



HÅLLBARHETSRAPPORT 2021

Vårdförbundets arbete för en bättre miljö och en mer rättvis värld

Fastställd av förbundsstyrelsen 2022-03-23

Förord



2021 blev ytterligare ett år med pandemi som präglades av att hålla i och hålla ut i den nya vardagen efter den stora omställning och anpassning som skedde i början av pandemin. 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 synliggjorts än tydligare. Vikten av att verka för ett hållbart samhälle, på alla plan, har blivit alltmer påtaglig.

Pandemin är ännu inte över och i dess spår följer nya utmaningar att hantera. Varken 2020 eller 2021 är jämförbara med andra år och kan inte användas som referenspunkter för vårt hållbarhetsarbete. Däremot har de fört med sig ny kunskap som vi kan hämta lärdom av och bör dra nytta av framåt. Det gäller inte minst digitaliseringens möjligheter och 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 |
| <i>Det här är Vårdförbundet</i> | 6 |
| Vårt ändamål | 6 |
| Vårdförbundet - en Fair Union | 7 |
| Så styr vi hållbarhetsarbetet | 7 |
| Intressenter | 8 |
| Social hållbarhet | 9 |
| <i>Ett hållbart yrkesliv</i> | 9 |
| Så påverkar vi | 10 |
| <i>Mänskliga rättigheter</i> | 11 |
| Fairtrade | 11 |
| Jämställdhet | 12 |
| Medlems integritet | 13 |
| <i>Internationellt arbete - global samverkan och solidaritet</i> | 14 |
| <i>Personal</i> | 15 |
| Inkludering | 17 |
| Hållbar ekonomi | 18 |
| <i>Motverkande av korruption</i> | 18 |
| <i>Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen</i> | 19 |
| Ekologisk hållbarhet - Miljö | 21 |
| <i>Vårdförbundets miljöarbete</i> | 21 |
| <i>Resor</i> | 22 |
| <i>Inköp och leverantörer</i> | 23 |
| Våra lokaler och fastigheten Vårdförbundets hus | 23 |
| <i>Elektronisk utrustning och energianvändning</i> | 25 |
| <i>Avfall och källsortering - resurshushållning</i> | 26 |
| <i>Klimatpåverkan</i> | 27 |
| Klimatåtgärder och klimatkompensation | 27 |
| 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.



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 vill 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.

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. **Vår idé om ett hållbart samhälle** uttrycker vi som *Rätten till hälsa lämnar ingen utanför* och där formulerar vi valen 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 inom ramen för föreningens ändamål 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.

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 är viktiga delar 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

Vårdförbundet har inte skyldighet enligt lag att upprätta en hållbarhetsrapport (lagstiftningen omfattar organisationer av en viss storlek enligt särskilda kriterier). Att bedriva ett aktivt hållbarhetsarbete blir alltmer prioriterat i samhället och 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 den motsvarar lagkraven.

Vårdförbundets hållbarhetsrapportering sker utifrån hållbarhetsbegreppets tre delar - social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet – och innehåller de områden som lagen föreskriver: 1. sociala förhållanden 2. personal 3. respekt för mänskliga rättigheter 4. motverkande av korruption och 5. miljö.

Som ett led i att Vårdförbundet är miljödiplomerade enligt standarden Svensk Miljöbas, är hållbarhetsrapporten och särskilt miljöavsnittet utformade enligt de krav som ställs för miljödiplomeringen.

Det här är Vårdförbundet

Vårdförbundet samlar över 114 000 medlemmar varav ca 5 300 är förtroendevalda med förtroendeuppdrag.

| | |
|-------------------|-------------------------------|
| Antal anställda: | 166 (175) |
| Omsättning: | 322 miljoner kronor (318 Mkr) |
| Balansomslutning: | 786 miljoner kronor (649 Mkr) |

Siffror inom parentes avser föregående år, 2020.

Vårt ändamål

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.

Vårdförbundet - en Fair Union

Vårdförbundet är en Fair Union, det innebär att vi:

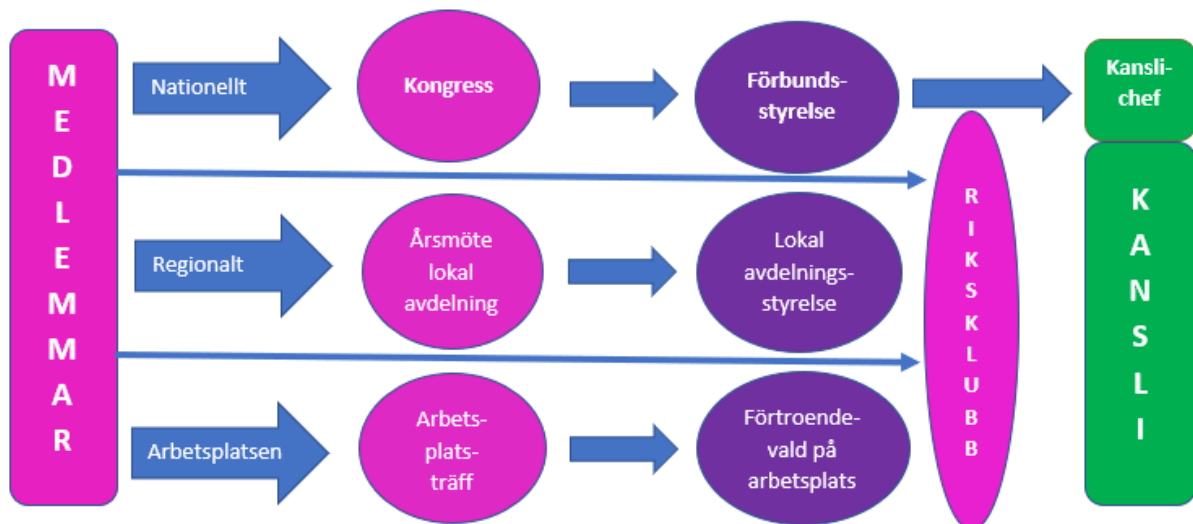
- Arbetar för jämställdhet och allas lika värde
- Arbetar för att utveckla hälsa och arbetsvillkor nationellt och globalt
- Värnar om rätten att organisera sig i fackföreningar
- Använder företag som har kollektivavtal
- Väljer Fairtrade-märkta produkter och tar miljömässig och etisk hänsyn vid inköp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



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/>

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.

Under året var verksamheten organiserad i 22 lokala **avdelningar** för regionerna i landet och Stockholms stad, samt en avdelning för vårdbolaget Caphio. Avdelningarna och **riksklubbar** för medlemmar hos privata vårdbolag med riksomfattande verksamhet har egna styrelser bestående av förtroendevalda ledamöter. Medlemmarna företräds ytterst av förtroendevald på arbetsplatsen.

En **kansliorganisation** med anställda arbetar på förbundsstyrelsens uppdrag. Kansliet leds av kanslichef, utsedd av förbundsstyrelsen och underställd förbundsordförande.

Förbundets hållbarhetsarbete styrs ytterst, liksom allt annat arbete, utifrån den inriktning för verksamheten som kongressen beslutar om 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.

Processerna för verksamhetsplanering och -uppföljning utvecklas kontinuerligt. Det omfattar även att integrera hur Vårdförbundet arbetar med hållbarhets- och värderingsfrågor. Hållbarhetsarbetet samordnas i kansliets stabsfunktion.

Intressenter

Vårdförbundets medlemmar är de starkaste intressenterna i förbundets hållbarhetsarbete. Hållbarhetsarbetet utgår från den vilja och inriktning som medlemmarna uttrycker genom beslut på kongressen och via förtroendevalda på andra demokratiska arenor.

Ambitionen för hållbarhetsarbetet är att värna om de sociala frågorna, agera ekonomiskt ansvarsfullt och hållbart med de resurser som medlemmarna bidrar med samt att minimera det ekologiska avtrycket av vår verksamhet. Vårdförbundets **vision**, som beslutats av kongressen, knyter hållbarhetstanken till grunduppdraget och medlemmarnas professioner. 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 har också fastställt Vårdförbundets idé om ett hållbart samhälle *Rätten till hälsa lämnar ingen utanför*, som beskrivs närmare i inledningen.



Foto: Pixabay

Medlemmarnas engagemang i hållbarhetsfrågorna uttrycks genom ett flertal motioner till kongressen och i löpande **medlemsdialog** via medlemsträffar, utbildningar, 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, beslutsfattare och samhällsaktörer. 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.

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
- 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 spänner över hela verksamheten och organisationen.

Det arbetet beskrivs närmare i Vårdförbundets årsberättelse, årsredovisning och verksamhetsberättelse för 2021.

Här redogörs översiktligt för Vårdförbundets arbete med hållbarhetsrelaterade frågor samt i viss mån det arbete som sträcker sig utöver den verksamhet som är en direkt följd av organisationens uppdrag som fack- och yrkesförbund.

Ett hållbart yrkesliv



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

Vi vill att medlemmarnas yrken ska värderas efter kunskap, insats och ansvar och ha de bästa villkoren.

Vi vill se en hälsosam vårdmiljö där en god och säker vård uppnås. För att skapa detta krävs en god arbetsmiljö.
När vi mår bra mår alla bättre!

Våra ställningstaganden för en hälsosam vårdmiljö och ett hållbart arbetsliv finns på vår hemsida.

Under pandemin har många medlemmar upplevt en ännu mer ansträngd och tuff arbetsmiljö än tidigare. Vårdförbundet har tagit fram digitala stöd och vägledningar i flera angelägna frågor, exempelvis om etisk stress. I ämnet finns även webinarium och podd tillgängliga för medlemmar via Vårdförbundets webb.

Så påverkar vi

I pandemin är Vårdförbundets medlemsprofessioner nyckelpersoner i att hantera dess konsekvenser. Förbundets arbete från stöttning av den enskilde medlemmen till samhällsovergripande påverkansarbete har intensifierats och en rad av våra kärnfrågor har aktualiserats ytterligare och tagit plats i samhällsdebatten.

Under året släpptes rapporten "Att arbeta i en pandemi" baserad på medlemmars upplevelser. Den belyser bland annat att pandemin tydliggjort våra professioners betydelse för allmänheten och att bristen på rätt kompetens är den största utmaningen i hälso- och sjukvården.



Här följer några exempel på frågor som vi lyft, drivit och fått genomslag för under året:

- **Skolsköterskans kunskap och betydelse för elevers förutsättningar att nå lärandemål** bland annat i samband med att skolsköterskor förflyttats till förmån för covid-verksamhet och vaccinering med konsekvenser som minskad tillgänglighet till elevhälsans medicinska insatser och skolsköterska samt i omställningen till digital undervisning.
- **Biomedicinska analytikers roll i covid-diagnostiken** och konsekvenserna för deras arbetssituation som i sin tur satt ljuset på villkorsfrågor som lön och arbetsbelastning samt behovet av att säkra kompetensförsörjningen för yrket.
- Vårdförbundet på internationella kvinnodagen: **"Självklart ska kvinnor bestämma om sin reproduktion och sin kropp"**.
- Över 4000 anmälningar om **arbetsskador av covid-19** för Vårdförbundets medlemsgrupper efter att förbundet drivit på för att Covid-19 ska räknas som arbetsskada.
- Vårdförbundets **önskelista från sjuksköterskor** till arbetsgivare, politiker och allmänhet:
 - håll i och håll ut lite till (till allmänheten)
 - 4 veckors sammanhängande sommarssemester
 - fungerande trygghetssystem och fler kollegor
 - patientsäkerhet via respekt för legitimationen
 - specialistutbildning inom anställningen.
- **Slopa karensavdraget permanent** efter krisen.
- **Prioritera sjukvårdspersonal vid vaccinering** mot Covid-19.
- Arbetsgivarnas ansvar att **motverka rasism och diskriminering av vårdpersonal**
- **Tuff arbetsmiljö och höga övertidssiffror** under pandemin medför ökad risk för sjukskrivningar bland förbundets medlemsgrupper och att många säger upp sig med konsekvenser för patientsäkerheten. Vårdförbundet har drivit en mängd förhandlingar och tvister kring schemaläggning, semester och förflyttningar i pandemivardagen. Anmälningarna till Arbetsmiljöverket om bristande arbetsmiljö inom sjukvården fördubblades under året jämfört med 2020.
- **En barnmorska per födande, höjd livslön, utrymme för reflektion och kunskapsutveckling** – några av Vårdförbundets lösningar för en bättre arbetssituation för barnmorskor som svar på förlossningskrisen.
- **Var fjärde röntgensjuksköterska har för hög arbetsbelastning**, regionerna måste agera.

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
- 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. Denna utgångspunkt uttrycks både i förbundets stadgar och 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 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 podcasten "Genusyrsel och normuppror" fördjupar vi samtalet om genus och normer med utgångspunkt i vår antologi med samma namn.

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.

Fairtrade



Vårdförbundets systematiska hållbarhetsarbete tog sin början med ett kongressbeslut 2008 om medlemskap i Fairtrade Sverige. Fairtrade verkar för fackliga rättigheter, schysta arbetsvillkor och hållbara leverantörskedjor i låg- och medelinkomstländer. Vid inköp väljer Vårdförbundet Fairtrade-märkta produkter i första hand när det finns som alternativ.

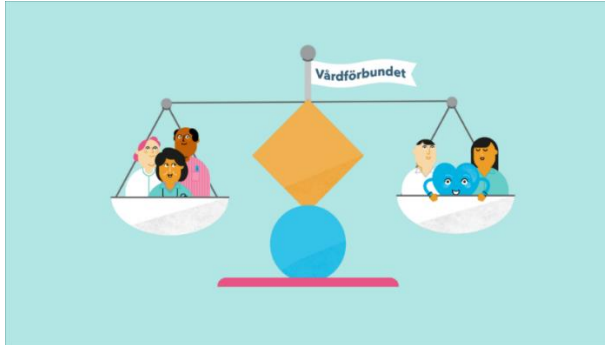
Vi uppmärksammar Fairtrades kampanjer i våra kommunikationskanaler och har sedan ett antal år deltagit i Fairtrades årliga fikautmaning Fairtrade Challenge. Då pandemin medförde att vi inte kunde fika tillsammans fysiskt under 2021, arrangerade vi i stället en digital föreläsning tillsammans med Fairtrade för alla anställda och förtroendevalda. Vi talade om vad Fairtrade gör för hållbar handel, hur våra konsumtionsval påverkar och hur det kopplar till förbundets värderingar och verksamhet. Deltagarna gavs möjlighet att kommentera och ställa frågor och föreläsningen var mycket uppskattad.

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.

Vårdförbundet vill att det ska vara möjligt att göra lönekarriär i yrket för att komma tillrätta med problematiken med en ojämnställd värdering av traditionellt kvinnligt dominerade professioner. **Det ska löna sig med erfarenhet, specialistkunskap och ansvarstagande!** Förhandlingsarbetet och tecknade avtal tar utgångspunkt i förbundets värderingar om jämställdhet, där vi bland annat vill se löneutveckling över tid, att särskilt yrkesskickliga premieras och ett hållbart yrkesliv.

Löneutvecklingen för Vårdförbundets medlemmar ligger totalt sett över genomsnittet på arbetsmarknaden. Arbetsgivare har börjat prioritera erfarna och särskilt yrkesskickliga i högre utsträckning, deras löneutveckling ligger 1-2 procentenheter högre än övrigas. På många håll speglas dock inte medlemmarnas kunskap och kompetens under pandemin i lönesatsningar och det finns fortfarande mycket att göra. Vi fortsätter därför att förhandla och utveckla avtal och det partsgemensamma arbetet med sikte på ett jämställt och hållbart yrkesliv, jämställda livslöner och pensioner, kompetensutveckling och chefers förutsättningar.

Medlemmarnas löneutveckling

Medlemmarna inom kommun och region hade 2020 en löneökning på **3,73%**.

Som jämförelse ligger det s.k. industrimärket på 2,23 % per år för perioden 2020-2022 (5,4% för 29 månader under perioden).



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 80 000 namnunderskrifter.

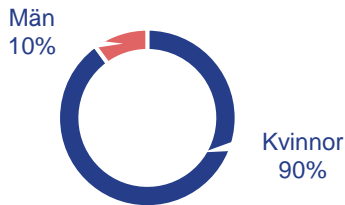
Vårdförbundet ingår i Sveriges Kvinnolobbys rörelse **#lönheladagen!** för jämställda löner som belyser löneskillnaden mellan män och kvinnor med att kvinnor jobbar gratis efter ett visst klockslag varje dag. Sedan rörelsen bildades år 2012 har klockslaget långsamt tickat framåt från 15:51 till 16:12 år 2021. En debattartikel med Sveriges Kvinnolobbys krav för att komma tillrätta med de ojämnställda villkoren på svensk arbetsmarknad publicerades i Aftonbladet 25 februari.



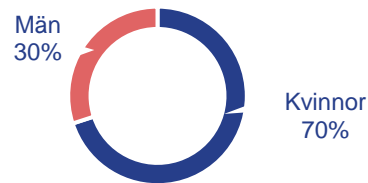
För anställda vid Vårdförbundets kansli genomförs lönekartläggning årligen. 2021 års kartläggning visade inga osakliga löneskillnader.

Könsfördelning i förbundet

Medlemmar



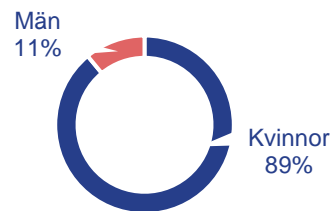
Anställda



Förbundsstyrelse



Kansliledning



Medlems integritet

Styrdokument och verktyg

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

Personuppgiftsincidenter

5 (8) incidenter varav 2 (1) inrapporterades till Integritetsskyddsmyndigheten, IMY (föregående års siffror i parentes).

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 förbundets intranät. Incident utreds alltid tillsammans med dataskyddsombud där bedömning görs om incidenten ska rapporteras till Integritetsskyddsmyndigheten, 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. Per år 2021 hade ca **65%** av de anställda fullföljt utbildningen. Om utbildningen genomförs i grupp registreras inte varje individ, varför nyckeltalet kan vara missvisande lågt.

Under året infördes Bank-id vid ansökan om medlemsinträde för att öka säkerheten och skyddet av medlems data.

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 härhemma. 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.

Inom EPSU koncentrerades arbetet under 2021 naturligt på pandemin och dess effekter för sjukvårdspersonalen. Inför framtida samarbete enades EPSU och arbetsgivarorganisationen Hospeem om *Lessons learnt so far from the pandemic and resilience of European health and social care systems* som slår fast att de sociala parterna tillsammans ska arbeta för att undvika upprepning av den underfinansiering, otillräckliga bemanning, brist på skyddsutrustning och dåliga arbetsmiljö som präglade många länders första tid med pandemin. Viktiga påverkansinsatser gjordes angående uppdateringen av direktivet om cancerogena och mutagena så att hälsofarliga medicinska produkter kommer att inkluderas inför kommande förhandlingar.

Det globala arbetet inom PSI fokuserade på pandemin, klimatet och effekter av konflikter i världen. PSI och EPSU agerade båda för en rättvisare fördelning av vaccin i världen genom att stötta WHO, ICN med fleras upprop om att pausa patenten för covid-läkemedel och vacciner och därmed möjliggöra en snabbare tillverkning och fördelning av vaccin i låginkomstländer. PSI deltog i COP26 och kommer intensifiera arbetet för en grön omställning med hjälp av social dialog och politisk påverkan.

Sedan många år stödjer Vårdförbundet olika **internationella samarbetsprojekt** i låg- och mellaninkomstländer i södra Afrika och i Palestina. Projekten handlar om organisations- och ledarskapsutveckling, uppbyggnad av hälsomottagningar och utbildning av unga flickor. Under året beslutade Vårdförbundet att stötta två nya samarbetsprojekt med PSI. Det ena i Latinamerika, kallat "Just transition" om de offentliga tjänsternas betydelse för en grön

omställning, och hur fackförbund kan påverka genom social dialog. Det andra projektet "Behind the mask", handlar om situationen för sjuksköterskor i frontarbetet mot covid19 i Zimbabwe, Pakistan, Libanon och Brasilien.

Vårdförbundet deltog i regeringens delegation till den **digitala Världshälsoförsamlingen, WHA 74**, där panelerna som utvärderat WHO:s arbete tydliggjorde att man nu ser det nödvändigt att stärka och utveckla WHO:s roll under hälsokriser.

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

2021 års katastrofstöd gick till UN Women för deras arbete för kvinnor och flickor utifrån kvinnors extra utsatthet för våld och den ekonomiska situationen i världen under pandemin.



Personal

Styrdokument och verktyg

- Samverkansavtal
- 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
- Sjukfrånvaro
- Personalomsättning

Vårdförbundet strävar efter att vara en arbetsplats där medarbetarna trivs och utvecklas, 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!

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.
- ✓ Avtal med företagshälsovård, ergonomiska hjälpmedel och fri frukt.
- ✓ Restriktiv inställning till alkohol. Förbundets alkohol- och representationspolicy omfattar hela organisationen, såväl förtroendevalda som medarbetare.
- ✓ Friskvårdsbidrag och möjlighet till en timmes friskvård på arbetstid.
Friskvårdsbidraget utnyttjades till **59%** under 2021.



Kompetensförsörjning och -utveckling

Vårdförbundet använder kompetensbaserad rekrytering och arbetar kontinuerligt med att tillvarata och utveckla kompetenserna i förbundet. På så sätt anpassas bemanning och kompetens till den verksamhet som ska utföras. Kompetensutveckling planeras och följs upp i årliga utvecklingssamtal för alla medarbetare samt löpande vid behov. Webbaserade utbildningar i Office 365 finns tillgängliga kontinuerligt för alla. Under 2021 bjöds alla anställda in till digitala utbildningar om hybridmöten och ergonomi och en utbildning om medarbetarskap startades för hela kansliet. En projektledarutbildning genomfördes för alla chefer och flera medarbetare.

En organisation i förändring

I början av 2020 genomfördes en utveckling av kansliets organisation och bemanning för att kunna möta framtiden genom 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 anvisats för analys och utvecklat stöd till medlemmar i privat sektor. Utvecklingen ska också leda till att uppfylla de ekonomiska kongressmålen för att ge förutsättningar att kunna skapa mycket bra för framtidens medlemmar. 2021 präglades av en fortsatt hög förändringstakt för att nå målen med utvecklingen.

Pandemiåret 2021

Vårdförbundets medlemmar står i pandemins centrum vilket har påverkat hela organisationen, såväl 2020 som 2021. Fler medlemmar har varit i behov av stöd och frågorna har varit av annan karaktär än före pandemin. Vårdförbundet har noga följt Folkhälsomyndighetens rekommendationer om att arbeta hemifrån för de som har möjlighet. Förbundet har i samarbete med de fackliga parterna arbetat aktivt med att ge de bästa förutsättningarna för medarbetarna med fokus på arbetsmiljö och arbetsbelastning.

Arbetsmiljökartläggning

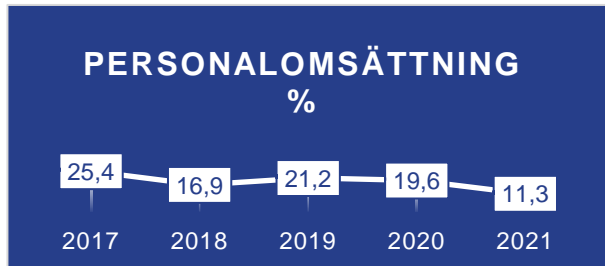
Den årliga arbetsmiljökartläggningen för kansliets medarbetare visade totalt sett ett mycket positivt resultat, bland annat vad gäller medarbetarnas hälsa. En mycket hög andel är nöjda med sin arbetssituation, upplever att de kan vara med och påverka beslut och tycker att arbetet är meningsfullt. Fortsatt fokus behövs på området arbetsbelastning där resultatet i princip var oförändrat jämfört med föregående år men där pandemins påverkan måste beaktas i analysen.

Personalomsättning

Personalomsättningen 2021 landade på 11,3% (jämfört med 19,6% år 2020 inklusive omorganisationen och 7,5% exklusive). Totalt slutade 22 personer under året, varav sex var avslut på egen begäran, tre pensionsavgångar och 13 tidsbegränsade anställningar som löpt ut.

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 2021, varav långtidssjukfrånvaron stod för knappt 59%. En bidragande orsak kan vara att medarbetare som haft möjlighet arbetat hemifrån större delen av året, vilket har hjälp till att minska smittspridning.

| Sjukfrånvaro | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Total sjukfrånvaro | 4,14 % | 4,32 % | 5,01 % | 4,27 % | 4,14 % |
| Varav långtids-sjukfrånvaro | 40,8 % | 45,0 % | 43,0 % | 56,7 % | 59,4% |

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 Det sker bland annat genom att arbeta utifrån kompetensbaserad rekrytering. Föreläsning och workshop om inkludering och antidiskriminering ingår i introduktionen för alla nyanställda medarbetare.

I årets arbetsmiljökartläggning ansåg **97%** att hens chef tar ansvar för att skapa en inkluderande arbetsplats fri från kränkningar, trakasserier och diskriminering.



Bild: 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.*

Förbundets verksamhet finansieras så gott som uteslutande genom medlemsavgifter. För att nå målet med en långsiktigt hållbar ekonomi har det under kongressperioden varit ett fokus på medlemsrekrytering och arbete med att minska förbundets fasta kostnader. Ekonomin är i balans och målsättning för det egna kapitalets storlek efter innevarande kongressperiod kommer att uppfyllas med god marginal. 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, 0, incidenter under 2021 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 en grundförutsättning för att minska riskerna för korruption. Områden som är av särskild vikt att vara uppmärksam på

är alla former av inköpsverksamhet, hantering av ekonomiska medel, representation samt internationella samarbeten och projekt. 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. För de internationella samarbeten som Vårdförbundet stödjer finns avtal om omedelbar rapportering ifall korruptionsincident uppstått eller misstänks. Flera av biståndsprojekten är delvis finansierade med medel från Sida och kontrolleras genom Sidas regelverk mot korruption.

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 med följande inriktning:

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 policyn anges också att placeringsinriktning för nya investeringar ska analyseras för att säkerställa att de överensstämmer med förbundets grundläggande värderingar och viljeinriktningen som Fair Union.

I de etiska riktlinjerna finns såväl grundläggande skallkrav för etisk hänsyn vid investeringar som vad som i möjligaste mån ska undvikas:

- Investeringar görs 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 (mars 2021) visade att innehaven i **värdepappersportföljen uppfyller** Vårdförbundets **kriterier för hållbarhet och ansvar** i kapitalförvaltningen **till 99,85 %**. Endast ett innehav fick nedslag och kan härledas till ett bolag som ingår i ett fondinnehav. Fondförvaltaren kontaktas om ett klagörande och ev. förslag till vidare åtgärd, vilket följs upp senast vid nästa kontroll.

Ekologisk hållbarhet - Miljö

Styrdokument och verktyg

- Ledningssystemet Svensk Miljöbas
- Miljöutredning
- Miljöpolicy
- Inköspolicy
- 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 erhöll sitt första miljödiplom i juni 2011. Diplomet har sedan förnyats årligen, senast i september 2021.

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 2021 genomförde 14 personer den webbaserade miljöutbildningen, och totalt **73%** av alla tillsvidareanställda är miljöutbildade.

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 omfattande miljöutredning har genomförts och uppdateras regelbundet för att identifiera vilka områden förbundets verksamhet har störst miljöpåverkan på. De identifierade områdena som därmed prioriteras i miljöarbetet är:

- Resor och transporter
- 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 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 finns idag digitala lösningar som möjliggör resfria möten och kontakter i stor utsträckning, vilket distansarbetet under pandemin tydliggjort. Digital kommunikation och verktyg kan inte helt ersätta fysiska möten, men utgör viktiga komplement som vi behöver fortsätta att utforska och utvärdera i en ny normal vardag efter pandemin.

När vi reser ska det göras på ett ansvarsfullt och kostnadseffektivt sätt som håller nere utsläpp av växthusgaser. Målsättningen för vårt resande uttrycks i miljöpolicy:

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.



Resepolicyn är det viktigaste verktyget för att tillämpa klimathänsyn i vårt resande. Tåg eller andra kollektiva färdmedel ska väljas i första hand. För att underlätta efterlevnad av resepolicy samt uppföljning och analys ska resor som förbundet står för bokas genom den resebyrå förbundet anlitat.

| Resor - nyckeltal | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|--|---------|---------|---------|--------|--------|
| Tågresor, mil | 87 355 | 81 226 | 87 087 | 22 936 | 17 932 |
| Tågresor, antal | 3 424 | 3 014 | 3 483 | 954 | 551 |
| Bilresor, mil | 58 249 | 51 861 | 50 070 | 26 559 | 13 292 |
| Flygresor, mil | 124 348 | 124 335 | 117 043 | 14 647 | 13 033 |
| Flygresor, antal | 1 857 | 1 820 | 1 582 | 287 | 242 |
| Korta flygresor, under 50 mil (andel) | 54% | 56% | 56% | 73% | 58% |
| Flygresor inrikes (antal) | 1 487 | 1 467 | 1 266 | 269 | 210 |
| Flygresor utrikes (antal) | 370 | 353 | 316 | 18 | 32 |
| Flygresor, utsläpp växthusgaser (klimatkompenserade ton CO ₂ e) | 268 | 253 | 296 | 39 | 47 |

När Corona-pandemin slog till i mars 2020 övergick förbundet över till att huvudsakligen arbeta hemifrån och att använda Teams för digitala möten. Resandet minskade drastiskt samtidigt som utvecklingen och kompetensen kring att mötas digitalt skyndades på. Inget av åren 2020 eller 2021 (gulmarkerade i tabellen) är jämförbara med andra år och kan inte användas som referenspunkter för hur vår miljö- och klimatpåverkan från resor utvecklas.

Under pandemin upphandlades ny resebyrå, vars bokningssystem tyvärr visade sig medföra problem när resebokningarna periodvis kom igång igen under 2021. Som följd genomfördes många resebokningar på andra sätt än via resebyrån. Resestatistiken som redovisas i tabellen ovan är därmed inte rättvisande vad gäller tåg- och flygresor under 2021. Om vi istället ser till de totala kostnaderna kopplade till resande, så **minskade resande och konferenser med över 70%** under 2021 jämfört 2019 som var året innan pandemin.

Bilresande mäts via utbetald milersättning. Under 2021 halverades bilresandet jämfört med 2020 som också var ett pandemiår. Jämfört med 2019 var **antalet körda mil 73% färre** under 2021.

Inköp och 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 2021 hade **326 (315)** leverantörer skrivit under bilagan.

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**.

År 2020 infördes en **central inköpsfunktion** för kontorsrelaterade tjänster och produkter inom 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 policies och hållbarhetskrav. Avstämning med leverantör sker regelbundet.



Även vad gäller **profilprodukter** sker central hantering och upphandling för hela förbundet för att säkra effektiv hantering och hållbarhetskrav. Sortimentet av profilprodukter ses över kontinuerligt med syftet att minska och hålla nere antalet varianter i lager samt att hålla lagret aktuellt med produkter som efterfrågas. Samtidigt sker en omställning mot större andel miljömärkta och företrädesvis även Fairtrade-märkta profilprodukter. Under året har antalet profilprodukter minskats med 22% varav **andelen miljömärkta produkter** ökat till **43%** (från 38%).

Våra lokaler och fastigheten Vårdförbundets hus

De senaste åren har lokalbyten och/eller omförhandling av hyresavtal skett eller pågår för ett flertal av våra kontor runt om i landet. I de flesta fall har det inneburit att kontorsytan minskat. Vi prövar också olika lokallösningar, bland annat kontorshotell. Vid upphandling och omförhandling av hyresavtal ställs krav utifrån 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 2020-2021 skedde totalrenovering och ombyggnad av Vårdförbundets hus i Stockholm. Hållbarhet var genomgående värdering i arbetet med målsättning att begränsa resursförbrukningen, både vad gäller kostnader och material.

Som ett led i ombyggnaden kommer fastigheten att miljöcertifieras enligt Miljöbyggnad 3.0, silvernivå via Sweden Green Building Council. Certifieringen utfärdas efter att fastigheten varit i drift i drygt ett år och ett antal mätvärden verifierats. Under renoveringen skedde ett

strukturerat miljöarbete. Ventilationen byttes ut och installationer gjordes som möjliggör en hög prestanda och effektiv drift. För att möta energikraven som ställs av certifieringen byttes glas i fönster och dörrar och mellanliggande persienner installerades. Befintligt material och inredning återanvändes i stor utsträckning.

Byggvarubedömningen användes under renoveringen, som vägledning till att göra rätt materialval för ett giffritt och hållbart byggande. Byggrelaterade produkter bedöms utifrån sitt kemiska innehåll, miljöpåverkan under livscykeln och i förlängningen även social påverkan i leverantörsledet. På så sätt säkras en bättre arbetsmiljö för de som installerar och bygger och de som använder lokalerna genom lägre och giffria emissioner samt material som inte ger farligt avfall vid framtida renovering.

Krav på kollektivavtal hos leverantörer och underleverantörer ställdes vid alla upphandlingar. Kvalitets-, miljö- och arbetsplan var styrande dokument för byggentreprenaden och visseblåsarfunktion fanns.

Tillgänglighet och inkludering var prioriterat i renoveringen med anpassningar till eller över nu gällande tillgänglighetskrav. Planlösningen är uppdaterad och moderniserad. Dörröppningar, knappar och kontakter är anpassade för rullstolsbundna och hörslingor installerade i flera mötesrum. Vårdförbundets hus är geografiskt placerat mitt i Stockholms city med närhet till fjärrtåg och kollektivtrafik. I fastighetens garage dubbleades antalet cykelställ och el-laddningsstationer installerades vid alla parkeringsplatser. Möjlighet finns också att ladda elcykelbatterier.

Ombyggnadsprojektet innebar en mängd avvägningar och beslut där också bra förslag och funktionalitet valdes bort av ekonomiska, tidsmässiga och praktiska skäl. Bland annat beslutades efter utredning att inte installera solceller på fastighetens tak då det inte bedömdes byggnadstekniskt möjligt eller ekonomiskt försvarbart. Förslag om bikupor och växthus på taket för odling valdes också bort.

Vårdförbundets hus – Mötesplats för förtroendevalda, medlemmar och medarbetare

Målbild

- Vårdförbundets hus är en välkomnande, representativ och inbjudande lokal som utgår från förbundets värderingar, uppdrag och de professioner vi representerar.
- Vi har en flexibel och kreativ arbetsmiljö som bidrar till arbetsglädje och inspiration för förtroendevalda, medlemmar och medarbetare.
- Vi har en modern, hållbar arbetsplats med funktionella lokaler som stödjer vår verksamhets arbetssätt.
- Vi utgår från aktivitet, behov och uppgift då vi identifierar vad ett aktivitetsbaserat kontor är för oss.
- Vår lokal möjliggör samarbete och kommunikation inom Vårdförbundets alla delar och bidrar till en hållbar ekonomi.

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. IT-leverantören som sköter drift av användardatorerna uppfyller krav enligt ISO 900x (kvalitet), ISO 2700x (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 befintlig utrustning inte längre behövs eller kan användas efter byte av tekniklösning eller vid lokalbyte. 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.

Under året införskaffades ett 20-tal bildskärmar, samtliga begagnade och TCO-märkta.



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. Intyg över ursprungsmärkning inhämtas för all elleverans till de lokaler vi nyttjar. Totalt har **19 av våra 20 kontor elförsörjning från förnyelsebara källor** och/eller miljömärkt el.



Vårdförbundet hyr skrivare/kopiatorer och samtliga är miljömärkta.

Utskrift aktiveras via inloggning i skrivaren, vilket kraftigt reducerat antalet utskrifter sedan det infördes. Trenden för pappersförbrukningen är generellt en stor minskning under de senaste åren, vilket förstärkts ytterligare under pandemin då de flesta arbetat hemifrån. Under första pandemiåret 2020 var antalet utskrifter hela **67% färre** än året innan och under 2021 minskade utskrifterna med ytterligare **47%**! Det innebär en **total minskning av antalet utskrifter med 82%** sedan året innan pandemin.

Utveckling av olika digitala kanaler sker kontinuerligt som exempelvis användningen av sociala medier och appar som Kivra för kommunikation med medlemmar och andra intressenter. Under året automatiserades flera processer kopplade till medlemsadministration, som inträde och utträde. Medlemsutskick i pappersformat fungerar som komplement endast i de fall digital kommunikation inte är möjlig.

Avfall och källsortering - resurshushållning

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 det nyrenoverade nationella kansliet i Vårdförbundets hus är lokalen planerad så att det finns bra flöden för var och en att sortera sitt avfall i olika fraktioner och därmed bidra till att minska resursförbrukningen. Returkärl finns i pentryn och i kök. I soprum finns uppsamlingskärl för glas, större kartonger och annat mer skrymmande material.

I samband med ombyggnaden av Vårdförbundets hus tillämpades resurshushållning avseende avfallshantering och cirkularitet. Principen är 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.

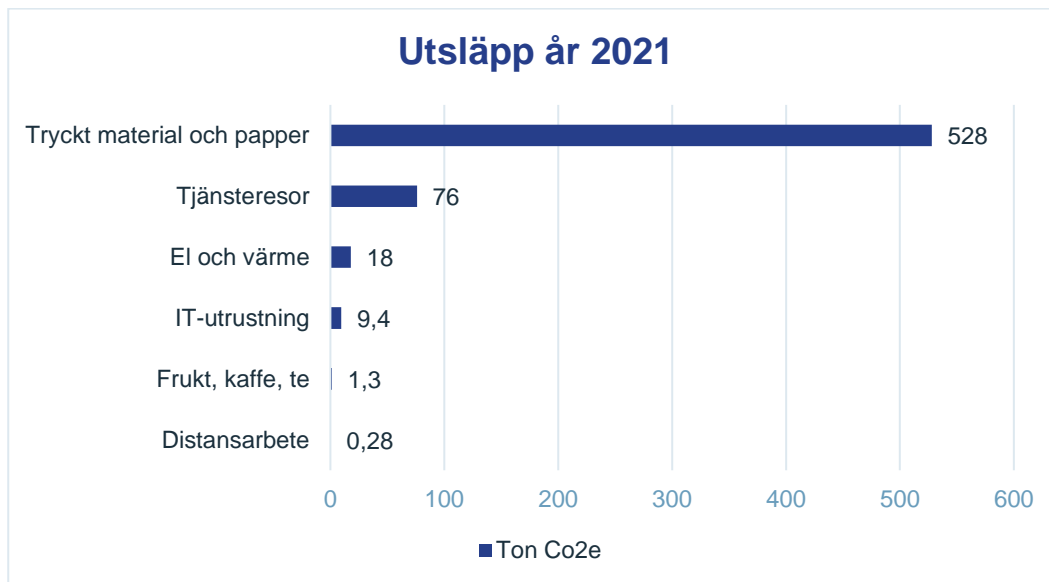
Av det byggavfall som uppstod vid rivning gick **30%** till materialåtervinning, **67%** till energiåtervinning och **3%** deponi.

Inredningen i Vårdförbundets hus är till **70%** återanvända möbler, dels befintliga som renoverats, målats om eller fått nytt tyg, dels inköpta på begagnatmarknaden. Även fast inredning som innerdörrar har återanvänts och i ytskikt som golv och innertak har valts varianter med större andel återvunnet material.

Klimatpåverkan

Människans handlingar och aktiviteter medför utsläpp av växthusgaser i allt större omfattning globalt. Dessa utsläpp driver i sin tur klimatförändringar. I vårt moderna samhälle är många av de aktiviteter som ger upphov till växthusgasutsläpp samtidigt en förutsättning för att kunna bedriva verksamhet, vilket gör att en omställning eller minskning kanske inte alltid är möjlig, åtminstone inte på kort sikt. Ett första steg till förändring är att ta reda på hur det ser ut. Från att tidigare endast ha klimatberäknat utsläpp från flygresor har Vårdförbundet från verksamhetsåret 2021 påbörjat ett arbete med att klimatberäkna större delar av den verksamhet som orsakar mest utsläpp.

Vårdförbundets verksamhet orsakar inga direkta växthusgasutsläpp utan alla utsläpp sker indirekt utanför organisationens gränser via inköp av tjänster, varor och energi. Utsläppen för 2021 uppgick till totalt **633 ton CO₂e**¹ för de områden som har kunnat klimatberäknats utifrån tillgång till data. Utsläppen fördelas enligt nedan:



Eftersom 2021 var präglad av pandemin ger inte 2021 års klimatberäkning en rättvisande bild. Vi har inte heller representativt data gällande resor eftersom många resebokningar gjordes på annat sätt än via resebyrån, vilket beskrivs i avsnittet Resor ovan. Vi kan dock identifiera var de stora utsläppskällorna finns och vilken typ av data vi behöver hitta rutiner för att samla in framöver.

Trycksaker utgör sammantaget den största källan till utsläpp, varav förbundets tidning **Vårdfokus** utgör den i särklass enskilt största utsläppskällan med totalt **518 ton CO₂e**. Av utsläppen från tjänsteresor utgör **flygresor** den största källan med **47 ton CO₂e**. Som jämförelse uppgick utsläppen från flygresor till 296 ton CO₂e år 2019, året innan pandemin.

Klimatåtgärder och klimatkompensation

Vårdförbundet arbetar kontinuerligt med att minska de utsläpp som i någon mån är påverkbara och vi följer utvecklingen. Samtidigt behöver vi utifrån verksamhetens behov göra val som innebär en belastning för klimatet. Tidningen Vårdfokus utgör en uppskattad medlemsförmån och viktig kommunikationskanal. Vårdförbundet trycker tidningen hos ett Svanen-märkt tryckeri som bedriver ett omfattande arbete för att minska miljö- och

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

klimatpåverkan. Bland annat använder de endast material från ansvarsfullt skogsbruk, återvinner pappret upp till 7 gånger, planterar tre träd för varje förbrukat träd och arbetar för minskat materialsvinn och energieffektivisering.

När det gäller el, värme och IT-utrustning så är de förutsättningar för att kunna bedriva verksamhet alls och är svåra att påverka i mängd. För att minimera vårt klimatavtryck på dessa områden har vi bland annat valt miljömärkt el och utrustning, energisnåla produkter och begagnade bildskärmar när komplettering till befintlig utrustning behövs.

Vårdförbundet klimatkompenserar som en kompletterande åtgärd till att minimera våra utsläpp genom att göra så bra val som möjligt. Klimatkompensation innebär att den som orsakar utsläpp betalar för att motsvarande mängd utsläpp minskar någon annanstans. Det sker genom finansiering av 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 har under många år klimatkompenserat för flygresor.

För verksamhetsåret 2021 har förbundet valt att klimatkompensera för samtliga utsläpp enligt klimatberäkningen, d.v.s. totalt 633 ton CO₂e. Det innebär ett utökat ansvarstagande för den klimatpåverkan som följer av vår verksamhet.

De senaste åren har förbundet klimatkompenserat i Fairtrade-certifierade projekt för effektiva spisar. I valt projekt för 2021 installeras rena spisar hos familjer i Etiopien, vilket minskar behovet av ved och därmed avskogningstrycket. Samtidigt förbättras miljön inomhus vilket gynnar hälsan hos framförallt kvinnor och barn som spenderar mest tid i hemmet. Inom ramen för projektet minskar koldioxidutsläppen med 40%.



Risker



Vår 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 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.

Risk- och konsekvensbedömning görs alltid 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. I händelse av krisituation har förbundet handlingsberedskap och krisledning utifrån en **krishanteringsplan** som uppdateras regelbundet.

Här följer några exempel på risker och hur vi hanterar dem.

Bristande efterlevnad av våra värderingar, policys och rutiner handlar ofta om bristande kännedom. Vi arbetar kontinuerligt med att öka kunskapen genom utbildning, återkommande dialog och kommunikation i olika kanaler och forum.

Vi behöver ha **rätt kompetens och engagerade och trygga medarbetare** för att klara vårt uppdrag. Den nyligen genomförda omorganisationen av kansliet innebär kompetensväxling och nya arbetssätt i hela förbundet för att möta detta.

Arbetsmiljörisker kan vara bristande säkerhet, dålig ergonomi 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, till exempel elektronisk fakturahantering med tvingande dubbel attest. Rutin finns för tillvägagångssätt vid misstanke om korruption.

Riskerna från **negativ miljöpåverkan** och **klimateförändringarna** måste vi alla förhålla oss till. Vårdförbundets medlemmar står i frontlinjen att hantera konsekvenserna av vad miljö- och klimatrelaterade katastrofer innebär för **människors hälsa**. Här har vi en viktig roll i att stötta medlemmarna, beskriva hur de och samhället påverkas samt lyfta våra professioner 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.



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 |