

Hållbarhetsrapport 2018

Målmedvetet hållbarhetsarbete

Främjar hållbart arbetsliv
på svensk arbetsmarknad

Miljögrundutbildning

Ny webbutbildning för medarbetare

**Autogiro och
e-faktura sparar
träd och transport**

unionen



Innehåll

Unionen är Sveriges största fackförbund med 664 464 medlemmar. Unionen finns alltid nära med kontor i 18 regioner, från Norrbotten i norr till Sydväst i söder. Bilden visar Unionens förbundskontor i Stockholm.

- 4 Hållbarhetsrapport 2018
- 6 Det här är Unionen
- 8 Ett hållbart arbetsliv – extern påverkan
- 10 Samarbeten med hållbarhetsaktörer och nätverk
- 12 En ansvarsfull organisation – det interna arbetet
- 16 Ekologisk hållbarhet
- 18 Revisorns yttrande avseende den lagstadgade hållbarhetsrapporten

Hållbarhetsrapport 2018

Unionens arbete för ett hållbart arbetsliv

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 och ekonomisk hållbarhet är en självklar del av Unionens dagliga arbete. För att åstadkomma positiv förändring verkar vi på flera plan samtidigt.

Vi påverkar på samhällsnivå genom att driva opinion i frågor som rör svensk arbetsmarknad, tecknar kollektivavtal och tar ansvar för den svenska modellen. Som medlemsorganisation erbjuder vi långsiktig trygghet, kompetensutveckling och stöttning under alla delar av arbetslivet. I egenskap av arbetsgivare har vi också fokus på hållbarhet och att hela tiden förbättra förutsättningarna för att vi ska må bra på och av vårt arbete.

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 2018 och omfattar utöver Unionen (802001-5759) även följande bolag; Klara Norra Fastigheter AB (556237-5146), Fastighetsbolaget Västmannen AB (556943-7246), Tjänstemännens Utbildningshus AB (556458-0990), Unionen Egenföretagare Service AB (556550-0302) samt Unionen Medlemsförsäkring AB (516401-6791).

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

Vi beskriver kvalitativt den externa påverkan vi arbetar med på daglig basis. Vi redovisar också status och utveckling inom det arbete som rör organisationens eget ansvar som arbetsgivare samt 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 andra hållbarhetsrapport, som utgör en del av Unionens förvaltningsberättelse. Efter förra årets initiala kartläggning av väsentliga frågor har vi under 2018 fördjupat analysen med fler aktörer. Vi har också pekat ut vilka globala mål inom arbetet med Agenda 2030 som Unionen tar särskilt sikte på.

Årsredovisningslagen anger främst fem väsentliga områden för hållbarhetsredovisning: miljö, personal, socialt ansvarstagande, arbete för mänskliga rättigheter samt arbete mot mutor och korruption. Unionens arbete inom dessa områden redovisas i rapporten.

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

Unionens viktigaste hållbarhetsfrågor

Inför framtagandet av Unionens första hållbarhetsrapport 2017 genomfördes en intern kartläggning av Unionens arbete som resulterade i en prioritering av våra mest väsentliga hållbarhetsfrågor. Inför årets rapport har vi fördjupat analysen genom att ställa frågor till en utökad grupp intressenter inom och utanför Unionen – ett slumpvist urval av förtroendevalda och samarbetspartners. Den huvudsakliga prioriteringen i förra årets analys stärktes av årets intressentanalys. *Detta är fortsatt våra viktigaste frågor:*

• Social hållbarhet

Här återfinns stora delar av Unionens kärnverksamhet. Vi bidrar i vårt dagliga arbete till ett mer hållbart arbetsliv genom att organisera och reglera arbetsmarknaden och driva frågor som kompetensutveckling, jämställdhet och mångfald. Att ställa krav på arbetsvillkor, genom kollektivavtal vid upphandling, är en annan viktig fråga. Utöver detta är Unionens eget ansvar som arbetsgivare en prioriterad fråga.

• Ekonomisk hållbarhet

Här lyfts vikten av att säkerställa transparens i vårt arbete, att organisationen värnar organisationens och därmed medlemmarnas pengar samt arbetet för att motverka korruption och mutor. Här återfinns också vårt arbete med ansvarfulla kapitalplaceringar. Kravställande vid inköp lyfts också fram under den utökade intressentanalysen 2018.

• Ekologisk hållbarhet

Här är Unionen inte en stor aktör på samhällsnivå, men klimatfrågan måste hela samhället ta ansvar för idag. Klimatutsläpp och avfallshantering är därför också centrala frågor för Unionen att arbeta aktivt med.

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 Unionen främst ska prioritera.

Vi ska ta stort ansvar för att bidra till det mål som handlar om anständiga arbetsvillkor. Som en mycket stor facklig aktör, både i Sverige och genom vårt arbete på internationell arena, bidrar Unionen ständigt och på flera sätt till detta mål. Det är vår viktigaste hållbarhetsfråga, vårt kärnmål, och en stor del av vårt dagliga uppdrag.

Vi kan och ska också bidra till de viktiga globala mål som handlar om jämställdhet och minskad ojämlikhet. Detta är grundstenar i Unionens värderingar och prioriterade arbetsmål.

Andra globala mål som vi också kommer att fokusera på är vårt eget agerande gällande hållbar konsumtion och produktion samt en minimering av vår egen klimat- och miljöpåverkan. Dessutom vill Unionen bidra till inkluderande samhällen med arbete för allas lika värde utöver vårt övriga internationella påverkansarbete.

NY HÅLLBARHETSPOLICY PÅ GÅNG

Under intressentanalysen framkom det att en tydligare kommunikation kring hållbarhet från Unionens sida efterfrågas. Det tar vi till oss. Ett arbete har under året pågått i Unionens förbundsstyrelse med att arbeta fram en ny hållbarhetspolicy. Det är en följd av 2018 års samtal kring hållbarhetsarbete och Unionens fokus på att samla och ramsätta vårt arbete.



255 800
rådgivningssamtal



23 000+
förhandlingsärenden

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 och revisorer förbundsrådsombud och kongressombud väljs.

Nationellt

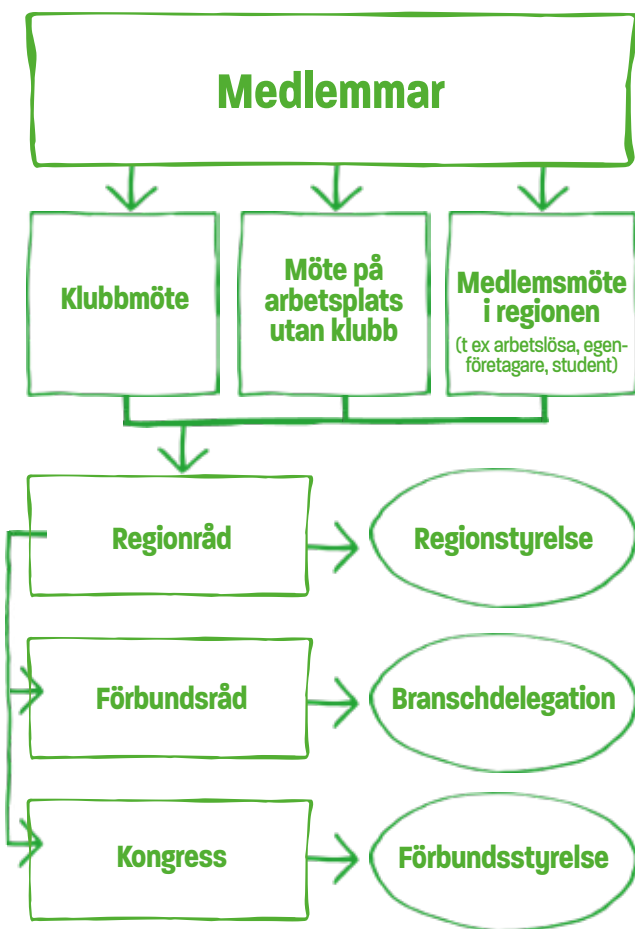
Nationellt hålls vart fjärde år en kongress som är det högsta beslutande organet. Här väljs förbundsstyrelsen och revisorer. Varje år hålls ett förbundsråd som behandlar den årliga förbundsverksamheten.

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

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.



15 900
arbetsplatsbesök

Unionen i siffror

Unionen är Sveriges största fackförbund för tjänstemän i det privata näringslivet med 664 464 medlemmar. Av dessa är 551 522 yrkesverksamma, vilket även inkluderar 9 680 egetmedlemmar (egenföretagare), 48 333 studentmedlemmar och 64 609 pensionärsmedlemmar.

Vid 2018 års slut fanns 2 665 klubbar och 29 864 medlemmar med ett förtroendeuppdrag på sin arbetsplats. På 15 339 arbetsplatser fanns någon form av lokalt fackligt arbete.

I Unionen (inklusive bolagen) fanns vid årsskiftet 1 079 medarbetare, av dessa arbetade 523 på de 18 regionerna och 538 på förbunds kontoret. Av de anställda är 60 procent kvinnor.

Under 2018 har drygt 23 000 förhandlingsärenden registrerats. Därutöver har förbundets klubbar hanterat ett ännu mycket större antal ärenden lokalt. Vi har bland annat tecknat 415 nya hängavtal och täckningsgraden för medlemmar med kollektivavtal ligger på nästan 79 procent.

Unionens medarbetare har under 2018 genomfört nästan 15 900 arbetsplatsbesök. Rådgivningssektionen, som hanterar facklig rådgivning till medlemmar och förtroendevalda samt medlemsadministrativ rådgivning, har hanterat lite drygt 255 800 samtal och besvarat nästan 145 000 mejl.

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.

664 464
Nytt medlemsrekord

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.

Vi vet att en förutsättning för stort inflytande och påverkan är en hög organisationsgrad. Med över 660 000 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.

Fler och bättre jobb

Högre krav på företags sociala ansvar

Det finns många olika sätt för Unionen att påverka. Våra förtroendevalda kan på sina arbetsplatser ställa krav på företagens hållbarhetsarbete för att stärka deras sociala ansvar. Inom offentlig upphandling har Unionen fokuserat på vikten av att kräva arbetsrättsliga villkor hos de företag som lämnar anbud, inom de branscher som organiseras av Unionen. Genom utbildningar och stöd har Unionen arbetat med att skapa förändring inom dessa områden.

Schysta arbetsvillkor för utländsk arbetskraft

Unionen har under året arbetat för bättre arbetsvillkor för utländsk arbetskraft. Vi har bland annat lämnat in avtalsvillkor för utstationerade till Arbetsmiljöverket och varit delaktiga i arbetet med det ändrade utstationeringsdirektivet från EU, med syfte att arbetstagare ska få lika lön för lika arbete. Unionen erbjuder också ett gästmedlemskap för utländska tjänstemän inom privat sektor. Det är viktigt

att alla, även de som arbetar här tillfälligt, känner till sina rättigheter i arbetslivet och förstår hur den svenska arbetsmarknaden fungerar.

Hållbarhet i branscharbetet

Inom branscharbetet har Unionen jobbat med att peka ut branschernas respektive hållbarhetsutmaningar. Vi arrangerade exempelvis ett seminarium i riksdagen tillsammans med SSAB med fokus på att minska stålindustrins miljöpåverkan och Unionen Norrbotten höll i ett seminarium i sitt län för hållbar utveckling.

Kompetens ger kraft

Kompetens är en central fråga för att skapa hållbarhet i arbetslivet och hela samhället. För medlemmar i Unionen är möjligheten till kontinuerlig utbildning och kompetensutveckling under hela arbetslivet en förutsättning för kort- och långsiktig trygghet. Under året har vi arbetat på temat framtidskompetens. Påverkansarbetet har tagit sikte på frågor om bättre studiemedel för yrkesverksamma och fungerande system för validering. Unionen har också medverkat i statliga utredningar.

Balans i arbetslivet

En stor utmaning för Unionens medlemmar är att hitta balans i arbetslivet. Unionen har därför aktivt drivit frågor kring behovet av återhämtning och utmaningen kring stress. Kampanjen Reclaim the break fick stort genomslag och genom rapporten ”Vem lägger livspusslet” kunde Unionen också lyfta viktiga frågor om kvinnors situation med deltidsarbete och sjukskrivningar.

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



5 mål för det internationella arbetet

1. Den internationella påverkansarenan och i synnerhet frågor med EU-koppling som kan påverka våra medlemmar är viktiga. Förbundet ska vara en kunnig och drivande aktör i Europafacket och våra prioriterade branschfederationer.
2. Unionen spelar en viktig roll för att stödja organisering av tjänstemän i andra delar av världen samt att försvara och utveckla den svenska modellen.
3. Utvecklade goda bilaterala relationer med andra förbund i Norden, Europa och världen gör oss till en starkare och mer proaktiv facklig aktör genom erfarenhets- och idéutbyte.
4. Förbundets arbete stödjer och vägleder på ett bra sätt våra förtroendevalda i de processer som leder till ökat ömsesidigt fackligt inflytande i det alltmer globaliserade näringslivet.
5. Förbundet bedriver väl fungerande företagsnära utvecklings- och biståndsprojekt som tydligt bidrar till facklig organisering och/eller förbättrade arbetsvillkor i andra delar av världen.

samhälle. Under 2018 har Unionen arbetat fram förslag till en fjärde politisk plattform om jämställdhet och mångfald. Vi har också tagit fram ett förslag till omarbetat avtalspolitiskt program till Unionens förbundsrad 2019.

Jämställdhetsarbetet har resulterat i rapporter och utbildningar. Vi har särskilt lyft frågan i tech-branschen. I internationella forum har Unionen uppmärksammat jämställdhet och likabehandling. I Almedalen hade en stor del av de seminarier som Unionen arrangerade temat jämställdhet.

I samband med utdelning av hbtq-priset publicerades en bok om tidigare vinnare av priset. Unionen har varje år delat ut Guldnappen till den mest föräldravänliga arbetsplatsen. I år utökades priset med ytterligare två: Guldstegen (jämställt ledarskap) och Guldpengen (jämställda löner). Under 2018 inledde Unionen ett samarbete kring metodutveckling för arbetet mot sexuella trakasserier och vi har tagit fram en vägledning för förtroendevalda om hur de ska agera om en arbetsgivare inte genomför sitt arbete med aktiva åtgärder.

Fackligt inflytande utanför Sverige

Många av Unionens medlemmar arbetar i internationella företag och har gott om arbetskamrater runt om i världen. Det gäller förstås även våra fackligt aktiva. Även om facket i de flesta länder är svagare än i Sverige så är fackförbund en av världens största sociala rörelser. 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 resultat.

Att facket har en starkare position i Sverige än i de flesta andra länder manar till ett extra ansvarstagande internationellt. Det gäller inte minst Unionen, Sveriges största fackförbund. Flera av Unionens insatser på det internationella området präglas av solidaritet med kolleger som kämpar för att över huvud taget ha en fackförening till hjälp för att förbättra sina vardagsvillkor.

En viktig framgång under året var att Unionen tillsammans med IndustriALL Global och Essity tecknade ett globalt ramavtal gällande arbetsvillkoren och de fackliga rättigheterna inom företaget. Företagets största produktionsanläggning ligger i Tyskland och avtalet omfattar

48 000 anställda i ett 60-tal länder. Essity är dessutom ett så kallat ”Global Deal företag”, så samarbetet utformas också utifrån det och vi tittar på möjliga pilotprojekt eller liknande initiativ gemensamt.

Unionen har även genomfört aktiviteter för att stötta europeiska företagsråd inom flera företag samt ordnat en utbildningsdag för förtroendevalda i multinationella företag. Vi deltog i TCO Fackliga Akademins konferens om utländskt ägande med kunskap och erfarenheter om kinesiska investeringar i Sverige samt om hållbarhet i multinationella företag.

Unionen har också deltagit i SKF:s globala råd och gett stöd till förtroendevalda samt utvecklat Ericsons globala nätverk.

Samarbeten med hållbarhetsaktörer och nätverk

Schyst resande – nätverk för hållbart resande

Schyst resande är ett samarbete mellan Unionen, Childhood, Svenska kyrkan, Fair Action, Hotell- och restaurangfacket, RealStars, IOGT-NTO samt Union to Union. Målet är ett hållbart och rättvist resande både privat och i arbetet. Schyst resande tipsar om vad man kan göra som resenär för att lämna ett positivt avtryck. De granskar också resebranschen och uppmuntrar dem att ta större hållbarhetsansvar. Nätverket jobbar dessutom för att alla svenska arbetsplatser ska ha en hållbar resepolicy. Påverkansarbete och utbildningar är Schyst resandes kärnverksamhet.

Under året har Schyst resande bland annat hållit utbildningar för Unionens medlemmar, granskat resepolicyer i offentlig verksamhet och publicerat flera olika rapporter. Under året har också Unionens resepolicy reviderats, enligt Schyst resandes rekommendationer.

Utöver rapporten om resepolicyer i offentlig sektor publicerades rapporten ”Welcome to Sin City – Swedish male sex tourists in prostitution industries abroad” som beskriver sexturism och utländsk exploatering av prostituerade. Syftet var att skapa diskussion för att förändra attityder och i förlängningen bidra till att förhindra sexuell exploatering. Men även att beskriva hur den ”vanliga” turisten bidrar till att normalisera sexindustrin. Rapporten fick stort genomslag i media.

Union to Union

Union to Union är LO, TCO och Sacos gemensamma organisation för det fackliga utvecklingssamarbetet. Organisationen arbetar för att stärka fackförbund runt om i världen, bidra med kunskap och påverka för global rättvisa. Genom Union to Union stöttar Unionen och andra svenska fackförbund ett hundratal fackliga utvecklingsprojekt i lika många länder. Projekten handlar bland annat om att stärka organisering, utbilda medlemmar om de mänskliga rättigheterna i arbetslivet och om kollektiv förhandling samt att stötta påverkansarbete. Målet är att de lokala facken själva ska kunna organisera fler medlemmar och förhandla fram bättre villkor.

Nätverket för Hållbart Näringsliv

Unionen är medlemmar och sitter i styrelsen för Nätverket för Hållbart Näringsliv (NMC), 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 ett antal event organiserats i Stockholm, Göteborg och Malmö.



Diversity Charter Sweden

Unionen är medlem och sitter i styrelsen för Diversity Charter Sweden, ett europeiskt nätverk i 22 länder som verkar för att främja 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. Event har under året organiserats i Stockholm och Göteborg.

Fairtrade

Unionen är medlem i Fairtrade. Fairtrade är 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. Bland annat skrev vi under en debattartikel, tillsammans med andra medlemsorganisationer i Fairtrade, med budskapet ”Global handel ska värna om mänskliga rättigheter”. Artikeln togs upp av DN, Aktuell Hållbarhet, OmVärlden samt Dagens Samhälle.



Interna ledorden
Omtanke
Professionalism
Utveckling

En ansvarsfull organisation – det interna arbetet

Medarbetare på Unionen har inflytande, ansvar och ambition för mer än bara sig själva – och mod att driva frågor som påverkar hela samhället. Varje dag hjälper medarbetarna människor i det privata arbetslivet att få det bättre på arbetsplatsen.

Unionen som arbetsgivare är mån om att ständigt utveckla den interna personalpolitiken; kulturen, de interna villkoren, de internfackliga samverkanforumen, det systematiska arbetsmiljöarbetet, kompetensförsörjningen och utveckling samt ledarskap. Vi utgår alltid från de interna ledorden omtanke, professionalism och utveckling. Schysta villkor och friska samt nöjda medarbetare är en självklarhet 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 vårt miljöarbete och genom att göra aktiva ställningstaganden i exempelvis inköp och mot korruption.

En hållbar styrning Policyer och riktlinjer

Under 2018 har vi fortsatt arbetet att bygga en tydligare struktur och ramsättning för Unionens värderingsstyrande frågor. Under 2019 är målsättningen att arbetet ska implementeras i organisationen. De värderingar som Unionen står för ska tydligt uttryckas i styrande dokument såsom policyer och riktlinjer. För att dessa sedan ska få stort genomslag i organisationen kommer vi att säkerställa ett aktivt implementeringsarbete och även se till att löpande hålla dokumenten levande över tid.

Ramverket med policyer och riktlinjer förväntas bli 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.

Visselblåsarfunktion ska säkerställa öppenhet

Unionen har ingen externt kommunicerad funktion eller process som uppmanar till anmälان av interna eller externa missförhållanden. Unionens HR-funktion och fackliga part utgör vårt interna system för anmälان av missförhållanden i anställdaorganisationen. Missförhållanden kopplat till förtroendevaldaorganisationen kommer oftast via mejl till kanslichefen, demokrati-sekreteraren eller förbundsordföranden.

För att minimera risken att frågor om missförhållanden förblir oupptäckta har Unionen påbörjat ett arbete för att införa någon form av externt kommunicerad visserblåsar-funktion. Vi kommer utreda hur Unionen på bästa sätt kan säkerställa öppenhet och trygghet vid upptäckt av eventuella missförhållanden.

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 antikorrupsionspolicy beskrivs Unionens ansvar för att motverka all form av korruption.

Policyn utgår från Sida:s definition av korruption och ger en tydlig ram för hur Unionens förtroendevalda och anställda aktivt ska verka mot korruption och mutor. Policyn tydliggör ansvaret för Unionens representanter att i förebyggande syfte arbeta med ställningstagande för att motverka korruption samt avgöra om en gåva är att betrakta som en muta. Policyn definierar även ansvaret för att agera om det finns misstanke om korruptionssituationer eller bedrägeri och mutor. För att minimera risken att det är otydligt hur Unionen ställer sig i arbetet mot korruption är frågan en viktig del av arbetet med det ramverk av värderingsstyrande frågor som pågår.

En hållbar arbetsgivare Fokus på arbetsmiljö och hälsa

Ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete i Unionen är och ska vara en naturlig del av verksamheten och en del av arbetsvardagen för medarbetarna på Unionen. Systematiskt arbetsmiljöarbete i Unionen planeras, genomförs och följs upp i första hand lokalt. Arbetsmiljöansvaret är delegerat så långt ner i organisationen som möjligt och närmsta linjeförsk ska aldrig ha arbetsmiljöansvar för fler än 15 medarbetare.

Genom ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete skapas förutsättningar för ett effektivt och långsiktigt hållbart arbetsliv där medarbetarna ses som organisationens främsta resurs och mår bra på och av arbetet.

Vi vet att flera olika faktorer bidrar till 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 närhetspolicy 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 och samtal för bättre förståelse

Unionen är mån om att veta vad medarbetarna tycker och hur de mår. Därför genomförs omfattande medarbetarundersökningar två gånger per år där vi bland annat mäter nöjdhet, hälsotillstånd, möjligheten till inflytande, ledarskap, medarbetarskap och arbetsklimat.

Under ett verksamhetsår genomförs och dokumenteras ett individuellt utvecklingssamtal och uppföljningssamtal. Vi arbetar även med lokala skyddsronder, ergonomironder, riskbedömningar samt ett nära och coachande ledarskap. Arbetsmiljöarbetet kännetecknas också av ett nära samarbete mellan linjeförsk och arbetsgruppernas valda arbetsmiljöombud.

Riskbedömning och åtgärder

Risker i verksamheten bedöms både löpande och vid behov, till exempel vid en organisationsförändring.

Friskvård

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

Uppföljning och kontroll

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

Statistik över sjukfrånvaro, tillbud/olyckor och rehabilitering följs upp minst tre gånger per år. Unionen som arbetsgivare är mycket tydliga med att medarbetare som är sjuka ska stanna hemma. Vi följer upp hur ofta medarbetare går till jobbet istället för att sjukanmäla sig och för diskussioner om förhållningssätt i arbetsgrupperna.

TOTAL SJUKFRÅNVARO			
(sammanlagd ordinarie arbetstid totalt och uppdelat på kön)			
	2016	2017	2018
Kvinna	6,06%	5,75%	6,02%
Man	3,13%	2,22%	2,11%
Totalt	4,87%	4,33%	4,44%



30
olika språk talas
av anställda

3
dokument som Unionen
aktivt arbetar med inom
mångfaldsarbetet

Hälsoläget utvärderas noga

Vid våra kontinuerliga mätningar av medarbetarnas allmänna hälsotillstånd får vi generellt goda resultat. Vi följer löpande hur nöjda våra medarbetare är med Unionen som arbetsgivare, ett index som det senaste året gått upp från en redan hög nivå. Sjukfrånvaron har det senaste året ökat marginellt, det gäller såväl korttids- som långtidssjukskrivningar. Kvinnors sjukfrånvaro är högre än mäns. Vi mäter och bevakar hälsoläget löpande och särskilda insatser för att minska sjukfrånvaron är i gång på specifika arbetsställen.

Likabehandling och mångfald i fokus

Unionen arbetar strategiskt för en jämställd organisation utifrån alla diskrimineringsgrunder. Vår riktlinje för likabehandling sammanfattas i en plan för lika rättigheter och möjligheter som utgår från diskrimineringslagen och Unionens grundläggande syn på människors lika värde. Planen reglerar strategiskt och praktiskt arbete inklusive uppföljning inom lön och villkor, arbetsmiljö och hälsa, statistik och kartläggning samt rekrytering och kompetensutveckling. Vi kan konstatera att Unionen generellt och i hög grad lever upp till reglerna och riktlinjerna i vår likabehandlingsplan.

Vid mätning och analys i samarbete med SCB och Nyckeltalsinstitutet kan vi också glädjande konstatera att till exempel kön inte är en faktor vad gäller lön, chefsbefattning eller anställningsform inom Unionen. 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 i Unionen generellt är uppmärksamma på och verkar för att undvika alla typer av diskriminering.

Vi har en rad villkor i kollektivavtalet för Unionens medarbetare som värnar om ett jämställt arbetsliv. Vi har en tydlig policy för kompetensutveckling som främjar möjligheten att förena utbildning med exempelvis föräldraskap. Rekryteringspolicyn uttrycker att Unionens anställdaorganisation ska spegla mångfalden i samhället, inte minst i tjänstemannasektorn där Unionens medlemmar primärt verkar. Det senare är det område vi har svårast att leva upp till och som kräver ett aktivt arbete för att nå. Det vi framförallt vill förbättra är mångfalden kopplat till annan etnisk bakgrund än svensk.

Vår ambition under 2018 har varit att avkodat ta fram statistik för Unionens medarbetare vad gäller annan etnisk bakgrund än svensk, för att sedan hitta en tydlig ambi-

tionsnivå. Vi har även här samarbetat med SCB och Nyckeltalsinstitutet, som definierar utländsk bakgrund som "person som själv är född utomlands eller där båda föräldrar är födda utomlands". Vi vet nu hur väl vi speglar vår omvärld: 14 procent av Unionens medarbetare har utländsk bakgrund, i nivå med andra tjänsteföretag inom privat sektor i Sverige. Men det är en något lägre andel än i företag/organisationer generellt och en klart lägre andel jämfört med befolkningen i arbetsför ålder. Vår ambition är att under 2019 öka andelen anställda med utländsk bakgrund, såväl chefer som medarbetare.

Bland våra medarbetare med bakgrund utanför Norden är en tredjedel nyrekryterade. Det betyder att de senaste årens åtgärder har gett resultat i rätt riktning. Nu arbetar vi vidare med utvalda samarbetspartners, annonskanaler och forum för att öka mångfalden bland kandidater vid nyrekrytering. Ambitionen under 2019 är också att allt fler chefer och medarbetare ska förstå varför mångfald är avgörande för Unionens fortsatta utveckling och framgång som fackförbund och som organisation.



KÖNSFÖRDELNING ANSTÄLLDA

MEDARBETARE

	–30 år	31–50 år	51–år	Totalt
Kvinna	27	313	248	588
Man	19	225	138	382
Totalt	46	538	386	970

CHEFER

	–30 år	31–50 år	51–år	Totalt
Kvinna	1	33	23	57
Man	1	30	21	52
Totalt	2	63	44	109

LEDNING

	–30 år	31–50 år	51–år	Totalt
Kvinna	0	3	3	6
Man	0	4	3	7
Totalt	0	5	5	13

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

Ekologisk hållbarhet

Internt miljöarbete

Under 2018 har Unionens interna miljöarbete fokuserat på att få en miljöorganisation på plats och att säkerställa vår diplomering enligt Svensk Miljöbas. Tydligt ansvar och tydliga roller i miljöarbetet pekas ut och samtliga funktioner är sedan hösten 2018 igång. Som ett led i revisionsarbetet har även vår miljöhandlingsplan, miljöberättelse och miljökravlista uppdaterats.



Miljöinsatser i urval 2018

Brister uppmärksammas

Ett avvikelshanteringssystem för brister i miljöarbete har upprättats och implementerats.

Sopsortering x 4

Sopsortering i minst fyra fraktioner sker på samtliga Unionens arbetsplatser och såväl förbundskontoret som regionkontoren har rutiner för hantering av farligt avfall.

Utbredd miljöutbildning

Cirka 85 procent av Unionens medarbetare har gått miljöutbildningen "Miljökörkortet".

Ny webbutbildning

En ny webbaserad miljögrundutbildning för Unionens medarbetare har upphandlats och satts i drift till årsskiftet 2018/2019.

Solceller i Sydväst

Unionens kontor i Malmö har under 2018 investerat i solceller till kontorets tak, som under 2019 kommer att bidra till en mer hållbar elförbrukning.

Laddstolpar och elbilsavtal i Sydväst

Region Sydväst har installerat laddstolpar och skrivit avtal med Sunfleet för elbilar som kan användas i tjänsten.

Minskad pappersförbrukning

Flera insatser har gjorts för minskad pappersförbrukning inom fakturahanteringen. Tester med Swish som betalningsmetod har minskat antalet fakturautskick; efter införandet av Kivra får anslutna medlemmar sin faktura till en digital brevlåda; vi lyckas få allt fler att välja autogiro och e-faktura.

Vegetariskt på infoträffar

Inom vår verksamhet med försäkringsinformation har man beslutat att enbart servera vegetariska smörgåsar i samband med informationsträffar.

Som en del i arbetet med att ramsätta Unionens värderingsstyrande frågor uppdaterar vi vår hållbarhetspolicy. Målsättningen är att beskriva ambitionen för bland annat Unionens miljöarbete. För att minimera risken att anställda och förtroendevalda är osäkra på det egna miljöansvaret kommer 2019 års arbete fokusera på kännedom av miljöarbetet samt information om hur varje enskild person på bästa sätt kan bidra till att minska Unionens negativa klimatavtryck.

Hållbarhet vid resor och möten

Unionen är en organisation som inkluderar många möten mellan människor. Resor är därför en av våra stora utgiftsposter och en av våra största utsläppskällor. Men vi har ett övergripande mål att minska koldioxidutsläppen och vår rese- och mötespolicy är ett viktigt styrdokument. Där finns regler kring ett mer miljövänligt resande.

Alla policyer och riktlinjer är under revidering i samband med översynen av våra styrande dokument, även vår rese- och mötespolicy. En ny resepolicy antogs av förbundsstyrelsen under 2018. Syftet med översynen är bland annat att hållbarhetsperspektivet – inklusive miljöaspekterna – ska bli ännu tydligare. Under 2018 beslutades också om en extern granskning av Unionens resande.

Samtliga fikaställen på förbundskontoret har under 2018 Fairtrade-certifierats, liksom drygt hälften av regionkontorens.

Utsläpp

Våra två största utsläppskällor när det gäller resor, men även totalt, är flygresor och bilresor.

Flygresor

Enligt rese- och mötespolicyn får flyg väljas som transportmedel om en tågresor till destinationen från avreseortens centralstation tar mer än 3,5 timmar. Under 2018 flög Unionen sammanlagt 3 997 908 kilometer. Utsläppen genom flygresor beräknas uppgå till 855 456 kilo koldioxid. Det är en ökning med 354 297 kilo jämfört med 2017, trots färre antal resor totalt.

Majoriteten av flygresorna är inrikesresor – där har antalet minskat rejält i takt med att tågresorna ökat. Däremot var antalet interkontinentala resor fler under 2018, vilket kan förklara att utsläppen ökade trots färre flygresor. Fler interkontinentala resor beror framför allt på ett ökat engagemang på två områden: fackligt biståndsarbete/projekt och svenska multinationella företags ansvar utomlands med bland annat fall av union-busting.

Bilresor

Under 2018 betalade Unionen ut ersättning för 2 307 673 körda kilometer i tjänsten eller i förtroendeuppdrag.

Vi har ingen information om vilka bilar som körts och kan därför inte göra någon säker beräkning av de utsläpp vi förorsakat. Däremot kan vi göra en uppskattning om vi utgår från att bilarna har samma genomsnittliga sammansättning som den svenska bilparken i stort. 2016 släppte en genom-



snittlig personbil ut cirka 165 gram koldioxid/km (källa: mynewsdesk.com). Då skulle Unionens bilresor under 2018 uppgå till cirka 380 800 kilo koldioxid, en minskning med cirka 226 600 kilo jämfört med 2017. Taxiresor är inte inräknade, där finns inte fullgod statistik.

Grönt hyresavtal

Unionens förbundskontor har ett så kallat grönt hyresavtal. Det är fastighetsbranschens gemensamma mall för att minska miljöpåverkan vid lokalförhyrning, i första hand avseende kontor. Mallen beskriver vad som är världens ansvar, vad som är hyresgästens ansvar och vad som är gemensamt ansvar. Den tydliggör också vilka åtgärder man kommit överens om för att minska miljöpåverkan inom information, samverkan, inomhusmiljö, materialval och avfallshantering. Det finns ett antal minimiåtaganden som inte kan väljas bort, men parterna kan komma överens om fler och strängare åtaganden om de så önskar.

Inköp och upphandling

I samband med framtagandet av en ny, sammanhållen inköpsprocess omarbetades den tidigare inköpspolicyn och inköpsriktlinjerna till Unionens inköpsriktlinjer. Implementeringen påbörjades i september 2018.

I de nya riktlinjerna har kraven på miljö- och hållbarhet i samband med upphandlingar och inköp förtydligats. Processen har kompletterats med uppföljning och utvärdering även av dessa parametrar, inte bara leverans och ekonomi som tidigare. Den delen av inköpsprocessen börjar tillämpas 2019.

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.

I samband med inköp och upphandlingar ställer Unionen i möjligaste mån krav på:

- Kollektivavtal hos leverantörer och underleverantörer
- Miljömärkning
- Rättvisemärkning

I de mallar och blanketter vi använder som underlag för upphandlingarna finns dessa krav med och presumtiva leverantörer måste kryssa i att de uppfyller kraven.

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 FAR:s rekommendation RevR 12 Revisorns yttrande om den lagstadgade hållbarhetsrapporten. Detta innebär att min granskning av hållbarhetsrapporten har en annan inriktning och en väsentligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt International Standards on Auditing och god revisionssed i Sverige har. Jag anser att denna granskning ger mig tillräcklig grund för mitt uttalande.

Uttalande

En hållbarhetsrapport har upprättats.

Stockholm den

Thomas Lönnström

Auktoriserad revisor

Tnr: 3042-1

Upplaga: Print on demand

Form & produktion: Unionen

Tryck: Unionen, Stockholm april 2019

Foto: Aida Chehrehgosha, Camilla Svensk,
Alex Giacomini, Unionen

Illustratör: Jesper Wallerborg



