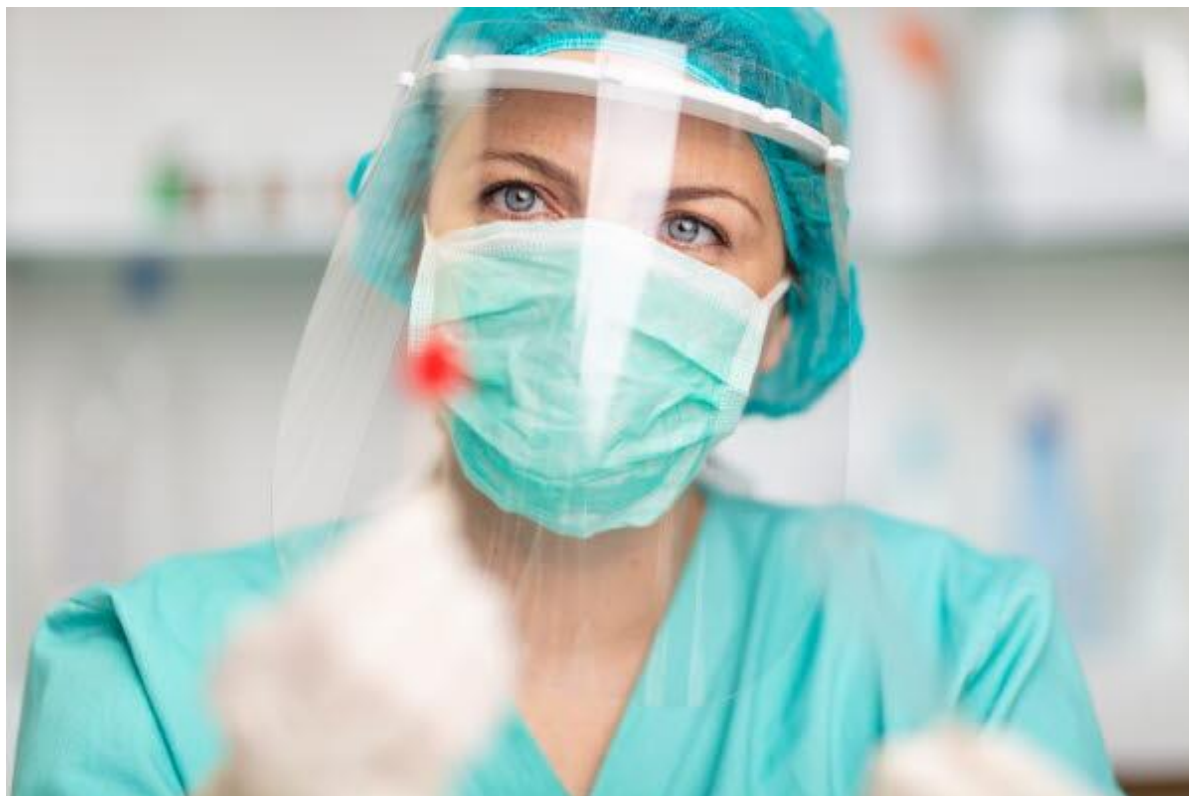
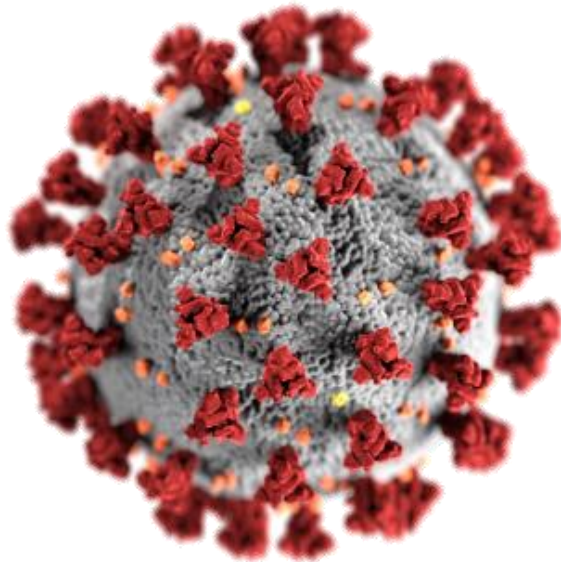




HÅLLBARHETSRAPPORT 2020

Vårdförbundets arbete för en bättre miljö och en mer rättvis värld

Förord



Det gångna året, 2020, liknar inget vi upplevt tidigare. Corona-pandemin sprids över hela världen och ändrade förutsättningarna för människors dagliga tillvaro. Vi har alla behövt ställa in och ställa om. Vi har alla drabbats av sorg i någon mån, i att begränsas från att göra det vi vill och träffa de vi vill och i värsta fall i att ha mist någon anhörig eller vän.

De mest påtagliga effekterna och konsekvenserna av pandemin står våra medlemmar i frontlinjen att hantera. Förbundets kärnuppdrag, att verka för goda arbetsvillkor och förutsättningar för en väl fungerande vård där våra medlemmars kunskap och välmående är nyckeln, har lyfts i ljuset. Just nu befinner vi oss fortfarande mitt uppe i krisen. Samtidigt har vikten av att verka för ett hållbart samhälle, på alla plan, kanske aldrig varit så tydlig.

2020 är inte jämförbart med andra år och går inte att använda som referenspunkt för vårt hållbarhetsarbete. Däremot finns det många lärdomar att hämta som vi kan och bör dra nytta av framåt. Inte minst vilken förmåga vi har att anpassa oss och ställa om när vi måste.



Sineva Ribeiro
Förbundsordförande



Anders Printz
Kanslichef

Innehåll

Förord	2
Inledning	4
<i>Vårdförbundet och de globala målen</i>	4
<i>Om hållbarhetsrapporten - redovisningsprinciper</i>	6
Det här är Vårdförbundet	6
<i>Vårdförbundets uppdrag</i>	7
<i>Så styr vi hållbarhetsarbetet</i>	7
Intressenter	8
<i>Vårdförbundet - en Fair Union</i>	9
Social hållbarhet	10
<i>Ett hållbart arbetsliv</i>	10
Så påverkar vi – exempel från ett år med pandemi	11
<i>Mänskliga rättigheter</i>	12
Jämställdhet	12
Medlems integritet	14
<i>Internationellt arbete - global samverkan och solidaritet</i>	15
<i>Personal</i>	17
Inkludering	19
Hållbar ekonomi	20
<i>Motverkande av korruption</i>	20
<i>Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen</i>	21
Ekologisk hållbarhet - Miljö	23
<i>Vårdförbundets miljöarbete</i>	23
<i>Resor</i>	24
Klimatkompensation	25
<i>Inköp och val av leverantörer</i>	25
Våra lokaler och fastigheten Vårdförbundets hus	26
<i>Elektronisk utrustning och energianvändning</i>	27
<i>Avfall och källsortering</i>	28
Risker	29
Kontaktuppgifter	30

Inledning

Vårdförbundet är ett yrkesförbund för barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor där vi tillsammans arbetar för att utöva inflytande över hälso- och sjukvårdens utveckling och förutsättningarna för att vi ska kunna ge god och säker vård.

Men vi vill inte bara påverka för vår egen skull eller för dem vi möter i hälso- och sjukvården. Det handlar också om att i vår yrkesgärning bidra till ett hållbart samhälle där mänskliga rättigheter är verklighet och där varje person upplever hälsa, livskvalitet och mening. Det anser vi är grunden för ett vitalt, demokratiskt samhälle. Vår idé om ett hållbart samhälle formulerar vi som att *Rätten till hälsa lämnar ingen utanför*.



God hälsa och välbefinnande är det tredje av de 17 globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 som antogs av FN:s medlemsländer i september 2015.

Inom våra fyra yrken delar vi värderingar kring demokrati, mänskliga rättigheter, mångfald, solidaritet och våra yrkesetiska koder. Vi ser att våra yrken spelar roll för den långsiktiga utvecklingen i världen, men ur vårt perspektiv behöver vi göra viktiga vägval för att bäst kunna bidra. Valen formulerar vi så här:

- **Vi i Vårdförbundet vill främja hälsa och samtidigt främja ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet**
- **Vi i Vårdförbundet vill skapa en personcentrerad vård som ger välfärd efter förutsättningar och behov**
- **Vi i Vårdförbundet vill driva på utvecklingen för ökad jämställdhet för att frigöra potential**
- **Vi i Vårdförbundet vill ta ansvar för att skapa ett jämlikt samhälle**
- **Vi i Vårdförbundet vill vara globalt solidariska för att bidra till en hållbar värld**
- **Vi i Vårdförbundet vill organisera oss för att få kraft till förändring**

Vi vill visa att vi tar våra värderingar på allvar genom att berätta om hur vi arbetar för att leva som vi lär. Idén om ett hållbart samhälle utgör ledstjärnan och den övergripande målsättningen för hållbarhetsarbetet. I praktiken innebär det att vi i vår verksamhet strävar efter att påverka den hållbara utvecklingen i positiv riktning. Samtidigt arbetar vi aktivt för att minimera den negativa påverkan som utförandet av vår verksamhet kan orsaka på andra håll.

Vårdförbundet och de globala målen

Globala målen, Agenda 2030, är den mest ambitiösa agendan för hållbar utveckling som världens länder någonsin antagit och finns till för att uppnå fyra saker till år 2030:

Att avskaffa extrem fattigdom. Att minska ojämlikheter och orättvisor i världen. Att främja fred och rättvisa. Att lösa klimatkrisen.

Agendan inrymmer 17 globala mål och 169 delmål för hållbar utveckling som integrerar de tre dimensionerna för hållbarhet; social, ekonomisk och ekologisk. Agenda 2030 är global men utförandet ska ske lokalt i medlemsländerna. Målen är alla sammanlänkade med varandra och odelbara.

Vårdförbundets arbete bidrar till förverkligandet av flera av de globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Förutom **mål 3 God hälsa och välbefinnande** som nämns ovan, har vi

identifierat ytterligare sex mål som särskilt kopplar till vår verksamhet och våra värderingar som en Fair Union.

Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och hållbar ekonomisk tillväxt är centralt i förbundets



verksamhet. Att stärka rätten till organisering, kollektiva förhandlingar och ett hållbart yrkesliv med anständiga arbetsvillkor utgör själva kärnan i det fackliga arbetet. Utöver att arbeta för bra villkor för våra medlemmar ställer vi krav på kollektivavtal vid upphandlingar av leverantörer. I våra internationella samarbeten stöttar Vårdförbundet den mänskliga rättigheten att organisera sig fackligt i länder där detta inte är självklart.



Mål 5 Jämställdhet. Vårdförbundet företräder starkt kvinnodominerade yrken och nästan 90 % av medlemmarna är kvinnor. Vår kamp för att utveckla medlemmarnas villkor och yrken och för att utveckla vården, är också en kamp för kvinnors lika värde och rättigheter i arbetslivet. Vi driver jämställdhetsfrågan politiskt och den är en viktig faktor i alla våra avtal och beslut.



Mål 10 Minskad ojämlikhet. Fackliga rättigheter = mänskliga rättigheter. Tron på alla människors lika värde och att värna om mänskliga rättigheter är en grundvärdering som facklig verksamhet bygger på och uttrycks såväl i ändamålsparagrafen i Vårdförbundets stadgar som i vår vision. Vårdförbundet arbetar för jämlik hälsa - allas rätt till hälsa utifrån sin unika situation och för arbetsplatser där alla kan vara öppna med vem de är.



Mål 12 Hållbar konsumtion och produktion. Genom våra policys för bl. a inköp, resande, investeringar och avfall vill vi öka medvetandet om och minimera de negativa effekterna och samtidigt främja de positiva effekterna på arbetsvillkor och miljöpåverkan som följer av vår verksamhet. Vårdförbundet är miljödiplomerade och medlemmar i Fairtrade Sverige. Vi strävar efter att göra klimatsmarta val och klimatkompenserar för de utsläpp som vi orsakar.



Mål 13 Bekämpa klimatförändringarna. Klimatförändringarna har påverkan på vårdbehovet och förutsättningarna för våra medlemmar som arbetar i vården. Våra professioners kunskap och kompetens är en avgörande del i att kunna hantera klimatförändringarnas effekter och i arbetet med att stärka motståndskraften och anpassningsförmågan till klimatrelaterade faror och naturkatastrofer. Det har blivit än tydligare under Corona-pandemin. Som organisation jobbar Vårdförbundet aktivt för att minska vårt klimatavtryck från bland annat resor och transporter, energianvändning och inköp där vår påverkan är som störst.



Mål 17 Genomförande och globalt partnerskap. Internationellt samarbete för en positiv hälsoutveckling globalt är en av Vårdförbundets grundläggande värderingar formulerad i våra stadgar. Vårdförbundet har ett stort internationellt engagemang som bland annat omfattar kollegiala samarbeten med våra yrkens professionsförbund runt om i världen och stöd till utvecklingsprojekt i låg- och medelinkomstländer.

Mer information om de globala målen finns på globalamalen.se

Om hållbarhetsrapporten - redovisningsprinciper

Lagstiftningen om hållbarhetsrapportering (årsredovisningslagen) omfattar organisationer av viss storlek som uppfyller minst två av följande tre villkor:

- Minst 250 anställda
- Omsättning > 350 Mkr
- Balansomslutning > 175 Mkr

Vårdförbundet uppfyller endast ett av dessa villkor och har därmed *inte* skyldighet enligt lag att upprätta en hållbarhetsrapport. Att bedriva ett aktivt hållbarhetsarbete blir dock alltmer prioriterat i samhället och är något som våra medlemmar och omvärlden förväntar sig av oss. Genom att hållbarhetsrapportera kan vi synliggöra konsekvenser som följer av verksamheten och få en struktur för systematisk uppföljning och utvärdering. Rapporten ger också möjlighet att jämföra vårt hållbarhetsarbete med andra organisationer. Vår ambition är därför att successivt utveckla hållbarhetsrapporteringen så att vi närmar oss lagkraven.

Vi har valt att inom ramen för hållbarhetsbegreppets tre delar - social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet - utforma hållbarhetsrapporteringen efter de fem obligatoriska områdena att rapportera enligt lag: 1. sociala förhållanden 2. personal 3. respekt för mänskliga rättigheter 4. motverkande av korruption och 5. miljö.

Vårdförbundet är sedan 2011 miljödiplomerade enligt standarden Svensk Miljöbas och har därför etablerat ett mer systematiskt arbete och form för uppföljning inom miljöområdet jämfört med övriga hållbarhetsområden. Avsnittet om miljö i hållbarhetsrapporten följer de krav som ställs på miljörapportering i Svensk Miljöbas.

Det här är Vårdförbundet

Vårdförbundet samlar över 114 000 medlemmar varav drygt 5 400 är förtroendevalda.

Antal anställda:	175 (187)
Omsättning:	318 miljoner kronor (323 Mkr)
Balansomslutning:	646 miljoner kronor (620 Mkr)

Siffror inom parentes avser föregående år, 2019.

Vårdförbundets uppdrag

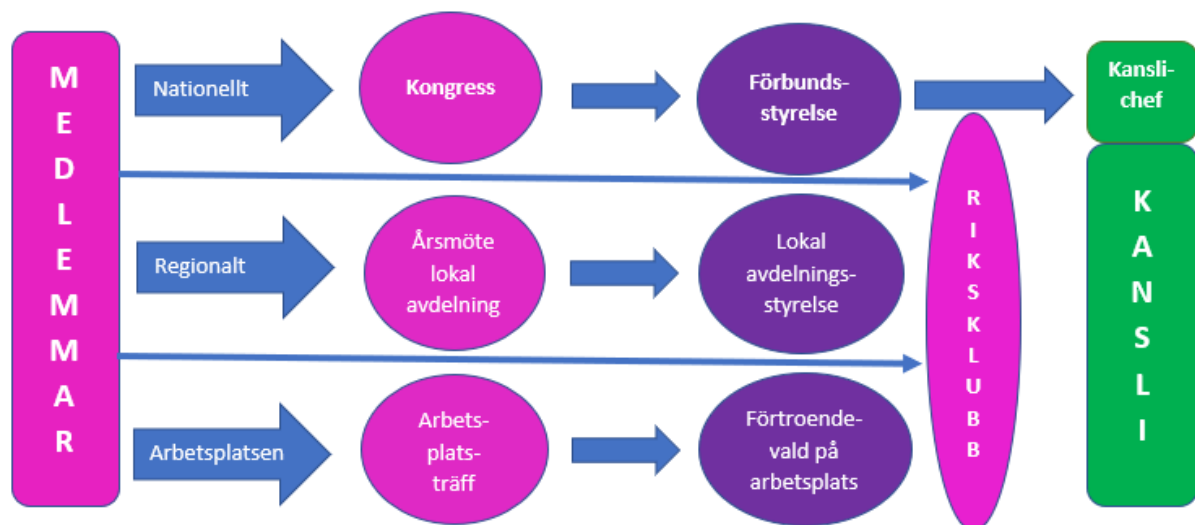
Vårdförbundet är ett partipolitiskt obundet yrkesförbund för legitimerade sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.

Enligt stadgarna ska Vårdförbundet:

- Utveckla och stärka yrket samt främja den enskilde individens utveckling i sin yrkesroll.
- Förbättra individens och kollektivets villkor och förutsättningar för yrket och möjligheter till utveckling i arbetslivet.
- Påverka utvecklingen av hälso- och sjukvården på arbetsplatsen, lokalt, regionalt, nationellt och internationellt.
- Påverka utvecklingen i samhällsfrågor.

Så styr vi hållbarhetsarbetet

Vårdförbundet är en demokratisk organisation där kongressen är Vårdförbundets högsta beslutande organ. Ombud till kongressen väljs av och bland medlemmarna. På kongressen behandlas de frågor som medlemmarna vill att organisationen ska fokusera på framåt.



Förbundsstyrelsen utses av kongressen och ansvarar för den strategiska styrningen av förbundet, leder och utvecklar verksamheten i enlighet med kongressens beslut.

Verksamheten är organiserad i 21 lokala **avdelningar** för varje region i landet med styrelser bestående av förtroendevalda ledamöter. Viss riksomfattande verksamhet för medlemmar hos privata vårdbolag är organiserad i **riksklubbar** med egen styrelse. Under 2020 bildades två nya avdelningar inom förbundet, en för medlemmar inom vårdföretaget Capio och en för medlemmar anställda inom Stockholms stad. Medlemmarna företräds ytterst av förtroendevald på arbetsplatsen.

En **kansliorganisation** med anställda arbetar utifrån förbundsstyrelsens uppdrag med genomförande av kongressens beslut. Kansliet leds av kanslichef, utsedd av förbundsstyrelsen och underställd förbundsordförande.

Vårdförbundets hållbarhetsarbete styrs ytterst, liksom allt annat arbete, genom den inriktning för verksamheten som kongressen beslutar om i långsiktiga styr- och idédokument och stadgar. Som komplement till de långsiktiga styrdokumenterna finns flera policyer och riktlinjer med målsättningar som berör de olika hållbarhetsområdena. Arbetet följs upp genom mätetal – indikatorer – som definierats för de olika hållbarhetsområdena i varierande utsträckning.

Ett kontinuerligt arbete sker med att utveckla processerna för verksamhetsplanering. I utvecklingsarbetet ingår att integrera hur Vårdförbundet arbetar med hållbarhets- och värderingsfrågor. Samordningen av hållbarhetsarbetet hanteras i kansliets stabsfunktion.

Intressenter

Vårdförbundets medlemmar är våra viktigaste intressenter. Det är för medlemmarnas skull vi finns och hållbarhetsarbetet utgår från den vilja och inriktning som medlemmarna uttrycker genom beslut på kongressen och via förtroendevalda på andra demokratiska arenor.



Foto: Pixabay

Ambitionen för hållbarhetsarbetet är att värna om de sociala frågorna och agera ekonomiskt ansvarsfullt och hållbart med de resurser som medlemmarna bidrar med. Vi ska också agera på ett sådant sätt att vi minimerar det ekologiska avtrycket av vår verksamhet och motverka verksamhetens negativa påverkan på miljön.

Kongressen 2018 antog en ny **vision** där hållbarhetstanken knyts till grunduppdraget och våra yrken. Där uttrycks att

I vår yrkesgärning ska vi arbeta för en jämställd ekonomiskt, socialt och ekologiskt hållbar värld där mänskliga rättigheter är verklighet, och där varje människa ska ha möjlighet att uppleva hälsa, livskvalitet.

Kongressen beslutade också om Vårdförbundets idé om ett hållbart samhälle *Rätten till hälsa lämnar ingen utanför* som beskrivs närmare i inledningen. Medlemmarnas engagemang i hållbarhetsfrågorna märktes genom ett antal motioner till kongressen.

Löpande dialog sker med medlemmarna via möten och medlemsträffar, utbildningar, via olika digitala kontaktvägar som telefon, e-post och sociala medier, via nyhetsbrev, medlemstidning och särskilda medlemsundersökningar.

Andra viktiga intressenter är medarbetare, samarbetspartners, leverantörer, nationella och internationella professionsorganisationer för våra medlemmars yrken, andra fackliga organisationer, politiker och beslutsfattare. Dialog med övriga intressenter sker bland annat genom olika samverkansforum, nätverk och arenor för påverkan som exempelvis Almedalen och Järvaveckan, opinionsbildnings- och kommunikationskanaler och deltagande i olika utredningar och referensgrupper.

Vårdförbundet - en Fair Union

Vårdförbundet är en Fair Union, det innebär att vi:

- Arbetar för jämställdhet och allas lika värde
- Arbetar för att utveckla hälsa och arbetsvillkor nationellt och globalt
- Värnar om rätten att organisera sig i fackföreningar
- Använder företag som har kollektivavtal
- Väljer Fairtrade-märkta produkter och tar miljömässig och etisk hänsyn vid inköp
- Utövar ett aktivt miljöarbete
- Gör etiska val vid placeringar av tillgångar



Vårdförbundets systematiska hållbarhetsarbete tog sin början med ett kongressbeslut 2008 om medlemskap i Fairtrade Sverige. Fairtrade jobbar för ett ökat engagemang för fackliga rättigheter, schysta arbetsvillkor och hållbara leverantörskedjor i låg- och medelinkomstländer.

På kongressen 2012 fattades beslut om att Vårdförbundet skulle bli en Fair Union.

På vår webbplats finns en animerad film som sammanfattar våra viktigaste hållbarhetsfrågor och förklarar vad Fair Union innebär för oss. <https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/sa-paverkar-vardforbundet/fair-union-och-hallbarhet/vardforbundet-ar-en-fair-union/>

Social hållbarhet

Hållbarhetsområdet omfattar jämställdhet, tillämpningen av ILO:s grundläggande konventioner, arbetsvillkor, social dialog, respekt för arbetstagarnas rätt till information och samråd, respekt för fackföreningars rättigheter, hälsa och säkerhet på arbetsplatsen och dialog med lokala grupper, åtgärder som vidtagits för att säkerställa skydd och utveckling av dessa grupper

Styrdokument och verktyg

- Stadgar
- Vision
- Demokratihandbok
- Inköspolicy
- Blankett för bekräftelse av Vårdförbundets krav vid upphandling och inköp
- Kollektivavtal för Vårdförbundets anställda
- Samverkansavtal
- Personalhandbok
- Arbetsmiljöpolicy
- Löneavtal och lönepolitik

Frågor som handlar om social hållbarhet är kärnfackliga frågor. Vårdförbundets arbete för att förbättra medlemmarnas villkor, vården och utveckling av medlemsgruppernas professioner tillhör kärnverksamheten och spannar över hela verksamheten och organisationen.

Det arbetet beskrivs närmare i Vårdförbundets årsredovisning och årsberättelse för 2020.

I hållbarhetsrapporten redogörs översiktligt för Vårdförbundets arbete med

hållbarhetsrelaterade frågor samt i viss mån arbete som sträcker sig utöver den verksamhet som direkt är en följd av organisationens uppdrag som fack- och yrkesförbund.

Ett hållbart arbetsliv



Vårdförbundet påverkar för ett hållbart arbetsliv med utgångspunkt i våra värderingar om allas lika värde och rätt att leva i ett samhälle som främjar hälsa.

Vi vill att våra yrken ska värderas efter vår kunskap och insats och ha de bästa villkoren.

Vi vill se en hälsosam vårdmiljö där en god och säker vård uppnås och för att skapa detta krävs en god arbetsmiljö.

När vi mår bra mår alla bättre!

Mer om våra ställningstaganden för en hälsosam vårdmiljö och ett hållbart arbetsliv finns på vår hemsida:

<https://www.vardforbundet.se/om-vardforbundet/vilka-vi-ar-och-vart-uppdrag/vara-ideprogram/vardforbundets-ide-om-en-halsosam-vardmiljo/>.

Så påverkar vi – exempel från ett år med pandemi

Under den rådande pandemin befinner sig Vårdförbundets medlemsprofessioner i frontlinjen och är nyckelpersoner i hanteringen av dess konsekvenser. Förbundets arbete från stöttning av den enskilde medlemmen till samhällsövergripande påverkansarbete har därmed intensifierats och en rad av våra kärnfrågor har aktualiserats och tagit plats i samhällsdebatten.

Som exempel på några frågor som vi lyft, drivit och fått genomslag för under året kan nämnas:

- Behovet av och **bristen på skyddsutrustning** i hälso- och sjukvården i början av pandemin kopplat till statens ansvar att säkerställa en nationell beredskap och arbetsgivaransvaret att säkerställa tillgången till skyddsutrustning för de som arbetar patientnära.
- Att medlemmar som tillhör **riskgrupp** eller är **gravida** ska **undantas från patientnära arbete** och att vårdpersonals Corona-skador bör räknas som arbetsskada.
- **Arbets tid och höga övertidssiffror** kopplat till behov av återhämtning och konsekvenser för patientsäkerheten samt **våra medlemmars rätt till semester** under sommarperioden. Vårdförbundet har drivit och driver en mängd tvister kring schemaläggning och semester som följd av situationen under pandemin.
- **Underbemanning och bristen på våra professioner** kopplat till den långsiktiga kompetensförsörjningen. Vi vill se bättre nationell och regional samordning av bemanningen och fler nyckelkompetenser i vården istället för fortsatt växande administration och dyra hyrlösningar. Här driver vi frågan om nationell reglering av akademisk specialisttjänstgöring – möjlighet att läsa vidare inom ramen för anställningen med bibehållna anställningsförmåner - samt värderingen av våra medlemmars yrken och deras möjlighet till en god löneutveckling.
- Ökningen av **hot och våld mot vårdpersonal** (Novus) där vi pekat på arbetsgivarens ansvar för säkerheten.
- **"Ställ upp för oss – och stanna hemma!"** var rubriken för en förbundsgemensam debattartikel som Vårdförbundet initierat.
- Lagändring genomfördes som gör det lättare att göra undantag från att sjukskriven ska prövas mot hela arbetsmarknaden efter 180 dagar - **"Vårdförbundet avgörande för att stoppa utförsäkringar"** enligt socialförsäkringsminister Ardalan Shekarabi.
- **Samhällsbärande yrken** behöver **prioriteras för testning av Covid-19** så de fortsatt kan gå till jobbet vid negativt test.
- **Slopa karensavdraget** permanent **för vårdpersonal** även efter pandemin.
- Vårdförbundet stöttade Musikhjälpen med temat **"Ingen människa ska lämnas utan vård"**. Målet var att samla in en krona per medlem, 114 000, och vi nådde 146 000 kr!



Mänskliga rättigheter

Hållbarhetsområdet omfattar information om åtgärder för förebyggande av brott mot de mänskliga rättigheterna.

Styrdokument och verktyg

- Stadgar
- Vision
- Inkluderingspolicy
- Rutin vid diskriminering eller kränkning
- Inköspolicy
- Blankett för bekräftelse av Vårdförbundets krav vid upphandling och inköp
- Placeringspolicy

Fackliga rättigheter = mänskliga rättigheter!

Tron på alla människors lika värde och att värna om mänskliga rättigheter är en grundvärdering som facklig verksamhet bygger på och uttrycks såväl i ändamålsparagrafen i Vårdförbundets stadgar som i Vårdförbundets vision.

Vårdförbundet arbetar för att motverka alla former av diskriminering. Vi verkar för att öka kunskapen om inkludering och för att skapa förutsättningar för samtal om mångfald och inkludering på arbetsplatserna. Det sker bland annat genom stödmaterial och filmer samt utbildning av våra förtroendevalda.

Vi deltar också i olika Pride-evenemang runt om i landet och i det tvärfackliga nätverket Fritt Fram. Fritt Fram är ett forum för samarbete och utveckling av en inkluderande arbetsmiljö där företrädare från fackförbund inom LO, TCO och Saco deltar. Nätverket har tagit fram rapporten "100 steg mot ett öppnare arbetsliv" som finns att ladda ner från vår hemsida.



I vår podcast "Genusyrsel och normuppror" fördjupar vi samtalet om genus och normer med utgångspunkt i vår antologi med samma namn. De fem avsnitten har rubrikerna 1: *Normer*, 2: *Cheferna*, 3: *Självförtroende*, 4: *Mansrollen* och 5: *Förebilder*.

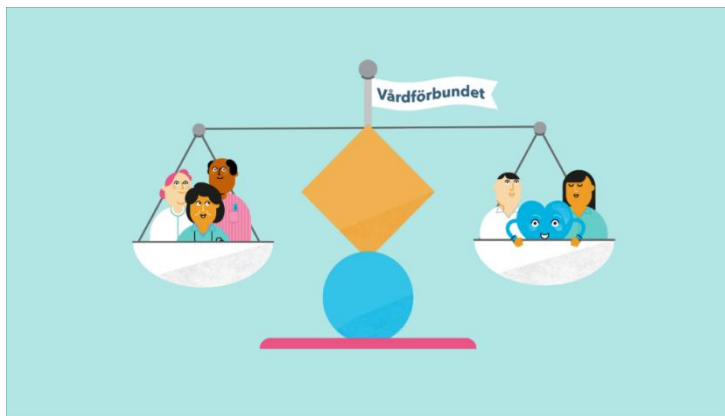
Ett grundläggande krav på leverantörer i förbundets inköspolicy är att de tillämpar kollektivavtal. Vid nya leverantörsavtal och vid omförhandling av gamla eftersträvar Vårdförbundet en garanti för efterlevnad av våra krav på kollektivavtal, samt etiska- och miljökrav genom leverantörens underskrift av vår inköspolicy.

Jämställdhet

Jämställdhet och allas lika värde är kärnvärderingar som är grundläggande och genomgående för alla frågor som Vårdförbundet driver. Att Vårdförbundet bildades och finns är en jämställdhetsrörelse i sig.

Indikatorer och verktyg

- Löneutveckling
- Lönekartläggning



Vårdförbundet företräder starkt kvinnodominerade yrken, **nära 90 % av totala medlemsantalet är kvinnor**. Vår kamp för att utveckla medlemmarnas villkor och yrken och för att utveckla vården, är också en kamp för kvinnors lika värde och rättigheter i arbetslivet. Vi driver jämställdhetsfrågan politiskt och den är en viktig faktor i alla våra avtal och beslut.

I avtalsrörelsen 2019 gick Vårdförbundet bland annat ut med ett krav om 10 000 kronor mer i månadslönen för särskilt yrkesskickliga, dvs till dem med mest erfarenhet och kompetens. Detta som ett steg att möjliggöra lönekarriär i yrket över tid för att komma tillrätta med problematiken med en ojämnställd värdering av traditionellt kvinnligt dominerade professioner. **Det ska löna sig med erfarenhet, specialistkunskap och ansvarstagande och vara möjligt att göra lönekarriär i våra medlemmars yrken!** Ett treårigt avtal (HÖK 19) tecknades, där Vårdförbundet fick igenom alla sina yrkanden samt en möjlighet att säga upp avtalet redan efter två år om vi inte ser att yrkandena blir verklighet.

Under 2020 har vi grundligt utvärderat avtalet och kan konstatera att det skett en tydlig trendförändring. Löneutvecklingen på totalen för Vårdförbundets medlemmar ligger klart över genomsnittet på arbetsmarknaden och arbetsgivare har i högre utsträckning prioriterat erfarna och särskilt yrkesskickliga. Men det finns fortfarande mycket att göra och alla arbetsgivare följer inte avtalet så som vi kommit överens om. Vi kommer därför att tillsammans med avtalsparten fortsätta utveckla avtalet och det partsgemensamma arbetet för att sätta ytterligare press på att avtalets alla delar efterlevs.

Medlemmarnas löneutveckling

Medlemmarna inom kommun och region hade 2019 en löneökning på **3,51 %**.

Som jämförelse låg det s.k. industrimärket på 2,17% per år för perioden 2017–2019 (6,5 % för hela treårsperioden).



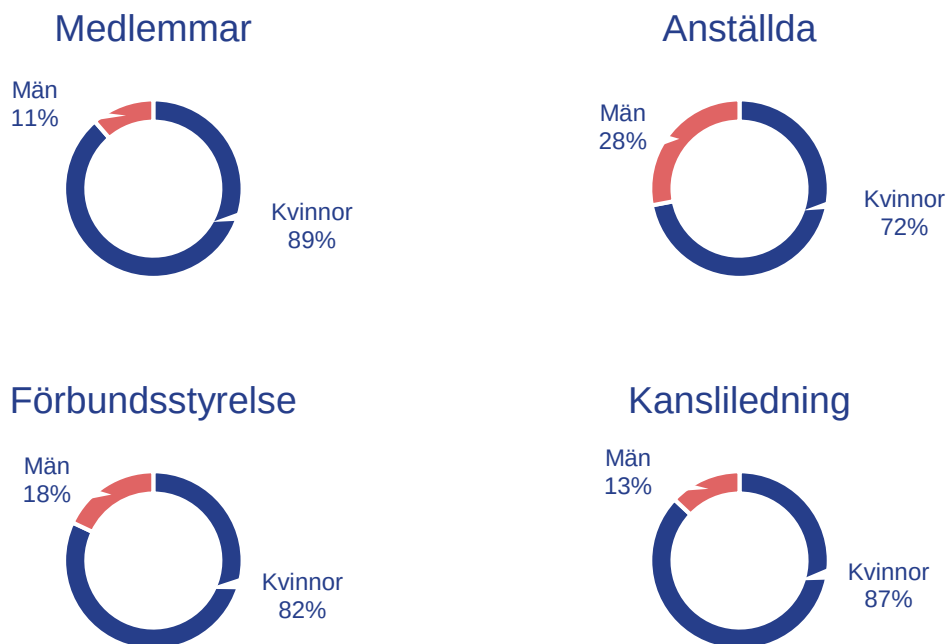
Under pandemin initierade Vårdförbundet uppropet **#tackamedlön!** i samarbete med kampanjorganisationen Skiftet. Kampanjen syftar till att sprida opinion kring behovet av bättre arbetsmiljö och högre löner för Vårdförbundets yrkesgrupper. Kampanjen har fått omfattande spridning i sociala media och har hittills samlat över 50 000 namnunderskrifter.

Vårdförbundet ingår i Svensk Kvinnolobbys rörelse **#lönheladagen!** för jämställda löner som belyser löneskillnaden mellan män och kvinnor med att kvinnor jobbar gratis efter ett visst klockslag varje dag. Sedan rörelsen bildades år 2012 har klockslaget långsamt tickat framåt från 15:51 till 16:09 år 2020.



Den årliga lönekartläggningen som genomfördes för kansliet under 2020 visade oförklarad löneskillnad för en person vars lön justerades omgående. I övrigt visar kartläggningen att Vårdförbundet är en jämställd arbetsplats och därmed bedömdes inget behov av ytterligare handlingsplan.

Könsfördelning i förbundet



Medlems integritet

Styrdokument och verktyg

- Informationssäkerhetspolicy
- Behörighetspolicy
- Skrivregler inom Vårdförbundet
- Riktlinjer för e-post
- FAQ för hantering av personuppgifter

Personuppgiftsincidenter

Åtta (8) incidenter har inrapporterats till dataskyddsombud. Av dessa har en (1) rapporterats till IMY, Integritetsskyddsmyndigheten.

Dataskyddsförordningen, GDPR, gäller i hela EU och är till för att skydda enskildas grundläggande rättigheter och friheter, särskilt deras rätt till skydd av personuppgifter. Vårdförbundet har etablerat rutiner och vidtagit säkerhetsåtgärder kopplade till våra IT-system för att leva upp till detta och för att motverka att personuppgiftsincidenter inträffar. Riskerna för incidenter finns framförallt kopplade till kommunikation med e-post, stulen eller försvunnen dator, Ipad eller telefon, intrång i våra IT-system eller virus på våra datorer.

Personuppgiftsincidenter hanteras enligt dokumenterad rutin som finns tillgänglig på vårt intranät. Incident utreds alltid tillsammans med våra dataskyddsombud då bedömning görs om incidenten ska rapporteras till IMY och vilka åtgärder som ska vidtas för att minska riskerna att likande incident inträffar igen. Alla förtroendevalda *kan* och anställda *ska* genomföra en webbaserad GDPR-utbildning vilket följs upp minst en gång per år.

Internationellt arbete - global samverkan och solidaritet



Hälso- och sjukvårdssektorn påverkas av vad som händer globalt. Bättre hälsa i andra delar av världen betyder även bättre hälsa här hemma. Vårdförbundet påverkar utvecklingen av hälsa och vården genom samhällspolitiskt påverkansarbete, utveckling av våra professioner och nationell och global samverkan. Det internationella påverkans- och utvecklingsarbetet sker genom samverkan med och medlemskap i våra yrkens respektive professionsförbund runt om i världen.

På Europeanivå sker arbetet för bättre villkor i arbetslivet genom den europeiska organisationen för offentliganställda, European Public Services Union, EPSU. På global nivå sker arbetet genom internationalen för offentliganställda, PSI. Där drivs bland annat påverkan för genomförandet av Agenda 2030:s Universal Health Coverage, d.v.s. allas rätt till hälso- och sjukvård.

Det internationella arbetet under 2020 har präglats av den pågående pandemin.

Både inom EPSU och PSI handlade de initiala diskussionerna om den akuta situationen inom vården, bristen på skyddsutrustning, bristen på personal och ersättning vid smitta, sjukdom och död. Under våren och sommaren samlade EPSU, PSI och ETUI med flera internationella aktörer in exempel på fackliga strategier, avtal och erfarenheter i samband med de stora påfrestningarna på länders hälso- och sjukvårdssystem. Många möten fokuserade på erfarenhetsutbyte för att skydda personal och på att hitta hållbara strategier för personalförsörjning och finansiering av välfärdssystemen.

EPSU och PSI har i sitt påverkansarbete haft samma tema. Ett exempel är EPSU:s paneuropeiska kampanj *Applåder räcker inte* som utkrävde ansvar inför den andra vågen – både i lön och bättre villkor. Kampanjen länkades ihop med aktiviteter över hela EU och Vårdförbundet bidrog med kampanjen *Tacka med lön*. De har också starkt drivit frågan om att inte upprepa åtstramningspolitiken från förra ekonomiska krisen som hårt drabbade arbetstagare och särskilt kvinnor inom offentliga arbeten.

Under årets första månader processades i EU-kommissionen frågan om **minimilöner** inom EU. Vårdförbundet deltog mycket aktivt genom TCO, Arbetsmarknadens EU-råd och EPSU. Sverige och Norden var dock ensamma i sin uppfattning att införandet av minimilön strider mot subsidiaritet och hotar den svenska modellen. De flesta av EPSU:s och EFS:s medlemmar ser minimilön som en stor facklig seger. Under 2021 års första månader görs en rättslig prövning av förslaget och utgången är ännu oviss.

Övriga frågor i den sociala dialogen var t ex **direktivet om cancerogena och mutagena ämnen**, där EPSU och Vårdförbundet drev försiktighetsprincipen inför en revidering att direktivet ska omfatta även hälsofarliga medicinska produkter för att skydda hälsopersonal. EPSU fortsatte ett projekt om att **stärka sociala dialogen inom hälsosektorn i Öst- och Centraleuropa** som beslutades förlängas in i 2021. En större rapport med goda exempel på **kompetensutveckling och livslångt lärande** inom hälsosektorn avslutades under 2020 och kommer att lämnas över till ILO (internationella arbetsorganisationen) under 2021. Inom lokala och regionala myndigheters sociala dialog är fokus att se på hur de tidigare överenskommelserna har använts på lokal nivå. Dit hör **tredjepartsvåld, migration och antidiskriminering** och **jämställdhetsriktlinjer**.

Med utgången av 2020 **lämnade Storbritannien EU**, och Sverige förlorade en nära bundsförvant i förhandlingsarbetet om EUs arbete. EPSU har dock ingen avsikt att avbryta det fortsatta fackliga utbytet.

Vårdförbundet deltog i Sveriges delegation till **Världshälsoförsamlingen**.

Vårdförbundet stödjer flera **internationella solidaritetsprojekt**.

- SIDA-finansierade projekt i Afrika, Palestina och i några länder runt Medelhavet via Union to Union. Projekten handlar till exempel om organisations- och ledarskapsutveckling för att stärka sjuksköterskeorganisationen, uppbyggnad av hälsomottagningar och utbildning av flickor.
- Flyktingprojektet *60 290 Human Rights, Trade Unions and Quality Public Services for Refugees and Migrant Workers* drivs av PSI tillsammans med Vårdförbundet, Akademikerförbundet SSR, ST, Vision och 16 samarbetsparter i Algeriet, Tunisien, Jordanien och Libanon. Projektet syftar till att stärka kunskaper och engagemang för mänskliga rättigheter hos offentligtanställda som arbetar i direkt flyktingmottagande och att öppna för flyktingars tillgång till grundläggande offentliga tjänster.



2020 var ett komplicerat år för projektverksamheten, många aktiviteter behövde skjutas upp eller covid-anpassas. I flyktingprojektet kunde dock påverkans- och utvecklingsinsatser genomföras digitalt.

Varje år bidrar Vårdförbundet ekonomiskt vid globala kriser och humanitära katastrofer.

2020 års katastrofstöd gick till Musikhjälpens insamling för tillgång till vård, vilket ligger i linje med WHO:s mål om Universal Health Coverage (UHC). UHC är hälsosektorns starkaste bidrag till uppfyllandet av Agenda 2030.



Personal

Styrdokument och verktyg

- Allmänna anställningsvillkor för anställda vid Vårdförbundet
- Samverkansavtal (om delaktighet och inflytande för medarbetare i Vårdförbundet)
- Löneavtal och lönepolitik
- Alkohol- och representationspolicy
- Personalhandbok
 - Chefspolicy
 - Arbetsmiljöpolicy
 - Inkluderingspolicy
 - Kränkande särbehandling – policy och rutiner
 - Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete
 - Riktlinjer för krishantering
 - Rutin vid hot och våld
- Introduktionsutbildning för nyanställda

Indikatorer

- Årliga utvecklingssamtal och lönesamtal
- Årlig arbetsmiljöundersökning
- Årlig lönekartläggning
- Pulsmätare för hälsa - självhjälpsverktyg
- Sjukfrånvaro
- Personalomsättning

Vårdförbundet strävar efter att vara en arbetsplats där medarbetarna trivs och utvecklas, som är präglad av mångfald där alla känner sig välkomna.

Övergripande målsättning:

Vi är en attraktiv arbetsgivare

Kansliet arbetar efter det gemensamma förhållningssättet *Vi utvecklar Vårdförbundet tillsammans* med vägledning utifrån våra fyra ledord:

Tillit

är grunden för vårt samarbete

Professionalitet

är en förutsättning för att vi ska nå våra mål

Balans

och kvalitet går hand i hand

Arbetsglädje

– vi har kul på jobbet!

Vi arbetar kontinuerligt med att ta tillvara och utveckla kompetenserna i förbundet och använder kompetensbaserad rekrytering. På så sätt anpassas bemanning och kompetens till den verksamhet som ska utföras.

För kansliets medarbete tillämpas ett antal åtgärder inriktade på välmående och på att underlätta balansen mellan arbete och fritid, exempelvis:

- ✓ Flexibla arbetstider genom förtroendearbetstid för alla medarbetare som inte har schemalagda arbetstider och möjlighet att arbeta hemifrån om arbetsuppgifterna tillåter detta.
- ✓ Friskvårdsbidrag och möjlighet till en timmes friskvård på arbetstid.
- ✓ Avtal med företagshälsovård, ergonomiska hjälpmedel och fri frukt.
- ✓ Restriktiv inställning till alkohol. Vår alkohol- och representationspolicy omfattar hela organisationen, såväl förtroendevalda som medarbetare.



En organisation i förändring

I början av 2020 genomfördes en utveckling av kansliets organisation och bemanning för att kunna möta framtiden. Syftet är att:

- Vara en stark kollektivavtalsbärande organisation i alla sektorer
- Vara ett förbund som ställer frågan om medlemskap
- Ha fokus på kunskap om medlem och medlems behov
- Använda de begränsade resurserna så att de gör mesta möjliga nytta.

Detta innebär bland annat att mer resurser anvisades till privat sektor och för analys samt utvecklat stöd till våra medlemmar. Utvecklingen ska också leda till att uppfylla de ekonomiska kongressmålen för att kunna skapa mycket bra för framtidens medlemmar. Arbetet har skett i samverkan med de fackliga parterna och riskbedömningar har skett i flera steg med delaktighet från hela kansliorganisationen.

Pandemiåret 2020

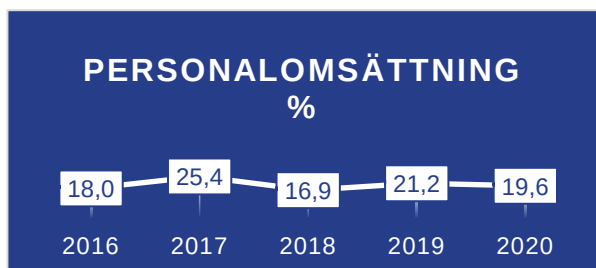
Vårdförbundets medlemmar står i pandemins centrum och det har påverkat hela organisationen med nya utmaningar. Fler medlemmar har varit i behov av stöd och frågorna har varit av ny karaktär. Vårdförbundet har noga följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer om att arbeta hemifrån för de som har möjlighet. Arbetsgivaren har arbetat aktivt med att ge de bästa förutsättningarna för medarbetarna under den här perioden, i samarbete med de fackliga parterna. Fokus har legat på arbetsmiljö och arbetsbelastning.

Arbetsmiljökartläggning

Under hösten genomfördes den årliga arbetsmiljökartläggningen för kansliets medarbetare. Den visar totalt sett ett mycket positivt resultat, bland annat vad gäller medarbetarnas hälsa. En mycket hög andel är också nöjda med sin arbetssituation, tycker att deras kunskaper och färdigheter ofta kommer till nytta i arbetet och tycker att arbetet är meningsfullt. Ett område där vi behöver ha fortsatt fokus är arbetsbelastning där resultatet i princip var oförändrat jämfört med föregående år men där pandemins påverkan måste beaktas i analysen.

Personalomsättning

Personalomsättningen *minskade* under 2020 till 7,5% sett till avslut på egen begäran, varav fyra var pensionsavgångar. Under året genomfördes en organisationsförändring som medförde en arbetsbristsituation. Sett till samtliga avslutade anställningar under 2020 ligger personalomsättningen istället på ungefär samma nivå som 2019. Analys av avgångsorsaker sker bl. a. i avslutningssamtal som genomförs med alla medarbetare som väljer att sluta sin anställning.



Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron *minskade* något under 2020, varav långtidssjukfrånvaron stod för knappt 57%. En bidragande orsak kan vara att medarbetare som haft möjlighet arbetat hemifrån sedan mars månad, vilket har hjälpt till att minska smittspridning.

Sjukfrånvaro	2016	2017	2018	2019	2020
Total sjukfrånvaro	4,02 %	4,14 %	4,32 %	5,01 %	4,27 %
Varav långtids-sjukfrånvaro	38,1 %	40,8 %	45,0 %	43,0 %	56,7 %

Inkludering

Vårdförbundets inkluderingspolicy för medarbetare inom förbundet innehåller strategier för mångfald och jämställdhet och för att motverka diskriminering och kränkning. Vårdförbundet har fyra övergripande mål med inkluderingsarbetet.

- *Varje medarbetare ska kunna vara sig själv på arbetsplatsen*
- *Ingen medarbetare ska känna sig diskriminerad eller kränkt*
- *Det finns en utbredd kompetens och verktyg för en inkluderande arbetsplats*
- *Rekrytering, introduktion, kompetensutveckling och lönesättning ska vara icke-diskriminerande.*

Arbete sker kontinuerligt med att hålla inkluderingspolicyn och handlingsplanen levande och välkänd inom kansliorganisationen. Under året har vi arbetat med inkluderingsfrågan genom bland annat:

- Kompetensbaserad rekrytering
- Föreläsning och workshop om inkludering och antidiskriminering på våra nationella introduktionsdagar för alla nyanställda medarbetare
- Samtal på APT. Ett underlag finns att utgå från som stöd
- En inkluderingskalender togs fram för 1-24 december 2020
- Frågor om diskriminering i arbetsmiljökartläggningen och uppföljning av dessa
- Samtal om arbetet med aktiva åtgärder i samverkan, tillika skyddskommittén.



Foto: Pixabay

Hållbar ekonomi

Målsättningen för Vårdförbundets ekonomi är den är *långsiktigt hållbar*.

En långsiktigt hållbar ekonomi förutsätter balans mellan intäkter och kostnader så att verksamheten inte går med underskott och att förbundets tillgångar värdesäkras så att de inte förlorar i värde.



Kongressen har beslutat om principer för den ekonomiska inriktningen 2019-2022:

- Vårdförbundet ska vara en växande och stark organisation
- Intäkter och kostnader ska vara i balans
- Försiktig och realistisk då det handlar om medlemmarnas pengar
- Vårdförbundet ska ha effektiva verksamhetsprocesser
- Kapitalet är tidigare medlemmars pengar samt en av nuvarande och framtida medlemmars resurser för att nå våra mål
- Vårdförbundets tillgångar ska utvecklas och förvaltas, t ex genom att inflationsskydda placeringar, teckna relevanta försäkringar samt underhålla och genomföra investeringsplaner för att bibehålla och öka värden.

Mo

Vårdförbundets verksamhet finansieras så gott som uteslutande genom medlemsavgifter. För att nå målet med en långsiktigt hållbar ekonomi kommer det under kongressperioden att vara ett fortsatt fokus på medlemsrekrytering och arbete med att minska förbundets fasta kostnader. Den ekonomiska redovisningen återfinns i Vårdförbundets årsredovisning.

Motverkande av korruption

Hållbarhetsområdet omfattar information om befintliga styrmedel för bekämpning av korruption

Styrdokument och verktyg

- Delegationsordning
- Anti-korruptionspolicy
- Inköspolicy
- Lägenhetspolicy
- Alkohol- och representationspolicy
- Placeringspolicy
- Rutiner för intern kontroll

Vårdförbundet har noll-vision mot korruption, både i den egna verksamheten och i samhället i övrigt. Vi arbetar aktivt för att motverka och upptäcka korruption och bedrägeri.

Korruptionsincidenter

Inga incidenter under 2020, i Sverige eller internationellt.

Det grundläggande förhållningssättet är att *alltid förebygga* och *aldrig acceptera* korruption samt att *alltid agera* och *informera* vid misstanke om korruption.

Vårdförbundet har väl etablerade rutiner för intern kontroll, vilket är ett av de viktigaste verktygen för att minska riskerna för korruption. Områden som är särskilt viktiga att vara uppmärksam på är alla former av inköpsverksamhet, hantering av ekonomiska medel, representation och de internationella samarbeten och projekt som Vårdförbundet deltar i.

Flera av förbundets policys och riktlinjer ger vägledning för förhållningssätt och agerande i arbetet mot korruption. Vår Anti-korruptionspolicy innehåller särskild uppförandekod vid internationella uppdrag.

Attestordning för kostnadsattester och avtalsslutande beskrivs i delegationsordningen. Alla avtal undertecknas av två firmatecknare i förening. Upphandling och inköp av varor och tjänster ska vara behovsprövade och ske på ett affärsmässigt sätt där vi aktivt söker konkurrens. Den som genomför upphandling eller inköp får inte vara partisk eller ha ett ekonomiskt intresse i att en viss leverantör anlitas eller vara/tjänst köps in.

Alkohol- och representationspolicyn understryker att våra gemensamma resurser ska användas på ett ansvarsfullt sätt och ge mesta möjliga nytta för förbundet.

Placeringspolicyn anger riktlinjer för investeringar i finansiella instrument och innehåller etiska restriktioner. Ett särskilt utsett förvaltningsråd, där en rådgivande extern konsult ingår, ansvarar för att kontrollera den finansiella förvaltningen gentemot policyn.

Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen

Vårdförbundets placeringspolicy, som årligen fastställs av förbundsstyrelsen, innehåller etiska restriktioner och där finns följande formulering:

Respekt för mänskliga rättigheter och internationell rätt samt etik- och miljöhänsyn ska beaktas i den totala portföljen samtidigt som de övergripande målen för förvaltningen ska bibehållas.

I de etiska riktlinjerna finns också grundläggande krav för etisk hänsyn vid investeringar formulerade samt vad som är förbjudet och ska undvikas:

- Investeringar ska göras i bolag och fonder med bolag som följer ILO:s kärnkonvention, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och normerna enligt FN:s Global Compact.
- Vårdförbundet vill premiera kapitalförvaltare som tar vara på de affärsmässiga möjligheter som innefattas av begreppen hållbar utveckling, miljöhänsyn, socialt ansvar och god etik.
- Vårdförbundet gör inte placeringar i bolag eller fonder med bolag involverade i massförstörelsevapen, antipersonella vapen eller klustervapen.
- Vårdförbundet vill inte investera i bolag eller fonder med bolag där omsättningen från produktion eller försäljning av pornografi, samt produktion av alkohol och tobak ingår.



I praktiken kan det vara svårt att identifiera och till 100 procent undvika indirekta innehav i enskilda bolag som på något vis, vid någon tidpunkt bryter mot något av de krav vi ställer i fondförvaltningen. En omsättningsgräns är därför satt på 5% för att praktiskt kunna hantera den sistnämnda begränsningen.

Vårdförbundets innehav kontrolleras årligen gentemot de etiska restriktionerna med hjälp av en utomstående leverantör. Den senaste kontrollen (jan 2020) visade att innehaven i värdepappersportföljen uppfyller Vårdförbundets kriterier för hållbarhet och ansvar i kapitalförvaltningen till 99,87 %. En mycket liten andel, 0,13 %, var ifrågasatt, vilket är en stor förbättring mot 5,2 % vid den förra kontrollen.

I april 2020 beslutade förbundsstyrelsen om att investera ca 6 % av portföljens marknadsvärde i en fond med tydlig riktning mot hållbarhet och FN:s globala mål för hållbar utveckling, Agenda 2030. Fonden har en löptid på 10 år. Under året har vi också omdisponerat medel för investering i en fond för ny teknik med inriktning mot digitalisering och automatisering.

Ekologisk hållbarhet - Miljö

Styrdokument och verktyg

- Ledningssystemet Svensk Miljöbas
- Miljöutredning
- Miljöpolicy
- Inköspolicy
- Blankett för bekräftelse av Vårdförbundets krav vid upphandling och inköp
- Resepolicy
- Miljöutbildning

Indikatorer

Ett urval indikatorer redovisas i rapporten nedan.

Vårdförbundets systematiska miljöarbete inleddes 2009 då förbundsstyrelsen beslutade om en miljöpolicy för förbundet. Det konstaterades att det är viktigt att organisationen själv kan leva upp till klimat- och miljökrav för att vara trovärdig.

Vårdförbundet införde miljödiplomering och erhöll sitt första miljödiplom i juni 2011. Diplomet har sedan förnyats årligen, senast i september 2020.

Vårdförbundets miljöarbete

Vårdförbundet har ett aktivt och genomgripande miljöarbete som årligen revideras enligt miljöledningsstandarden **Svensk Miljöbas**. Grundläggande miljökunskap är en obligatorisk del i introduktionen av nyanställda. Under 2020 genomförde 28 personer den webbaserade miljöutbildningen, och totalt 68 % av alla tillsvidareanställda är utbildade.



De övergripande målen för miljöarbetet finns i förbundets miljöpolicy som fastställer att Vårdförbundet ska bedriva ett systematiskt miljöarbete, aktivt arbeta för att minska vår miljöpåverkan samt förebygga föroreningar. Förbundet ska:

- *Motivera medarbetare och förtroendevalda till ett miljömässigt ansvarsfullt agerande genom information och utbildning för att tillgodose att alla har möjlighet att göra medvetna klimat- och miljöval.*
- *Engagera medarbetare och förtroendevalda i miljöarbetet och sträva efter ständiga förbättringar genom att upprätta miljömål som följs upp årligen.*
- *Följa gällande miljölagstiftning och förordningar*

En miljöutredning genomförs regelbundet för att identifiera de områden där vi har störst miljöpåverkan och som därmed är viktigast att prioritera i miljöarbetet. Våra prioriterade miljöområden är:

- Resor, transporter och leveranser
- Inköp och val av leverantörer
- Elektrisk och elektronisk utrustning
- Energianvändning
- Avfallshantering

Målformulering och indikatorer redovisas för respektive prioriterat miljöområde nedan.

Resor

Tjänsteresor är ett av de områden som står för Vårdförbundets absolut största miljöpåverkan. Vi finns och verkar för våra medlemmar i hela landet och även utomlands via olika uppdrag och åtaganden. Resande är därför en oundviklig förutsättning för vår verksamhet. Samtidigt strävar vi ständigt efter att förbättra våra tekniska och digitala lösningar för att möjliggöra resfria möten och kontakter. När vi behöver resa i tjänsten ska vi göra det på ett ansvarsfullt, kostnadseffektivt sätt som håller nere utsläppen av växthusgaser.

Målsättningen för vårt resande uttrycks i miljöpolicyen:

Resor i tjänsten och resor i uppdraget för Vårdförbundet företas på ett så klimatvänligt sätt som möjligt, i enlighet med gällande resepolicy. Vi ska sträva efter att integrera klimathänsyn i det dagliga arbetet genom att möjliggöra alternativ till resande samt klimatkompensera för de flygresor som genomförs.



Resepolicyen det viktigaste verktyget för att tillämpa klimathänsyn i vårt resande. De flesta tjänsteresorna sker med tåg, bil eller flyg, där tåg eller andra kollektiva färdmedel ska väljas i första hand. För att underlätta efterlevnad av resepolicyen, uppföljning och analys ska alla resor bokas genom den resebyrå förbundet anlitat.

Resor - nyckeltal	2020	2019	2018	2017	2016
Tågresor, mil	22 936	87 087	81 226	87 355	89 086
Tågresor, antal	954	3 483	3 014	3 424	3 226
Bilresor, mil	26 559	50 070	51 861	58 249	58 003
Flygresor, mil	14 647	117 043	124 335	124 348	164 295
Flygresor, antal	287	1 582	1 820	1 857	2 144
Korta flygresor, under 50 mil (andel)	73%	56%	56%	54%	47%
Flygresor inrikes (antal)	269	1 266	1 467	1 487	1 716
Flygresor utrikes (antal)	18	316	353	370	428
Koldioxidutsläpp flygresor (ton)	16	131	139	136	181

Under 2020 gick förbundet över till att använda Teams för digitala möten. Det skedde så gott som samtidigt som pandemin slog till och med den rekommendationen om att så långt det är möjligt arbeta hemifrån. Som en följd minskade resandet drastiskt under året samtidigt som utvecklingen och kompetensen kring att mötas digitalt skyndades på.

Flygresorna minskade under 2020 med över 80%, tågresorna minskade med drygt 70% och bilresandet med 47%. Att andelen korta flygresor ökat kraftigt i relation till totala antalet flygresor beror på att de till största delen gjordes av förtroendevalda och anställda med annan bostadsort än arbetsort. För dessa resor används årskort eller förköpta klippkort för visst antal resor som registreras vid köp oavsett om de utnyttjas under året eller inte.

Vi kan inte jämföra resandet under 2020 med andra år och inte heller ha som utgångspunkt kommande år för hur vår miljö- och klimatpåverkan från resor utvecklas. Däremot har det blivit tydligt hur vi kan möta varandra via digitala verktyg och vilka möjligheter det skapar, som komplement till och i många fall ersättning för fysiska möten som kräver resor. Det är något att ta med oss i våra arbetssätt framåt när vi kommit ur pandemin.

Klimatkompensation

Det finns ett tydligt samband mellan klimatförändringar och utsläpp av växthusgaser. Genom att klimatkompensera finansieras t ex trädplanteringsprojekt eller projekt för bevarande av befintlig skog som bidrar till reduktion eller upptag av växthusgaser i lika stor omfattning som gjorda utsläpp. Vårdförbundet klimatkompenserar för flygresor.

Som följd av Corona-pandemin upphörde flygresorna nästan helt efter mars månad 2020. Utsläppen minskade därmed med 88 % och uppgick till 16 (131) ton koldioxid.

Vid beräkningen av klimatkompensationen tas hänsyn till miljöpåverkan för alla sju växthusgaser som flyget orsakar. Även andra faktorer beaktas som att flygplanen flyger på högre höjd vid längre resor, vilket ökar förbränningen och därmed orsakar större klimatpåverkan.

För 2020 har Vårdförbundet klimatkompenserat för totalt 39 ton CO₂e¹.

Vi har de senaste åren klimatkompenserat i ett Fairtrade-certifierat projekt i Indien. Projektet bidrar till att minska kol- och vedanvändningen genom att effektiva och rena spisar installeras i familjers hem. Detta gynnar även hälsan hos framförallt kvinnor och barn som spenderar mest tid i hemmet. Varje hushåll reducerar sina utsläpp med 2,1 ton CO₂ per år, samtidigt som behovet av ved, och i förlängningen avskogningstrycket, minskar med två tredjedelar (67%).



Inköp och val av leverantörer

Enligt miljöpolicy ska Vårdförbundet sträva efter att minska miljöpåverkan vad gäller inköp och leverantörer genom att:

Vid inköp av produkter och tjänster i möjligaste mån välja miljömärkta alternativ och leverantörer som utövar ett aktivt miljöarbete i enlighet med gällande inköbspolicy.

Vårdförbundet anlitar ett stort antal leverantörer inom många olika områden. Det viktigaste verktyget för att säkerställa miljöhänsyn vid inköp är vår inköbspolicy. Där finns miljöriktlinjer och en bilaga med krav som vi ställer vid upphandling, som att leverantören har kollektivavtal och bedriver ett aktivt miljöarbete. För alla inköp och upphandlingar som omfattar 50 000 kronor eller mer begär vi att leverantören bekräftar att de uppfyller kraven genom underskrift av bilagan. Per 2020 hade **315 (304)** leverantörer skrivit under bilagan, vilket utgör **30%** av leverantörerna och **44%** av köpvolymer för inköp över 50 000 kr.

Att leverantören inte skrivit under våra krav kan ha flera orsaker och behöver inte betyda att de saknar kollektivavtal eller att de inte bedriver ett aktivt miljöarbete. Det kan också handla om leverantörer där det inte finns andra alternativ, exempelvis hotell på viss ort, tjänsteföretag med unik kompetens inom sitt område, fastighetsägare, kommunala eller statliga bolag eller institutioner.

Vårdförbundet stödjer en internationell **bojkott mot Nestlé** genom att undvika vissa av företagets produkter. Anledningen till bojkotten är att Nestlé inte följer WHO:s antagna barnmatskod.

Vårdförbundet **undviker** även inköp av **produkter som innehåller palmolja**.

¹ "e" står för ekvivalenter och tar in alla sju växthusgaser som bidrar till klimatpåverkan.

Under 2020 har en **central inköpsfunktion** inrättats för förbundet. Med centraliserade inköp, ramavtal som gäller för alla våra kontor över hela landet och mer standardiserade produkter och tjänster ökar möjligheten att hålla kostnaderna nere och säkerställa efterlevnad av våra policys och hållbarhetskrav. Vid upphandlingen av leverantör för kontorsrelaterade produkter ställdes krav på att Fairtrade-märkta produkter ska tillhandahållas i första hand och miljömärkta produkter i andra hand så långt det är möjligt. Tyvärr uppfylldes inte Fairtrade-kravet för det valbara sortimentet initialt, vilket påtalades för leverantören så fort det upptäcktes. Sortimentet för städ-, hygien- och kontorsartiklar utgör miljöbra val till över 90% där sådant val är möjligt och till ca 70% för hela sortimentet. I något enstaka fall kan den bästa produkten ur miljöhänseende ha valts bort till förmån för bättre kvalitet eller funktionalitet.

Översyn av våra **profilprodukter** pågår kontinuerligt med syftet att minska och hålla nere antalet varianter i lager och hålla lagret aktuellt med produkter som efterfrågas. Samtidigt sker en omställning mot större andel miljömärkta och företrädesvis även Fairtrade-märkta profilprodukter. Under året har andelen miljömärkta produkter ökat med 8% och utgör knappt 40% totalt. Vi har central hantering och upphandling för hela förbundet även av profilprodukter för att säkra effektiv hantering och hållbarhetskrav. I samband med översyn och leverantörsbyten under året uppstod leveransproblem för några produkter. Lokala upphandlingar och inköp har skett i några fall som följd, vilket går emot våra rutiner. Avvikelserna hanteras genom dialog.

Våra lokaler och fastigheten Vårdförbundets hus

Lokalbyten och/eller omförhandling av hyresavtal har skett eller pågår för flera av våra kontor runt om i landet. I flera fall innebär det att kontorsytan minskar och vi provar olika lokallösningar, bland annat kontorshotell. Vid upphandling och omförhandling av hyresavtal ställs krav utifrån en checklista med en mängd kriterier, däribland miljökrav. Ambitionen är att kriterierna ska uppfyllas så långt det går, men behöver ibland jämkas med hänsyn till tillgängliga lämpliga alternativ på respektive ort, kostnadsbild med mera.

Under året upphandlades nationellt avtal för fastighetsrelaterade ärenden, **Facility Management**, som städning, kaffe och frukt, avfallshantering, larm o.s.v. Avtalet gäller för alla våra kontor runt om i landet utom där vi hyr lokaler i kontorshotell.

Efter sommaren påbörjades **ombyggnad** och totalrenovering **av Vårdförbundets hus** i Stockholm där nationella kansliet har sin arbetsplats. Lokalerna kommer att anpassas till aktivitetsbaserat arbetssätt. I samband med ombyggnaden miljöcertifieras fastigheten enligt Miljöbyggnad 3.0, silvernivå via Sweden Green Building Council.



Verksamheten har flyttats till ett tillfälligt kontor under byggtiden. Samtidigt avslutades avdelning Stockholms hyreskontrakt på annan adress och de flyttade in i samma lokaler som nationella kansliet.

Under året initierade förbundsstyrelsen en **utredning om** installation av **solcellsanläggning** för Vårdförbundets hus. Beslutet landade i att *inte* installera solceller då det inte är ekonomiskt försvarbart och nyttan ur miljösynpunkt tveksam. Fastigheten har redan energisnåla lösningar, miljömärkt el och är ansluten till fjärrvärme.

Elektronisk utrustning och energianvändning

I miljöpolicyen är följande målsättningar formulerade:

- *Välja energisnål och miljöklassad elektrisk och elektronisk utrustning och sträva efter att minska vår energiförbrukning.*
- *Arbeta för att minska resursförbrukningen på våra kontor samt källsortera, återvinna och återanvända i största möjliga mån.*

När vitvaror och elektriska apparater behöver bytas ut, väljs alternativ med bästa energiklass.



Alla förbundets datorer och skärmar är certifierade enligt TCO Certified. Den IT-leverantör som sköter driften av användardatorerna uppfyller krav enligt ISO900x (kvalitet), ISO2700x (informationssäkerhet) och ISO 1400x (hållbarhet).

Skrotning av elektronisk utrustning sker av flera anledningar. Dels att utrustningen helt enkelt blir för gammal och behöver bytas. Dels att byte av tekniklösning eller lokalbyte medför att befintlig utrustning inte längre behövs eller kan användas. Vårdförbundet anlitar leverantör för säker och hållbar skrotning av elektronik såsom mobiltelefoner, servrar och datorer.

Principen är att **i första hand återanvända** begagnad IT-utrustning och **i andra hand återvinna** så långt det är möjligt. Återanvändning innebär att om en dator bedöms som funktionell tas den i återbruk i någon annan verksamhet efter att innehållet raderats. Objekt som inte kan raderas, mals ner till små metallfraktioner som återvinns. Om objekt kunnat återanvändas och värdet är högre än hanteringskostnaden erhåller Vårdförbundet en viss ersättning.



Skrotning av elektroniska objekt

- **217** (74) objekt skrotades
- **22** (5,5) **ton** besparing i koldioxidutsläpp från återanvändning/återvinning
- **61%** (35%) av CO₂-besparingen härrörde från återanvända objekt

Den stora ökningen av antalet objekt som lämnats till skotning under året beror att flera kontor flyttats och ett avvecklats helt och Vårdförbundets hus helrenoverats. I samband med detta töms och rensas förråd där gammal utrustning samlats. Serverhallen i Vårdförbundets hus har avvecklats i samband med att vi gått över till molnbaserad lösning.

Sedan 2011 har Vårdförbundet avtal med elleverantören Bixia om uteslutande inköp **av el märkt med Bra Miljöval**. Det nationella avtalet gäller samtliga lokaler

förutom de kontor där elleveransen ombesörjs genom hyresvärden. I samband med att flera kontor flyttat till andra lokaler omfattas färre än tidigare av det nationella elavtalet, nu 14 av 20 kontor.

Ambitionen är generellt att minska kontorsytan där så är möjligt med hänsyn till verksamhetens behov, vilket i sig innebär lägre elförbrukning. Totalt har **19 av våra 20 kontor elförsörjning från förnyelsebara källor** och/eller miljömärkt el.



Vårdförbundet hyr sina skrivare/kopiatorer och samtliga är miljömärkta.

Utskrift aktiveras via inloggning i skrivaren, vilket starkt reducerat antalet utskrifter sedan det infördes. Trenden för pappersförbrukningen är generellt en stor minskning under de senaste åren. Under pandemiåret 2020 var **antalet utskrifter** hela **67% färre** än föregående år som en följd av att de allra flesta arbetat hemifrån sedan mitten av mars.

Kontinuerligt sker utveckling av olika digitala kanaler som användningen av t ex sociala medier och appar som t ex Kivra för kommunikation med medlemmar och andra intressenter. Medlemsutskick i pappersformat fungerar som komplement endast i de fall digital kommunikation inte är möjlig. De medlemmar som går över till att betala medlemsavgiften via autogiro får en trisslott som tack.

Avfall och källsortering

Enligt miljöpolicy ska Vårdförbundet minska miljöpåverkan vad gäller avfall genom att:

Arbeta för att minska resursförbrukningen på våra kontor samt källsortera, återvinna och återanvända i största möjliga mån



Ett medvetet och kontinuerligt arbete sker för att förbättra källsorteringsmöjligheterna i hela Vårdförbundet. På lokalkontoren är andelen avfall som källsorteras ofta beroende av vilka möjligheter som tillhandahålls av hyresvärden. Krav på källsortering ställs vid upphandling och omförhandling av hyresavtal och dialog förs med de hyresvärdar som inte erbjuder möjlighet till källsortering fullt ut. På nationella kansliet finns möjlighet att sortera kontorspapper, wellpapp, glasförpackningar, plastförpackningar, metallförpackningar, matavfall, batterier, elavfall, toner, lysrör samt övriga ljuskällor.

I samband med ombyggnadsprojektet av Vårdförbundets hus tillämpas resurshushållning avseende avfallshantering och cirkularitet. Avfall hanteras enligt principen att i första hand **minimera resursanvändning** genom att skapa så lite avfall som möjligt och i andra hand att **återanvända material**. Avfallshanteringen följer nedan hierarki:



När saker inte kan användas igen **återvinns** materialen och när inte det är möjligt sker **energiutvinning** - förbränning till värme och el. I sista hand går materialet till deponering.

Möbler och annan inredning har inventerats för att se vad som kan återanvändas i befintligt skick eller efter reparation och renovering. Av det byggavfall som uppstått vid rivning har 30% gått till materialåtervinning, 67 % till energiåtervinning och 3 % deponiöst.

Risker



Vår verksamhet och legitimitet som fackförbund och företrädare för våra medlemmar är beroende av att vi uppfattas som relevanta för dem vi representerar och finns till för. Grunden i vår verksamhet är att kämpa för social rättvisa. Det är avgörande för vårt anseende och vår trovärdighet att vi agerar i överensstämmelse med våra värderingar och uppdrag.

Om vi tappar medlemmarnas förtroende, exempelvis som följd av att företrädare för förbundet betett sig kränkande eller hanterat medlemmarnas pengar på ett oansvarigt sätt, kan konsekvenserna bli allvarliga. Vi behöver därför hela tiden ligga steget före och ha förebyggande rutiner och system.

Generellt görs alltid en risk- och konsekvensbedömning vid större förändringar i arbetssätt, stöd eller organisering som har stor påverkan på förutsättningarna för hur verksamheten utförs. Hantering och åtgärder beslutas utifrån en avvägning av hur stor sannolikheten är att en incident uppstår och hur allvarliga konsekvenserna kan bli. Nedan följer några exempel på risker och hur vi hanterar dem.

Bristande efterlevnad av våra värderingar, policys och rutiner handlar ofta om bristande kännedom. Här försöker vi arbeta med att öka kunskapen genom utbildning, och återkommande dialog och kommunikation genom olika kanaler och forum.

Vi behöver ha **rätt kompetens och engagerade och trygga medarbetare** för att klara vårt uppdrag. Under året har vi genomfört en omorganisation av kansliet som innebär kompetensväxling och nya arbetssätt i hela förbundet. **Arbetsmiljörisker** kan vara bristande säkerhet, dålig ergonomi (särskilt aktuellt nu vid hemarbete under pandemin) och att förtroendearbetstiden medför att anställda arbetar för mycket.

Dessa risker förebyggs och hanteras genom systematiskt arbetsmiljöarbete, risk- och konsekvensanalyser vid större förändringar och regelbunden samverkan och dialog med fackliga företrädare och APT. Vid behov kopplas företagshälsovården, ergonom eller annat stöd in.

Risker kopplade till **ekonomihantering**, samt **förskingring och korruption** bedöms som relativt låga, men konsekvenserna vid en incident kan vara mycket stora. Vi har tydliga policys och rutiner på plats som uppdateras regelbundet och system med inbyggda kontrollfunktioner för att stödja dessa, t ex elektronisk fakturahantering med tvingande dubbel attest. Vi har också en rutin för tillvägagångssätt vid misstanke om korruption.

Riskerna från **negativ miljöpåverkan** och **klimatförändringarna** är något som vi alla måste förhålla oss till. Våra medlemmar står i frontlinjen att hantera konsekvenserna av vad miljö- och klimatrelaterade katastrofer innebär för **människors hälsa**. Vi har här en viktig roll i att stötta våra medlemmar, beskriva hur medlemmarna och samhället påverkas samt lyfta våra yrken och deras kunskap som del av lösningen.

Vår egen miljöpåverkan som organisation är relativt liten. Vi identifierar risker och minimerar vår påverkan som en del i vårt systematiska miljöarbete. Som samhällsaktör påverkar vi genom opinionsbildning, att sprida kunskap och peka på hur allt hänger ihop.

I händelse av krissituation har förbundet handlingsberedskap och krisledning utifrån en **krishanteringsplan** som uppdateras regelbundet.



Kontaktuppgifter

Kontaktuppgifter till Vårdförbundet gällande hållbarhetsfrågor:

Telefon:	0771-420 420
Hemsida:	www.vardforbundet.se
Organisationsnummer:	802001–5239
Hållbarhetsansvarig:	Susanne Braxton, verksamhetscontroller
Telefon:	08-14 77 28