

Hållbarhetsrapport Unionen

2019



Unionens viktigaste hållbarhetsfrågor



Genom att ställa frågor till intressenter både inom och utanför Unionen – ett slumpvist urval av förtroendevalda och samarbetspartners – har vi kommit fram till att det här är våra viktigaste hållbarhetsfrågor:

Unionens Studiestöd

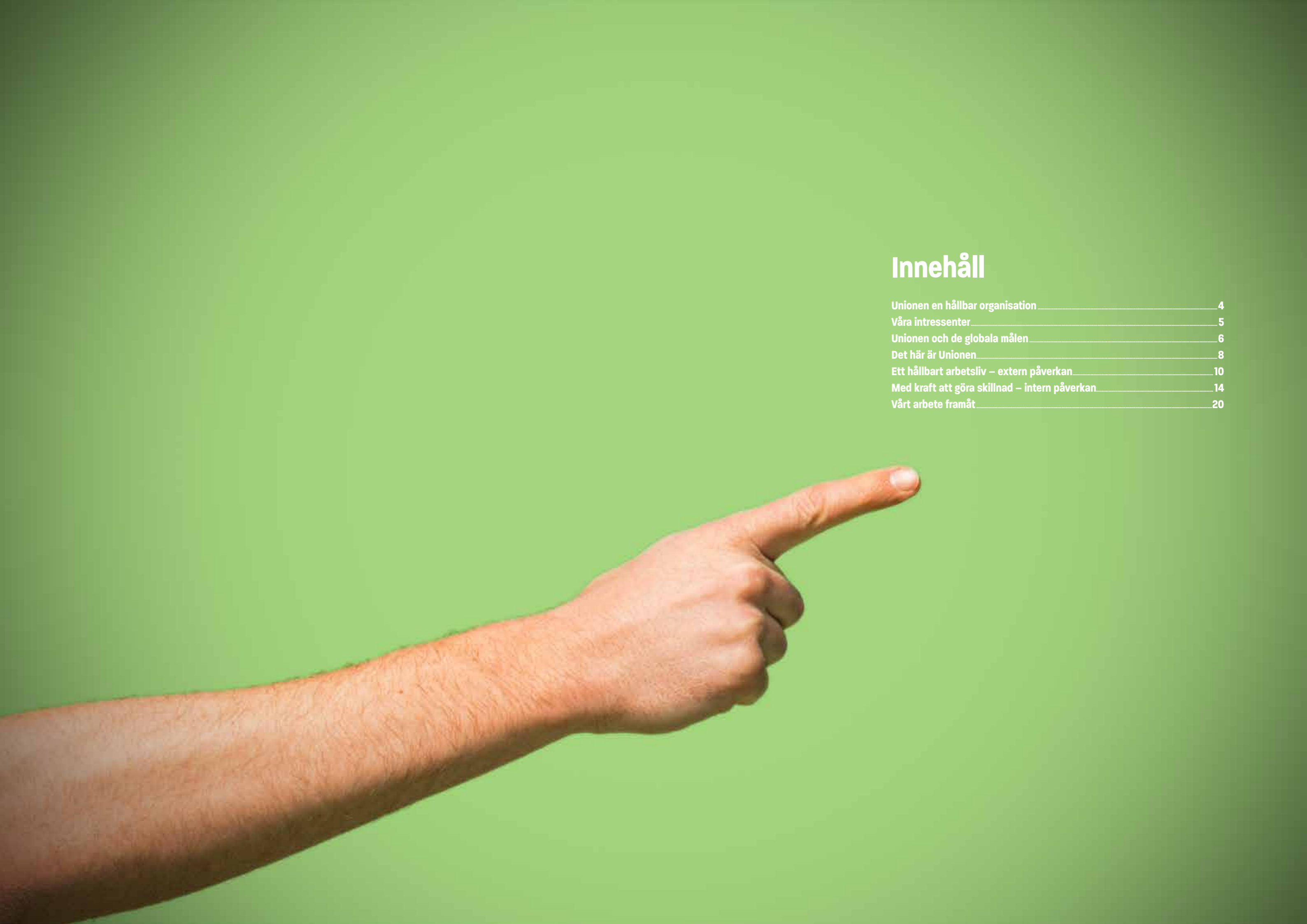


Stadgar

Antagna på Unionens kongress 2019
Med anvisningar och riktlinjer



UNIONEN



Innehåll

Unionen en hållbar organisation	4
Våra intressenter	5
Unionen och de globala målen	6
Det här är Unionen.....	8
Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan.....	10
Med kraft att göra skillnad – intern påverkan.....	14
Vårt arbete framåt.....	20

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.

Arbetet med social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet är en självklar del av Unionens dagliga arbete. Vi ser att ett aktivt arbete inom dessa områden är en förutsättning för ett hållbart arbetsliv. Att göra hållbara val i den dagliga verksamheten tror vi är en framgångsfaktor för Unionen och samhället i stort.

När det gäller klimatet måste vi alla ta ansvar. Unionens ambition är 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.

Årets arbete med hållbarhetsrapporten

Unionen redovisar årligen sitt hållbarhetsarbete i enlighet med de krav som finns i Årsredovisningslagen. Unionens hållbarhetsredovisning avser räkenskapsåret 2019 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), Fastighetsaktiebolaget Slagrepren AB (559225-7736), 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 det interna arbetet 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 tredje hållbarhetsrapport och under 2019 har vi ytterligare fördjupat och utvecklat vårt arbete för att bli en hållbar organisation. Vi har också fördjupat vårt samtal med våra intressenter genom att genomföra en djupare analys av våra mest väsentliga frågor tillsammans med våra medlemmar.

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.

”Efter jag läst igenom rapporten insåg jag att Unionens hållbarhetstänk är bra mycket mer genomtänkt än jag först trodde. Det känns som att de har satt ut en kurs för vart de vill komma i arbetet och vet hur de ska ta sig dit. Helheten är klart godkänd och över förväntan.”

MAN, 26 ÅR, GÄVLEBORG
Citat från Ipsos intressentanalys

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 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.

Som en fördjupning i arbetet med våra mest väsentliga frågor genomfördes under hösten 2019 en fördjupad intressentanalys. 26 av

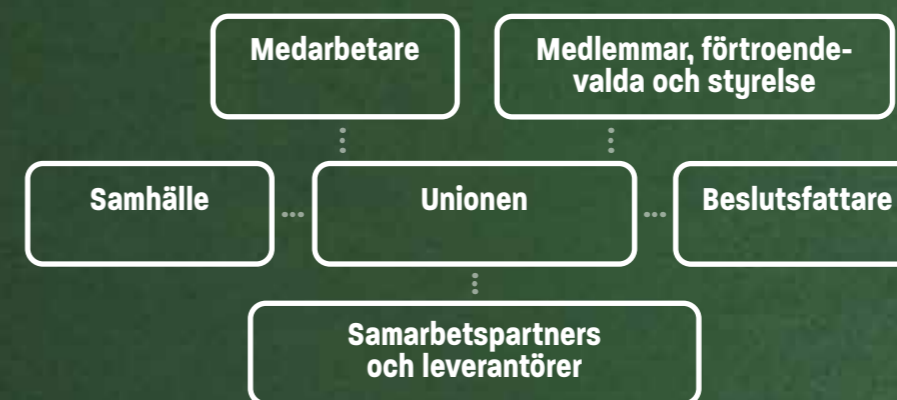
Unionens medlemmar deltog i en online-community och förde samtal om Unionen och hållbarhet. Deltagarna var män och kvinnor från olika verksamheter och från alla delar av landet.

Resultatet från dialogen med våra medlemmar stärkte vår tidigare 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. Deltagarna i samtalen lyfter 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.

Återkommande är tankar kring transparens och hur Unionen gör sitt arbete synligt för alla sina medlemmar.

”Mina första reaktioner är hur brett området ”hållbarhet” är. Mina tankar dras gärna mot klimatet när man pratar hållbarhet och där jag inte förstod Unionens roll, men jag inser att hållbarhet är så mycket mer. Unionen har en väldigt viktig plats att fylla, framförallt inom social hållbarhet.”

KVINNA, 47 ÅR, STOCKHOLM
Citat från Ipsos intressentanalys



Unionen och de globala målen

När vi ringat in Unionens hållbarhetsarbete har vi också identifierat vilka av de globala målen i FN:s Agenda 2030 som Unionens främsta ska prioritera. 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.

8. KÄRNMÅL

Inom arbetet mot 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, till exempel genom att driva frågor inom arbetsmiljö, kompetensutveckling och anställningsbarhet. Vi arbetar även för anständiga villkor genom att företräda våra medlemmar och teckna kollektivavtal. 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.

10. PRIORITERADE MÅL

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, ställa sociala krav vid upphandling samt bidra globalt via vårt internationella arbete.

12. STÖTTANDE MÅL

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, miljödiplomeringar och rättvisa villkor i våra upphandlingar och inköp samt arbetar för att de event vi anordnar ska vara hållbara.

17. STÖTTANDE MÅL

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 Resandenäätverket och eftersträvar att möta Fairtrades krav för att bidra till en rättvisare världshandel och en hållbar utveckling.

5. PRIORITERADE MÅL

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 förtroendevaldaorganisation.

13. STÖTTANDE MÅL

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, exempelvis genom vår egen avfallshantering och genom att ställa miljökrav i upphandling och inköp. Vi vill även minska klimatpåverkan kring våra tjänsteresor genom att göra kloka val.

16. STÖTTANDE MÅL

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



”Jag blev medlem under studietiden. Numera är jag yrkesverksam och tycker det känns tryggt, plus att jag vill bidra till den gemensamma förhandlingsmöjligheten.”

KVINNA, 27 ÅR, SJUHALL
Citat från Ipsos intressentanalys

Det här är Unionen

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.

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

Lokalt

På arbetsplatsen organiserar sig medlemmarna i klubb eller väljer arbetsplatsombud.

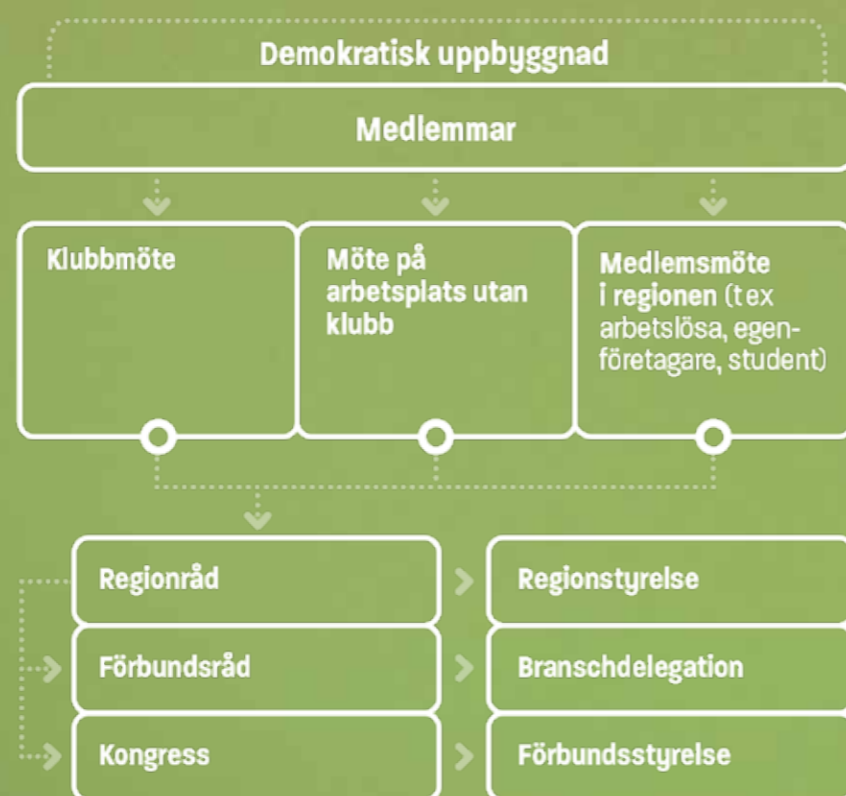
Regionalt

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 förbundsverksamheten.

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 675 506 medlemmar. Av dessa är 566 331 yrkesverksamma, vilket även inkluderar 10 027 egenföretagarmedlemmar, 43 496 studentmedlemmar och 65 679 pensionärsmedlemmar.

Vid 2019 års slut fanns 2 710 klubbar och 30 551 medlemmar med ett förtroendeuppdrag på sin arbetsplats. På 15 260 arbetsplatser fanns någon form av lokalt fackligt arbete.

I Unionen (inklusive bolagen) fanns vid årsskiftet 1 107 anställda, av dessa arbetade 539 på de 18 regionerna och 549 på förbundskontoret. Av de anställda är 60 procent kvinnor.

Under 2019 har drygt 24 700 förhandlingsärenden registrerats. Därutöver har förbundets klubbar hanterat ett mycket större antal ärenden lokalt.

Andelen medlemmar som omfattas av kollektivavtal är drygt 78 %

Unionens medarbetare har under 2019 genomfört 15 000 arbetsplatsbesök. Rådgivningssektionen, som hanterar facklig rådgivning till medlemmar och förtroendevalda samt medlemsadministrativ rådgivning, har hanterat över 246 000 samtal och besvarat nästan 130 000 mejl.

- 24 742 förhandlingsärenden
- 2 208 aktiviteter med 48 578 deltagare
- 15 000 arbetsplatsbesök
- 246 451 hanterade rådgivningssamtal
- Unionens studiestöd betalade under 2019 ut 34 miljoner kronor till medlemmar fördelat på 15 500 ärenden
- Unionens inkomstförsäkring betalade under 2019 ut 366 miljoner kronor till medlemmar fördelat på drygt 14 000 ärenden.

375 000
Kontakter med medlemmar och förtroendevalda.

32 språk
Visste du att 2019 pratade Unionens anställda 32 språk.

78,4 %
Andelen medlemmar som omfattas av kollektivavtal.

Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan

Unionen vill att framtidens arbetsliv ska vara hållbart. Det förutsätter 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, 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.

För att ge individen inflytande och makt över sitt arbetsliv stöttar Unionen med ett starkt fackligt medlemskap. Medlemmar i Unionen får professionell service, ett aktivt bollplank och personligt stöd som bidrar till att nå framgång, trygghet och glädje i arbetslivet.

Nya plattformar: Jämställdhet- och mångfald samt Kompetenspolitisk plattform.

Vi vet att en förutsättning för stort inflytande och påverkan är en hög organisationsgrad. Med över 675 000 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 att utvecklas för framtidens hållbara arbetsliv.

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 arbetsplatserna har Unionen under 2019 lanserat ett digitalt verktyg som stöd till våra förtroendevalda.

Fler och bättre jobb

Fler och bättre jobb handlar om att högre löner, bättre villkor och ökad välfärd skapas genom ekonomisk tillväxt och företag som är globalt konkurrenskraftiga. Då behövs också investeringar i infrastruktur och forskning, andra innovationsstödjande insatser liksom kompetenta medarbetare. Unionen påverkar på flera nivåer för att driva på detta arbete.

Unionen utvecklade under hösten ett ställningstagande för rättvis och framgångsrik klimatomställning. I vårt ställningstagande lyfter vi vikten av det omställningsarbete som följer i utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle. För att bidra ytterligare till arbetet för ett hållbart samhälle deltar Unionen i Utvecklingsrådets arbete med en färdplan för fossilfria godstransporter. En ny politik har 2019 antagits av förbundsstyrelsen gällande flyget, handeln och fordonsindustrin där hållbarhet är en viktig aspekt för framtidens arbetsliv.

Juridiskt bistånd till Unionens medlemmar

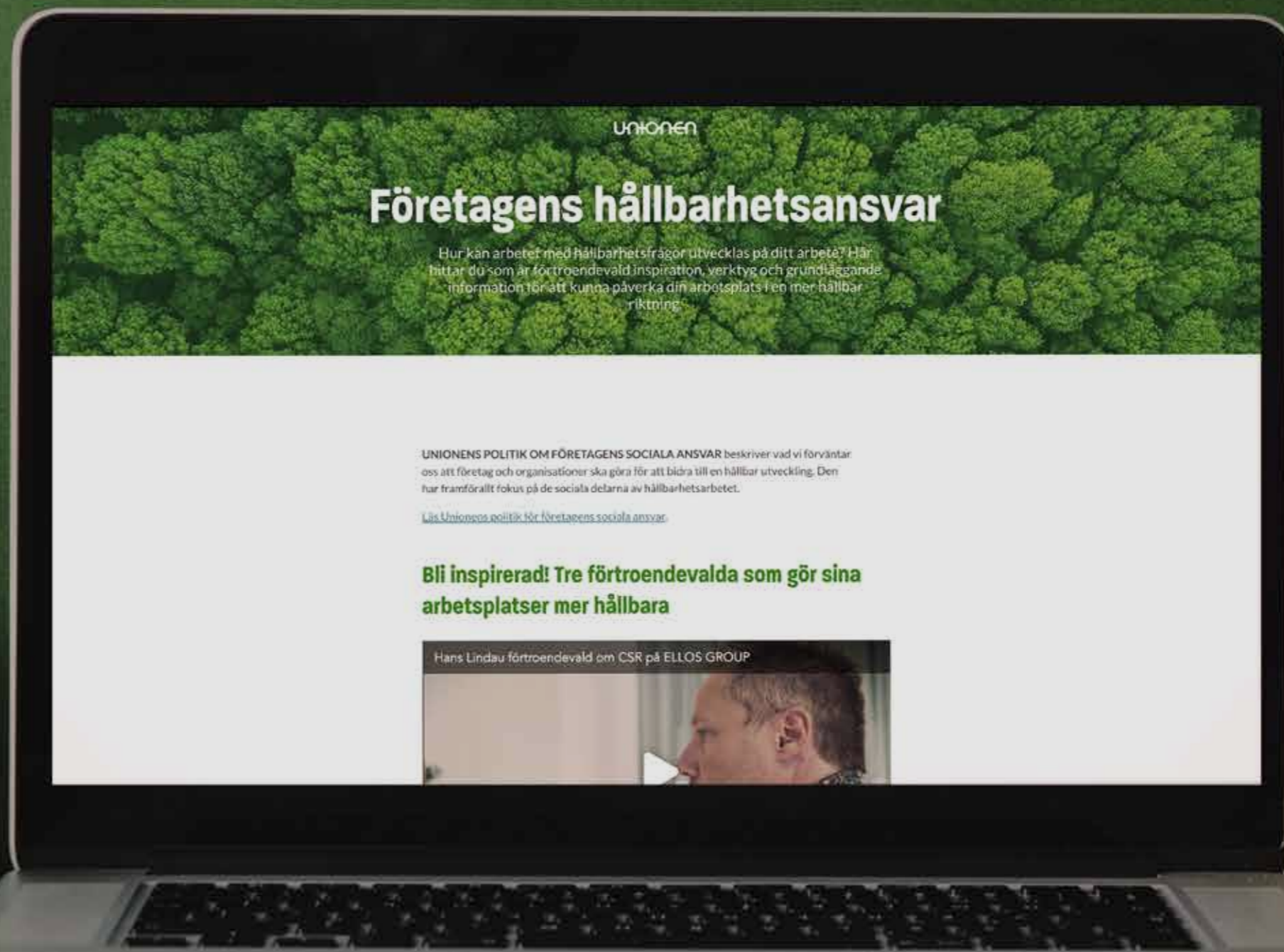
En viktig del i Unionens arbete för ett hållbart arbetsliv är den juridiska hjälp som medlemmar får via sitt medlemskap. Stöttningen är både rättslig och finansiell när det uppstår tvister och problem på arbetsplatsen. Detta är ett viktigt arbete som säkerställer att de förutsättningar vi bygger upp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

Juridiska ärenden under 2019:

- Arbetsrättsliga ärenden som överlämnats för juridisk prövning: 444 stycken.
- Totalt betalades det ut drygt 12 miljoner i lön till medlemmar och drygt 12,5 miljoner i lönegaranti till medlemmar.
- Försäkringsrättsliga tvisteärenden som överlämnats för juridisk prövning: 149 stycken.

 Mer information hittar du i de här rapporterna:

- Företagens hållbarhetsansvar
- Klimatpolitik
- Unionens politik för flyget
- Mer smart handel
- Fordonsindustrin i Sverige



Mer information hittar du i:

- Jämställdhets- och mångfalds-politisk plattform

Kompetens ger kraft

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 kortsiktiga som långsiktig trygghet.

Under 2019 har arbetet på temat *framtidskompetens* fortsatt. Påverkansarbetet har tagit sikte på att utbildningssystem behöver anpassas till yrkesverksamma tjänstemäns behov samt att det måste finnas bättre möjlighet till studiemedel för yrkesverksamma. Unionen bedriver också ett påverkansarbete för att arbetsgivare ska ta större ansvar för att kompetensutveckla sina anställda.

Vid kongressen 2019 klubbades en uppdatering av Unionens politiska plattform för kompetens. Unionen har lagt stor vikt vid att driva kompetensfrågan som mycket centralt kopplad till Januariöverenskommelsen. Samordningen och insatserna med arbetet har skett via PTK. Unionen har också deltagit i internationella sammanhang där kompetensfrågan diskuterats.

Balans i arbetslivet

Unionen har aktivt drivit frågor om stress, balans och återhämtning. Kampanjen *#Unplugged* fick bra genomslag och genom tillgängliggörande av checklistor, verktyg och information för medlemmar, chefer och förtroendevalda har Unionen skapat möjligheter att praktiskt hantera frågorna på arbetsplatsen. Checklistor och verktyg har marknadsförts såväl digitalt som genom arbetsplatsbesök under vår Unionenvecka med tema *balans i livet*.

Under höstens arbetsmiljövecka lyfte Unionen problem med kränkande särbehandling och hur praktiskt arbete mot särbehandling kan bedrivas genom såväl opinion som checklistor och utbildningar för förtroendevalda.

#Unplugged, en kampanj om balans i livet.

Unionen Stockholm deltog under Järvaveckan för att aktivt verka för mångfald och jämställdhet på arbetsmarknaden.

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. På kongressen 2019 antogs en fjärde politisk plattform om jämställdhet och mångfald – den först i sitt slag.

Under året har vi arbetat på flera sätt för att lyfta frågorna. Unionens rapport *Ojämn spelplan om ojämlika villkor inom fotbollen* fick stort genomslag och påverkade debatten i positiv riktning.

Unionen delade under 2019 ut Guldnappen till Sogeti Sverige AB som den mest föräldravänliga arbetsplatsen; Guldstegen till Ikano Bostad AB för ett jämställt ledarskap och Guldpengen till Ottobock Scandinavia AB för jämställda löner. Unionens hbtq-pris 2019 vanns av Bussbolaget Nobina för sitt sätt att våga se fördomar och ta frågan ner i minsta detalj.

Unionens arbete på internationell arena

Många av Unionens medlemmar arbetar i internationella företag och har gott om arbetskamrater runt om i världen. Det gäller förstås även våra förtroendevalda. Även om fackförbunden i de flesta länder är svagare än i Sverige så är den globala fackföreningsrörelsen världens största sociala nätverk.

I och med den ökade globaliseringen blir även det gränsöverskridande, fackliga arbetet allt viktigare. Det lokala och det globala hänger ihop och tillsammans kan vi åstadkomma förändring.

Unionen har under 2019 ingått i en internationell arbetsgrupp i regi av UNI Global Union, ett av de fem globala fackförbund som Unionen är medlem i. UNI Global Union arbetar bland annat med att sätta fokus på och förbättra anställdas arbetsvillkor och arbetsmiljö inom företaget Amazon.

Arbetet kommer att fortsätta med samma styrka under kommande år.

Under året har Unionen också jobbat vidare med implementeringen och uppföljningen av det globala ramavtalet med bland annat Essity som initierats. Unionen har även genomfört aktiviteter för att stötta europeiska företagsråd inom flera företag samt ordnat en utbildningsdag för förtroendevalda i multinationella företag.

Under 2019 drev Unionen överenskommelsen med IUF och Systembolaget om arbetsvillkor och fackliga rättigheter i den globala vinindustrin till en ny nivå. Ett möte ägde rum i Sydafrika med fack och vinindustrin under överseende av bland andra utrikesminister Ann Linde. Inom ramen för OECD-initiativet Global Deal är detta förbundets viktigaste och mest konkreta åtagande. Arbetet har också initierats i Italien som är det land som Sverige importerar mest vin från. Finländska motsvarigheten till Systembolaget tecknade sent under 2019 en identisk överenskommelse med IUF och det finska facket PAM vilket ytterligare ökar kraften i arbetet. Initiativet har väckt stort internationellt intresse genom ett innovativt och systematiskt arbete som sträcker sig hela vägen till de enskilda arbetarna och fackförbunden. Det är också ett bevis på att Unionen, inte minst genom lokalt fackligt engagemang, kan göra betydande skillnad i en utmanande internationell kontext.

Unionen har under året deltagit vid kongresser inom UNI ICTS, UNI P&M samt UNI Europa Handel. Jämställdhet, digitalisering och chefsfrågor är exempel på områden som Unionens representanter lyfte fram.

Det partsgemensamma arbetet inom Arbetsmarknadens EU-råd, där LO, PTK och Svenskt Näringsliv samarbetar kring EU-frågor har fortsatt med full kraft under året. Den viktigaste frågan rör EU-kommissionens kommande förslag om att införa en europeisk minimilön. Där har Unionen varit en tydlig aktör i EU-rådet, samt i relation till våra federationer IndustriAll Europe, UNI Europa och TCO. Hela den svenska arbetsmarknaden är enig

i att ett sådant förslag inte ryms inom det område som EU har att reglera, och att det äventyrar den svenska partsmodellen.

Under året har Unionens förhållningssätt kring EU-reglering utvecklats och förbundsstyrelsen har fastslagit en slags trafikljusmodell som ska ge vägledning när enskilda EU-förslag ska analyseras. Utgångspunkten är att värna partsmodellen, samtidigt som förbundet ska kunna vara konstruktivt och proaktivt i sitt påverkansarbete.

Unionen deltar aktivt i arbetet inom TCO, UNI Europa, IndustriAll Europe, Eurocadres och IndustriAll ställde i Norden. Viktiga frågor är bland annat företagspolitik, industripolitik, kollektivavtalsfrågor och EU-reglering. Arbetet inom federationerna bidrar till att utveckla gemensamma ställningstaganden och innebär att vi som förbund kan vara med och påverka i relation till EU, Europafacket med flera. Som en del av TCOs delegation deltog förbundet också i Europafackets kongress.

Unionens samarbeten med hållbarhetsaktörer och nätverk

NMC Nätverket för hållbart arbetsliv

Unionen är aktiva medlemmar och sitter i styrelsen för NMC, Nätverket för ett hållbart näringsliv, som 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.

www.nmc.a.se

Diversity Charter Sweden

Unionen är aktiva medlemmar och sitter i styrelsen för Diversity Charter Sweden, ett 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. www.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. Unionen har under året utvecklat ett mer aktivt medlemskap. Unionen deltog 2019 i TCO Fackliga Akademiens konferens om fackens roll i hållbart företagande

ETI (Ethical Trade Initiative) Sverige

Unionen gick i december 2019 in som en av grundarna i ETI Sverige. ETI:s mål är att förbättra arbetsvillkoren i globala leveranskedjor genom samverkan mellan privata företag, offentlig sektor, fackliga organisationer och civilsamhällets organisationer. ETI:s syfte är att främja hållbara affärsmetoder i leveranskedjor så att mänskliga rättigheter och arbetares rättigheter respekteras, liksom berörda lokalsamhällen och miljön.

Unionen är medlem i Fairtrade och har Fairtradecertifierade fikastationer på våra kontor.

Unionen upphandlade ett verktyg för beräkning av klimatpåverkan och arbetet med att göra en nollmätning påbörjades.

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.

Eftersom Unionen vill bidra till ett hållbart samhälle på alla plan vill vi också systematiskt minimera vår negativa påverkan på vår omvärld. Det gör vi bland annat genom en styrning för att bli mer hållbara, genom att göra aktiva ställningstaganden i exempelvis inköp och mot korruption och genom vårt miljöarbete.

En hållbar styrning

Policier och riktlinjer

Under 2019 har Unionens förbundsstyrelse fattat beslut om sex övergripande policier som beskriver vårt förhållningssätt i övergripande centrala frågor och bidrar till en hållbar organisation. Policierna 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 policier 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.

Ny ekonomimodell

Unionen ska vara långsiktigt ekonomiskt hållbar. Det innebär att vi har en målsättning som innebär minskat kapitalutnyttjande på sikt och en mer långsiktig ekonomistyrning som inkluderar ett riskhanteringsprogram kopplat till förbundets kapital. Vid kongressen 2019 beslutades om en ny ekonomimodell för att säkerställa att vi når upp till det satta målet.

Visselblåsarfunktion ska säkerställa öppenhet

För att minimera risken att frågor om missförhållanden förblir oupptäckta har Unionen påbörjat ett arbete för att införa någon form av externt kommunicerad visselblåsarfunktion. Vi kommer under 2020 fortsätta utreda hur Unionen på bästa sätt kan säkerställa öppenhet och trygghet vid upptäckt av eventuella missförhållanden. Underlaget för fortsatt arbete med hantering av interna och externa visselblåsare ska fattas beslut om under våren 2020.

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 *riktlinjer 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.

Unionens hållbarhetspolicy omvandlar våra värderingar till övergripande förhållningssätt i frågor som rör hållbarhet.

Mer information hittar du i:

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



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 under 2020.

Compliance

Compliance på Unionen i det här sammanhanget innefattar fysisk säkerhet, informations säkerhet, GDPR och arkivering. Med verksamheten vill vi skapa förutsättningar för organisationen och för varje medarbetare att efterleva de krav som finns kopplade till säkerhet, dataskydd och arkivfunktion. Arbetet är en förutsättning för att anställda och förtroendevalda på Unionen ges möjlighet att följa den lagstiftning och praxis som gäller. Under 2020 fortsätter vi arbetet med att forma verksamheten genom ny struktur, skapa naturliga kontrollmoment och se till att det finns en tydlighet i gällande riktlinjer. Målsättningen är att skapa förutsättning för att Unionens verksamhet även fortsatt drivs på ett professionellt och kvalitetssäkrat sätt.

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

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

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

Under 2019/2020 genomförs en genomlysning av Unionens kapitalplacering med fokus på hållbarhetsaspekten.

En hållbar arbetsplats

Arbetsmiljö och hälsa

Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i Unionen är och ska vara en naturlig del i verksamheten och vår arbetsvardag. Arbetet planeras, genomförs och följs upp i första hand lokalt. Arbetsmiljöansvaret är delegerat så långt ner i organisationen som möjligt till närmaste linjechef.

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 nåbarhet 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 vet att förväntningarna på oss som arbetsgivare är höga. 2019 utsågs vi av Universum till Årets employer branding-företag samt årets Karriärföretag. Och vi vet att vi håller vad vi lovar.

Vi är måna om att veta vad våra medarbetare tycker och hur de mår. Därför genomför vi medarbetarundersökningar två gånger per år där vi bland annat mäter hälsotillstånd, möjligheten till inflytande, ledarskap, medarbetarskap och arbetsklimate. Vi mäter också upplevelsen av Unionen som arbetsplats bland våra nyanställda. Vi följer löpande hur nöjda våra medarbetare är med oss som arbetsgivare, ett index som de senaste åren gått upp från redan höga nivåer.

Under verksamhetsåret genomförs och dokumenteras ett individuellt utvecklingsamtal och uppföljningssamtal. Vi arbetar även med lokala skyddsronder, ergonomi-ronder och riskbedömningar. Arbetsmiljöarbetet kännetecknas också av ett nära samarbete mellan linjechef och av arbetsgruppen valda arbetsmiljö/skyddsombud.

Friskvård

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

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 tydlig med att medarbetare som är sjuka ska stanna hemma.



Klädbytvarkväll

Har genomförts på Göteborgskontoret. Allt som blev över skänktes till arbetet mot psykisk ohälsa inom Göteborgs kommun.

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. Sjukfrånvaron har det senaste året minskat, om än marginellt. Kvinnors sjukfrånvaro är fortfarande högre än mäns även om skillnaderna minskat det senaste året.

Likabehandling och mångfald

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

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

Vi har en rad villkor i vårt kollektivavtal som uttryckligen tar sikte på ett jämställt arbetsliv. Vår riktlinje för personalrekrytering har som målsättning att Unionens anställdaorganisation ska spegla mångfalden i samhället och inte minst i tjänstemannasektorn där Unionens medlemmar primärt verkar. Det senare är dock det område som vi har

svårast att leva upp till och det krävs ett aktivt arbete för att nå dit.

Det vi framförallt vill förbättra är mångfalden kopplat till annan etnisk bakgrund än svensk. I samarbete med SCB och Nyckeltalsinstitutet mäter vi 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*. Trots att antalet anställda med utländsk bakgrund för ett år sedan låg i linje med övriga tjänsteföretag i Sverige (14 %) var vår uttalade ambition att under 2019 öka andelen anställda med utländsk bakgrund. 2019 har 15 % av de anställda på Unionen utländsk bakgrund. Bland de anställda med bakgrund utanför Norden är en tredjedel nyrekryterade – det indikerar att de senaste årens medvetna aktiviteter har gett resultat i rätt riktning.

2019 har vi bland annat arbetat med information till våra chefer och genomfört ett antal workshops för att öka medvetenheten internt samt genomfört en översyn av vår rekryteringsprocess för att säkerställa inkludering och tillgänglighet.

2020 finns flera intressanta moment kvar att prova i rekryteringsprocessen. Dit hör till exempel avidentifierade ansökningar, att testa motiverande text istället för personligt brev samt fortsätta att ständigt justera annonser och kanaler för bästa räckvidd. En viktig aspekt för inkludering är självklart att fortsätta rekrytera kompetensbaserat. Här tror vi att våra chefer och HR-partners, vår medvetenhet och inte minst vår uppmärksamhet i rekryteringsprocessen är avgörande för att vi ska lyckas nå de mål vi har satt upp avseende mångfald. Målet för 2020 är att fortsätta öka antalet anställda med annan etnisk bakgrund än svensk, för att på så sätt ligga i linje med eller bättre jämfört med övriga tjänsteföretag i Sverige.

Total sjukfrånvaro

	2016	2017	2018	2019
Kvinna	6,06%	5,75%	6,02%	5,49%
Man	3,13%	2,22%	2,11%	2,56%
Totalt	4,87%	4,33%	4,44%	4,32%

Sammanlagd ordinarie arbetstid totalt och uppdelat på kön

Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	34	318	265	617
Man	8	236	143	387
Totalt	42	554	408	1 004

Medarbetare

Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	1	25	25	51
Man	1	33	18	52
Totalt	2	58	43	103

Chefer

Notera att medlemmarna i gruppen "Ledning" även redovisas i gruppen "Chefer".

Könsfördelning anställda

	-30 år	31-50 år	51-år	Totalt
Kvinna	0	4	3	7
Man	0	3	4	7
Totalt	0	7	7	14

Ledning



En hållbarhetsstrategi har anställts i förbundet för att fokusera på att samla och utveckla Unionen som hållbar organisation.

Vårt miljöarbete

Under 2019 har Unionens interna miljöarbete fokuserat på att säkerställa och utveckla arbetet med diplomering enligt Svensk Miljöbas. Som ett led i detta arbete har vi tagit fram ett antal riktlinjer samt en ny miljöutbildning för våra medarbetare. Under perioden januari – december skickades inbjudningar till miljöutbildningen ut till Unionens medarbetare, anställda under 2018 till och med november 2019. Av de 217 personer som fått inbjudan har 88 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.

Vår miljöorganisation

För att organisera vårt arbete och förankra frågorna med vår ledningsgrupp har vi etablerat en miljöorganisation.

Riktlinje för miljöarbete

Under 2019 samlades regleringen av hållbarhetsarbetet i en gemensam *hållbarhetspolicy* där miljöfrågorna ingår. Som en komplettering till policyn togs en *riktlinje för miljöarbete* fram. I denna sätts ramarna för miljöarbetet.

Inköpsriktlinje

Unionens *inköpsriktlinje* har setts över under 2019 och i den finns tydliga krav vad gäller miljö- och hållbarhet i samband med upphandlingar och inköp. Uppföljning och utvärdering sker även av 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 dessa krav med och presumtiva leverantörer får kryssa i att de uppfyller kraven.

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 är *riktlinjen för resor och konferenser* (framtagen 2019) samt instruktionerna till densamma viktiga styrdokument.

Utsläpp

Våra två största utsläppskällor när det gäller resor (och även totalt) är flyg- och bilresor.

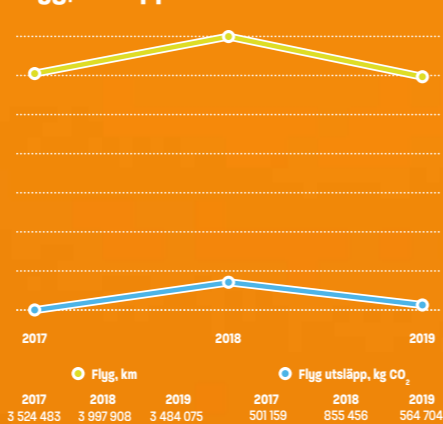
Flygresor

Enligt resopolicyn får flyg väljas som transportmedel om en tågresor till destinationen från avreseortens centralstation tar mer än 4 timmar i anspråk.

Under 2019 flög Unionen sammanlagt 3 484 075 km fördelat på 2 538 resor. Unionens utsläpp genom flygresor beräknas uppgå till 564 704 kg koldioxid. Detta är en minskning med 290 752 kg jämfört med 2018.

Majoriteten av flygresorna är inrikesresor. Antalet flygresor har minskat inom samtliga kategorier (inrikes, kontinentalt och interkontinentalt).

Flyg, utsläpp och kilometer

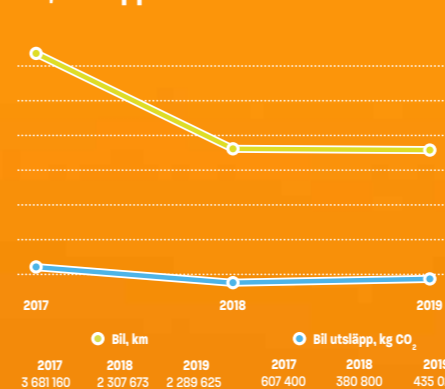


Bilresor

Under 2019 betalade Unionen ut ersättning för 2 289 625 körda km i tjänsten eller i förtroendeuppdrag för förbundet. Vi har ingen information om vilka bilar som körts för ersättningen, uppgifterna uppskattas utifrån den genomsnittliga sammansättningen som den svenska bilparken har 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 2019 uppgå till ca 435 029 kg.

I detta är inte våra taxiresor inräknade. Vi har ingen fullgod statistik över dessa.

Bil, utsläpp och kilometer



Tåg

Under året har vi kartlagt våra tågresor, det arbetet fortsätter under 2020 och vi har för avsikt att komplettera vår redovisning med dessa uppgifter i kommande rapporter.

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. Det beskriver vad som är världens ansvar, hyresgästens och vad som är gemensamt ansvar. Dessutom tydliggörs vilka åtgärder man kommit överens om för att minska miljöpåverkan inom områdena information, samverkan, inomhusmiljö, materialval och avfallshantering.

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. Mer om vad det innebär kan man läsa på Sweden Green Building Councils hemsida www.sgbc.se

På samtliga Unionens arbetsplatser finns sopsortering.

Förbunds kontoret och regionkontoren har rutiner för hantering av farligt avfall. På förbunds kontoret sorteras numera även matavfall.

✈ 4 h
Gränsen i reseriktlinjen för när det är tillåtet att flyga höjdes från 3,5 h till 4 h.

🚗 6 st
Unionen Småland har bytt till fler personbilar av laddhybrids-typ och byggt ut antalet laddstolpar.

🏆 2019
Unionen är miljöcertifierad enligt Svensk Miljöbas.



Vårt arbete framåt

Vi vill förstås göra ännu mer för en hållbar framtid.

Unionens arbete med att bidra till de globala målen fortsätter och under 2020 är ambitionen att sätta mätbara mål på vårt arbete 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 vårt dagliga arbete.

Under 2020 fortsätter arbetet med att implementera nya policyer och riktlinjer inom Unionen. Nästa fas blir att utveckla strukturen för att säkerställa god kännedom i organisationen om styrdokumenterna samt att följa upp efterlevnad. Detta arbete behöver ständigt förbättras och skruvas på. Arbetet med att följa upp och säkerställa våra leverantörskedjor utifrån våra krav är en del i detta arbete. Arbetet med att bygga upp en compliancefunktion är pågående och kommer att utvecklas ytterligare under 2020.

Fler riktlinjer ses över under 2020 och bland annat *riktlinjen för hållbara kapitalinvesteringar* förväntas vara klar under 2020.

För att leva upp till de målsättningar Unionen satt upp vad gäller vår klimatpåverkan på vår omvärld kommer den klimatberäkning som inleddes under 2019 vara en bra förutsättning för att fatta kloka och effektiva beslut. Arbetet kommer under 2020 ringa in våra fortsatta utmaningar och vara grunden för att successivt trappa upp arbetet mot att minimera vår negativa klimatpåverkan. Vi vet redan nu att vi vill göra en genomlysning av hur vi använder gåvor av olika slag i vår verksamhet. Här inleds under 2020 ett arbete med att se över hur vi både ekonomiskt och med hänsyn till miljön kan jobba med en minimering av vår konsumtion.

För att nå målet för 2020, att fortsätta öka antalet anställda med annan etnisk bakgrund än svensk, planeras flera åtgärder. Vi kommer att arbeta med avidentifierade ansökningar, testa motiverande text istället för personligt brev samt fortsätta att ständigt justera annonser och kanaler för bästa räckvidd.

Arbetet med att digitalisera avvikelshantering och förbättringsförslagen i miljöarbetet påbörjades.





Anders Isetun, platsbyråchef Sabis

Hallå där Anders!

Anders Isetun är platsbyråchef för mat- och serviceföretaget Sabis på Unionens kontor på Olof Palmes gata i Stockholm. Här sköter Sabis internservicen, vilket innefattar allt från bokningar, telefonväxel, reception till servering i kafé, konferens och matsal. Med cirka 30 000 tillagade luncher och 16 000 enklare rätter under 2019 är det viktigt att hållbarhet är i centrum.

Hur arbetar ni med hållbarhet?

Inköpen ska vara ekologiska och hållbara, något som vi slipar på hela tiden. Det är ett krav såväl från Unionen som från Sabis. Menyer planeras efter säsongens råvaror och tillgång till närodlat. Vi har väldigt bra förutsättningar för att ha ett minimalt matsvinn då vi kan kombinera kursluncher med försäljningen av matlådor och serveringen i vårt kafé. Vi ser också över hur vi använder förpackningar och försöker hitta de bästa alternativen för att servera matlådor etc.

Små förändringar kan göra skillnad som att vi till exempel har börjat erbjuda morötter i fruktstationen som komplement till bananer för att tänka klimatsmart och att vi till konferensgäster serverar smoothies i kannor och glas istället för i engångsförpackningar. Fler sådana funderingar finns för framtiden, berättar Anders.

Vad är du stoltast över när det gäller hållbarhetsarbetet ni gör?

Vårt minimala matsvinn! Det slängs knappt någonting från kök och kafé. Under 2019 sålde vi 2 315 artiklar på Karma- måltider och fikabröd som annars skulle ha slängts. Våra kockar är otroligt duktiga på att använda allt som köps in, avslutar Anders och ser fram emot hur Unionen och Sabis kan fortsätta utveckla hållbara alternativ på Olof Palmes gata.



Josefin G Nilsson, Mobiliseringsansvarig och Konfliktsamordnare

Hallå där Josefin!

Som mobiliserings- och konfliktansvarig på Unionen har Josefin G Nilsson en viktig uppgift i det stora maskineriet som en avtalsrörelse är. Det är under avtalsrörelsen som de viktiga pusselbitarna i kollektivavtalet bestäms. Ett avtal som är grunden för ett hållbart arbetsliv.

Varför är kollektivavtal en hållbarhetsfråga?

I kollektivavtalet regleras förmåner och villkor som ger ett tryggt och utvecklande arbetsliv. Och med flexibiliteten i våra olika branschavtal kan vi dessutom anpassa avtalen till en värld som förändras och där nya förutsättningar och situationer uppstår, berättar Josefin och ger två exempel på hur kollektivavtalet i praktiken bidrar till ett hållbart arbetsliv under olika perioder av livet:

Med den kollektivavtalade föräldralönen har du möjlighet att kombinera föräldraskap med att vara anställd, utan att du förlorar stort ekonomiskt. Med flexpension identifierade Unionen ett växande samhällsproblem – både för samhällsekonomin och för individen – och hittade då en lösning som ger medlemmarna mer pengar i plånboken den dag de går i pension och möjligheten till ett mer flexibelt slut på arbetslivet genom att gå ned i tid.

Vad är du stoltast över när det gäller Unionens arbete inom området?

Att vi håller i och fortsätter teckna kollektivavtal på områden och arbetsplatser där det inte finns. Jag tycker att vi generellt är bra på att prata om kollektivavtalets värde och om varför den svenska modellen är så framgångsrik. Dessutom är vi en av de största aktörerna i avtalsrörelsen och är därmed i allra högsta grad med och upprätthåller den svenska modellen. Sen är jag stolt över att ha varit en del av det jättearbete vi gjorde med flexpension som nu 99,6 procent av Unionens medlemmar med kollektivavtal omfattas av, avslutar Josefin.

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

Thomas Lönnström
Auktoriserad revisor

UNIONEN

SVERIGES STÖRSTA FACKFÖRBUND

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

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