

Hållbarhetsrapport

2020



unionen

Innehåll

Unionen – en hållbar organisation.....	2
Unionen och de globala målen.....	5
Det här är Unionen.....	7
Prisade förebilder.....	10
Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan.....	11
Med kraft att göra skillnad – intern påverkan.....	15
Vårt miljöarbete.....	19
Vårt arbete framåt.....	22



Unionen – en hållbar organisation

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 individer i deras arbetsliv – är vårt främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling. Inte minst i utmanande tider, som under 2020, har fackföreningsrörelsen en viktig roll. Arbetet för stabilitet på arbetsmarknaden och för en hållbar arbets-situation för våra medlemmar har varit viktigare än någon-sin under pågående pandemi.

"Arbetet med social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet är en naturlig del av Unionens arbete."

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. Vi ser att ett aktivt arbete inom var och ett av dessa områden är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv och en viktig väg till framgång. Under 2020 har mycket av vårt arbete fått ta nya former. Att bidra till att skapa förutsättningar för våra medlemmars trygghet i en turbulent värld har varit vår absoluta prioritet.

När det gäller klimatet måste vi alla ta ansvar. Det är inte en fråga som kan vänta, trots att vårt fokus har varit riktat mot pandemiåtgärder 2020. Många av de åtgärder som blivit en effekt av pandemin har gett goda förutsättningar att granska våra hållbara lösningar än mer. Flera planerade hållbarhets-åtgärder har tidigare lagts på grund av rådande situation, till exempel en snabb digital utveckling av förbundets verksam-

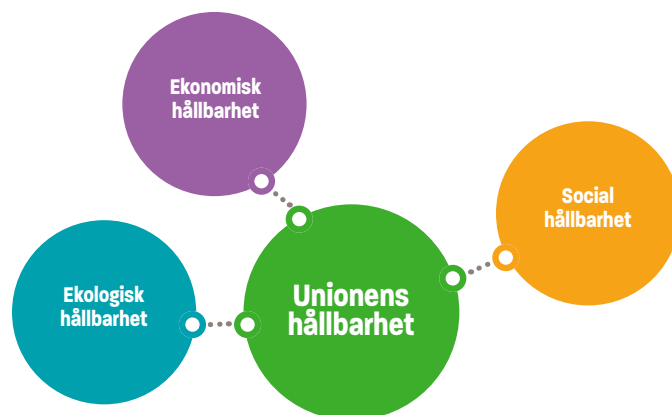
het under det senaste året. Unionens ambition är fortsatt att systematiskt minska vår egen negativa påverkan på klimatet och samtidigt stärka vårt arbete där vi har möjlighet att bidra positivt till de klimatutmaningar som världen står inför.

Att vara en hållbar organisation genom en kris

I mars verkställdes Unionens krisplan på grund av pandemin och resterande delen av 2020 befann sig Unionen i en krisorganisation. Som en del av krisplanen upprättades en central krissamordningsgrupp som dagligen hanterade, samordnade och beslutade om löpande ärenden kopplade till coronapandemin. Målet med krishanteringen var att lindra effekterna av krisen för medlemmar och förtroendevalda.

Unionen tillsammans med Svenskt Näringsliv tog ett stort ansvar genom att teckna centrala korttidsavtal för att bidra till stabilitet och hållbarhet på arbetsmarknaden. Unionens dagliga arbete fokuserade under våren på förhandling av korttidsavtal.

Alla beslut under krisen fattades i syfte att noga följa myndigheternas rekommendationer för att inte bidra till smittspridning. Det innebar också att en stor del av Unionens medarbetare huvudsakligen arbetade hemifrån från och med mars 2020.



Årets arbete med hållbarhetsrapporten

Unionen redovisar årligen sitt hållbarhetsarbete i enlighet med de krav som finns i Årsredovisningslagen. Unionens hållbarhetsredovisning avser räkenskapsåret 2020 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 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 fjärde hållbarhetsrapport och under 2020 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.





Våra intressenter

Unionens prioriterade intressenter är våra medlemmar, förtroendevalda, medarbetare, samarbetspartners/leverantörer och samhällsmedborgare som är aktiva på arbetsmarknaden. För oss är det viktigt att löpande involvera våra intressenter i vårt hållbarhetsarbete. Som en demokratisk organisation har vi möjligheten att göra detta på många olika sätt – vår viktigaste metod är den dagliga kontakten mellan våra medarbetare, förtroendevalda och medlemmar. Löpande används våra demokratiska forum 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.

Resultatet från dialoger med våra medlemmar stärker vår inramning av våra mest väsentliga frågor. Social hållbarhet är Unionens främsta och viktigaste fråga. Vi arbetar ständigt för att våra medlemmar ska ha ett mer hållbart arbetsliv. I samtal med våra medlemmar lyfts också vikten av att alla samhällsaktörer i dag måste ta ansvar för miljö- och klimatfrågor. Här bör Unionen vara en föregångare och ta ett stort ansvar för det egna arbetet med dessa frågor. Medlemmarna lyfter också i våra dialoger vikten av transparens och hur Unionen kan göra sitt arbete synligt för alla medlemmar.

" Om jag ska gå lite utanför tanken på miljön så tänker jag att hållbarhet kan innebära så mycket mer än att minska utsläpp och äta närproducerad mat. Hållbarhet kan också vara att man som människa ska räcka till i många år, t ex i arbetslivet och på fritiden. Det går hand i hand enligt mig, en balans mellan jobb och vardag ger en mer hållbar människa som kan stå till arbetsmarknadens och samhällets förfogande i många år."

Citat från Intressentanalys



Unionen och de globala målen

Utifrån de globala målen i FN:s Agenda 2030 har Unionen valt att prioritera nedanstående sju. För oss är det viktigt att vi kopplar vårt dagliga arbete med våra mest väsentliga frågor till vårt arbete för att nå målsättningen med Agenda 2030. Under 2020 har vi börjat utreda hur vi ska ta fram nyckeltal att mäta i syfte att nå de globala målen. Under 2021 ska vi målsätta arbetet och påbörja rapporteringen på utvalda nyckeltal.

" Under 2020 har vi börjat utreda hur vi ska ta fram nyckeltal att mäta i syfte att nå 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.



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.

" För oss är det viktigt att vi kopplar vårt dagliga arbete med våra mest väsentliga frågor till vårt arbete för att nå målsättningen med Agenda 2030.



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.

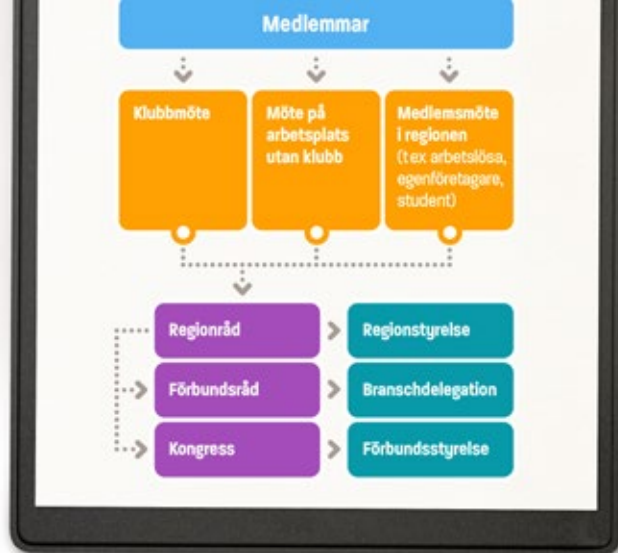


Genomförande och globalt partnerskap

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

Regionalt organiserar sig medlemmarna i 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

Nationellt hålls vart fjärde år en kongress som är det högsta beslutande organet. Här väljs förbundsstyrelsen. Varje år hålls ett förbundsråd som behandlar den årliga förbundsövergripande verksamheten.

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

Unionen i siffror

Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän i det privata näringslivet med 704 189 medlemmar. Av dessa är 596 077 yrkesverksamma, vilket även inkluderar 10 458 egenföretagarmedlemmar, 41 507 studentmedlemmar och 66 605 pensionärsmedlemmar.

Vid 2020 års slut fanns 2 598 klubbar och 28 519 medlemmar med ett förtroendeuppdrag på sin arbetsplats. På 14 456 arbetsplatser fanns någon form av lokalt fackligt arbete.

I Unionen (inklusive bolagen) fanns vid årsskiftet 1 056 anställda, av dessa arbetade 510 på de 18 regionerna och 527 på förbundskontoret. Av de anställda är 60 procent kvinnor. Under 2020 har drygt 45 000 förhandlingsärenden registrerats. Därutöver har förbundets klubbar hanterat ett ännu mycket större antal ärenden lokalt. Andelen medlemmar som omfattas av kollektivavtal är nästan 78 procent.

Unionens medarbetare har under 2020 genomfört 4 944 arbetsplatsbesök. Rådgivningssektionen, som hanterar facklig rådgivning till medlemmar och förtroendevalda samt medlemsadministrativ rådgivning, har hanterat cirka 270 000 samtal och besvarat drygt 132 000 mejl.



45 474 förhandlingsärenden

varav 13 926 registrerade korttidsavtal för 2020. (Obs! Alla korttidsavtal på varje organisationsnummer registreras endast en gång, så fler avtal har tecknats.)



40,3 miljoner kronor

Unionens studiestöd betalade under 2020 ut 40,3 miljoner kronor till medlemmar fördelat på cirka 19 300 ärenden.



481 miljoner kronor

Unionens inkomstförsäkring betalade under 2020 ut 481 miljoner kronor till medlemmar fördelat på knappt 18 000 ärenden.



Året i korthet

Digitalt först

”Digitalt först” blev ledord under 2020 – vi behövde hitta metoder och verktyg för att snabbt kunna säkerställa en fullgod verksamhet på ett coronasäkert sätt. Digitalt först är en vägledande princip, alltså att skapa förutsättningar för att verksamhet och möten ska kunna bedrivas och genomföras digitalt, vi tror att det ger en större tillgänglighet till exempelvis utbildningar och seminarier för Unionens förtroendevalda.

Omläggningar till digitala lösningar i stället för fysiska träffar:

Digitala seminarier och föreläsningar för medlemmar

Delar av Unionens seminarieutbud ställdes om till digitalt redan i mars. Fysiskt utbud som enbart skulle erbjudas medlemmar i region Stockholm blev därför tillgängligt för alla medlemmar i landet. Under hösten ställdes alla bokade föreläsningar om för att bli helt digitala. På höstens aktiviteter nådde vi nästan 50 000 anmälningar. Innehållsmässigt har vi haft en del föreläsningar gällande hållbarhet, inkludering, klimat och mångfald.

Digitala utbildningar för förtroendevalda

Unionens utbildningar för förtroendevalda ställdes också succesivt om till att bli digitala.

Digitala regionråd

Unionen har under 2020 utvecklat nya arbetssätt för att kunna genomföra digitala regionråd och därmed säkerställt möjligheten att bibehålla en demokratisk process.

Årsmöten för klubbarna i digital form 2021

Unionen har tagit fram möjligheten för klubbarna att ha digitala årsmöten eftersom många klubbar inte kan samlas fysiskt i coronatider. Vi jobbar alla med att hitta lösningar och förbereder för digitala årsmöten i januari och februari – till följd av pandemin kan vi anta att nästan alla 2 700 klubbar behöver köra digitalt.

Digital årsmöteskedja för klubbarna

Den 1 december 2020 gick Unionen live med den digitala årsmöteskedjan. Syftet med e-postkedjan är att informera klubben om vad som behöver göras före, under och efter årsmötet och att öka användandet av det digitala årsmötesverktyget under Mitt uppdrag. Vi har skapat ett e-postflöde och en årsmötessida – inför under efter årsmötet – som länkar vidare till Mitt uppdrag.

Fortsatt utveckling på webben

Vi fortsätter med digital utveckling på webben i form av möten och information, bland annat avtalsinformation.

Klimatberäkning

Unionen har fortsatt sin klimatberäkning för att kartlägga vår påverkan på vår omvärld. Målsättningen är att under de närmaste åren kunna fördjupa beräkningen och analysen av vår faktiska klimatpåverkan.

Hållbara jultips

Julen 2020 beräknades julhandeln omsätta nästan 80 miljarder kronor. För att uppmuntra våra medarbetare att bidra till en mer hållbar julhandel lade vi ut jultips på Insidan, Unionens intranät. Det handlade om hållbarhet när det gäller julklappar, juldekoration och julmaten. Det behövs inga stora, ingripande förändringar för att fira en mer hållbar jul. Med ganska små åtgärder kan vi göra mycket för att minska vår klimatpåverkan.



191 Fackliga utbildningar genomfördes under 2020. Totalt 2 575 deltagare, av dessa var 45 kurser i form av e-kurs och hade 1 535 deltagare

Ojämn spelplan

Unionen Sydvest arrangerade under 2020 ett seminarium för att diskutera de olika förutsättningarna för hur vi kan snabba på jämställdhetstakten inom idrotten. Inom både fotboll och handboll, två av Sveriges största lagidrotter bland killar och tjejer, är förutsättningarna att utöva dem professionellt eller som en hobby extremt olika mellan könen.

I rapporten Ojämn spelplan från 2019 kan du bland annat läsa om att 97 procent av männen och 50 procent av kvinnorna som spelar i landslaget och Allsvenskan svarar att de spelar fotboll på heltid.

I en undersökning från januari 2020 om löner och villkor inom svensk ishockey från fackförbundet Unionen och Sico, Intresseorganisationen för ishockeyspelare, svarar endast sju procent av de tillfrågade kvinnorna att de kan leva på sin inkomst från ishockeyn. För herrar är motsvarande siffra 99 procent.

Nyföretagarveckan blev digital – vår chefsekonom svarade live

Nyföretagarcentrums årliga turné vecka 17, där de tillsammans med sina samarbetspartners åker till olika städer för att träffa hundratals företagare och blivande företagare, ställdes om till en digital aktivitet 2020.

Unionen Egenföretagare är en samarbetspartner och chefsekonom Katarina Lundahl deltog i Nyföretagarcentrums program Nyföretagarhjälpen. Där pratade Katarina om hur pandemin påverkar arbetsmarknaden i allmänhet och egenföretagare i synnerhet.

Gratis utbildning för yrkesverksamma

Stora och snabba teknikskiften inom industrin ställer nya krav på kompetensen hos medarbetarna. Därför lanserades **kompetens.nu** den 24 november – en lärande plattform med högaktuella, relevanta och kvalitetssäkrade utbildningar riktade mot yrkesverksamma inom industrin. Bakom initiativet står bland annat Unionen. Utbildningarna är helt digitala och kostnadsfria. **kompetens.nu**



97% män
50% kvinnor

av spelarna i landslaget och allsvenskan spelar fotboll på heltid.



99% män
7% kvinnor

kan leva på sin inkomst från ishockeyn.



"En lärande plattform med högaktuella, relevanta och kvalitetssäkrade utbildningar riktade mot yrkesverksamma inom industrin.."



Prisade förebilder

Förebilder för ett föräldravänligt arbetsliv 2020

Unionen jobbar för ett föräldravänligt arbetsliv. Därför delar vi varje år ut priset Guldnappen till ett föräldravänligt företag. År 2020 tilldelades Emerson Automation Solutions Guldnappen för sitt ambitiösa och systematiska arbete för ett föräldravänligt arbetsliv. Priset delades ut av Unionens andre vice ordförande Marina Åman på DI Business 50/50, ett digitalt event som arrangerades av Dagens Industri.

Sveriges mest hbtqi-vänliga arbetsplats 2020

Trots stora framsteg känner många hbtqi-personer oro för att deras sexuella läggning ska ha negativa konsekvenser för karriären. Telia är ett företag som tydligt har tagit ställning i frågan, bland annat genom att anordna en digital Pride – även i länder där hbtqi-personers rättigheter är ifrågasatta. Därför vann Telia Unionens hbtqi-pris år 2020.

Årets Jobbhjältar 2020

Varje år delar Unionen ut pris till förtroendevalda som utmärkt sig genom att göra skillnad på sin arbetsplats – ett ombud eller en klubb som lagt ner själ och hjärta för att driva viktiga frågor, hitta nya lösningar eller öka den fackliga styrkan. I december utsågs jobbhjältarna för år 2020 i tre kategorier. Liselott Karlsson på Altia Sweden utsågs till Årets Eldsjäl, klubbstyrelsen på StrongPoint till Årets Uppstickare och klubbstyrelsen på Paradox till Årets Nyttänkare.

Eldsjälar gör skillnad!

Samtalet Eldsjälar gör skillnad! sändes via Unionen Stockholms Facebook den 18 december och hade 273 deltagare och över 600 visningar. I samtalet ingick en digital panel med Åsa Lindhagen, jämställdhetsminister samt ansvarig minister mot segregation och diskriminering, Ahmed Abdirahman vd Stifelsen The Global Village och Maria Nilsson, ordförande Unionen Stockholm.

Hållbara event

Äntligen måndag – alla dagar i veckan

Från att ha varit ett litet lunchevent med 10–15 deltagare får nu över 200 anställda inbjudningar till inspirationsföreläsningar varje måndag. Äntligen måndag startade i december 2019 och sedan dess har vi haft 36 föreläsningar. – Det känns bra att erbjuda Äntligen måndag för alla anställda, oberoende av var man befinner sig, säger Cecilia Björk som driver evenen. Några äter mat medan andra tar en promenad. Och man deltar när man vill och så länge man har möjlighet. I all enkelhet. Föreläsningarna är en blandad kompot där du bland annat hittar avtalsförhandlingarna och den digitala arbetsmiljön.

Medlemsevent – föreläsningen Klimathopp

Föreläsningen Klimathopp med Emma Sundh var först tänkt att genomföras inför stor live-publik i Region Sydvest, men fick ställas om till webbseminarium med en liten studiopublik och moderator. Syftet med sändningen var att erbjuda våra medlemmar en inspirerande föreläsning om klimatsmart omställning samt föra samtal kring framtidens utmaningar med fokus på engagemang och digital omställning. Att sändningen i sig fick ställas om gav en extra positiv och pedagogisk effekt, eftersom arrangemanget gjordes mer klimatsmart avseende resor för såväl deltagare som föreläsare.

Förstudie mot rasism

Genom Unionen Stockholms opinionsarbete har Unionen deltagit i en ansökan för en Förstudie mot rasism på arbetsmarknaden. Ansökan har gjorts tillsammans med Länsstyrelsen, SSR och Arbetsmiljöverket. Arbetet blir en del av Unionen Stockholms påverkansarbete 2021.

Rätt mindset för en rättvis omställning

Unionen i region Uppland och Stockholm deltog under 2020 i samtal kring Rätt mindset för en rättvis omställning – en dialog om hur vi tillsammans kan fortsätta bidra till en rättvis, inkluderande och framgångsrik omställning.



Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan

Unionen vill att framtidens arbetsliv ska vara hållbart. Det förutsätter att våra medlemmar kan påverka och har inflytande över sitt eget arbetsliv. Vi arbetar för detta på flera nivåer, från det samhällsövergripande påverkansarbetet till stöttning av den enskilde medlemmen. Under 2020 har Unionens arbete att bidra till öka trygghet och god arbetsmiljö för våra medlemmar varit ett stort fokus i vårt dagliga arbete.

Genom att utveckla innovativa, 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 och samarbetar i olika forum både i Sverige och internationellt.

Vi vet att en förutsättning för stort inflytande och påverkan är en hög organisationsgrad. Med drygt 700 000 medlemmar har vi kraft att göra skillnad. Unionen stöttar också sina medlemmar med ett starkt medlemskap.

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.

I arbetet med hållbarhet på företagen har Unionen under 2020 arbetat med att utveckla stödet till våra förtroendevalda i hållbarhetsfrågor. Bland annat genom att utveckla det verktyg för hållbarhetsarbete som finns för våra förtroendevalda på unionen.se. Under 2020 har verktyget uppdaterats med frågor som rör klimatomställning på arbetsplatsen.

unionen.se/mitt-unionen/foretagens-hallbarhetsansvar

Tillväxt och hållbarhet

Fler och bättre jobb handlar om att 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. Unionen påverkar på flera nivåer för att driva på detta arbete.

Unionen har under året deltagit i en klimatarbetsgrupp inom ramen för samarbetet mellan Facken inom industrin. Målet med arbetet är att komma fram till gemensamma ställningstaganden avseende klimatomställningen inom industrin och att genomföra aktiviteter kring klimatomställningsfrågor. Unionen har också varit delaktig i planeringen och genomförandet av ett industrisamtal på temat "Sveriges strategi för gröna given och stärkt konkurrenskraft" – ett viktigt initiativ för återhämtningen efter coronapandemin.

Under hösten släpptes rapporten Vägen till en hållbar handel – ett påverkansarbete i syfte att uppmärksamma att anställda inom handeln känner en oro för branschens miljö- och klimatavtryck.

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. Stöttningen är både rättslig och finansiell när det uppstår tvister och problem på arbetsplatsen. Det är ett viktigt arbete

som säkerställer att de förutsättningar vi bygger upp för ett hållbart arbetsliv också efterlevs.

Juridiska ärenden under 2020:

- Arbetsrättsliga ärenden som överlämnats för juridisk prövning: 503 st.
- Utbetald ersättning till medlemmar i lön, lönegaranti och skadestånd: totalt 21 835 540 kr.
- Försäkringsrättsliga tvisteärenden som överlämnats för juridisk prövning: 223 st.

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.

Nytt huvudavtal för arbetsmarknaden med utvecklad anställningstrygghet

Kompetens är en central fråga för att skapa ett hållbart arbetsliv och samhälle. För medlemmar i Unionen är möjligheten till kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling under hela arbetslivet en förutsättning för såväl kortsiktig som långsiktig trygghet. Därför var också kompetensfrågan av stor vikt för Unionen vid förhandlingarna av nytt huvudavtal för arbetsmarknaden.

Arbetsmarknadens parter (PTK, LO och Svensk Näringsliv) har under året fortsatt förhandlingarna om en utvecklad anställningstrygghet. I oktober 2020 lämnades förhandlingsresultatet över till politiken för fortsatt hantering.

Förhandlingsresultatet kan sammanfattas i tre huvudpunkter:

- Kraftigt förbättrade ekonomiska och praktiska möjligheter till utbildning under arbetslivet, både för anställda och för personer som är mellan jobb.
- Betydande förbättringar av visstidsanställdas möjligheter till omställning och utbildning under arbetslivet.
- Ett starkt och tydligt fackligt inflytande behålls, liksom regler som motverkar godtycke vid uppsägning.

Hållbar arbetsmiljö

Unionen har genom opinion och medlemskommunikation lyft arbetsmiljöaspekten av pandemin. De förändringar och frågor som pandemin medfört har varit framträdande i förbundets undersökningar. Exempel på sådana frågor är ergonomi, gränslöst arbete och isolation.

Via samarbete med Prevent har konkret stöd och informationsmaterial arbetats fram för att på arbetsplatsnivå kunna hantera de arbetsmiljöfrågor som varit särskilt aktuella under coronapandemin. Materialet har också kommunicerats till förbundets förtroendevalda och regionala arbetsmiljöombud. De har i sina roller ställts inför allt från riskbedömning vid smittrisker till distansarbetsfrågor och oro. Det systematiska arbetsmiljöarbetet i samverkan och arbetsmiljöombudens viktiga roll har varit i fokus. Detta vid såväl remissarbete med Arbetsmiljöverkets nya regelstruktur som politikerträffar och kommunikation av Arbetsmiljöbarometern och årets tema om arbetsmiljön under pandemin.

Frågan om distansarbete och människors arbetsmiljö engagerade under året fackförbund över hela världen och blev en viktig fråga i de internationella, fackliga federationer där Unionen verkar. Inte minst inom IndustriALL Europas arbete med tjänstemannafrågor.

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. Jämställdhet och mångfald berikar arbetslivet och är en nödvändighet för ett framgångsrikt samhälle.

Under året har vi bland annat drivit på arbetet för att bestämmelserna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen ska bli semidispositiva, vilket betyder att vi kan förhandla lokalt och teckna kollektivavtal på området.

Vi har även varit del i ett samverkansprojekt kring sexuella trakasserier. Det har bland annat gjorts en stor forskningsöversyn kring det förebyggande arbetet kring sexuella trakasserier, som bidragit till ett förbättrat kunskapsläge. Ett annat exempel från året är att Unionen arbetade fram en checklista för arbetsmiljöombud och förtroendevalda kring hur vi kan arbeta med våld i nära relationer från ett arbetsplatsperspektiv. Frågan har blivit särskilt aktuell eftersom många har arbetat hemifrån under året.

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.

Unionen är medlem i fem internationella, fackliga branschfederationer. Under 2020 har arbetsplatser över hela världen påverkats av coronapandemin med mycket dramatiska följder för många arbetstagare, både i form av dödsfall och miljontals förlorade arbetstillfällen. I de länder där det finns en fung-

erande social dialog mellan fack och arbetsgivare har utmaningarna hanterats bättre.

Unionen arbetar för respektfulla relationer både i svenska, multinationella företag och generellt exempelvis genom Global Deal som leds av OECD och ILO tillsammans med länder, företag och fackliga organisationer.

Både på den inrikespolitiska arenan och i våra internationella, fackliga federationer har frågan om ett gemensamt EU-direktiv med lagstiftade minimilöner varit högaktuell. Unionen har tillsammans med ett samlat, fackligt Sverige och arbetsgivarorganisationerna motsatt sig detta direktiv. Orsaken är att det på sikt kan hota den arbetsmarknadsmodell med kollektivavtal och fria parter som svensk arbetsmarknad vilar på.

" Unionen har tillsammans med ett samlat, fackligt Sverige och arbetsgivarorganisationerna motsatt sig detta direktiv."

Under året väcktes även frågan om ett EU-direktiv gällande HRDD (Human Rights Due Diligence) som innebär att företag tydligare ska åläggas att följa och ta ansvar både socialt och miljömässigt 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, vilket Unionen tydligt ställer sig bakom.

Arbetet med ett nytt globalt ramavtal tillsammans med H&M och UNI har fortsatt under året. Dialogen med Essity har också fördjupats utifrån det avtal som tecknades 2019. Arbetet med europeiska företagsråd (EWC) har också fortsatt att utvecklas under året. Exempelvis har en särskild **webbkurs** för förtroendevalda lanserats för att utbilda och stödja i dessa viktiga uppdrag. Arbetet för anständiga arbetsvillkor i vinindustrin liksom arbetet med Systembolaget och IUF har fortsatt stort intresse.

Unionens engagemang när det gäller förbundets arbete via Union to union har fortsatt under året. Unionen fortsätter att tillsammans med andra att stödja facklig organisering i länder där arbetstagare lever under mycket svåra omständigheter. Ett sådant projekt riktar sig till utsatta, egenanställda kvinnor i Indien 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 för att organisera fler unga och kvinnor.

Många utmaningar är gemensamma för fackförbund oavsett land. Det gäller till exempel frågor om digitalisering och på vilket sätt e-handeln och stora företag förändrar arbetslivet. 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 coronapandemin har präglat det internationella, fackliga året 2020 startade flera hoppfulla arbeten för en hållbar återhämtning. Ett exempel är det internationella, fackliga arbetet med "just transition" som betonar inkludering av anställda och kompetensutveckling i den nödvändiga klimatomställningen inom industrin och inom energiproduktionen. Ytterligare ett internationellt projekt som startade under året fokuserar på de svåra arbetsförhållanden som råder i värdekedjan för batteritillverkningen till bilindustrin.

Startade projekt

- Just Transition betonar **inkludering av anställda och kompetensutveckling** i den nödvändiga klimatomställningen inom industrin och inom energiproduktionen.
- Projekt som fokuserar på **de svåra arbetsförhållanden** som råder i värdekedjan för batteritillverkningen till bilindustrin.

" Exempelvis har en särskild webbkurs för förtroendevalda lanserats för att utbilda och stödja i dessa viktiga uppdrag."



Unionens samarbeten med hållbarhetsaktörer och nätverk

Global Deal

Unionen är medlem i Global Deal som består av länder, företag och fackförbund som leds av OECD och ILO (Internationella arbetsorganisationen). Syftet är att världen över stärka arbetet med social dialog. Unionen har bidragit på flera sätt, inte minst genom arbetet tillsammans med Systembolaget och IUF i den globala vinindustrin.

The Global Deal

ETI (Ethical Trade Initiative) Sverige

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

Om ETI Sweden – ETI SWEDEN

NMC – Nätverket för hållbart arbetsliv

Unionen är aktiva medlemmar och sitter i styrelsen för NMC, Nätverket för ett hållbart näringsliv. Det är en branschöverskridande mötesplats för över 200 företag och organisationer från hela Sverige. Nätverket är till för att dela kunskaper, erfarenheter och idéer kring ett hållbart och framgångsrikt näringsliv. Under året har olika event organiserats i Stockholm, Göteborg och Malmö. nmc.a.se

Diversity Charter Sweden

Unionen är aktiva medlemmar och sitter i styrelsen för Diversity Charter Sweden. Det är europeiskt nätverk i 22 länder som verkar för att främja arbetet med mångfald i arbetslivet. Genom regelbundna aktiviteter ges stora möjligheter till strategi- och erfarenhetsutbyten samt ökad kunskap. Medlemmarna består av företag och organisationer som arbetar aktivt med mångfald och ett inkluderande förhållningssätt. Under året har olika event organiserats i Stockholm och Göteborg. diversitycharter.se

Schyst resande – nätverk för hållbart resande både privat och i tjänsten

Nätverket arbetar för ett hållbart resande, där både människor och miljö mår bra. Schyst resande har också arrangerat kvällskurser för Unionens medlemmar. Utbildningen riktar sig till engagerade och intresserade medlemmar som vill arbeta med och påverka sin arbetsplats när det gäller hållbart resande samt påverka utformandet av arbetsplatsens tjänsteresor. Kursen ger kunskaper om hållbart resande och företags hållbarhetsansvar.

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.

“ Genom regelbundna aktiviteter ges stora möjligheter till strategi- och erfarenhetsutbyten samt ökad kunskap..”



Med kraft att göra skillnad – intern påverkan

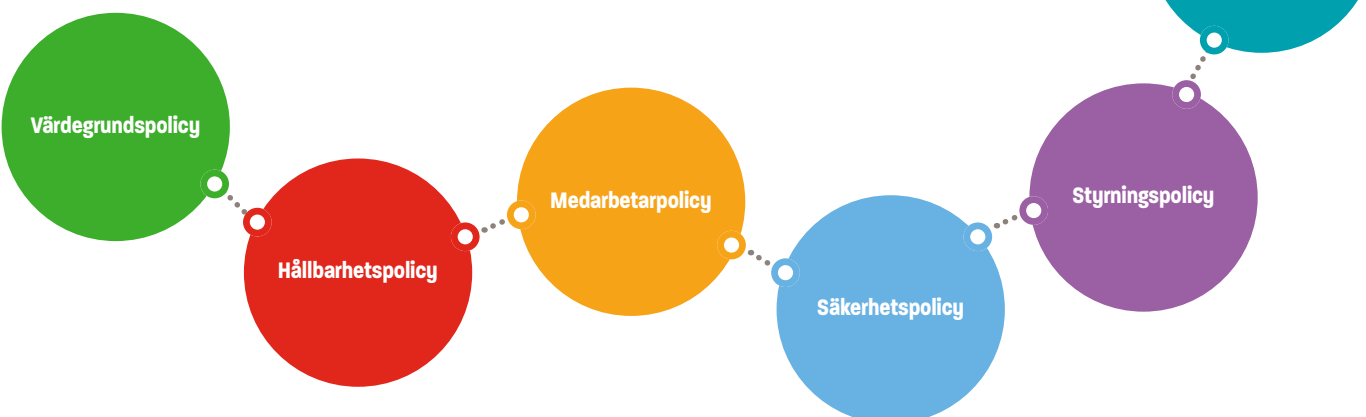
Vi som arbetar på Unionen har inflytande, ansvar, ambition och mod att driva frågor som inte bara påverkar oss själva, utan hela samhället. Varje dag hjälper vi flest människor i det privata arbetslivet att få det bättre på arbetsplatsen.

Unionen som arbetsgivare är mån om att ständigt utvecklas. Vi utgår alltid från de interna ledorden omtanke, professionalism och utveckling i vårt arbete. Schysta villkor liksom friska och nöjda medarbetare är självklarheter för oss.

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 i inköp och mot korruption och genom vårt miljöarbete.

En hållbar styrning Policyer och riktlinjer

Som grund för en hållbar organisation har Unionens förbundsstyrelse fattat beslut om sex övergripande policyer som beskriver vårt förhållningssätt i övergripande, centrala frågor och bidrar till en hållbar organisation. Policyerna har implementerats i organisationen och finns publicerade på unionen.se. Kopplat till policyerna uppdateras 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 en yttersta ramsättning för de principer vårt arbete dagligen ska styras av. Detta är också en viktig del för att förebygga och hantera risker.



Förändrings- och effektiviseringsarbete med långsiktigt fokus

På Kongressen 2019 bestämdes 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 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. För att nå uppsatta mål inleddes under hösten 2020 ett effektiviseringsarbete som omfattar hela organisationen.

Förändringarna och effektiviseringarna innebär bland annat en minskad bemanningsram för förbundet. I december erbjöds medarbetarna att ansöka om ett frivilligt omställningspaket i syfte att minska risken för arbetsbrist kommande år. Under processen har samverkan och kommunikation varit viktiga delar.

Unionen inför en visselblåsarfunktion

Från och med den 1 januari 2021 har Unionen en intern visselblåsarfunktion. Det innebär att anställda, förtroendevalda, medlemmar, leverantörer samt konsulter konfidentiellt kan anmäla personer i Unionens ledning (högre förtroendevalda samt högre chefer) för inträffade oegentligheter. Anmälarens identitet kommer att hållas okänd för den anmälda personen. Under 2020 har arbete pågått med att säkerställa en effektiv och systematisk process.

Funktionen införs för att möta upp kommande lagstiftning på området och är något som ska finnas som yttersta säkerhet. Det visar också att Unionen är en organisation som tar sitt ansvar för att utreda och förhindra interna oegentligheter och missförhållanden. Det är en viktig del i att vara en hållbar organisation. Visselblåsarfunktionen ska ses som ett komplement till det öppna samtalsklimatet och de välfungerande rutiner och processer som redan finns i vårt dagliga arbete, med ansvariga chefer och fackliga företrädare.

Arbete mot korruption och mutor

Unionens verksamhet ska präglas av en hög grad av etik och integritet samt av vetskapen att Unionen inte accepterar att mutor av något slag erbjuds, begärs eller tas emot 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.

Compliance

Compliance på Unionen innefattar fysisk säkerhet, Informationssäkerhet, GDPR, informationshantering och arkivering. Vårt uppdrag är att skapa förutsättningar för organisationen och för varje medarbetare att efterleva samt följa de krav som finns kopplat till säkerhet, dataskydd och arkivfunktion. Under 2020 har det genomförts utbildning, rådgivning och information i syfte att höja kunskapsnivån kring Compliance i organisationen. Fokus har varit att ge stöd till verksamheten inom diverse områden såsom hantering av cookies, behörighetsstyrning och systemupphandling.

Ett förslag på informationshantering för Unionen har tagits fram. Informationshanteringen ska stödja digitalisering och kontroll på förbundets informationstillgångar. Riktlinjer för krishantering och kontinuitetsplaner har reviderats under 2020 med anledning av coronapandemin.

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.

“ För att kontrollera bolagens uppförande genomförs en kartläggning av samtliga noterade bolag i Unionens portfölj.”

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.

Under 2020/2021 genomförs en fortsatt genomlysning av Unionens kapitalplacering med fokus på hållbarhetsaspekten.

Arbetsmiljö och hälsa

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 linjeförman. 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 och också för att kommunicera det till vår omvärld. År 2020 blev Unionen för andra året i rad utnämnt till Karriär-företag och fick två fina nomineringar inom employer branding.

“ År 2020 blev Unionen för andra året i rad utnämnt till Karriär-företag och fick två fina nomineringar inom employer branding.

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 minskat något det senaste året. Det beror framförallt på ett större utvecklings- och effektiviseringsarbete under 2020, vilket dessutom har behövt genomföras på

distans på grund av coronapandemin. Trots att nöjdheten fortfarande är hög vill vi naturligtvis analysera utfallet och vidta åtgärder.

Under ett verksamhetsår genomförs och dokumenteras ett individuellt utvecklingssamtal och uppföljningssamtal. Vi arbetar även med lokala skyddsronder, ergonomironder, riskbedömningar samt ett nära och coachande ledarskap. Arbetsmiljöarbetet kännetecknas också av ett nära samarbete mellan linjeförman och av arbetsgruppen valda arbetsmiljöombud. 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 som under 2020 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. Vi följer upp hur ofta våra medarbetare går till jobbet istället för att sjukskriva 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 trots coronapandemin. Det nära och coachande ledarskapet får högsta betyg trots avsaknaden av fysiska möten. 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.

Problemen med rygg och nacke har tyvärr ökat markant sedan vi började arbeta hemma i mars, men våra medarbetare har haft möjlighet att få hem bland annat arbetsredskap för att kunna säkerställa en så ergonomiskt riktig arbetsmiljö i hemmet som möjligt. Den kanske viktigaste åtgärden har varit att via digitala hjälpmedel öka rörligheten i vardagen samt möjligheten till rörelsepåbuds. Under året har vi också genomfört en digital hälsokampanj för ökad rörlighet och energi samt utvecklat och genomfört digitala skyddsronder.

Sjukfrånvaron har minskat markant det senaste året 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 som 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 som 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 mobbning 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 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 mångfal-

den 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 aktivt arbete för att nå. Det vi framförallt vill förbättra är mångfalden kopplad till utländsk bakgrund.

I samarbete med SCB och Nyckeltalsinstitutet mäter vi årligen hur väl vi speglar vår omvärld. De definierar utländsk bakgrund så här: person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands. 2020 hade vi i Unionen knappt 14 procent anställda med utländsk bakgrund vilket är ungefär lika stor andel som övriga tjänsteföretag i Sverige har. 2020 var ett annorlunda år även inom rekryteringsområdet. Vi hade inte ens hälften så många rekryteringsprocesser som året innan, vilket tyvärr gav oss färre tillfällen att öka mångfalden bland våra anställda. 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 2021 är naturligtvis att fortsätta ligga i nivå med övriga tjänsteföretag i Sverige – ambitionen på sikt är att nå ännu bättre resultat. Specifikt vill vi öka mångfalden bland våra chefer där vi har en överrepresentation av personer med svensk bakgrund. Vi vill också jobba mer aktivt för att öka mångfalden i våra mindre regioner. De insatser vi gjort under tidigare år för ökad mångfald i rekryteringssammanhang behöver fortsätta och utvecklas, men också kompletteras med nya.

Samtliga medarbetare – Total sjukfrånvaro

	2020	2019	2018	2017
Kvinna	4,30%	5,49%	6,02%	5,75%
Man	1,91%	2,56%	2,11%	2,22%
Totalt	3,33%	4,32%	4,44%	4,33%

Sammanlagd ordinarie arbetstid totalt och uppdelat på kön.

Medarbetare – Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	37	328	209	574
Man	15	239	121	375
Totalt	52	567	330	949

Chefer – Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	1	30	28	59
Man	1	29	18	48
Totalt	2	59	46	107

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

Ledning – Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	0	4	3	7
Man	0	1	3	4
Totalt	0	5	6	11

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



Vårt miljöarbete

Under 2020 har Unionens interna miljöarbete fokuserat på att säkerställa och utveckla arbetet med Diplomerings enligt Svensk Miljöbas. Som ett led i det arbetet har vi tagit fram ett antal riktlinjer samt en ny miljöutbildning för våra medarbetare. Alla nyanställda i Unionen ska genomföra en webbaserad miljöutbildning. Under perioden januari–december skickades 216 inbjudningar till miljöutbildningen ut till nyanställda Unionenmedarbetare. Av dessa har 75 genomfört hela utbildningen och ytterligare 45 har påbörjat men ännu inte avslutat den.

Härutöver har, som ett led i revisionsarbetet, miljöhandlingsplanen, miljöberättelsen och miljölagkravlistan uppdaterats.

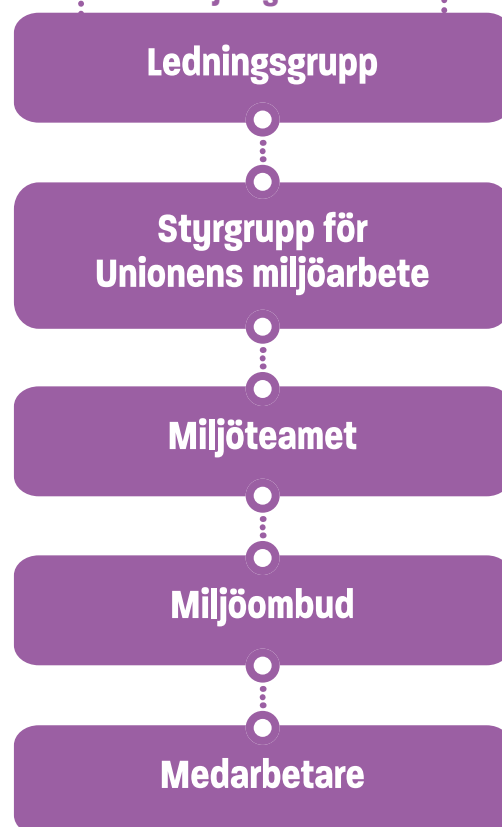
Riktlinje för miljöarbete

Unionens konkreta arbete med miljöfrågan finns i riktlinje för miljöarbete. Där sätts ramarna för miljöarbetet.

Inköpsriktlinje

I vår riktlinje för Unionens inköp finns tydliga krav på miljö och hållbarhet i samband med upphandlingar och inköp. 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.

Vår miljöorganisation



" Unionen arbetar ständigt med att systematiskt minska vår negativa påverkan på vår miljö. Genom att årligen planera och följa upp vårt miljöarbete skapar vi förutsättning att ständigt förbättra vårt arbete och ytterligare minska vår negativa påverkan."

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 våra största utsläppskällor. Mot den bakgrunden finns konkreta regler för vårt resande i riktlinjen för resor och konferenser. Kopplat till riktlinjen finns även instruktioner.

Under 2020 har vi följt upp avvikelser på bokade resor. Totalt redovisades 36 avvikelser, av dessa var 31 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.

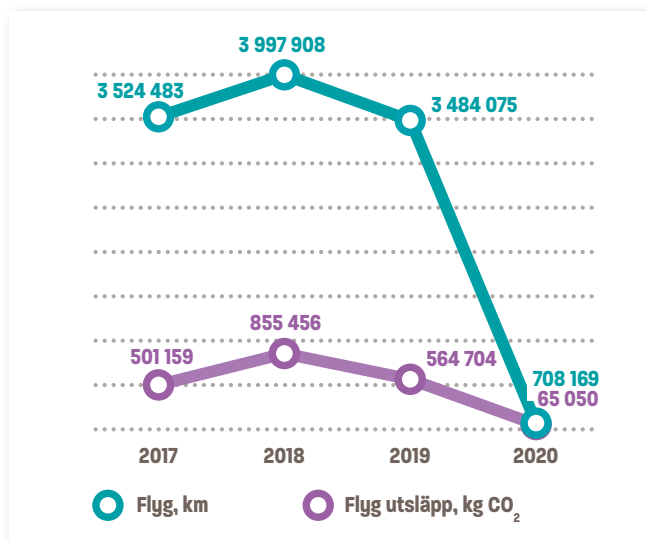
I mars togs också ett beslut om tillfälligt undantag från riktlinjen som möjliggör bokning av ombokningsbar biljett. Detta gäller i närtid och tillsammans med en allmän rekommendation om återhållsamhet vid resor och om att göra en egen bedömning om den planerade resan är nödvändig eller om det går att ta mötet per Skype eller telefon.

Utsläpp

Unionens största utsläppskällor är resor. På grund av pandemin var antalet resor – och därmed även utsläppen – extremt lågt under 2020 i jämförelse med ett ”normalt” år. Eftersom flyg- och bilresor orsakar störst utsläpp har vi valt att redovisa dessa löpande sedan 2017. Sedan förra året redovisas även tågresor.

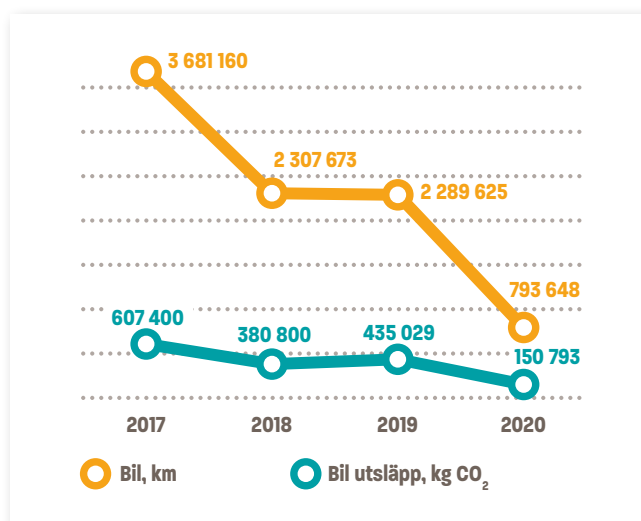
Flygresor

Enligt resepoliticyn får flyg väljas som transportmedel om en tågresor till destinationen från avreseorten tar mer än 4 timmar i anspråk. Under 2020 flög Unionen sammanlagt 708 169 km och Unionens utsläpp genom flygresor beräknas uppgå till 65 050 kg koldioxid. Detta är en minskning med 499 654 kg jämfört med 2019. Majoriteten av flygresorna är inrikesresor. Antalet flygresor har minskat i samtliga kategorier (inrikes, kontinentalt och interkontinentalt), men främst kontinentalt och interkontinentalt.



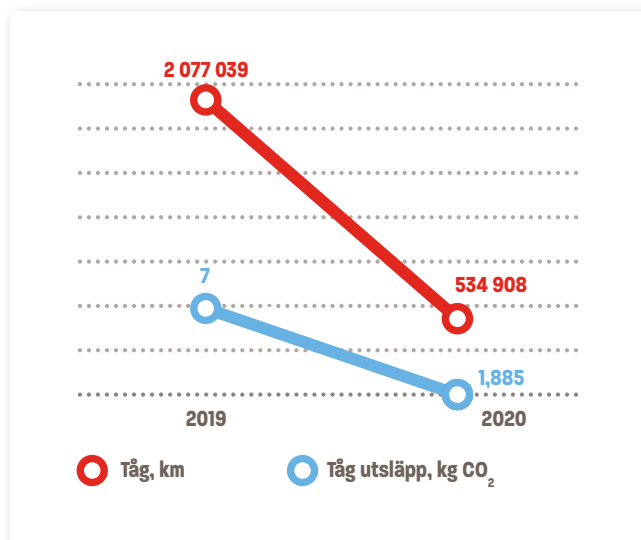
Bilresor

Under 2020 körde anställda och förtroendevalda 793 648 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 givetvis 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 2020 uppgå till 150 793 kg koldioxid. Detta är en minskning med 284 236 kg jämfört med 2019. Våra taxiresor är inte inräknade – vi har ingen fullgod statistik över dessa.



Tåg

Under 2020 reste anställda och förtroendevalda 534 908 km med tåg. Unionens utsläpp beräknas till 1,885 kg koldioxid. Det är en minskning med 5 kg mot 2019.



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

Klimatberäkning

För att ha ett utgångsläge och veta hur mycket CO₂-utsläpp Unionen orsakar gjordes en första klimatberäkning 2018. Den ligger till grund för årliga mätningar framöver. Mätningen för 2019 väntas bli klar under 2021.

Internt miljöarbete

Varje år får Unionens regionala miljöombud svara på en enkät om regionernas miljöarbete. År 2020 har även miljöombuden på förbunds kontoret fått svara. Enkäten syftar till att sprida erfarenheter inom organisationen samt att säkerställa att vi uppfyller våra miljökrav. Under 2020 har en mängd insatser genomförts i organisationen för att bidra till en mer hållbar värld.

Exempel på vårt interna miljöarbete:

- Källsortering i fler regioner och i fler fraktioner.
- Fairtrademärkta fikastationer på allt fler kontor.
- Minskat antal utskrifter och/eller pappersförbrukning på flera kontor.
- Samtliga regioner har arbetat med digitala arbetsplatsbesök.
- Sopsortering i minst 4 fraktioner på samtliga Unionens arbetsplatser.

- Rutiner för hantering av farligt avfall på såväl förbunds kontoret som regionkontoren, på förbunds kontoret sorteras numera även matavfall.
- Resorna och deras klimatpåverkan följs upp per tertiäl från T2 2020.
- Minskad pappersförbrukning tack vare digital firmateckning av affärsavtalen som infördes 2020.
- 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.

Utfall 2020

Flyg	2020	2019	2018	2017
Resta kilometer	708 169	3 484 075	3 997 908	3 524 483
Utsläpp kilo CO ₂	65 050	564 704	855 456	501 159
Bil	2020	2019	2018	2017
Resta kilometer	793 648	2 289 625	2 307 673	3 681 160
Utsläpp kilo CO ₂	150 793	435 029	380 800	607 400
Tåg	2020	2019	2018	2017
Resta kilometer	534 908	2 077 039	-	-
Utsläpp kilo CO ₂	1 885	7	-	-



Vårt arbete framåt

Under 2020 prioriterade Unionen om stora delar av arbetet. Det gäller även systematiseringen av våra hållbarhetsberäkningar och mätningar. Arbetet fick ny fart under hösten 2020 och fortsätter nu att utvecklas under 2021.

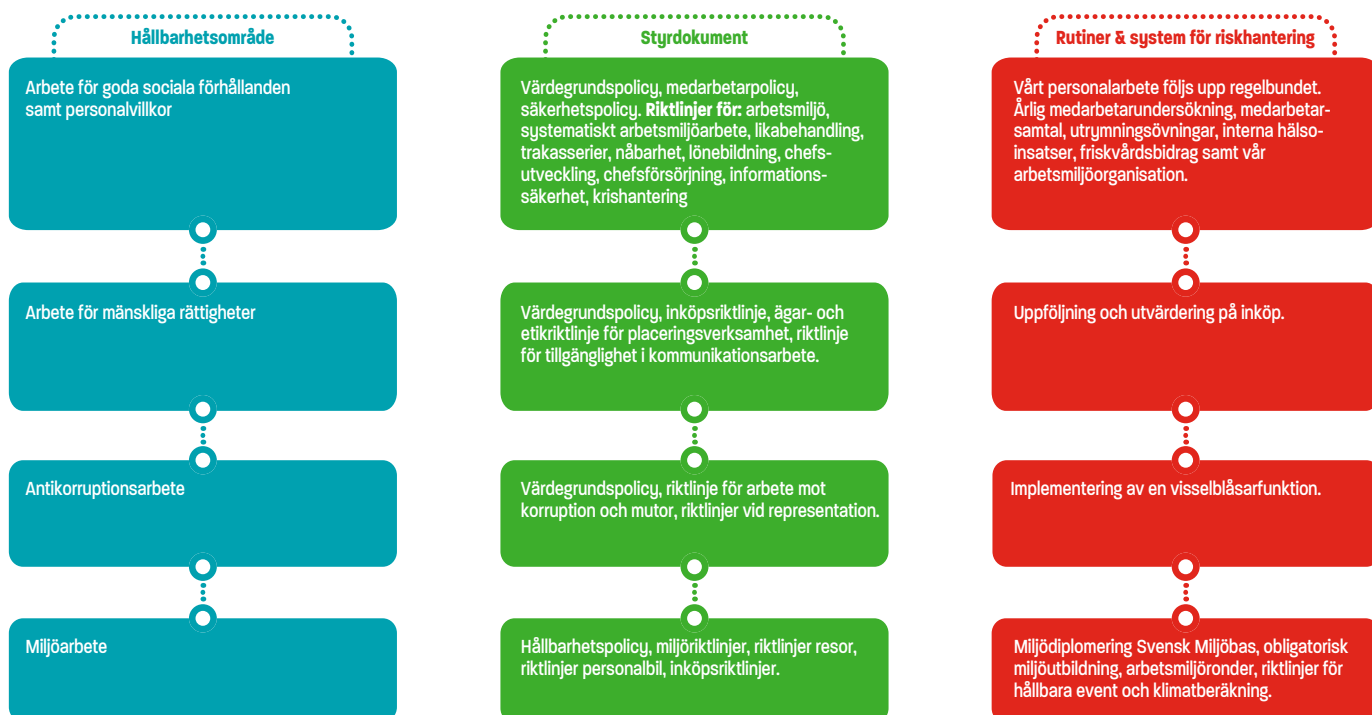
En viktig målsättning under 2021 är att fånga upp de hållbarhetsfrågor som fått en extra skjuts under 2020 och hitta bra metoder för att bibehålla värdefulla effekter i verksamheten. Det handlar till exempel om att se över hur vi ska resa i fortsättningen. Unionens resor minskade som helhet under 2020 och med nya, digitala arbetssätt ser vi stora möjligheter att även i framtiden bidra till såväl ekonomisk som ekologisk hållbarhet genom mindre resande.

Unionens arbete med att bidra till de globala målen fortsätter. Under 2021 är ambitionen att sätta mätbara mål för att konkret se hur vi gör skillnad i vårt dagliga arbete. Vår ambition är att fortsätta arbetet för att vara en organisation där hållbarhet på alla sätt är en närvarande del i vår dagliga verksamhet. Under

2021 kommer vi starta vårt arbete med att följa upp konkreta nyckeltal.

Under januari 2021 införde Unionen ett nytt system för visuellblåsning. Arbetet kommer att utvecklas under 2021 för att säkerställa transparens och systematik. Under 2021 kommer även ett mer systematiskt arbete med intern kontroll att förberedas inom Unionen. Tanken är att utöka organisationens förmåga till kontinuerlig avvikelshantering och riskhantering. Att följa upp och säkerställa våra leverantörer utifrån våra krav är en del i vårt fortsatta styrningsarbete.

För att leva upp till de målsättningar som Unionen har satt upp vad gäller vår klimatpåverkan på vår omvärld kommer den klimatberäkning som fortsatt under 2020 vara en bra förutsättning för att fatta kloka och effektiva beslut. Under 2021 kommer vi att ringa in våra fortsatta utmaningar för att sedan succesivt trappa upp arbetet mot att minimera vår negativa klimatpåverkan.



Meddelande Alternativ

Skicka Klästra in

Calibri (Brö... 11 A⁺ A⁻ A₀

F K U x_2 x^2

Bifoga fil Infoga länk Tabell

Till: Till förbundsrådet i Unionen

Kopia:

Ämne: Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

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.