställare gentemot entreprenörer, tillsammans med en projektororganisation från Unionen. Miljöaspekterna har hela tiden funnits med i arbetet och vår ambition är att fastigheten kommer nå upp till de krav som ställs för att en fastighet ska silverklassas.

*Eter ofattande renovering flyttade förbundskontoret och Region Stockholm tillbaka till Olof Palmes gata i augusti 2017. En arbetsplats som är nu anpassad efter ett aktivitetsbaserat arbetssätt.*







### Grönt hyresavtal

Grönt hyresavtal är fastighetsbranschens gemensamma mall för att minska miljöpåverkan. Avtalet beskriver vad som är värdens, hyresgästens och det gemensamma ansvaret samt tydliggör vilka åtgärder man kommit överens om för att minska miljöpåverkan inom områdena information, samverkan, inomhusmiljö, materialval och avfallshantering. Det finns ett antal minimiåtaganden som inte kan väljas bort, men parterna kan komma överens om fler och strängare åtaganden om de så önskar.

Unionens förbundskontor kommer, när all ombyggnad i fastigheten på Olof Palmes gata är klar våren 2018, att ha ett grönt hyresavtal.

### Minskad pappersanvändning

Som en del i Unionens miljöarbete så har ett arbete löpande pågått under 2017 för att minska pappersanvändningen vid avisering av medlemsavgifter. Resultatet vid 2017 utgång var att cirka 26 000 medlemmar valt att byta aviseringssätt från pappersavi till autogiro eller e-faktura. Som en del i löpande arbetet genomfördes en kampanj under juni-september där Unionen planterade ett träd i Vi-skogen för varje medlem som valde att byta till digital avisering. Vi-skogen är en svensk biståndsorganisation som planterar träd i Kenya, Rwanda, Uganda och Tanzania som ett led i att bekämpa fattigdom i östra Afrika. Under 2018 kommer kampanjen att utökas med målsättning att möjliggöra swishbetalning eller användning av digital brevlåda för att ytterligare minska den negativa miljöpåverkan.

*För varje medlem som under juni-september valde att byta till digital avisering av medlemsavgiften planterade Unionen ett träd i Vi-skogen.*

*Bilden visar ett Mango-träd och är tagen i Tanzania.*

### Kravställande vid inköp och upphandlingar

Unionens *inköspolicy* ställer krav på organisationen att vid inköp och upphandling säkerställa att leverantörer och underleverantörer har kollektivavtal, miljömärkning samt rättvisemärkning när det är möjligt.

Unionens inköspolicy och *Unionens riktlinjer för inköp* är under omarbetning till en sammanhållen inköspolicy. I den vill vi förtydliga kraven vad gäller miljö- och hållbarhet samt få till stånd uppföljning och utvärdering av dessa parametrar.

### Arbete mot mutor och korruption

Unionens verksamhet ska präglas av en hög grad av etik och integritet samt att Unionen inte accepterar att mutor av något slag erbjuds, begärs eller tas emot oavsett form, metod eller syfte. Under 2016 fattade förbundsstyrelsen beslut om ny *policy* gällande Unionens ansvarstagande för att *motverka all form av korruption*. Den 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. Policyn tydliggör ansvaret för Unionens representanter att såväl i förebyggande syfte arbeta aktivt med ställningstaganden för att motverka korruption samt för att avgöra om en gåva är att betrakta som en muta. Policyn definierar även ansvaret att agera om det finns misstanke om korruptionssituationer eller bedrägeri och mutor.

### Styrande dokument

Under 2017 har ett arbete påbörjats med att hitta en mer sammanhållen struktur i vårt arbete med styrande dokument. Arbetet förväntas fortsätta under 2018 och har målsättningen att systematisera vårt arbete för att skapa en tillgänglighet och tydlighet kring våra viktigaste ramar utifrån lagstiftning samt Unionens värderingar.



# 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 den XXXX

*Thomas Lönnström*  
Auktoriserad revisor

**Tnr:** 2871-1

**Upplaga:** 50 ex

**Form & produktion:**

Unionen

**Tryck:** Sentenza Media

Maj 2018

**Foto:**

s 3 Thron Ullberg,

s 4 Alex Giacomini

s 6, 15 Camilla Svensk

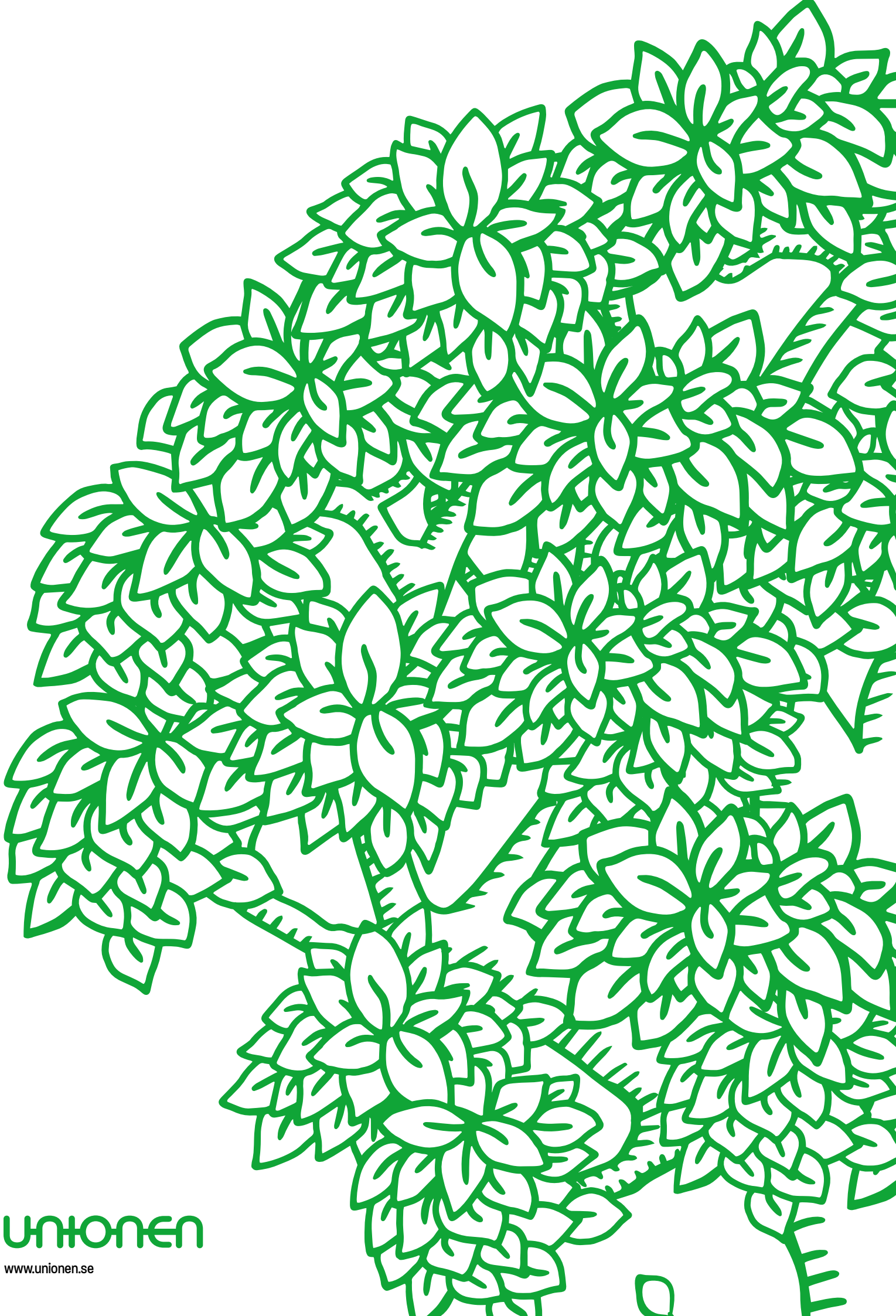
s 9 Dan Burch/Mostphotos.com

s 13 Wavebreakmedia/Mostphotos.com

s 11 Denny Lorentzen

s 20 Edward Echwalu





UNIONEN

[www.unionen.se](http://www.unionen.se)