



HÅLLBARHETSRAPPORT 2019

Vårdförbundets arbete för en bättre miljö och en mer rättvis värld

Innehåll

Inledning	3
<i>Vårdförbundet och de globala målen</i>	3
<i>Om hållbarhetsrapporten - redovisningsprinciper</i>	5
Det här är Vårdförbundet	6
<i>Vårdförbundets uppdrag</i>	6
<i>Så styr vi hållbarhetsarbetet</i>	6
<i>Intressenter</i>	7
<i>Vårdförbundet - en Fair Union</i>	8
Social hållbarhet – sociala förhållanden	9
<i>Ett hållbart arbetsliv</i>	9
<i>Tobaksavvänjning</i>	10
<i>Mänskliga rättigheter</i>	10
<i>Jämställdhet</i>	11
<i>Fairtrade</i>	12
<i>Global samverkan och solidaritet – vårt internationella arbete</i>	13
Personal	14
<i>Inkludering</i>	15
Hållbar ekonomi	16
<i>Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen</i>	16
<i>Motverkande av korruption</i>	17
Ekologisk hållbarhet - miljö	19
<i>Vårdförbundets miljöarbete</i>	19
<i>Resor</i>	20
<i>Klimatkompensation</i>	22
<i>Inköp och val av leverantörer</i>	22
<i>Elektronisk utrustning och energianvändning</i>	23
<i>Avfall och källsortering</i>	25
Kontaktuppgifter	25

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 den så kallade 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. Hållbarhetsrapporten är ett sätt för oss att systematiskt följa upp vårt hållbarhetsarbete och visa hur långt vi kommit för att agera hållbart. Idén om ett hållbart samhälle utgör ledstjärnan och den övergripande målsättningen för hållbarhetsarbetet. I praktiken innebär det att vi såväl som att i vår verksamhet sträva efter att påverka den hållbara utvecklingen i positiv riktning även ska sträva efter att minimera den negativa påverkan ur hållbarhetssynpunkt 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 Vårdförbundets



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 och underleverantörer. Vårdförbundet stöttar den mänskliga rättigheten att organisera sig fackligt även i andra länder där detta inte är självklart.



Mål 5 Jämställdhet. Vårdförbundet företräder starkt kvinnodominerade yrken, ca 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.



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 Vårdförbundets 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 kommer att påverka 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. Vårdförbundet jobbar 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 alltmer prioriterat i samhället och är något som våra medlemmar och omvärlden förväntar sig av oss. Genom att hållbarhetsrapportera kan vi synliggöra konsekvenser som verksamheten ger och få en struktur för uppföljning och utvärdering. Rapporteringen ger oss också möjlighet att uppnå jämförbarhet med andra organisationers hållbarhetsarbete. Vi avser därför att successivt utveckla hållbarhetsrapporteringen så att vi närmar oss lagkraven. Det arbetet började med hållbarhetsredovisningen för 2017.

I enlighet med 6 kap. 12 § ÅRL (årsredovisningslagen) ska hållbarhetsrapporten innehålla de hållbarhetsupplysningar som behövs för förståelsen av organisationens utveckling, ställning och resultat samt konsekvenserna av verksamheten. En bedömning ska göras utifrån vad som bedöms vara väsentligt för organisationen att rapportera. Vi har valt att inom ramen för hållbarhetsbegreppet tre delar, social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet, utforma hållbarhetsrapporteringen efter de områden som enligt lag är obligatoriska att rapportera för:

- Sociala förhållanden
- Personal
- Respekt för mänskliga rättigheter
- Motverkande av korruption
- 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 114 000 medlemmar varav drygt 5 000 är förtroendevalda.

Antal anställda: 187 (186)
Omsättning: 323 miljoner kronor (290 Mkr)
Balansomslutning: 620 miljoner kronor (599 Mkr)

Siffror inom parentes avser föregående år, 2019.

Vårdförbundets uppdrag

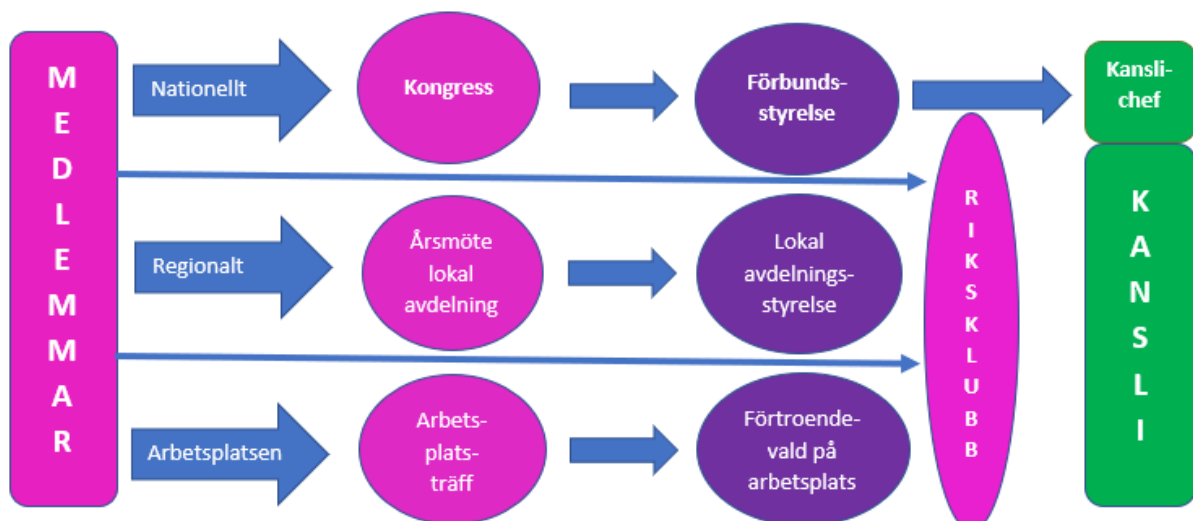
Vårdförbundet är ett partipolitiskt obundet yrkesförbund för legitimerade sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning.

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 leder och ansvarar för förbundets samlade verksamhet på uppdrag av kongressen. Verksamheten är organiserad i 21 lokala avdelningar runt om i landet med styrelser bestående av förtroendevalda ledamöter samt en kansliorganisation med anställda. Viss riksomfattande verksamhet för medlemmar hos privata vårdbolag är organiserad i riksklubbar med egen styrelse, där lokal avdelning är vårdavdelning. Medlemmarna företräds ytterst av förtroendevald på arbetsplatsen. Förbundsstyrelsen utser kanslichef, underställd förbundsordförande, som leder kansliet, har arbetsgivaransvar för medarbetare och ansvarar för att förbundsstyrelsens beslut verkställs.

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 har Vårdförbundet 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. Hållbarhetsarbetet samordnas av verksamhetscontrollern.

Kongressen 2018 beslutade om propositionen *Vårdförbundets organisation* där inriktningen för hållbarhetsarbetet uttrycks som att *frågorna ska hållas samman i förbundet och att det behöver finnas kompetens och resurser inom dessa områden samt att verksamheten ska ge medlem, förtroendevalda och medarbetare möjlighet att delta i tidsbegränsade arbetsgrupper som utvecklar olika delområden utifrån uppdrag från förbundsstyrelsen*. Förbundsstyrelsen har beslutat att värderingsfrågorna ska genomsyra verksamhetsplaneringen under kongressperioden 2019–2022. Det innebär att hållbarhetsarbetet under kongressperioden ska integreras i verksamheten på ett tydligare sätt än tidigare.

Sedan hösten 2018 pågår ett arbete med att utveckla processerna för verksamhetsplanering, budgetarbetet och uppföljning av verksamhet och ekonomi. Parallellt pågår arbete med förändrad kansliorganisation och bemanning som ska vara klart i mars 2020. Här ingår att integrera hur Vårdförbundet ska arbeta med hållbarhets- och värderingsfrågor.

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.

Andra viktiga intressenter är medarbetare, samarbetspartners, leverantörer, nationella och internationella professionsorganisationer för våra medlemmars yrken, andra fackliga organisationer, politiker och beslutsfattare.



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 2018 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 också genom ett antal motioner till kongressen.

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

Dialog med övriga intressenter sker bland annat genom olika samverkansforum, nätverk och arenor för påverkan som Almedalen och Järvaveckan, opinionsbildnings- och kommunikationskanaler och deltagande i olika utredningar och referensgrupper.

Vårdförbundet - en Fair Union

På kongressen 2012 fattades beslut om att Vårdförbundet skulle bli en Fair Union. I april 2013 beslutade förbundsstyrelsen att Vårdförbundet är en Fair Union och definierade vad detta innebär för Vårdförbundet:

Vårdförbundet är en Fair Union och 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 och tillgångar

I samband med kongressen 2018 lanserades en animerad film som förklarar vad Fair Union är för oss och sammanfattar våra viktigaste hållbarhetsfrågor. Filmen finns på vår webbplats: <https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/sa-paverkar-vardforbundet/fair-union-och-hallbarhet/vardforbundet-ar-en-fair-union/>



Social hållbarhet – sociala förhållanden

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 spänner över hela verksamheten och organisationen. Det arbetet beskrivs närmare i Vårdförbundets verksamhetsberättelse för 2019.

I hållbarhetsrapporten redogörs översiktligt för Vårdförbundets interna arbete med hållbarhetsfrågor 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.

För oss är det en självklarhet att våra yrken har rätt till ett hållbart yrkesliv där vi värderas efter vår kunskap och insats och har 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.

Viktiga förutsättningar för en god arbetsmiljö är bland annat att det finns utrymme för samverkan, god ledning och organisering, personlig och yrkesmässig utveckling och en arbetsplanering som tillåter återhämtning. När vi mår bra mår alla bättre!

Vi arbetar för att detta ska bli verklighet på flera nivåer, från stöttning av den enskilde medlemmen till samhällsövergripande påverkansarbete.

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/>.

Tobaksavvänjning

Ett exempel på Vårdförbundets hållbarhetsarbete för att främja hälsa är ett program för tobaksavvänjning som startades 2007 i samarbete med föreningen Sjuksköterskor mot Tobak. Programmet vänder sig till sjuksköterskor som är medlemmar i Vårdförbundet och har ett starkt, långvarigt nikotinberoende. Förutom att hjälpa kollegorna att bli tobaksfria är syftet också att få fler att ta upp frågor om tobaksprevention i sin yrkesroll.

Programmet, som inleds med en veckas internat med tobaksavvänjning i grupp följt av regelbunden uppföljning, har visat sig vara mycket effektivt. 80 procent av deltagarna är tobaksfria efter tolv månader och 64 procent efter fem år, vilket är ett jämförelsevis mycket gott resultat.

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

Vårdförbundet ansluter sig till FN:s allmänna deklARATION om de mänskliga rättigheterna, enligt vilken alla människor är födda fria och lika i värde och rättigheter.

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.

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.

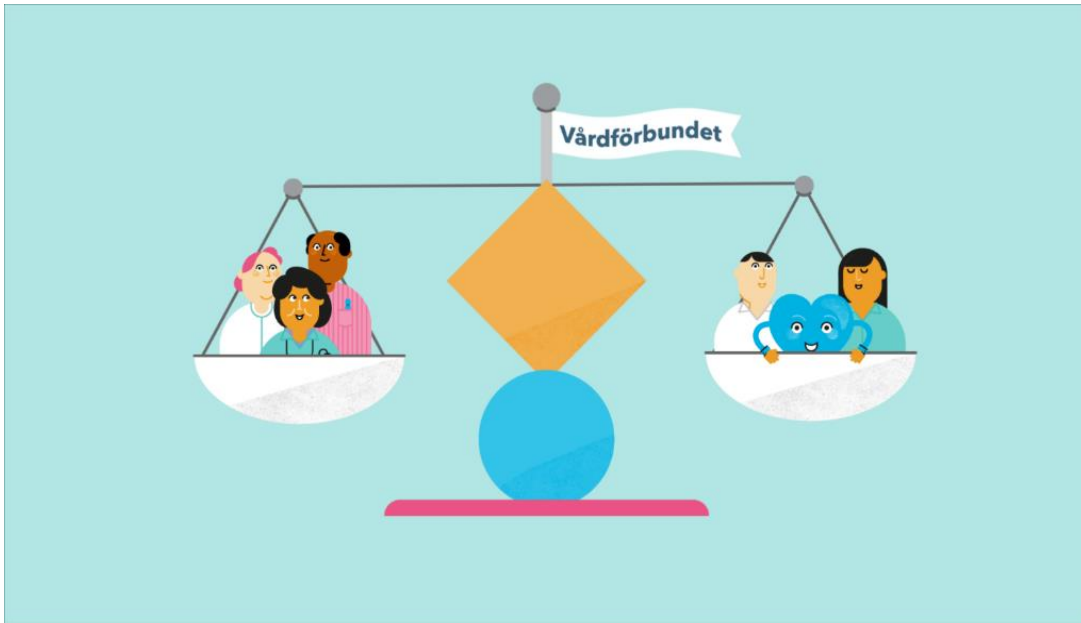
Vårdförbundet arbetar för att motverka alla former av diskriminering. Vi verkar för att öka kunskapen om inkludering och för att skapa förutsättningar för samtal om mångfald och inkludering på arbetsplatserna. Det sker bland annat genom utbildning av våra förtroendevalda, deltagande i olika Pride-evenemang och deltagande 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 www.vardforbundet.se.

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, ca 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 ingår i Svensk Kvinnolobbys 16:06-rörelse 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 16:06 år 2019. Rörelsen har formulerat fyra krav:



1. Ge kvinnor och män samma rätt till heltid och trygga anställningsformer
2. Synliggör och åtgärda strukturella löneskillnader
3. Skärp tillsynen av bestämmelserna om aktiva åtgärder och lönekartläggningar i diskrimineringslagen.
4. Säkerställ ett mer jämställt uttag av föräldraförsäkringen.

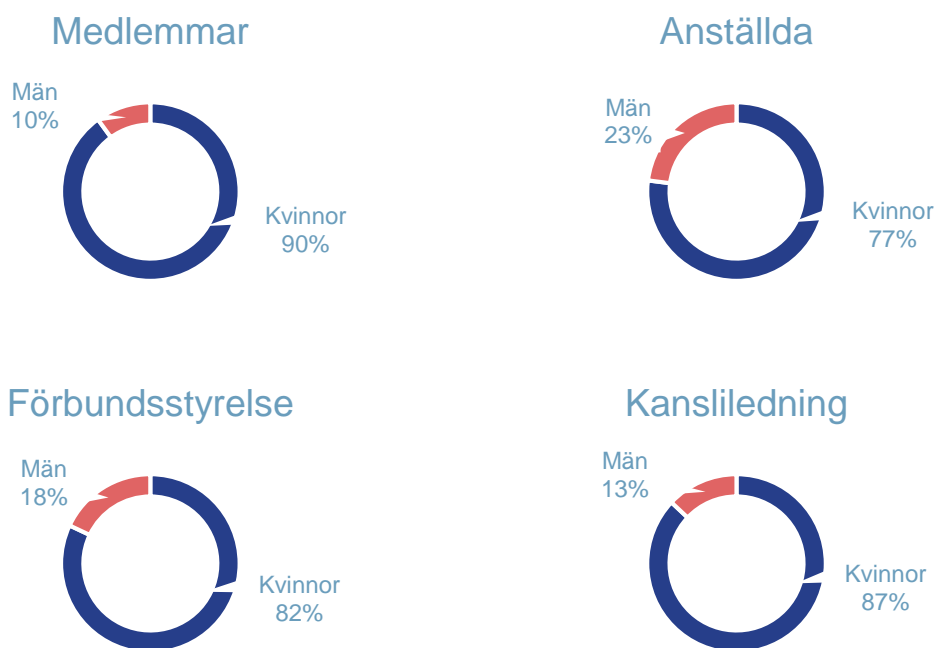
I avtalsrörelsen 2019 gick Vårdförbundet ut med bland annat ett krav om 10 000 kronor mer i månaden för särskilt yrkesskickliga, dvs till dem med mest erfarenhet och kompetens. Detta som ett steg att möjliggöra lönekarriär i yrket över tid för att komma tillrätta med problematiken med en ojämnställd 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 i maj, 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.

Den typ av löneavtal som Vårdförbundet tecknar möjliggör löneutveckling över det så kallade industrimärket. Våra medlemmar hade 2018 en nominell löneökning på 2,55 %. Märket låg på 2,17 % utslaget per år under perioden 2017–2019 (6,5 % för hela treårsperioden).

Den årliga lönekartläggningen som genomfördes för kansliet för 2019 visar att Vårdförbundet är en jämställd arbetsplats och att det inte förekommer några osakliga löneskillnader mellan könen.

Könsfördelning i förbundet



Fairtrade

Vårdförbundets systematiska hållbarhetsarbete tog sin början med ett kongressbeslut 2008 om medlemskap i Fairtrade Sverige. I definitionen av Vårdförbundet som en Fair Union ingår att vi ska eftersträva inköp av Fairtrade-märkta produkter när så är möjligt.

Vårdförbundet deltar sedan flera år tillbaka i Fairtrades fikautmaning Fairtrade Challenge, som går ut på att arrangera fika med Fairtrade-märkta produkter i syfte att göra skillnad för de som odlar våra produkter genom att möjliggöra förbättrade arbets- och levnadsvillkor. Vi uppmärksammande också Fairtrades stora höstkampanj 2019 på vår hemsida och i våra sociala kanaler.



Global samverkan och solidaritet – vårt internationella arbete

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 och medlemskap med och 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). Under 2019 höll EPSU kongress i Dublin och antog handlingsprogrammet "Fighting for a future for all" om framtiden i offentliga tjänster. EPSU inledde under 2019 en process mot EU-kommissionen för att värna den sociala dialogens mandat att lagstifta avtal mellan EU:s arbetsmarknadsparter - specifikt gällande statsanställdas informations- och samrådsrättigheter, s.k. "MBL-light".

Inom EPSU:s hälsosektor antogs rapport om Stick-och-skärdirektivet 2010/32/EU och ett samarbete inleddes med EU:s arbetsmiljömyndighet, EU-OSHA, för att förbättra efterlevnaden av direktivet. I den sociala dialogen inleddes ett projekt för facklig kapacitetsbyggnad i Öst- och Centraleuropas hälsosektor. EPSU/Hospeems och WHO:s etiska koder för rekrytering analyserades i samarbete med WHO och de sociala parternas roll och ansvar stärktes. I sektorn för kommunala och regionala myndigheter låg fokus på lärande om de europeiska terminerna med syfte att offentligfacken ska kunna påverka och delta mer aktivt i processen och de landsvisa rekommendationerna.

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. PSI har under året varit djupt engagerat i negativa konsekvenser av privatisering, demokratistärkande, jämställdhets- och antidiskrimineringsarbete. Ett stort fokus ligger också på klimatförändringarnas effekter på arbetslivet och utsatta befolkningar.

Vårdförbundet stödjer via Union to Union, SIDA-finansierade solidaritetsprojekt i Afrika, Palestina och i några länder runt Medelhavet. Projekten handlar till exempel om organisations- och ledarskapsutveckling för att stärka sjuksköterskeorganisationen, uppbyggnad av hälsomottagningar och utbildning av flickor.

Tillsammans med PSI, Akademikerförbundet SSR, ST, och Vision och 16 samarbetsparter i Algeriet, Tunisien, Jordanien och Libanon driver Vårdförbundet flyktingprojektet "60 290 Human Rights, Trade Unions and Quality Public Services for Refugees and Migrant Workers". Projektet syftar till att stärka kunskaper och engagemang för mänskliga rättigheter hos offentliganställda som arbetar i direkt flyktingmottagande och öppna för flyktingars tillgång till grundläggande offentliga tjänster. Under 2019 var ambitionen att knyta ihop projektet med andra aktörer, vilket bland annat ledde till ett samarbete med FN:s flyktingorgan, UNHCR.

Varje år bidrar Vårdförbundet ekonomiskt vid globala kriser och humanitära katastrofer. 2019 års katastrofstöd gick till Röda Korsets verksamhet för de som drabbas av klimatrelaterade katastrofer. Kopplingen mellan klimatförändringar och det mänskliga pris som betalas i utsatta länder och regioner uppmärksammades i samband med utgivningen av Röda Korset-rapporten "The Cost of Doing Nothing"

<https://media.ifrc.org/ifrc/wp-content/uploads/sites/5/2019/09/2019-IFRC-CODN-EN.pdf>

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
 - Chefpolicy
 - 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, präglad av mångfald där alla känner sig välkomna.

Övergripande målsättning:

- *Vi är en attraktiv arbetsgivare*

Vi arbetar kontinuerligt med att ta tillvara och utveckla kompetenserna i förbundet. Bemanning och kompetens ska vara väl anpassad till den verksamhet som ska utföras. För medarbetare vid Vårdförbundets kansli tillämpas ett antal åtgärder inriktade på välmående och på att underlätta balansen mellan arbete och fritid. Några exempel på detta är:

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

Våra ledord

Vi 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!

En organisation i förändring

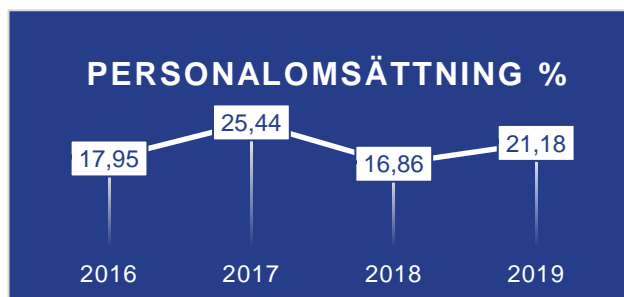
Det pågår ett omställningsarbete i organisationen för att vi ska kunna fortsätta att vara ett starkt förbund även i framtiden som möter våra medlemmars behov och bedriver verksamhet enligt den riktning och de prioriteringar som kongressen 2018 pekat ut. Vi behöver också anpassa oss till den ökade förändringstakt som råder i omvärlden och till ändrade förutsättningar i samhället och arbetslivet där digitaliseringen är ett exempel. Under året togs en långsiktig organisations- och bemanningsplan fram. Arbetet har skett i samverkan med de fackliga parterna. Riskbedömningar har skett med delaktighet från hela kansliorganisationen.

Arbetsmiljökartläggning

Den senast genomförda arbetsmiljökartläggningen visar mycket positivt resultat vad gäller medarbetarnas upplevda hälsa. En mycket hög andel är också nöjda med sin arbetsituation, tycker att deras kunskaper och färdigheter ofta kommer till nytta i arbetet och tycker att arbetet är meningsfullt. Områden där vi kan förbättra oss är arbetsbelastning och möjlighet till återhämtning.

Personalomsättning

Personalomsättningen ökade något under 2019. Analys av orsaker sker bl.a. i avslutningssamtal som genomförs med alla medarbetare som väljer att sluta sin anställning. Mer än hälften av de anställningar som avslutades var tidsbegränsade anställningar som upphörde. Ungefär en fjärdedel var pensionsavgångar och 10 % var avslut på egen begäran.



Sjukfrånvaro

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

Även den totala sjukfrånvaron ökade något. Det beror främst på flera långtidsfrånvarande p.g.a. icke arbetsrelaterad sjukdom.

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.*

En handlingsplan för inkluderingsarbetet tas fram varje år i samband med verksamhetsplaneringen. En viktig del i arbetet är utbildning. Under våren hölls en utbildning för chefer och skyddsombud av Sara Jonasson Ginters och Charlotte Signahl med utgångspunkt från Prosocial – så skapar vi de bästa grupperna. Prosocial handlar om åtta principer för fungerande grupper. Utifrån principerna diskuterades aktiviteter och mål.

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 2018 beslutade om ekonomisk inriktning för kongressperioden 2019–2022. Principer för den ekonomiska inriktningen är:

- 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.

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.

Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen

Vårdförbundets placeringspolicy 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 helt utesluta mindre innehav i fonder som består av placeringar i många olika bolag som i sin tur kan äga en mängd dotterbolag. En

omsättningsgräns är därför satt på 5% för att praktiskt kunna omsätta den sistnämnda begränsningen.

Placeringspolicyn uppdateras regelbundet och ska fastställas av förbundsstyrelsen minst en gång per år. Den senast reviderade placeringspolicyn fastställdes av förbundsstyrelsen i oktober 2019.

Vårdförbundets innehav kontrolleras årligen gentemot de etiska restriktionerna med hjälp av en utomstående leverantör. Det är svårt att helt 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. De etiska kontrollerna möjliggör att innehav som bryter mot kriterierna kan upptäckas och åtgärder vidtas.

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. Nedslaget denna gång kunde härledas till ett enskilt bolag som ingår som del i fondinnehav. Ifrågasättandet handlar om att bolaget är anklagat för mutbrott och ännu inte anses ha vidtagit tillräckliga åtgärder för att minimera risken för liknande i framtiden. Uppföljning kommer att ske med fondförvaltaren om orsaker till bolagets förekomst i fonden och vidtagna åtgärder.

Motverkande av korruption

Hållbarhetsområdet omfattar information om befintliga styrmedel för bekämpning av korruption

Styrdokument och verktyg

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

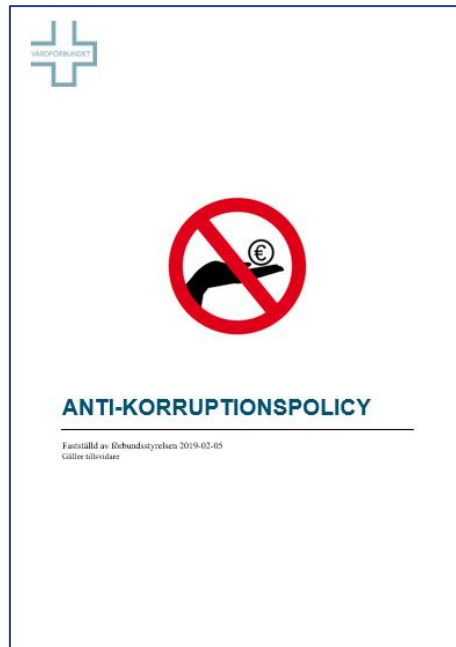
Vårdförbundet har noll-vision mot korruption, både i den egna verksamheten och i samhället i övrigt.

Vi arbetar aktivt för att motverka och upptäcka korruption och bedrägeri.

Vårdförbundet har väl etablerade rutiner för intern kontroll, vilket är ett av de viktigaste verktygen för att minska riskerna för korruption. Områden inom den egna verksamheten som är särskilt viktiga att vara uppmärksam på för att minimera risken för korruption 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.

Kostnadsattester och avtalsslutande ska göras i enlighet med den attestordning som beskrivs i delegationsordningen. Alla avtal ska undertecknas av två firmatecknare i förening. Upphandling och inköp av varor och tjänster ska vara behovsprövade och ske på ett affärsmässigt och objektiva sätt. 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.

I februari 2019 fastställde förbundsstyrelsen en anti-korruptionspolicy för förbundet. I den förtydligas det grundläggande förhållningssättet som är att *alltid förebygga* och *aldrig acceptera* korruption samt att *alltid agera* och *informera* vid misstanke om korruption. Anti-korruptionspolicyen innehåller också Vårdförbundets uppförandekod vid internationella uppdrag.



Vårdförbundet äger sex bostadsrätter i Stockholm som används i verksamheten. Syftet är att ge bra förutsättningar för alla, oavsett geografisk och ekonomisk situation, att kunna väljas till ett förtroendeuppdrag med placering i Stockholm. Lägenheterna används i första hand av förbundsordförande och vice förbundsordförande och i andra hand av anställd som har arbetsort men inte bostadsort i Stockholm. Tillgång till bostad förmånsbeskattas enligt Skatteverkets regler. I del fall någon lägenhet är ledig är den bokningsbar för förtroendevald, medlem och anställd som tillfälligt är på Vårdförbundets uppdrag i Stockholm, som alternativ till hotell. Vårdförbundet varken lånar eller hyr ut lägenhet för privat användning.

Placeringspolicyen anger riktlinjer för investeringar i finansiella instrument och innehåller etiska restriktioner, vilka beskrivs tidigare i denna rapport. Ett särskilt utsett förvaltningsråd, där en rådgivande extern konsult ingår, ansvarar för att kontrollera den finansiella förvaltningen gentemot policyen.

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 med beslut av förbundsstyrelsen att en miljöpolicy för Vårdförbundets interna arbete skulle tas fram. Det konstaterades att det är viktigt att organisationen själv kan leva upp till klimat- och miljökrav för att vara trovärdig.



Som ett led i detta införde Vårdförbundet miljödiplomering och erhöll sitt första miljödiplom i juni 2011. Diplomet har sedan förnyats årligen, senast i september 2019.

Vårdförbundets miljöarbete

Vårdförbundet har ett aktivt och genomgripande miljöarbete som årligen revideras enligt miljöledningsstandarden Svensk miljöbas. Hela verksamheten är involverad i miljöarbetet som leds och samordnas av verksamhetscontrollern med ansvariga kontaktpersoner på alla lokala kontor i landet. Som del i introduktionen av nyanställda ingår grundläggande miljökunskap via en webbaserad miljöutbildning.

Vi strävar ständigt efter att minska vår miljö- och klimatpåverkan, och har etablerat rutiner för internrevisioner av vårt miljöarbete och för att hantera förbättringsförslag samt avvikelser från policy och riktlinjer.

De övergripande målen för miljöarbetet finns i Vårdförbundets 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*

I samband med klimatveckan 20–27 september 2019 uppmanade förbundet medlemmarna att diskutera vad som konkret går att utveckla på arbetsplatsen för att minska klimatpåverkan. Som stöd för diskussionerna finns ett diskussionsunderlag på Vårdförbundets hemsida. Där finns också en film om vår syn att klimatet är en facklig fråga.

<https://www.vardforbundet.se/engagemang-och-paverkan/sa-kan-du-paverka/paverka-pa-arbetsplatsen/lat-oss-prata-miljo-och-hallbarhet-pa-arbetsplatsen/>

I miljöledningssystemet ingår att regelbundet göra en miljöutredning för att identifiera de områden där Vårdförbundet har störst miljöpåverkan och som därmed är viktigast att prioritera i miljöarbetet. Den senaste miljöutredningen (2019) visar att Vårdförbundets viktigaste miljöpåverkan ligger inom områdena:

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

Målformulering och indikatorer redovisas för respektive område nedan.

Resor

Ett av de områden som står för Vårdförbundets absolut största miljöpåverkan är tjänsteresor. 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 kontinuerligt 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 ner utsläppen av växthusgaser.

Målsättningen för området resor uttrycks enligt följande i miljöpolicyn:

- *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.*



Utöver miljöpolicyn är 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 så långt det är möjligt. Alla resor ska bokas genom den resebyrå förbundet anlitat, bland annat för att underlätta uppföljning och analys av resandet och efterlevnad av resepolicyen. Regelbunden dialog och uppföljning sker med resebyrån då också

avvikelser från resepolicyen diskuteras. Uppföljning och utvärdering av policyn visar att tillämpningen fungerar mycket väl i praktiken. Endast några enstaka avsteg från policyns förstahandsprinciper skedde under 2019, samtliga godkända och fortfarande inom policyns ramar.

Indikatorer - resor

Resor	2019	2018	2017	2016	2015
Tågresor, mil	87 087	81 226	87 355	89 086	72 676
Tågresor, antal	3 483	3 014	3 424	3 226	2 423
Bilresor, mil	50 070	51 861	58 249	58 003	70 448
Flygresor, mil	117 043	124 335	124 348	164 295	145 911
Flygresor, antal	1 582	1 820	1 857	2 144	2 081
Korta flygresor, under 50 mil (andel)	56%	56%	54%	47%	49%
Flygresor inrikes (antal)	1 266	1 467	1 487	1 716	1 744
Flygresor utrikes (antal)	316	353	370	428	337
Koldioxidutsläpp flygresor (ton)	131	139	136	181	161

Vi ser en positiv trend för tjänsteresorna inom Vårdförbundet genom att andelen tågresor de senaste åren ökat tydligt sett till det totala resandet. 2019 uppgick antalet resor med tåg för första gången till mer än dubbelt så många som flygresorna.

Antalet tjänsteresor med tåg *ökade* med 15 % jämfört med året innan. Samtidigt *minskade* både resande med bil (antal mil) med 3 % och antal flygresor med 13 %. Även koldioxidutsläppen från våra flygresor minskade jämfört med föregående år.

Resandet påverkas och varierar bland annat beroende av det antal anställda och förtroendevalda som har annan bostadsort än huvudsaklig arbetsort. Val av färdmedel påverkas också av hur ofta en person behöver resa i sitt jobb eller uppdrag och hur möjligheten till kollektivtrafik ser ut i olika delar av landet.

Bilresandet beror på hur stora avstånden är för verksamheten inom en enhets geografiska område och hur tillgången till kollektivtrafik ser ut i olika delar av landet. Generellt sker tjänsteresor med bil som mest i norra Sverige och som minst i Stockholmsområdet.

Även om trenden de senaste åren visar på minskat resande med flyg så har samtidigt andelen korta flygresor, under 50 mil, ökat de senaste åren för att nu utgöra drygt hälften av alla flygresor. En del av förklaringen är att flera personer än tidigare arbetar på annan ort än där de bor. Utvecklingen behöver fortsätta att följas nära för att se om insatser behöver göras för att våra resmönster inte ska utvecklas i oönskad riktning.

Klimatkompensation

Det finns ett tydligt samband mellan klimatförändringar och utsläpp av växthusgaser. Koldioxid står för den största delen av de svenska utsläppen av klimatpåverkande gaser. Klimatkompensation är ett sätt att ta ansvar för de utsläpp som görs. Genom att klimatkompensera finansieras t ex trädplanteringsprojekt eller projekt för bevarande av befintlig skog som leder till reduktion eller upptag av växthusgaser i lika stor omfattning som de utsläpp som kompenseras. Vårdförbundet klimatkompenserar för flygresor.

Flygresorna under 2019 orsakade utsläpp av knappt 131 (139) ton koldioxid, en *minskning* med drygt 5 % jämfört med året innan. För att kompensera för flygets hela miljöpåverkan har emissionsfaktorer som tar hänsyn till alla sju växthusgaser (inte bara koldioxid) använts vid beräkningen. Emissionsfaktorerna beaktar även flygresornas längd och på vilken höjd planet flyger. Klimatpåverkan ökar vid förbränning på hög höjd, varför växthuseffekten blir större per mil för längre resor. Vårdförbundet har för 2019 klimatkompenserat för totalt 296 ton CO₂e¹.

Klimatkompensationen för 2019 har liksom förra året skett genom stöd till ett Carbon Credits-projekt i Indien, certifierat av Fairtrade och Gold Standard. Projektet bidrar till att minska kol- och vedanvändningen genom att effektiva och rena spisar installeras i familjers hem på den indiska landsbygden. 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 67,5 %.



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 inköspolicy.*

Vårdförbundet anlitar ett stort antal leverantörer inom många olika områden, exempelvis hotell- och konferenstjänster, konsulttjänster, livsmedel, reklam och PR, tryckeritjänster mm. Det viktigaste verktyget i arbetet med miljöhänsyn vid inköp och val av leverantör är efterlevnad av Vårdförbundets inköspolicy. Inköspolicyn innehåller miljöriktlinjer och en bilaga med vilka krav som ställs vid upphandling. Bland annat ställs krav på kollektivavtal och att leverantören bedriver ett aktivt miljöarbete. Från och med september 2018, kräver vi att bilagan skrivs under av leverantören för alla inköp och upphandlingar som omfattar 50 000 kronor eller mer. Per 2019 hade 304 leverantörer skrivit under bilagan.

Som del av Fair Union-engagemanget bojkottas vissa produkter från Nestlé då företaget 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.

En omställning mot större andel miljömärkta och företrädesvis även Fairtrade-märkta profilprodukter pågår kontinuerligt, vartefter lagret av befintliga profilprodukter tar slut. Sedan flera år tillbaka är Vårdförbundets evenemang under Almedalsveckan miljödiplomerade, vilket markeras med ett "M" i det officiella programmet.

Varje år upprättas kemikalieförteckningar på Vårdförbundets nationella kansli och på de lokala avdelningskontoren. Inventeringen syftar till att miljöfarliga kemikalier rensas ut och byts till miljövänliga alternativ samt att kontrollera att kraven på våra leverantörer uppfylls och att kemikalierna hanteras på ett säkert sätt. Förteckningarna visar att mycket få miljöfarliga kemikalier används i Vårdförbundets verksamhet.

Många lokala avdelningar använder liksom nationella kansliet leverantören Lyreco för inköp av kontorsmaterial. Målsättningen är att 60 % av förrådet på nationella kansliet ska vara miljömärkt vilket kontrolleras och följs upp av leverantören. Intern- och externrevisionerna visar ett väl förankrat och utbrett miljötank i hela organisationen och att övervägande andel av allt kontorsmaterial, övriga förbrukningsartiklar och frukt och kaffe är miljömärkt respektive ekologiskt och Fairtrade-märkt.

Lokalbyten och/eller omförhandling av hyresavtal pågår för flera av våra kontor runt om i landet pågår. På flera orter innebär det att kontorsytan minskar och att för förbundet nya lokallösningar som kontorshotell prövas. 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 o.s.v.

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).

Vårdförbundet skrev under året under ett upprop riktat till tillverkare av smartphones på initiativ av TCO Development. Tillverkarna uppmanades att tillgodose de hållbarhetskriterier som ställs inom ramen för TCO-certifieringen. Kriterierna omfattar följande huvudområden:

- tillverkning under ansvarsfulla arbetsförhållanden i leverantörsleden
- minimal miljöpåverkan från produkten och tillverkningen
- ansvarsfull produktåtervinning
- ingen illegal export av e-avfall.

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.

Under 2019 slöt Vårdförbundet ramavtal med en ny leverantör gällande säker och hållbar skrotning av elektronik såsom mobiltelefoner, servrar och datorer.

Leverantörens målsättning är att så långt det är möjligt återanvända istället för att återvinna begagnad IT-utrustning. 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 2019 lämnade Vårdförbundet 74 elektroniska objekt till skrotning. Besparingen i koldioxidutsläpp för återanvändning och återvinning av dessa objekt var ca 5,5 ton Co2.

Sedan 2011 har Vårdförbundet avtal med elleverantören Bixia om uteslutande inköp av el märkt med Bra Miljöval. Det nationella avtalet gäller samtliga avdelningar och enheter förutom de kontor där elleveransen ombesörjs genom hyresvärderna. I samband med att flera kontor flyttat till andra lokaler omfattas färre än tidigare av det nationella elavtalet, 17 av 21 kontor mot 19 kontor föregående år.

Ambitionen är generellt att minska kontorsytan där så är möjligt med hänsyn till verksamhetens behov, vilket bör medföra lägre elförbrukning.



Vårdförbundet hyr sina skrivare/kopiatorer och samtliga är miljömärkta. Sedan 2016 är utskriftsfunktionen Follow Me Print obligatorisk för alla medarbetare. Funktionen innebär att utskriften aktiveras via inloggning i skrivaren. Trenden för pappersförbrukningen sett till antalet utskrifter visar på en stor minskning. Med undantag för en ökning av antalet utskrifter under 2018, som var kongressår, har pappersförbrukningen minskat varje år de senaste sex åren med totalt 45 % under perioden.

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.

Medlemsavgiften till Vårdförbundet aviseras på fyra sätt – via autogiro, e-faktura, inbetalningskort och löneavdrag. Hälften av alla inbetalningar sker via autogiro eller e-faktura. Från mars 2016 infördes erbjudande om trisslott till de medlemmar som går över till att betala medlemsavgiften via autogiro. Tyvärr har det inte haft någon effekt på andelen aviseringar som sker via autogiro. Andelen som betalas via löneavdrag har minskat, men istället ersatts av inbetalningskort. Från december 2019 finns möjligheten att betala via Swish.

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 arbete har skett i flera lokala avdelningar för att förbättra källsorteringsmöjligheterna i hela Vårdförbundet. På lokalavdelningarna är andelen avfall som källsorteras ofta beroende av vilka möjligheter som tillhandahålls av hyresvärderna. 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 det möjlighet att sortera kontorspapper, wellpapp, glasförpackningar, plastförpackningar, metallförpackningar, matavfall, batterier, elavfall, toner, lysrör samt övriga ljuskällor.

Avfall minimeras genom återbruk av möbler och utrustning så långt det är möjligt. Det sker t ex genom att möbler kläs om eller att utrustning och möbler som inte längre kan användas vid lokalbyten flyttas till andra kontor.

Under 2019 bytte Vårdförbundet återvinningsleverantör för den egna fastigheten i Stockholm som rymmer det nationella kansliet. Den nya leverantören erbjöd lägre priser, har Bra miljöval-märkning och är det enda fossilfria återvinningsföretaget i Sverige.

Kontaktuppgifter

Kontaktuppgifter till Vårdförbundet gällande hållbarhetsfrågor:

Adress:	Adolf Fredriks Kyrkogata 11 111 37 Stockholm
Telefon:	0771-420 420
Hemsida:	www.vardforbundet.se
Organisationsnummer:	802001-5239
Hållbarhetsansvarig:	Susanne Braxton, verksamhetscontroller
Telefon:	08-14 77 28

