

Hållbarhetsrapport 2022





Hållbarhetsrapport 2022

Unionen en hållbar organisation.....	3
Det här är Unionen.....	4
Unionen och de 17 globala målen.....	6
En hållbar styrning	8
Social hållbarhet och mänskliga rättigheter.....	10
Personal	15
Miljö och klimat.....	18
Korrupsionsbekämpning.....	22

Unionen en hållbar organisation

Under hösten 2022 gick företrädare för över 200 stora svenska företag ut med en stark uppmaning till regering och riksdag om att Sverige ska fortsätta ta ett tydligt ansvar i klimat- och miljöfrågorna. Budskapet var att Sveriges tuffa lagstiftning på området har gett svenska företag tydliga fördelar i den internationella konkurrensen. Unionen ser också hur näringslivets förståelse av nödvändigheten av en progressiv klimat- och miljöpolitik har lett till viktiga satsningar och nytänkande inom traditionella industrigrenar – inte minst satsningarna på en fossilfri stålproduktion. Ett område där Unionen har visat ett stort engagemang och som radikalt kan minska klimatpåverkan från en av dagens största utsläppare av växthusgaser.

Unionen är en stor och bred samhällsaktör som behöver ta en aktiv roll i omställningen till en mer hållbar värld.

Miljö- och klimatomställningen behöver ske i ett samhälle som också är socialt och ekonomiskt hållbart, med involverade och engagerade medborgare. Det bidrar hela fackföreningsrörelsen till. Klimatomställningen med nya produkter ställer också nya krav på kompetens. Framtidens kompetensomställning är även en grön omställning. Grunden i Unionens arbete – att påverka arbetsmarknaden i en positiv riktning och att stötta och stärka medlemmar i deras arbetsliv – är Unionens främsta bidrag till en hållbar samhällsutveckling.

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



Unionen är en stor och bred samhällsaktör som behöver ta en aktiv roll i omställningen till en mer hållbar värld.

Det här är Unionen

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

Demokratisk uppbyggnad

Unionens demokratiska organisation finns på lokal, regional och nationell nivå. Lokalt på arbetsplatsen organiserar sig medlemmarna som förtroendevalda i klubb, som arbetsplatsombud eller arbetsmiljöombud. Regionalt organiserar sig medlemmar i 18 regioner över hela Sverige. Regionen håller varje år ett regionråd där bland annat regionstyrelse, förbundsrådsombud och kongressombud väljs. Nationellt hålls vart fjärde år en kongress som är Unionens högsta beslutande organ. På kongressen väljs förbundets styrelse. Varje år hålls ett förbundsråd som behandlar den årliga förbundsövergripande verksamheten. Anställdaorganisationen består av 18 regioner samt ett förbunds kontor.

Unionen i siffror

Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän i det privata näringslivet och hade vid årsskiftet drygt 690 000 medlemmar, varav den absoluta merparten är yrkesverksamma. Det finns också student- och pensionärsmedlemmar. Vid utgången av 2022 fanns 27 299 medlemmar med ett eller flera förtroendeuppdrag på sin arbetsplats. Andelen medlemmar som omfattas av kollektivavtal är 77 procent. I Unionen (inklusive bolagen) fanns vid årsskiftet 964 anställda, varav 480 på regionkontor och 470 på förbunds kontoret. Unionens medarbetare har under 2022 genomfört 7 733 arbetsplatsbesök. Rådgivningen, som hanterar facklig rådgivning till medlemmar och förtroendevalda samt medlemsadministrativ rådgivning, har hanterat nästan 226 000 samtal och besvarat drygt 135 000 mejl.

Det har genomförts nästan 25 000 förhandlingsärenden, av Unionens anställda, och utöver dessa genomförde klubbar och arbetsplatsombud minst lika många förhandlingar. Unionens inkomstförsäkring betalade ut drygt 275 miljoner kronor till medlemmar, fördelat på strax över 9 000 ärenden.

Mandat från medlemmarna

Unionen är en medlemsstyrd organisation, som arbetar aktivt för medlemmars intressen och en väl fungerande arbetsmarknad. Den dagliga kontakten mellan medarbetare, förtroendevalda och medlemmar är central för att fånga upp och driva arbetet. Demokratiska forum är viktiga för att löpande stämma av och driva verksamheten. Hösten 2023 hålls Unionens kongress, där medlemmarna bestämmer förbundets inriktning för den kommande kongressperioden.

Det finns en tydlig önskan om att Unionen ska driva frågor kring social hållbarhet och för att samhällsaktörer måste ta ansvar för miljö- och klimatfrågor.

Resultatet från dialoger med medlemmar stärker Unionen i arbetet för miljömässig, social och ekonomisk hållbarhet. Det finns en tydlig önskan om att Unionen ska driva frågor kring social hållbarhet och för att samhällsaktörer måste ta ansvar för miljö- och klimatfrågor.

Utöver kontakten med medlemmar, samspelar Unionen med andra samhällsaktörer, såsom arbetsgivare, andra fackförbund och politiker. Det är viktigt att löpande involvera såväl medlemmar som andra intressenter i Unionens hållbarhetsarbete.

Årets arbete med hållbarhetsrapporten

Unionen redovisar årligen sitt hållbarhetsarbete i enlighet med de krav som finns i årsredovisningslagen. Unionens hållbarhetsredovisning avser räkenskapsåret 2022 och omfattar utöver Unionen (802001-5759) även följande bolag: Klara Norra Fastigheter AB (556237-5146), Fastighetsbolaget Västmannen AB (556943-7246), samt Unionen Medlemsförsäkring AB (516401-6791).

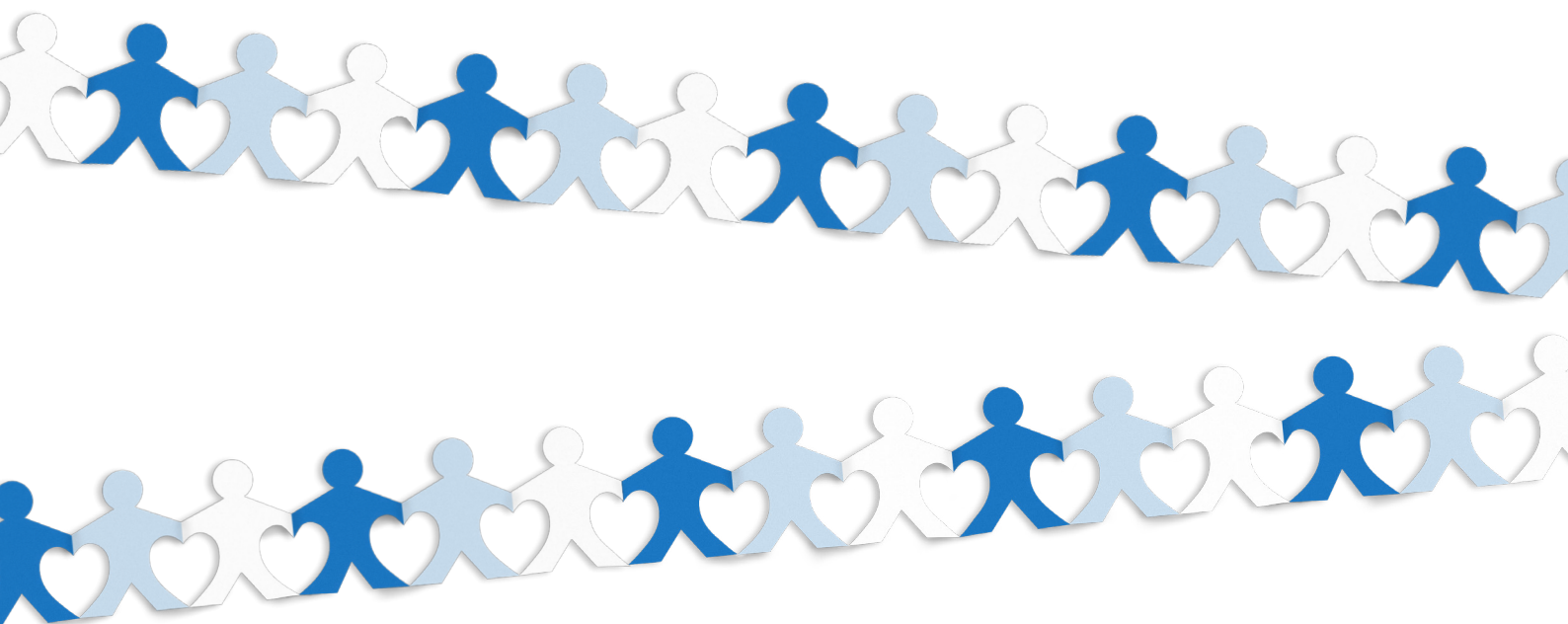
Avvecklingen av Unionen Egenföretagare Service AB (556550-0302) slutfördes i juni 2022. Tjänstemännens Utbildningshus AB (556458-0990) såldes under hösten 2022.

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

Årsredovisningslagen 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.

Unionen har i kartläggningen av centrala påverkansområden utgått från Global Reporting Initiative, GRI, men har inte haft ambitionen att rapportera fullt ut i enlighet med den standarden.

Unionens hållbarhetsrapport ska läsas som en del av organisationens årsrapport. Unionens kärnverksamhet handlar om att bidra till en hållbar arbetsmarknad. Redovisningen av årets arbete i organisationens verksamhetsberättelse är en väsentlig del i redovisningen av hållbarhetsarbete.



Unionen och de 17 globala målen

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



Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

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



Jämställdhet

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



Minskad ojämlikhet

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



Hållbar konsumtion och produktion

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



Fredliga och inkluderande samhällen

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



Bekämpa klimatförändringarna

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



Genomförande och globalt partnerskap

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

En hållbar styrning

En hållbar styrning av förbundet

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

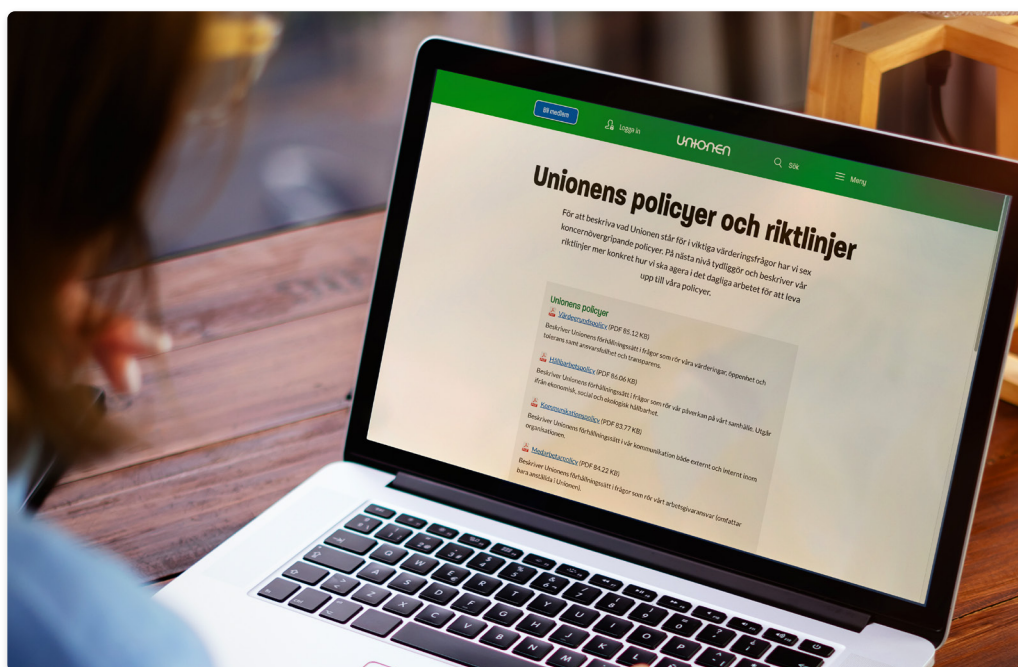
De principer som ska styra Unionens vägval i allt arbete är att värna och stärka den fackliga kärnverksamheten, att leverera medlemsnytta till en lägre kostnad och med ett minskat kapitalutnyttjande samt utifrån principen digitalt först. Detta innebär stort fokus på att utveckla och använda de digitala möjligheterna, också för att verksamheten ska fungera optimalt. Arbetet inleddes under hösten 2020 och har sedan dess genomfört förbundets vägval i olika frågor.

Förändringarna och effektiviseringarna har under 2022 inneburit fortsatt fokus på det förbundsgemensamma arbetet och därigenom ett gemensamt ansvarstagande för förbundets verksamhet som

helhet. Förbundets styrmodell som antogs under 2022 syftar till att ge förutsättningar för att stärka kärnverksamheten och bedriva arbetet på ett ekonomiskt hållbart sätt.

Som grund för en hållbar organisation har Unionens förbundsstyrelse fattat beslut om sex policyer som beskriver förhållningssätt i övergripande, centrala frågor som bidrar till att sätta ramen för en hållbar organisation. För Unionen är transparens viktigt och samtliga policyer finns publicerade på unionen.se. Där uppdateras också löpande de riktlinjer som beskriver vad policyerna innebär i det dagliga arbetet.

Vid sidan av att ramverket med policyer och riktlinjer är en viktig del av Unionens styrning är de också viktiga för att förebygga och hantera risker. System för kontroll och uppföljning byggs successivt upp i förbundet och har under 2022 tagits vidare genom att samla rapporteringen kring en effektiv och hållbar organisation. Under 2023 fortsätter arbetet med att se över styrningsstrukturen kopplat till policyer och riktlinjer.



Som grund för en hållbar organisation har Unionens förbundsstyrelse fattat beslut om sex övergripande policyer som beskriver förhållningssätt i centrala frågor.

Ansvarsfull kapitalförvaltning

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

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.

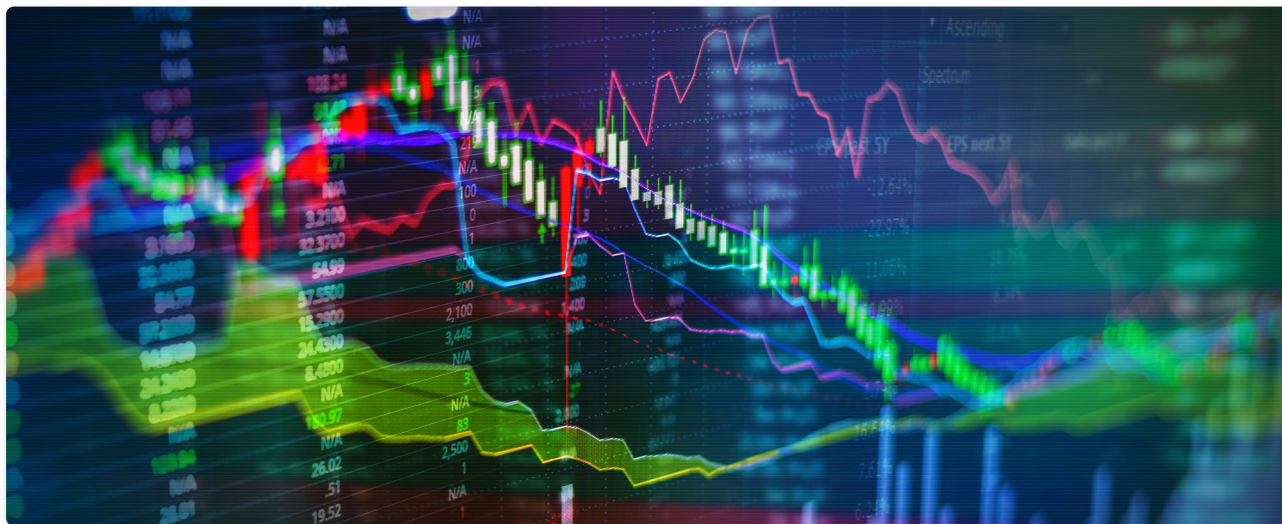
För att kontrollera bolagens uppförande genomförs löpande en kartläggning av samtliga noterade bolag i Unionens portfölj. Kartläggningen genomförs via ett oberoende specialistföretag. Om den resulterar i en anmärkning kontakter Unionen tillsammans med specialistföretaget det aktuella bolaget för dialog. Syftet är att få bolagets syn på frågan och information om vilka åtgärder som bolaget avser vidta samt tydliggöra att Unionen som ägare ser 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 del inom Unionen. Rågången gentemot Unionens förhandlingsverksamhet är tydlig och informationsutbyte mellan förhandlingsverksamheten och kapitalförvaltningen får inte förekomma. Unionen arbetar ständigt med att genomlysna och utveckla sina hållbara val. Under 2022 genomförs en fortsatt genomlysning av Unionens kapitalplacering med fokus på hållbarhetsaspekten.

Unionens ägande i ryska fonder

Unionen har haft ett ägande i ryska fonder. Bakgrunden till ägandet är att dåvarande SIF i mitten på 1990-talet fattade beslut om att investera i en då nystartad rysk aktiefond, Russian Prosperity Fund. Att det funnits kvar andelar beror på att återstående försäljning, på grund av långa ledtider på börserna, inte gick igenom innan Moskvabörsen helt stängde i februari 2022. Återstående andelar i ägandet har avyttrats under 2022.



Social hållbarhet och mänskliga rättigheter

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

Unionen vill att framtidens arbetsliv ska vara hållbart. Det är ett viktigt arbete för Unionen på flera nivåer, från det samhällsövergripande påverkansarbetet till stöttning av enskilda medlemmar. Under 2022 har Unionens arbete för att bidra till ökad trygghet och god arbetsmiljö för medlemmar stått i centrum i det dagliga arbetet. En förutsättning för stort inflytande och påverkan är en hög organisationsgrad och med drygt 690 000 medlemmar finns kraft att göra skillnad.

Under 2022 har arbetet med att utbilda och möta förtroendevalda och andra medlemmar genom nya digitala plattformar fortsatt att växa.

Till viss del har pandemiåren försvårat det fackliga arbetet lokalt på arbetsplatsen, men i takt med att nya utmaningar dyker upp kommer också lösningar på plats som i många fall visat sig gynna det fackliga arbetet. Exempelvis ger ett stort utbud av digitala utbildningar möjligheten för fler att delta. Under 2022 har arbetet med att utbilda och möta förtroendevalda och andra medlemmar genom nya digitala plattformar fortsatt att växa.

Demokrati och den fackliga idén

Att Unionens medlemmar organiserar sig på den egna arbetsplatsen och driver frågor om ett hållbart

arbetsliv är en grundförutsättning för Unionen som fackförbund och kärnan i det fackliga arbetet. För att lyckas med målet att flera medlemmar ska omfattas av lokal facklig organisering krävs ett omfattande arbete. I slutet av 2021 fattade förbundsstyrelsen beslut om målet att Unionen ska ha 50 000 lokalt förtroendevalda år 2027. Att jobba vidare utifrån den strategi som antogs i samband med målsättningen har varit i fokus under 2022.

Fler än 13 000 medlemmar gav input till avtalsrörelsen

Styrkan i Unionen som fackförbund ligger i att tillsammans stå bakom och jobba för uppsatta mål. Inför avtalsrörelsen 2023 har det varit av yttersta vikt med en bred förankring kring vilka krav som ska drivas. Det var därför glädjande att drygt 13 000 medlemmar engagerade sig och gav uttryck för sina åsikter, vilket var mer än dubbelt så många som i förra avtalsrörelsen.



Fler än 13 000 medlemmar gav input till avtalsrörelsen.

Ekonomisk trygghet och kompetens

Trygghetsöverenskommelsen – ett hållbart arbetsliv

Den 22 juli 2022 var en historisk dag när trygghetsöverenskommelsen undertecknades av arbetsmarknadens parter, PTK och Svenskt Näringsliv. Undertecknandet innebär en kraftig förbättring av individens möjligheter att utveckla sin kompetens under arbetslivet, då denne kan söka omställningsstöd som täcker upp för förlorad inkomst. Unionen har drivit denna fråga under tidigare år under devisen ”Unionen vill se dig växa”, eftersom behovet av att kontinuerligt

utveckla sina kunskaper bara blir större. Unionen har sett hur digitaliseringen, och även klimatomställningen, ställer nya kunskapskrav, samtidigt som automatiseringen gör att vissa yrken är på väg bort och nya växer fram.

Inkomstförsäkring vid arbetslöshet

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

Juridiskt bistånd till Unionens medlemmar

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

Juridiska ärenden under 2022:

349 arbetsrättsliga ärenden som överlämnats för juridisk prövning, drygt 51 miljoner kronor utbetald ersättning till medlemmar i lön, lönegaranti och skadestånd.

Försäkringsrättsliga tvisteärenden 2022:

114 ärenden som överlämnats till juridisk prövning. Under året utverkades drygt 23,5 miljoner kronor till medlemmarna.

Kollektivavtal för alla

Unionen jobbar ständigt för att fler medlemmar ska omfattas av kollektivavtal. Idag arbetar 77 procent av förbundets yrkesverksamma medlemmar på arbetsplatser med kollektivavtal. Ett färskt exempel är hockeyspelare i damligan.

Hållbarhet i ett förändrat arbetsliv

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

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

Unionen tror på distansarbetsplatsen som ett komplement till det gemensamma kontoret och inte som en ersättare av det. En grundläggande förutsättning som behöver finnas på plats för att distansarbete ska vara hållbart i längden är frivillighetsaspekten, det vill säga att arbetstagaren inte ska behöva arbeta på distans i större omfattning än hen själv vill. Det är också viktigt att det finns kontorsplatser för alla som inte jobbar på distans. Unionens ställningstaganden gällande arbetsmiljö och distansarbete kommunicerades tydligt under året genom riktade medlemsutskick, pressmeddelanden, studiosamtal samt artiklar/inlägg på sociala medier.

Frågan om distansarbete har aktualiserat utmaningar både kring den anställdes arbetsmiljö och digitala integritet, två faktorer som är förutsättningar för ett hållbart arbetsliv och som Unionen kommer fortsätta jobba med framöver.

Jämlikhet och mångfald

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

Under året har Unionen påbörjat en insats för att höja kompetensen bland förtroendevalda och övriga medlemmar kring åldersdiskriminering och ålderism.

Förebilder för ett föräldravänligt arbetsliv 2021

Unionen jobbar för ett föräldravänligt arbetsliv, och delar varje år ut priset Guldnappen till ett föräldravänligt företag. År 2022 tilldelades CGI Sweden AB Guldnappen för att de genom kompetensutveckling,



Unionen deltar i Pride för att synliggöra stödet för ett öppet och inkluderande arbetsliv och för att visa att alla medlemsgrupper företräds.

ledarskapsprogram och nätverk för föräldralediga på ett handgripligt sätt visat att man satsar på sina anställda också när de går på föräldraledighet.

Hbtqi-arbete

Tillsammans med en rad kända profiler har Unionen gjort 10 korta filmer om hur hbtqi-personer ofta utsätts för fördomsfulla, inskränkta och förminskande kommentarer och frågor från omgivningen. Det görs ibland av ren illvilja men ofta på grund av okunskap och aningslöshet. I filmerna tydliggör Marika Carlsson, Farao Groth, Evelyn Mok, Antonio Hysén och Unionens egen Malin Birgersson det oacceptabla och orimliga i detta genom att vända på fördomarna och kommentarerna och visa att de aldrig skulle accepteras om de riktades mot personer som tillhör heteronormen.

Unionen vänder på hbtqi-fördomar under Pride-perioden

Unionen vänder på hbtqi-fördomar var huvudparollen för Unionens deltagande under Pride-perioden 2022, både nationellt och i samband med regionala Pridemanifestationer runt om i Sverige med start under Sölvesborg Pride i början av juli. Unionen är med för att synliggöra stödet för ett öppet och inkluderande arbetsliv och för att visa att alla medlemsgrupper företräds.

Digitala utbildningar för förtroendevalda på engelska

Nu finns tre introduktionskurser till förtroendevalda översatta till engelska. E-kurserna är helt digitala och i form av självstudier. Kurserna är framtagna för att möta ett ökat behov hos förtroendevalda av kompetensutveckling och stöd på engelska.

Årets Järvaveckan lyfte förtroendevalda

Förtroendevalda i Unionen är fackförbundets kärna och det är centralt att denna grupp speglar

hela medlemskåren, vilket även slås fast i Unionens stadgar. Unionen vill därför nå ut brett och finnas med på alla relevanta arenor för att locka fler att ta steget att bli förtroendevald. Järvaveckan har blivit en etablerad arena för att diskutera samhällsfrågor, och sker dessutom på en plats i Stockholm med många angränsande socioekonomiskt utsatta områden och många boende som är födda utanför Sverige. Många av Unionens förtroendevalda vill engagera sig i veckan och bidrar till att intresset växer.

Unionen After work – Möte om mångfald, jämlikhet och balans i livet

”Unionen After Work” är en serie träffar för medlemmar för att på ett mer lättsamt och underhållande sätt tala om viktiga frågor i arbetslivet.

Digitalisering och integritet

En säker informationshantering och digital miljö

Ett aktivt arbete med informationshantering utifrån säkerhet, värnande av medlemmarnas uppgifter och effektivitet är avgörande för långsiktig hållbarhet. Under 2022 har arbetet med att kartlägga, sortera och samla förbundets informationshantering fortsatt. Behovet av en systematiskt och väl samlad informationshantering blir extra viktigt sett till den snabba digitala utveckling som förbundet och samhället i stort genomgår.

Arbetet har under 2022 inkluderat genomförande av gap-analys inom informationssäkerhetsområdet, revidering av riktlinjer inom området och fortsatt utbildning och stöttning av medarbetare i det vardagliga arbetet. Bland annat har Unionen tagit fram en e-lärandekurs i informationssäkerhet riktad till anställda i förbundet. Ett ärendehanteringssystem för säkerhetsincidenter har även införts för att säkerställa korrekt hantering och uppföljning av personuppgiftsincidenter.

Under 2022 påbörjades också ett arbete med att införa en mer systematisk konsekvensbedömning gällande informationssäkerhet och dataskydd. Arbetet fortsätter in i 2023 och syftar till att minimera risken för verksamhetsbeslut som utsätter förbundet för informationshanteringsrisker.

Som en del i arbetet med en hållbar informationshantering och hantering av informationsrisker har arbetet med att säkerställa god dokumenthantering och arkivering av Unionens information fortsatt. Flera större initiativ har eller kommer att påbörjas under 2023.

Unionens arbete på internationell arena

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

Union to Union

Unionens arbete via "Union to union" har fortsatt under året. Förbundet stödjer facklig organisering i länder där arbetstagare lever under mycket svåra omständigheter. Ett sådant projekt drivs tillsammans med fackförbundet SEWA och riktar sig till utsatta, egenanställda kvinnor i Indien. SEWA organiserar idag fler än 1 500 000 kvinnor. Stöd ges också till fackförbund i mellanöstern och nordafrika för att organisera fler unga och kvinnor. Många utmaningar

är gemensamma för fler fackförbund oavsett land. Det gäller till exempel frågor om digitalisering och på vilket sätt e-handeln och stora företag förändrar arbetslivet.

Samtidigt som krig och andra kriser har präglat det internationella, fackliga året 2022 finns även flera hoppfulla arbeten för en hållbar återhämtning. Ett exempel är det internationella, fackliga arbetet med "just transition", som betonar inkludering av anställda och kompetensutveckling i den nödvändiga klimatomställningen inom industrin och energiproduktionen. Ytterligare ett internationellt projekt fokuserar på de svåra arbetsförhållanden som råder i värdekedjan för batteritillverkningen till bilindustrin.

H&M

I över fem år har Unionen och Handelsanställdas förbund varit delaktiga i ett projekt inom handelsbranschen i Peru. Projektet har haft stöd från Union to Union och riktar i första hand in sig på att bygga upp facklig styrka på det globala svenska företaget H&M. Vid projektets start 2018 fanns det i Peru inga fackliga medlemmar inom företaget, och relationen mellan anställda och bolagsledning präglades av lågt förtroende. Under årens lopp har ett metodiskt arbete resulterat i att det numera finns nästan 200 medlemmar och en fackklubb på företaget. Under hösten 2022 lyckades fackklubben och H&M Peru enas om ett historiskt första kollektivavtal.

Systembolaget

Samarbetet med Systembolaget och IUF är utvidgat till att även involvera finska fackförbundet PAM och Systembolagets motsvarighet i Finland, Alko. Utöver Sydafrika förs nu även dialog med italienska fackförbund och vinproducenter.



Med den ökade globaliseringen blir det gränsöverskridande, fackliga arbetet på samtliga nivåer allt viktigare

Kavat

Under året har Unionen besökt det svenska skoföretaget Kavats fabrik i Bosnien tillsammans med IndustriAll Europa. Besöket skapade kontakter med bosniska fackförbund för samtal och stöttning kring facklig organisering. På Kavats fabrik finns nu en fackklubb och ett 50-tal anställda har gått med i facket.

Global Samverkansgrupp

Under våren 2022 skickade en grupp förtroendevalda in en motion till förbundsstyrelsen om att upprätta en global samverkansgrupp. Motionen antogs och under hösten 2022 skapades gruppen formellt, tillsammans med ett arbetsprogram för 2023. En styrgrupp knöts också till samverkansgruppen. Samverkansgruppen kommer under kommande år att arbeta nära internationella ombudsmän och internationella sekreterare på förbundskontoret för att skapa en bra kontaktyta för förtroendevalda på internationella arbetsplatser och möjliggöra kompetensutveckling och erfarenhetsutbyte inom globala fackliga frågor.

Globala dagen 2022

Årets Globala dag hölls i oktober 2022 i Stockholm. Bland de internationella gästerna fanns Ms. Khaing Zar, en fackföreningsledare i exil från Myanmar som berättade om den svåra situationen för arbetstagare och fackligt aktiva. Där fanns också Ms. Theresa Haas, Workers United, USA som berättade hur de lyckats organisera sig fackligt på Starbucks, och TCO Developments vd Sören Enholm och styrelseordförande Jan Gerlofstig som berättade om hur certifiering kan underlätta och driva hållbarhetsarbetet på företag och om inköpsavdelningens centrala roll. Dessutom berättade förtroendevalda från Volvo, H&M, Electrolux och Ericsson om sina erfarenheter av globala ramavtal och globala råd

Hållbart företagande och EU

Under 2022 var Unionen engagerad i arbetet kring nya EU-direktiv som kommer ställa ökade krav på företag att ta ansvar för miljö och mänskliga rättigheter; Corporate Sustainability Due Diligence Directive och Corporate Sustainability Reporting Directive samt förordningen om förbud mot produkter som tillverkats genom tvångsarbete.

Unionen har aktivt arbetat för att fackliga organisationer, utifrån sin särställning som företrädare för arbetstagarna, ska få tydliga rättigheter att delta i företagets förebyggande och uppföljande arbete kring de nya kraven.

Fairtradecertifiering av Unionens kontor

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 köper givetvis själva fairtradeprodukter så långt det är möjligt. Fairtrademärkta fikastationer ökar på kontoren och inom kort ska alla anställda ha tillgång till fairtrade-fika.

Risker och möjligheter

För att kunna verka för hållbar utveckling som fackförbund måste den fackliga organiseringen på arbetsplatserna vara stark. Om förbundet inte lyckas engagera medlemmar att ta fackliga uppdrag kommer förbundets kraft att urholkas och på sikt finns risken att Unionen inte har möjlighet att påverka samhällsutvecklingen i samma omfattning. Genom att peka ut lokal facklig organisering som förbundets viktigaste fråga har förbundsstyrelsen satt fokus på frågan och skapat möjlighet att kraftsamla.

I ett alltmer digitaliserat samhälle finns möjligheten att på nya sätt nå medlemmar. Det skapar möjligheter till kommunikation och engagemang, men arbetet innebär också risker i form av bristfälligt värnande av integritet och säkerhet i informationshantering av medlemmars uppgifter. Genom att ta ett samlat grepp om utmaningarna den digitala utvecklingen innebär finns möjligheten att på ett fortsatt säkert sätt utveckla effektiva och hållbara arbetssätt.

	2022	2021	2020
Antal lokalt förtroendevalda	27 299	27 137	28 519

	2022
Antal incidenter, GDPR	70
– varav anmälda till IMY	20
Antal incidenter, Informationssäkerhet	12

Personal

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

Unionen vill ständigt utvecklas som organisation. Som grund för det arbetet finns interna ledord; professionalism, utveckling och omtanke. Att eftersträva schysta villkor och friska och motiverade medarbetare är en del av det vardagliga arbetet.

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

Unionen jobbar aktivt för att vara en bra arbetsgivare samt för att kommunicera det till omvärlden. Som ett kvitto på det blev Unionen för femte året i rad utsedd till Karriärföretag 2022. Flera olika faktorer inverkar på hur medarbetare mår på jobbet, och arbetsgivare kan påverka många av dessa. 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. Unionen utvärderar och utvecklar ständigt det systematiska arbetsmiljöarbetet på resan mot nollvisionen att ingen ska bli sjuk på eller av sitt arbete.

Arbetsmiljö och medarbetarens möjligheter att påverka Systematiskt arbetsmiljöarbete

Unionen är mån om att veta vad medarbetare tycker och hur de mår. Resultaten från mätningar kring arbetsmiljö och hälsa, ledarskap och mellanmänniska relationer fortsätter att ligga stabilt på mycket bra nivåer under 2022. Upplevelsen av påverkansmöjlighet och inflytande, som sjönk kraftigt under organisationsförändringarna 2021, har nu haft en positiv utveckling och närmar sig samma nivå som före pandemin och förändringsarbetet. Nyanställdas upplevelse mäts särskilt noggrant för att få reda på om Unionen som arbetsgivare infriar deras förväntningar, och resultaten är mycket positiva, framför allt avseende respektfull och likabehandlande miljö, välkomnande mottagande, ett nära ledarskap och god relation mellan kollegor och chef. Majoriteten anger att de valt att söka sig till Unionen för att få möjlighet att göra skillnad, att arbetet är meningsfullt och att Unionen som organisation har en viktig plats i samhället.

Under ett verksamhetsår genomför och dokumenterar chefer och medarbetare ett individuellt utvecklingssamtal och ett uppföljningssamtal, och ett coachande ledarskap eftersträvas. Det görs även lokala skyddsronder, ergonomironder samt riskbedömningar. Arbetsmiljöarbetet kännetecknas av ett nära samarbete mellan linjechef och, av arbetsgruppens valda, arbetsmiljöombud. Risker bedöms löpande samt vid behov, till exempel vid en organisationsförändring. Alla åtgärder följs upp och utvärderas lokalt i överenskomna samverkanforum. Analys och uppföljning av främst medarbetarundersökningen samt lokala inskickade handlingsplaner sker även i centrala samverkanforum på partsnivå, i syfte att identifiera eventuellt behov av organisationsövergripande insatser.

Nytt samverkansavtal på plats i organisationen

Den 6 oktober undertecknades ett nytt samverkansavtal mellan förbundets fackliga part och arbetsgivaren. Fokus har legat på att ta fram ett avtal som förenklar arbetet både för Unionens chefer och de internfackliga representanterna. Det nya avtalet är framförhandlat för att skapa tydlighet, ökad effektivitet och värnande om ett gott samtalsklimat.

Ombudsmannadagar

Som ett led i arbetet för en hållbar arbetssituation för ombudsmän, samt vikten av att upprätthålla kunskap och hänga med i de förändringar som sker inom berörda lag- och avtalsområden, anordnas Ombudsmannadagarna årligen inom Unionen. Årets ombudsmannadagar omfattade två dagar och var digitala.

Medarbetarens hälsa och friskvård

På Unionen finns ett aktivt och löpande friskvårdsarbete. Förutom friskvårdsbidrag finns också samordnade friskvårdsaktiviteter, några av dem digitala för möjlighet att delta även på distans. Ofta bidrar medarbetarna med sina kunskaper till detta värdeskapande arbete.

Unionen följer upp statistik över sjukfrånvaro, tillbud/olyckor och rehabilitering minst tre gånger per år. Arbetsgivaren Unionen är mycket tydliga med att medarbetare som är sjuka ska stanna hemma/inte jobba. Detta har blivit särskilt viktigt att diskutera i och med den ökade flexibiliteten avseende var medarbetarna arbetar. Det följs också upp hur ofta medarbetare arbetar i stället för att sjukanmäla sig och för diskussioner om förhållningssätt i arbetsgruppen.

Unionen är en organisation som mår bra och kan fortsätta att utvecklas. I de kontinuerliga mätningar av allmänt hälsotillstånd som görs syns mycket goda resultat, något som hållit i sig även under och efter coronapandemin. Under 2022 har nya riktlinjer för framtidens arbetsplats inom Unionen implementerats med större flexibilitet avseende var medarbetarna utför sitt arbete. Samtidigt är det viktigt att mötas fysiskt för fortsatt kulturutveckling, gemenskap, energi och arbetsglädje.

Sjukfrånvaron har minskat markant de senaste åren och ligger fortfarande på betydligt lägre nivåer än före pandemin. Även risken för långtidssjukskrivning har minskat. Utan att veta säkert beror detta troligen på den ökade möjligheten att arbeta hemma vid milda sjukdomssymptom, samt på upplevelsen av ökad balans mellan arbete och fritid tack vare den flexibla arbetsplatsen.

Jämlikhet, likabehandling och mångfald

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

Historiskt sett har det förekommit mycket få fall av diskriminering, enligt de anonyma mätningar som görs inom Unionen. De fall av mobbing och trakasserier som uppmärksammas, har sällan haft beröring med någon diskrimineringsgrund. Under 2022 har kompetensutvecklande insatser genom-



På Unionen finns ett aktivt och löpande friskvårdsarbete.

förts, för chefer och medarbetare, i syfte att stärka inkludering och likabehandling. Chefer har vidare erbjudits en trestegs-utbildning på samma tema, där såväl lagar som interna riktlinjer och handlingsplaner har belysts.

Nytt forum för mångfald och inkludering

I januari bildades ett utskott för likabehandling i Unionen. Utskottet ansvarar bland annat för att föreslå principiella ställningstaganden om diskriminerings- och likabehandlingsfrågor för hela kansliorganisationen. Det är också utskottets ansvar att bereda diskriminerings- och likabehandlingsfrågor som ska beslutas av ledningsgruppen eller HR-chefen och skicka dem till förbundssamverkan före beslut.

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

Riktlinjen för rekrytering preciserar att Unionens kansliorganisation ska spegla mångfalden i samhället och i tjänstemannasektorn. I slutet av 2021 kunde det konstateras att andelen medarbetare inom Unionen som är födda utomlands, eller har två föräldrar som är födda utomlands, speglar situationen i övriga tjänsteföretag i Sverige.

Risker och möjligheter

En utmaning gällande hållbarhet kopplat till personalarbete är mångfaldsarbetet och de stärkande insatser som planeras vid rekrytering under 2023. Om resultat av rekryteringsprocessen inte speglar mångfalden i samhället på ett tydligt sätt, finns risken att vissa medlemmar i längden inte känner sig representerade eller känner att deras problem och utmaningar inte förstås på rätt sätt.

Med det ökade distansarbetet har en rad risker identifierats, såsom minskad arbetsgemenskap och arbetsglädje, avsaknaden av ett nära och coachande ledarskap, sämre fysisk arbetsmiljö och ett mer gränslöst arbete som inkräktar på fritiden. I den senaste medarbetarundersökningen syns dock att arbetsglädje, energi och mellanmänniska relationer åter har stabiliserats på goda nivåer, efter att ha påverkats negativt under pandemin. Det är också uppenbart att den ökade flexibiliteten avseende var

man utför sitt arbete har skapat bättre förutsättningar för balans i livet, inklusive balans mellan krav och kontroll. Insatser i form av ökad tillgång till arbetsredskap för hemarbete, digitala utbildningar för ökad rörlighet och pauser under arbetsdagen samt digitala skyddsronder har vidare bidragit till att problem med rygg och nacke nu ligger på samma nivå som före pandemin. Det nära och coachande ledarskapet får även det fortsatt högsta betyg.

Sjukfrånvaro

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

Mångfald

	2022	2021	2019
Talade språk	27	25	31
Utländsk härkomst	*	13,8%	-

* Upphandling nytt verktyg pågår

Könsfördelning anställda (koncern) 2022

Kvinnor	562	58%
Män	402	42%
Totalt	964	-

Könsfördelning anställda, förbundet

Chefer per kön och åldersgrupp	- 30 år	31 - 50 år	51 - år	Totalt
Kvinna		24	31	55
Man	1	24	18	43
Totalt	1	48	49	98

Medarbetare per kön och åldersgrupp	- 30 år	31 - 50 år	51 - år	Totalt
Kvinna	29	263	209	501
Man	11	220	120	351
Totalt	40	483	329	852

Ledningsgrupp per kön och åldersgrupp	- 30 år	31 - 50 år	51 - år	Totalt
Kvinna	-	4	3	7
Man	-	2	1	3
Totalt	0	6	4	10

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

Miljö och klimat

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

Externt arbete för miljö och klimat

En rättvis klimatomställning

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

Klimatet är en facklig fråga och Unionens ingång är att en rättvis klimatomställning är nödvändig.

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

Unionen deltar sedan 2020 i en klimatarbetsgrupp inom ramen för samarbetet mellan Facken inom industrin. Under 2022 genomfördes ett webinarium riktat till förtroendevalda där det lokala fackliga

arbetet med klimatomställning diskuterades. En debattartikel publicerades också baserad på slutsatserna av webinariet. Arbetsgruppen fortsätter sitt arbete med gemensam kunskapsuppbyggnad och policyutveckling med ett särskilt fokus på rättvis omställning. Unionen deltar i det partsgemensamma arbetet i Industrins utvecklingsråd där policyutveckling och påverkansarbete sker kopplat till industrins konkurrenskraft. Klimatomställningsperspektivet är tydligt närvarande i arbetet. Exempelvis har en rapport tagits fram under 2022 som belyser elektrifieringens betydelse för industrins klimatomställning.

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

Hösten 2022 släpptes en rapport som belyser utmaningar och lösningar för att möta kompetens- och omställningsbehoven i Västerbotten och Norrbotten till följd av de stora industriinvesteringar som sker där kopplat till klimatomställningen. Rapporten lanserades i Luleå med ett rundabordssamtal, seminarium/pressträff samt regionala debattartiklar.

Under 2022 startade ett Vinnovafinansierat projekt "Klimatambassadörer inom industrin" där Unionen är med. Projektet leds av Global Utmaning. Unionen har också inom ramen för TCO-samarbetet på flera olika sätt bidragit till arbetet inom initiativet Klimatagendan – ett samarbete mellan tankesmedjan Global utmaning och fack- samt studieförbund. Tillsammans har initiativet bland annat tagit fram ett utbildningspaket för hur vi gemensamt kan nå Sveriges klimatmål, ett utbildningspaket som Unionens medlemmar och förtroendevalda tog del av under 2022. Unionen



Under 2022 har Unionens interna miljöarbete fokuserat på att säkerställa och utveckla arbetet med miljödiplomering enligt Svensk Miljöbas.

deltar även i nätverk för erfarenhetsutbyte och referensgrupper till forskningsprojekt som belyser klimatomställningens effekter på arbetsmarknaden.

Under 2022 har Unionen fortsatt att erbjuda förtroendevalda ett verktyg för att skapa en bra dialog i samtalet om hållbarhetsfrågor på arbetsplatsen. Verktöget finns tillgängligt på unionen.se.

Internt arbete för klimat och miljö

Under 2022 har Unionens interna miljöarbete fokuserat på att säkerställa och utveckla arbetet med miljödiplomering enligt Svensk Miljöbas. Unionen har under de senaste åren organiserat miljöarbetet genom att använda ledningssystemet Svensk Miljöbas. Detta innebär att Unionen enligt angiven standard har en aktiv miljöorganisation, återkommande revideringar, miljöutbildar samtliga medarbetare samt regelbundet uppdaterar en handlingsplan för miljöarbetet i organisationen. Ramen för Unionens miljöarbete finns i riktlinje för miljöarbete. De rutiner som arbetats fram omfattar Unionen såväl som dotterbolag även om själva diplomeringen inte omfattar dotterbolagen. Unionen ser miljöarbetet som en av flera delar i det löpande hållbarhetsarbetet.

Alla nyanställda i Unionen ska genomföra en webbaserad miljöutbildning. Under perioden januari – december har 28 medarbetare genomfört hela utbildningen och ytterligare 28 har påbörjat men ännu inte avslutat den. På grund av byte av system som

administrerar utskicken av utbildning till nya medarbetare har utbildningarna för 2022 ej genomförts i önskvärd utsträckning.

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

Resor och konferenser

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

Under 2022 har avvikelser från beslutade riktlinjer för resor följts upp. Totalt redovisades 26 avvikelser, varav 17 beslutade undantag. Avvikelser och undantag utreds löpande.

Klimatberäkningar

För att ha ett utgångsläge och veta hur mycket CO₂-utsläpp Unionen orsakar gjordes en första klimatberäkning 2018. Resultatet för 2021 behöver analyseras utifrån att resultatet till stor del präglades av pågående pandemi. Resultatet för 2022 förväntas vara sammanställt under det första kvartalet 2023.

Flygresor

Enligt riktlinjen för resor får flyg väljas som transportmedel om en tågresor till destinationen från avreseorten tar mer än 4 timmar i anspråk. Under 2022 flög Unionen sammanlagt 946 027 km och Unionens utsläpp genom flygresor beräknas uppgå till 150 023 kg koldioxid.

Detta är en ökning med 114 643 kg jämfört med 2021. Majoriteten av flygresorna är inrikesresor, men det har även gjorts resor både inom och utom Europa. Antalet flygresor har ökat med 916 jämfört med 2021 som var ett pandemiår till största delen och inte helt jämförbart.

Bilresor

Under 2022 körde anställda och förtroendevalda 720 635 km i tjänsten eller i förtroendeuppdrag för förbundet.

Det finns ingen tillgänglig information om vilka bilar som körts. Beräkningar utgår ifrån Trafikverkets schablon släpper en genomsnittlig personbil i Sverige ut ca 0,19 kilo koldioxid/km. Med det som beräkningsgrund skulle Unionens utsläpp genom bilresor under 2022 uppgå till 136 921 kilo koldioxid. Taxi-resor är inte inräknade.

Tåg

Under 2022 reste anställda och förtroendevalda 1 026 202 km med tåg. Unionens utsläpp beräknas till 3,9 kg koldioxid.

Uppföljning

Resorna och deras klimatpåverkan följs upp per tertiäl och mål kommer att sättas för att minska utsläppen utifrån 2019 års resultat.

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

Under 2020 minskade resorna, till stor del beroende på pandemin. Något överraskande fortsatte minskningen även 2021, troligen beroende på att avtalsrörelsen genererade ett stort antal resor i januari/februari 2020 innan pandemin slog till. Personalen arbetade hemifrån under pandemin, och Unionen gjorde en digitaliseringsresa, vilket gjorde att resandet i slutet av 2021 inte var på samma nivå som i början av 2020. Resandet ökade under 2022 jämfört med 2021, men har minskat jämfört med 2019, som var sista "normalåret" före pandemin.

Miljöcertifierade kontor

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

BREEAM In Use – Ett miljöcertifieringssystem för befintliga byggnader

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

Byggnaden bedöms utifrån områdena ledning, material, transport, avfall, vatten, hälsa, förorening, energi samt ekologi. Flera kontor har miljöklassad el och solceller finns.

Källsortering

Källsortering i flera fraktioner sker på alla regionkontor. Sopsortering sker i den utsträckning som hyresvärden erbjuder och mer därtill. Det betyder att det sorteras i minst 3 fraktioner på Unionens alla arbetsplatser. Av de 12 fraktionerna som mäts sorteras det på i genomsnitt 82 procent av fraktionerna, detta trots att hyresvärdarna inte erbjuder allt. Det innebär att personalen löser vissa delar själva.

Behovet av hantering av farligt avfall dokumenteras nu, och målbilden är att ha en korrekt hantering av farligt avfall under 2023.

Digitala kurser

Två års arbete med att stöpa om Unionens fackliga kurser till en mix av blandat och digitalt lärande är i hamn. Nu finns ett kursutbud som gör det enklare för förtroendevalda att ta steget till facklig kompetensutveckling. Parallellt har även en ny lärplattform implementerats. Med digitala kurser minskar det fysiska resandet och därmed avtrycken på klimatet. Samtidigt kan kurserna göras tillgängliga till många



Med digitala kurser minskar det fysiska resandet och därmed avtrycken på klimatet.

fler grupper över hela landet, varav flera kanske inte skulle haft möjlighet att delta i en fysisk kurs.

Inköp

I riktlinje för Unionens upphandlingar och inköp finns tydliga krav på miljö och hållbarhet. Uppföljning och utvärdering följer även dessa parametrar. I samband med inköp och upphandlingar ställer Unionen krav på kollektivavtal hos leverantörer och underleverantörer samt miljömärkning och rättvisemärkning när det är möjligt. I mallar och blanketter som används som underlag för upphandlingarna finns krav riktat till presumtiva leverantörer. Under 2022 uppdaterades inköpsriktlinjen, bland annat förstärktes skrivningen om vikten av att säkerställa informationssäkerhetsöverenskommelser vid upphandling och avtalstecknande samt ramarna för när avtal ska tecknas.

Risker och möjligheter

En utmaning är att förbundet i dagsläget inte har siffrersatta mål vad gäller minskning av det egna

klimateavtrycket. Det gör det svårt att tydligt avgöra hur arbetet går. Unionens klimatberäkning är en stabil grund för att ta fram väl avvägda målsättningar och arbetet förväntas klart under 2023.

Bland de definierade riskerna återfinns utmaningen med att hålla nere resandet till önskade nivåer. Det finns en stor möjlighet att med hjälp av pandemins effekter på resandet fortsatt ha stort fokus på vinsterna med att ses digitalt.

I dagsläget finns en risk med att hanteringen av farligt avfall i förbundet inte genomförs enligt lagstiftarens krav och därför genomförs ett arbete att dokumentera behovet av ny hantering av farligt avfall. Det förväntas att en korrekt hantering av farligt avfall finns på plats under 2023.

En utmaning är att förbundets fastslagna inköpsprocess efterlevs till fullo. För att säkerställa detta har förbundet under 2022 satt i gång ett arbete med att genomlys inköpsfunktionens uppdrag.

Det finns även utmaningar med genomförandet av den miljöutbildning som alla medarbetare förväntas genomföra. Ett säkerställande av korrekt systemstöd för detta genomförs under kommande år.

Resor samt avvikelser

	2022	2021
Antal resor	3 898	530
Antal avvikelser	26	18
Varav beslutade undantag	17	15

Klimatberäkning

	2022	2021	2020	2019	2018
Tjänsteresor	24%	8%	21%	46%	44%
Publikationer Kollega	42%	56%	59%	35%	42%
IT utrustning	23%	21%	11%	6%	4%
Lokaler	10%	14%	8%	11%	9%
Övrigt	1%	1%	1%	2%	1%

Andel av Unionens totala koldioxidutsläpp per år

Genomförda miljöutbildningar, 2022

Utskickade	88
Genomförda	28

Korruptionsbekämpning

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

Arbete mot korruption och mutor

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

Riktlinjen utgår från Sidas definition av korruption och ger en tydlig ram för hur Unionens förtroendevalda och anställda aktivt ska verka mot korruption och mutor. Riktlinjen tydliggör ansvaret för Unionens representanter att i förebyggande syfte arbeta med ställningstagande för att motverka korruption samt avgöra om en gåva är att betrakta som en muta. För att minimera risken att det är otydligt hur Unionen ställer sig i arbetet mot korruption ses riktlinjen regelbundet över. Inga inrapporterade korruptionsärenden finns under 2022.

Visseblåsning

Unionens visseblåsarfunktion infördes 2021 och ska ses som ett komplement till ett öppet samtalsklimat, välfungerande rutiner och processer som redan finns mellan medarbetare och chefer i förbundets dagliga arbete. Unionen har inte haft några inrapporterade händelser om visseblåsning under 2022.

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. Under 2022 så har såväl några anställda som några av Unionens förtroendevalda på multinationella bolag genomgått ETI:s HRDD kurs.

Risker och möjligheter

Den största risken är att nya medarbetare inte tar del av och följer de riktlinjer som finns gällande visseblåsning och arbete mot korruption och mutor samt möjligheten att anmälningsvägar inte är kända bland medarbetare och förtroendevalda. Under 2023 kommer arbetet med implementering av förbundets policyer och riktlinjer ses över och en mer systematisk struktur för kännedom och efterlevnad implementeras.

	2022	2021
Antal ärenden visseblåsare	Inga	Inga
Antal korruptionsanmälningar	Inga	Inga

Undantag kav – inköp

	2022	2021
Andel med kollektivavtal	64,4%	59,6%
Andel med kollektivavtal, inklusive fåmansföretag och beslutade undantag	98,1%	98,0%

Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Till förbundsrådet i Unionen, org.nr 802001-5759

Uppdrag och ansvarsfördelning

Det är styrelsen som har ansvaret för hållbarhetsrapporten som presenteras på *Unionens hemsida* och för att den är upprättad i enlighet med årsredovisningslagen.

Granskningens inriktning och omfattning

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

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den dag som framgår av vår digitala signatur

Ernst & Young AB
Jens Karlsson
Auktoriserad revisor



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.