



HÅLLBARHETSREDOVISNING INKL MILJÖBERÄTTELSE 2017

**Vårdförbundets arbete för en bättre
miljö och en mer rättvis värld**

Innehållsförteckning

1	Inledning	3
1.1	Kontaktuppgifter Vårdförbundet	3
1.2	Om hållbarhetsredovisningen.....	3
2	Organisation och verksamhet	4
2.1	Grundläggande värderingar och hållbarhet	4
2.2	Fair Union.....	5
2.3	Roller i hållbarhetsarbetet	6
3	Miljörapport	7
3.1	Styrdokument för miljöarbetet	7
3.2	Mål för miljöarbetet.....	8
3.2.1	Miljöarbetet i verksamhetsplanen 2017	8
3.3	Miljörevision och internrevisioner	8
3.4	De mest betydande miljöaspekterna	9
3.4.1	Resor.....	10
3.4.2	Inköp och val av leverantörer	12
3.4.3	Energianvändning och elektrisk utrustning.....	13
3.4.4	Avfall och källsortering	14
4	Övriga hållbarhetsområden – social och ekonomisk hållbarhet	15
4.1	Styrdokument	15
4.2	Mål för social och ekonomisk hållbarhet.....	15
4.2.1	Hållbarhetsarbetet i verksamhetsplanen 2017	16
4.3	Sociala förhållanden och personalrelaterade frågor	16
4.3.1	Jämställdhet.....	17
4.3.2	Global samverkan och solidaritet – Vårdförbundets internationella arbete	17
4.3.3	Medarbetarvård och arbetsvillkor	18
4.3.4	Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen	18
4.4	Respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korrupcion	19
4.4.1	Fairtrade.....	20
5	Bilagor.....	20

1 Inledning

1.1 Kontaktuppgifter Vårdförbundet

Kontaktuppgifter till Vårdförbundet gällande hållbarhetsfrågor:

Adress:	Adolf Fredriks Kyrkogata 11 111 37 Stockholm
Telefon:	08-14 77 00
Hemsida:	www.vardforbundet.se
Organisationsnummer:	802001-5239
Antal anställda*:	195 (190)
Omsättning*:	287 miljoner kronor (289 Mkr)
Balansomslutning*:	591 miljoner kronor (581 Mkr)
Hållbarhetsansvarig:	Susanne Braxton, verksamhetscontroller
Telefon:	08-14 77 28

* Siffror inom parentes avser föregående år, 2016.

1.2 Om hållbarhetsredovisningen

Ny lagstiftning för hållbarhetsredovisning trädde ikraft under 2016 och gäller för redovisningar som avser kalenderår 2017 och framåt. I enlighet med 6 kap. 12 § ÅRL 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. De områden som är obligatoriska att rapportera är:

- Miljö
- Sociala förhållanden och personal
- Respekt för mänskliga rättigheter
- Motverkande av korruption

Hittills har Vårdförbundets kansliinterna hållbarhetsarbete och hållbarhetsrapportering starkt fokuserat på miljöområdet. I och med att Vårdförbundet sedan 2011 är miljödiplomerade är det inom miljöområdet som vi tydligast etablerat ett systematiskt arbete och form för uppföljning och rapportering. Den nya lagstiftningen 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 behöver därmed inte upprätta hållbarhetsredovisning enligt de nya lagkraven. Eftersom vi tror att det efterfrågas av våra

intressenter och för att uppnå jämförbarhet med andra organisationers hållbarhetsarbete avser vi ändå att successivt, i relevanta delar, närma oss den rapporteringen.

2 Organisation och verksamhet

Vårdförbundet är ett partipolitiskt obundet yrkesförbund för legitimerade sjuksköterskor, barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor samt studenter inom respektive utbildning. Vårdförbundet har knappt 114 400 medlemmar varav ca 5 100 är förtroendevalda. Vårdförbundet ska:

- 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 har ca 195 heltidsanställda varav drygt hälften arbetar på kansliet på Adolf Fredriks Kyrkogata 11 i Stockholm och knappt hälften på lokala enheter och avdelningar runt om i landet. Vårdförbundet har 21 lokalavdelningar som i princip följer länsgränserna samt landstingens indelning och varierar därför mycket i geografisk storlek och antal medlemmar. Viss riksomfattande verksamhet är organiserad i riksklubbar där lokal avdelning är värdavdelning. De lokala avdelningarna samordnas sedan 2016 genom sex lokala enheter; Norr, Mitt, Väst, Öst, Sydost och Syd. På kansliet på Adolf Fredriks Kyrkogata 11 fanns år 2017 följande enheter: Förhandlingsstrategiska, Vårdstrategiska, Kommunikations- och medlemsutveckling, Vårdförbundet Direkt, Vårdfokus, Stab, HR och Administrativa enheten vilken inkluderar ekonomi, IT och internservice. Vårdförbundet äger och förvaltar fastigheten på Adolf Fredriks Kyrkogata 11 och har där möjlighet att påverka vilka resurser som används.

Sineva Ribeiro omvaldes till förbundsordförande för Vårdförbundet av kongressen 2014 och hennes uppdrag sträcker sig till 2018. Vårdförbundets kanslichef, Anders Printz, leder kansliet, har arbetsgivaransvar för medarbetare och ansvarar för att förbundsstyrelsens beslut verkställs. Kanslichefen utses av förbundsstyrelsen och är underställd förbundsordförande. Verksamheten finansieras så gott som uteslutande genom medlemsavgifter. Aktiviteter för minskad miljöpåverkan och ökad hållbarhet ingår sedan 2014 i förbundets gemensamma verksamhetsplan.

2.1 Grundläggande värderingar och hållbarhet

I Vårdförbundets stadgar beskrivs förbundets grundläggande värderingar, uppdrag och organisation. De grundläggande värderingarna ansluter även till de etiska riktlinjer som är fastställda för de yrken som Vårdförbundets medlemmar har (barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor).

Kongressen är Vårdförbundets högsta beslutande organ och i samband med kongressen 2008 antogs Vision 2018 som bland annat beskriver att ”Samhället är ekologiskt, ekonomiskt och socialt hållbart”.



Visionen 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.

2.2 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 antog följande definition för 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 av tillgångar.

Hållbarhetsarbetet inom Vårdförbundet samlas alltså under begreppet Fair Union.

Inom Vårdförbundet finns en Fair Union grupp som samordnar arbetet med hållbarhetsfrågor inom ramen för Fair Union-begreppet, inklusive miljödiplomeringen. Verksamhetscontrollern är sammankallande för gruppen som består av både förtroendevalda och medarbetare från olika håll i organisationen.

Deltagare i Fair Union-gruppen år 2017 var:

Susanne Abelin (journalist, Vårdfokus), Anne Berndt (förbundsombudsman, Vårdstrategiska enheten), Peter Blom (förbundsstyrelseledamot), Susanne Braxton (verksamhetscontroller, Administrativa enheten), Heléne Esping (förtroendevald revisor), Eva Gentz (administratör, avdelning Västra Götaland), Karin Jisborg Hultgren (enhetschef, enhet Sydost), Laila Johansson (administratör, avdelning Kronoberg), Marianne Lindström (redovisningsekonom, Ekonomi), Eric Long (chef, Internservice), Sebastian Poblete (It-tekniker, IT), Janí Stjernström (förbundsstyrelseledamot/ avdelningsordförande Västmanland) och Maria Zander (administratör, avdelning Västernorrland).

2.3 Roller i hållbarhetsarbetet

Kanslichefen ansvarar övergripande för hållbarhetsarbetet, t ex för att mål uppnås och för att gällande miljölagstiftning följs. Kanslichefen delegerar till chefer och hållbarhetsansvarig.

I mars 2017 beslutade förbundsstyrelsen om inriktningen för Fair Union-arbetet vilket också innebar ett tydliggörande av roller och ansvarsområden inom hållbarhetsarbetet.

Organisatoriskt ansvarar kansliets administrativa enhet för Fair Union-gruppen.

Hållbarhetsansvaret per roll framgår av tabellen nedan.

Roll	Ansvar
Medlem	Tar del av beskrivning av Vårdförbundets värderingar i stadgarna
Förtroendevald	Agerar i sitt uppdrag i enlighet med innehållet i Fair Union-definitionen, policys och riktlinjer (t ex resepolicy och upphandlings- och inköspolicy). Som förtroendevald har man kunskap om Fair Union för att kunna agera i enlighet med våra policys och riktlinjer.
Förbundsstyrelse	Ansvarar övergripande för beslut, styrning och utveckling av hållbarhetsarbetet. Beslutar om mål, budget och åtgärder. Delegerar till kanslichef.
Kanslichef	Ansvarar övergripande för hållbarhetsarbetet, t ex att mål uppnås. Delegerar till chefer och hållbarhetsansvarig.
Ledningsgrupp	Ansvarar gemensamt för strategifrågor rörande hållbarhet
Enhetschef	Ansvarar för hållbarhetsarbetet i sin enhet, implementering och efterlevnad, d.v.s. att policys, riktlinjer och rutiner följs (t ex resepolicy och upphandlings- och inköspolicy), att aktiviteter genomförs (t ex miljöutbildning), beslutar om aktiviteter per enhet, rapporterar till hållbarhetsansvarig och ledning etc. Efterlever lagstiftning (se miljölagkravlista), fördelar resurser etc. Sprider hållbarhetsinformation till lokal avdelningsstyrelse. Arbetet sker i dialog med förtroendevalda.
Hållbarhetsansvarig	Ansvarar för samordning av hållbarhetsarbetet. Följer upp hållbarhetsarbetet och rapporterar till förbundsstyrelse. Förmedlar dokumentation. Sammanfattar Fair Union-gruppen. Introducerar nya medarbetare i hållbarhetsarbetet. Bistår vid internrevisioner.

Fair Union-gruppen	Samordnar och kommunicerar hållbarhetsarbetet. Genomför eller bistår vid internrevisioner ¹ . Sammanställer resultat och beslutsunderlag till kanslichef och förbundsstyrelse.
HR	Ansvarar för det interna arbetet inom kansliet med inkludering och antidiskriminering.
Lokal hållbarhetssamordnare	Inspirerar, tar del av information, sprider information till och från medarbetare i enheten, enhetschef och hållbarhetsansvarig/Fair Union-gruppen.
Medarbetare	Kommer med förslag på miljöförbättrande åtgärder. Följer rutiner (t ex källsorterar), riktlinjer och policys (t ex resepolicy, upphandlings- och inköspolicy). Deltar i obligatoriska utbildningar (t ex miljöutbildning) och besvarar hållbarhetsenkät mm.

3 Miljörapport

Vårdförbundets systematiska miljöarbete inleddes 2009 med att förbundsstyrelsen beslutade 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 år 2010 miljödiplomering enligt ledningssystemet Svensk Miljöbas. Vårdförbundet fick sitt första miljödiplom i juni 2011 och diplommet har sedan förnyats årligen, senast i september 2017.

3.1 Styrdokument för miljöarbetet

De viktigaste verktygen och styrdokumenterna för Vårdförbundets miljöarbete är:

- Ledningssystemet Svensk Miljöbas
- Miljöutredning
- Miljöpolicy
- Upphandlings- och inköspolicy
- Resepolicy (f.d. reseriktlinjer)
- Hållbarhetsenkät

Enligt miljöledningssystemet Svensk miljöbas ska en miljöutredning göras regelbundet i syfte att identifiera organisationens mest betydande miljöaspekter, d.v.s. de områden där miljöpåverkan är störst och som därmed är viktigast att prioritera i miljöarbetet. Den första miljöutredningen för Vårdförbundet gjordes 2010 i samarbete med Miljöstegen. Därefter har miljöutredningen uppdaterats 2013 och senast 2017. Miljöutredningen uppdateras inför revision eller vid större verksamhetsförändringar och ligger till grund för övriga styrdokument. Som en följd av resultatet av miljöutredningen uppdaterades även miljöpolicy under 2017.

¹ Förbundsstyrelseledamöterna i Fair Union-gruppen genomför inte internrevisioner.

En hållbarhetsenkät genomfördes senast 2016 bland medarbetare och förtroendevalda på alla kontor runt om i landet. Enkäten visade att kännedomen om Vårdförbundets policys på området och deras innehåll var god. Drygt 90 % kände till miljöpolicyen och innehållet i reseriktlinjerna. En lägre andel, 70 %, kände till innehållet i upphandlings- och inköspolicyen. Många i organisationen utför dock aldrig upphandlingar eller inköp.

3.2 Mål för miljöarbetet

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. I miljöpolicyen fastställs att 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*

Ett krav i miljöledningssystemet Svensk Miljöbas är att alla medarbetare ska ha grundläggande miljökunskaper. Alla nyanställda får en länk till en webbaserad utbildning, Miljökörkortet, som ska genomföras inom 3 månader. I april hölls en kurs i grundläggande miljökunskap för Vårdförbundets chefsgrupp där alla enhetschefer ingår.

Förutom ovanstående mål fokuserar miljöpolicyen också på de områden där miljöutredningen visat att förbundet har sin största miljöpåverkan (betydande miljöaspekter). Målformulering redovisas för respektive område/miljöaspekt nedan.

3.2.1 Miljöarbetet i verksamhetsplanen 2017

I verksamhetsplanen för 2017 återfinns miljöarbetet som övergripande aktivitet 4.4.9 ”Vi utvecklas som Fair Union” under det operativa målet 4.4 ”Medlemmar upplever högt medlemsvärde i form av stöd och tillgänglighet”. Med utgångspunkt från miljöutredningen, miljöpolicyen och krav enligt miljöledningssystemet samt rekommendationer som framkommit vid miljörevision (extern och intern) formulerades handlingsplaner för året, såväl löpande och återkommande aktiviteter som engångsinsatser. Verksamhetscontroller och Fair Union-gruppen formulerade handlingsplaner/aktiviteter på nationell nivå och alla enheter och avdelningar formulerade sina egna lokala handlingsplaner och aktiviteter. Aktiviteterna följdes upp och reviderades vid behov i samband med de gemensamma tertialuppföljningar som görs för hela verksamheten.

3.3 Miljörevision och internrevisioner

Vårdförbundet är miljödiplomerat sedan 2011 och revideras årligen av extern miljörevisor inför förnyelse av miljödiplomet. Vid de externa miljörevisionerna följs Vårdförbundets miljöarbete upp enligt kraven i Svensk Miljöbas. Vart tredje år ska en miljörevision genomföras av en tredje part. Revisionen ska alltså inte genomföras av det företag som

normalt utfärdar miljödiplomet, d v s Miljöstegen. År 2017 skedde tredjepartsrevision genom Sustema, som också är godkända utfärdare av miljödiplom enligt Svensk Miljöbas.

Den externa miljörevisionen genomfördes i september 2017, denna gång med särskilt fokus på avdelningarna i Jämtland, Västernorrland och Halland. Revisionen omfattade också granskning av styrdokument, särskilt de dokument som uppdaterats under året som Miljöutredning och Miljöpolicy. Det var sjunde året som Vårdförbundet erhöll nytt miljödiplom, vilket gäller till och med 21 september 2018. Inga avvikelser noterades vid revisionen. De förslag till åtgärder och förbättringar som lämnades av miljörevisorn åtgärdades omgående eller används som underlag i kommande verksamhetsplaneringsarbete.

Internrevisioner har etablerats som kanal för intern uppföljning, utbildning och kommunikation. Till och med år 2016 hade 15 internrevisioner genomförts på Vårdförbundet. En revisionsplan har upprättats och innehåller planering för både externa miljörevisioner och interna revisioner. Vid de interna revisionerna följs Vårdförbundets arbete som Fair Union upp med hjälp av en checklista.

Under året utvärderades arbetssättet och rutinen kring internrevisionerna. Istället för att ansvaret för att utföra internrevisionerna ligger på Fair Union-gruppen som tidigare, prövas en modell med att de lokala enheterna ansvarar för att revidera de avdelningar som ingår i enheten. Syftet med det är att försöka uppnå ett så enhetligt miljöarbete som möjligt mellan avdelningarna, ett effektivare arbetssätt och att minska antalet resor i samband med revisionerna. I slutet av året internreviderades avdelningarna i Jönköping och Linköping av enhet Sydost enligt det nya arbetssättet.

3.4 De mest betydande miljöaspekterna

Miljöutredningen som uppdaterades under augusti 2017 visar att Vårdförbundets viktigaste miljöpåverkan ligger inom områdena

- Tjänsteresor och persontransporter
- Inköp och val av leverantörer
- Elektrisk utrustning
- Energianvändning

En skillnad från tidigare utredningar är att elektrisk utrustning tillkommit som en av de mest betydande miljöaspekterna. Det systematiska arbetet med rutiner kring källsortering och avfallshantering gör att området inte längre är en av de mest betydande miljöaspekterna för Vårdförbundet. Avfallshantering ingår dock, bland annat som följd av lagkrav, även fortsättningsvis som ett prioriterat område i förbundets miljöarbete.

Nedan redovisas närmare detaljer kring Vårdförbundets miljöpåverkan och miljöarbete för respektive prioriterat miljöområde.

3.4.1 Resor

Ett av områdena som står för Vårdförbundets största miljöpåverkan är tjänsteresor. Målsättningen för området uttrycks enligt följande i miljöpolicyen:

- *Resor i tjänsten samt 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.*

I december 2017 fastställde förbundsstyrelsen ny Resepolicy (tidigare Reseriktlinjer) som reviderats och uppdaterats. De viktigaste förändringarna i policyn rör förtydliganden kring hur efterlevnad av policyn ska följas upp, hur undantag av policyn ska hanteras och exemplifieringar av undantag.

De flesta tjänsteresorna sker med tåg, bil eller flyg. Alla resor ska bokas genom av förbundet anlita resebyrå bland annat för att underlätta uppföljning och analys av resandet och efterlevnad av resepolicyen. Regelbunden dialog och uppföljningsmöten sker med resebyrån där bland annat avvikelser från resepolicyen diskuteras.

Nedan följer en redogörelse med statistik för Vårdförbundets resande under 2017. Jämförelsetal från föregående år, 2016, inom parentes.

Resor med tåg

Antal tjänsteresor med tåg har ökat jämfört med året innan, men rest sträcka i antal mil har minskat något. År 2017 reste Vårdförbundets förtroendevalda och tjänstemän 3 424 (3 226)² gånger med tåg vilket motsvarade 87 355 (89 086) mil. Det innebär en *ökning* i antal resor med 6 % men en *minskning* av rest sträcka med 2 % jämfört med föregående år. Minskningen av rest sträcka har dock skett från en hög nivå året innan, resta tåg mil ökade med 23 % mellan 2015 och 2016. Under 2017 hade Vårdförbundet tre (sex) årskort för tåg. Utsläppen av CO² (koldioxid) från årets tågresor motsvarar utsläppen från 0,962 liter bensin.



De fem mest frekventa resorna med tåg:

Stockholm – Göteborg:	322 resor (minskning från 366)
Stockholm – Uppsala:	308 resor (ökning från 160)
Stockholm – Örebro:	230 resor (ökning från 174)
Alvesta – Linköping:	144 resor (ingen uppgift)
Göteborg – Karlstad:	111 resor (ingen uppgift)

² Uppgift inom parentes avser jämförelsetal från 2016

Resor med bil

Tjänsteresor med bil mäts via milersättningen. Under år 2017 reste anställda 11 345 (10 774) mil med bil och förtroendevalda 46 904 (47 229) mil. Det innebär att antalet resta mil med bil *ökat* med 5 % för anställda och *minskat* med knappt 1 % för förtroendevalda. Totalt sett har det skett en liten *ökning* av tjänsteresor med bil med 246 mil jämfört med föregående år.

Under hösten 2017 såldes Vårdförbundets tjänstebil som fanns vid nationella kansliet i Stockholm. För närvarande finns därmed inga tjänstebilar inom förbundet.

Resor med flyg

Antalet resta mil med flyg var 90 363 (126 192) mil år 2017. Siffran inkluderar även flygresor som görs via års-/klippkort. Rest sträcka med flyg har alltså *minskat* med 35 829 mil eller hela 28 %. Det innebär att flygresandet minskar för fjärde året i rad. Totalt genomfördes 1 225 flygresor av anställda och förtroendevalda, vilket är en *minskning* med 123 resor jämfört med föregående år. Antalet inrikes flygresor var 927 (1 006) och antalet utrikes flygresor 298 (342). Antal flygresor under 40 mil var 357 (348), vilket utgör 29 % av det totala antalet flygresor och *fler* än föregående år. Antal flygresor under 50 mil var 686 (537) stycken, 28 % *fler* än året innan och 56 % av det totala antalet flygresor. Det innebär alltså att de korta flygresorna har ökat tydligt medan de längre resorna och flygresandet totalt har minskat. Under 2017 hade Vårdförbundet sex (fem) års-/klippkort för flygresor.

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 2017 orsakade utsläpp av 99 (139) ton koldioxid, en *minskning* med 29 % jämfört med året innan. För att kompensera för hela flygets miljöpåverkan har emissionsfaktorer som tar hänsyn till alla sju växthusgaser (inte bara koldioxid) använts vid beräkningen. Emissionsfaktorerna tar också hänsyn till flygresornas längd. För korta resor är emissionsfaktorn och därmed kompensationen högre än för längre resor. Vårdförbundet har för verksamheten från 2017 klimatkompenserat för totalt 231 (ton CO²e³).

³ "e" står för ekvivalenter och tar in alla sju växthusgaser som bidrar till klimatpåverkan.

Klimatkompensationen för 2017 har 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 %.



Sedan 2011 har Vårdförbundet klimatkompenserat för koldioxidutsläpp från flygresor genom att stödja trädplaneringsprojekt i Malawi och Moçambique, skogsbevarandeprojekt i Tanzania och nu senast spisprojektet i Indien. Nyttan med projekten är att kolbinding sker på den yta där träden växer. Totalt har Vårdförbundet klimatkompenserat 2 354 ton CO²e, vilket motsvarar plantering respektive bevarande av drygt 8 800 träd på en yta jämförbar med ca 22 fotbollsplaner.

Alternativ till resande

Vårdförbundet tittar kontinuerligt på tekniska lösningar för förbättrad kommunikation. Under vintern 2015/2016 fick alla medarbetare tillgång till Skype for Business. Under 2017 testades och köptes ett nytt videokonferenssystem, Star Leaf. Systemet har initialt installerats på fyra orter: Umeå, Göteborg, Malmö och nationella kansliet i Stockholm.

Kommunikationshjälpmedlens påverkan på resandet har inte utvärderats, då det är svårt att säkerställa samband och dra slutsatser från den statistik som finns.

3.4.2 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 upphandlingspolicy.*

Det viktigaste verktyget i arbetet med miljöhänsyn vid inköp och val av leverantör är efterlevnad av Vårdförbundets upphandlings- och inköspolicy. Vårdförbundet anlitar ett stort antal leverantörer inom många olika områden, exempelvis hotell- och konferenstjänster, konsulttjänster, livsmedel, reklam och PR, tryckeritjänster mm. Vårdförbundets upphandlings- och inköspolicy innehåller miljöriktlinjer och en bilaga med vilka krav som ställs vid upphandling som leverantörerna kan skriva under. Per 2017 hade 133 (112) leverantörer skrivit under bilagan, vilket är 22 fler än föregående år. Totalt har Vårdförbundet ca 1 700 aktiva leverantörer i reskontran. I samband med byte av leverantör för fakturaskanning och därmed byte av fakturaadress i december 2017, skickades brev till de 400 mest frekventa leverantörerna i ekonomisystemet. Samtidigt skickades bilagan med våra krav vid upphandling för leverantörerna att skriva under och skicka tillbaka.



Hållbarhetsenkäten som genomfördes 2016 och miljörevisionerna visar att den övervägande majoriteten av den frukt och det kaffe som köps till kontoren är ekologisk och/eller Fairtrade-märkt.

Bananer odlade enligt Fairtrades kriterier. Foto: Fairtrade Sverige

En omställning mot fler miljömärkta och företrädesvis även Fairtrade-märkta profilprodukter pågår. Samtliga av Vårdförbundets profilprodukter är framtagna av leverantörer som har skrivit under vår upphandlings- och inköspolicy. Till profilprodukter räknas även choklad som bland annat köps in till fikor som Vårdförbundet ordnar runt om i landet i samband med World Fairtrade Challenge. Kampanjknappar, block, kalendrar och andra trycksaker/pappersartiklar som avdelningen för Kommunikation- och medlemsutveckling tar fram definieras inte som profilprodukter.

Den årliga uppdateringen av kemikalieförteckningar på nationella kansliet och på de lokala avdelningarna visade att kemikalieanvändningen minskat något och att vissa kemikalier successivt fortsatt att ersättas med mindre miljöfarliga alternativ.

Liksom föregående år hade Vårdförbundet miljöprofilering i Almedalen via samarbete med TCO. I planeringen inför kongressen 2018 ingår att ta hänsyn till kriterierna utifrån Vårdförbundet som en Fair Union.

Många lokalavdelningar använder liksom nationella kansliet leverantören Lyreco för inköp av kontorsmaterial. Målsättningen är att 60 % av förrådet på nationella kansliet ska vara miljömärkt vilket uppfylls enligt leverantören. Arbetet fortgår med att uppmuntra ännu fler lokalavdelningar att väga in miljöaspekter i samband med inköp.

3.4.3 Energianvändning och elektrisk utrustning

Enligt miljöpolicyen är följande målsättningar formulerade:

- *Välja energisnål och miljöklassad elektrisk utrustning och sträva efter att minska vår energiförbrukning.*
- *Arbeta för att minska resursförbrukningen på våra kontor...*



Sedan 2011 har Vårdförbundet avtalat med elleverantören Bixia om uteslutande inköp av el märkt med Bra Miljöval. En ny upphandling gjordes under 2015 som resulterade i Bixia fick fortsatt förtroende som elleverantör. Det nationella avtalet gäller samtliga avdelningar och enheter förutom dem där elleveransen ombesörjs genom hyresvärden. I nuläget är det endast två lokala avdelningar (Jönköping och Stockholm) som inte omfattas av det nationella avtalet med Bixia.

Den totala elförbrukningen (exklusive Jönköping och Stockholm) *minskade* återigen under 2017, nu med 32 451 kWh till 366 187 (398 638) kWh. Nationella kansliets förbrukning av fjärrvärme låg i stort sett på oförändrad nivå, 281 (288) MWh under 2017 och förbrukningen av fjärrkyla *minskade* återigen, nu till 76 (97) MWh.

Vårdförbundet leasar sina skrivare/kopiatorer och samtliga är miljömärkta.

Pappersförbrukningen sett till antalet utskrifter, har under 2017 fortsatt att *minska* med ca 5 % (24 %) jämfört med föregående år. Utskriftsfunktionen Follow Me Print, vilken innebär att utskriften aktiveras via inloggning i skrivaren, gjordes obligatorisk för alla medarbetare under 2016 och har gett tydlig effekt på antal utskrifter.

Det sker en kontinuerlig utveckling av olika digitala kanaler och användningen av t ex sociala medier och appar för kommunikation med medlemmar och andra intressenter, där medlemsutskick i pappersformat fungerar som komplement



Alla bildskärmar och datorer (laptops och pc) som köps in är märkta med TCO:s miljömärkning TCO Certified. När vitvaror och elektriska apparater behöver bytas ut, väljs alternativ med bästa energiklass.

Från mars 2016 infördes erbjudande om trisslott till de medlemmar som går över till att betala medlemsavgiften via autogiro. Dock har det inte haft någon effekt på andelen aviseringar som sker via autogiro.

Aviseringssätt	Antal dec-17	Andel av aviseringarna	Förändring mot föregående år
Autogiro	24 199	27 %	oförändrat
E-faktura	19 796	22 %	+ 3 %
Inbetalningskort	17 364	20 %	oförändrat
Löneavdrag	28 012	31 %	-3 %
Summa	89 371	100 %	

3.4.4 Avfall och källsortering

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

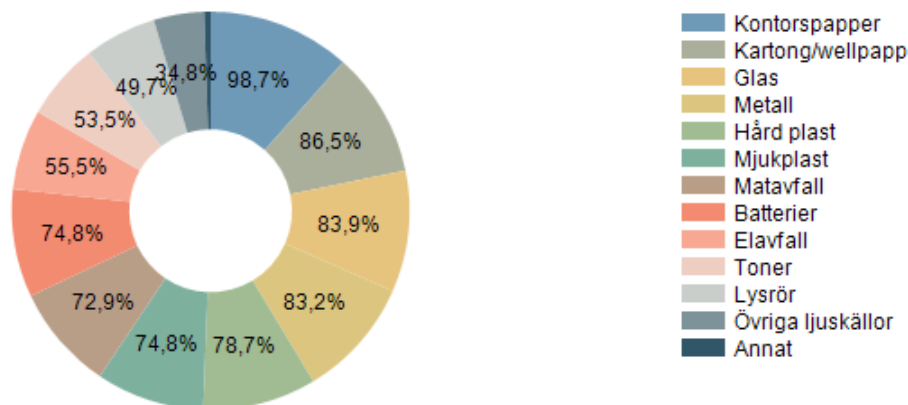
- *källsortera, återvinna och återanvända i största möjliga mån*

Källsorteringen fortsätter att utvecklas och öka inom hela organisationen. 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 hyresvärden/fastighetsägaren. På nationella kansliet finns det möjlighet att sortera kontorspapper, wellpapp, glasförpackningar, plastförpackningar, metallförpackningar, matavfall, Pet-flaskor/burkar, batterier, elavfall, toner, lysrör samt övriga ljuskällor. Avfall minimeras t ex genom återbruk av möbler eller utrustning vid lokalbyten.

Hållbarhetsenkäten som genomfördes 2016 visade att rutiner för källsorteringen är väl

etablerade på de flesta håll i organisationen och att källsortering sker för de flesta avfallskategorierna.

13. Vad brukar du källsortera på din arbetsplats?



4 Övriga hållbarhetsområden – social och ekonomisk hållbarhet

4.1 Styrdokument

- Stadgar
- Vision
- Upphandlings- och inköspolicy
- Placeringspolicy
- Allmänna anställningsvillkor för anställda vid Vårdförbundet
- Samverkansavtal (om delaktighet och inflytande för medarbetare i Vårdförbundet)
- Löneavtal och lönepolitik
- Alkohol- och representationspolicy
- Personalhandbok
 - Chefspolicy
 - Kränkande särbehandling – policy och rutiner
 - Rutiner vid ohälsa orsakat av alkohol och droger
 - Riktlinjer för hantering av krissituationer
 - Arbetsmiljöpolicy
 - Inkluderingspolicy

4.2 Mål för social och ekonomisk hållbarhet

Frågor som handlar om social hållbarhet är kärnfackliga frågor. Vårdförbundets arbete för att förbättra vården, medlemmarnas villkor och utveckling av medlemsgruppernas professioner tillhör kärnverksamheten och spänner över hela verksamheten och organisationen. Det arbetet beskrivs närmare i Vårdförbundets verksamhetsberättelse för 2017. I hållbarhetsredovisningen 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. Vad avser Vårdförbundets ekonomi så ingick följande operativa mål i verksamhetsplanen för 2017:

Ekonomi ska vara i balans senast 2017. Intäkter och kostnader ska vara lika stora.

Den ekonomiska redovisningen återfinns i Vårdförbundets årsredovisning.

4.2.1 Hållbarhetsarbetet i verksamhetsplanen 2017

I Vårdförbundets verksamhetsplan för 2017 finns 29 operativa mål formulerade och dessa har i sin tur brutits ner i övergripande aktiviteter som fungerar som vägledning och handlingsplaner för att nå de operativa målen. Merparten av dessa mål och övergripande aktiviteter omfattar sociala hållbarhetsaspekter i någon mån, genom att ta sikte på verksamhet i linje med det fackliga uppdraget. Hållbarhetsarbetet återfinns därmed tvärs igenom hela verksamhetsplanen.

Alla enheter och avdelningar har själva formulerat aktiviteter i linje med övergripande aktiviteter och operativa mål. Nedan följer ett urval av de operativa mål som dels omfattar hållbarhetsarbete i en vidare mening än det direkt fackliga uppdraget som utgör kärnverksamheten, och dels siktar på det interna arbetet:

- *1.4 Vi påverkar våra yrkens utveckling, villkor och förutsättningar på internationell nivå och stärker våra kollegor i andra länder genom ett solidariskt engagemang.*
- *3.1 Vi driver kraven på rätt lön bl.a. utifrån exempel på livslön och löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade sektorer.*
- *3.2 Vi lyfter fram våra fyra professioner och behov av karriärvägar och utveckling i yrket*
 - 3.2.3 Arbetet med etikrådet fortsätter*
 - 3.2.7 Nationellt och lokalt engagemang för nyanlända kollegors möjlighet att komma in i yrkesutövning*
- *4.4 Medlemmar upplever ett högt medlemsvärde i form av stöd och tillgänglighet.*
 - 4.4.9 Vi utvecklas som Fair Union*
- *5.2 Vi är en attraktiv arbetsgivare*
 - 5.2.1 Ta tillvara och utveckla kompetenserna i förbundet*
 - 5.2.2 Arbeta för ökad hälsa och god arbetsmiljö för anställda i förbundet*
 - 5.2.3 Löpande facklig samverkan*
 - 5.2.4 Upprätthålla och utveckla våra HR-processer (löneöversyn, löne-/utvecklingssamtal, löneavtal, lönekriterier).*
- *5.3 Den demokratiska processen i Vårdförbundet är utvecklad och präglas av transparens och delaktighet*
- *5.6 Vi har effektiv och hög kvalitet i administration och i stödsystem samt verktyg för lika behandling och ett förbund*
 - 5.6.1 Vi utvecklar vår introduktion för nyanställda medarbetare och förtroendevalda*

4.3 Sociala förhållanden och personalrelaterade frågor

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

4.3.1 Jämställdhet

Jämställdhet och allas lika värde är kärnvärderingar som är grundläggande och genomgående för alla frågor som Vårdförbundet driver. Vi driver jämställdhetsfrågan politiskt och den är en viktig faktor i alla våra avtal och beslut. Att Vårdförbundet bildades och finns är en jämställdhetsrörelse i sig. Vårdförbundet företräder starkt kvinnodominerade yrken, 90 % av totala medlemsantalet är kvinnor, och vår kamp för att utveckla vården, medlemmarnas yrken och villkor är också en kamp för kvinnors lika värde och rättigheter i arbetslivet.

Vårdförbundet stödjer Svensk Kvinnolobbys 15:51-rörelse (ursprungliga klockslaget år 2012) för jämställda löner som belyser löneskillnaden mellan män och kvinnor med att kvinnor jobbar gratis efter ett visst klockslag varje dag. År 2017 var klockslaget 16:00.



Den årliga lönekartläggningen som genomfördes för kansliet för 2017 visar att Vårdförbundet är en jämställd arbetsplats och att det inte förekommer några osakliga löneskillnader mellan könen.

4.3.2 Global samverkan och solidaritet – Vårdförbundets 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 EU-nivå sker arbetet för bättre villkor i arbetslivet bland annat genom den europeiska organisationen för offentliganställda, EPSU. Under 2017 har EPSU drivit påverkansarbete inom bland annat lönefrågor, migration, jämställdhet och solidaritet med utsatta fackliga rörelser.

På global nivå sker arbetet genom internationalen för offentliganställda PSI. Tillsammans med de svenska PSI-förbunden har Vårdförbundet under 2017 arbetat med en projektansökan till Refugeeprojektet om att stödja fackförbund och kollegor som arbetar i flyktingläger runt Medelhavet.

Vårdförbundet stödjer via Union to Union, SIDA-finansierade samarbetsprojekt i Palestina och Lesotho. Projekten handlar till exempel om organisations- och ledarskapsutveckling, uppbyggnad av hälsomottagningar och utbildning av flickor.

Vårdförbundet bidrar även ekonomiskt vid humanitära katastrofer. 2017 skänktes 100 000 kronor till Läkare utan gränser som bedriver verksamhet där alla Vårdförbundets professioner finns representerade.

4.3.3 Medarbetarvård och arbetsvillkor

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.

I samband med terrordådet på Drottninggatan i april gjordes en översyn av förbundets *Krisplan* och medarbetare erbjöds stödsamtal. En *arbetsmiljöutbildning* genomfördes för nya chefer och skyddsombud under våren. Skyddsron och *arbetsmiljökartläggning* genomförs årligen och uppvisade generellt positiva resultat för 2017. Arbete pågår kontinuerligt med att utveckla frågor och analysen av arbetsmiljökartläggningen. Under året utarbetades också en *rutin vid ohälsa orsakat av alkohol- och droger*. Vårdförbundet har en restriktiv inställning till alkohol och har även en *alkohol- och representationspolicy* som omfattar hela organisationen, d.v.s. både förtroendevalda och medarbetare.

Under 2017 har ett arbete pågått med att utveckla ett gemensamt förhållningssätt och arbetssätt för kansliets medarbetare. Under benämningen ”*Vi utvecklar Vårdförbundet tillsammans*” har ledord arbetats fram och definierats. Dessa är:

Arbetsglädje Professionalitet

Tillit Balans

Personalomsättningen ökade under 2017. Orsakerna följs upp och analyseras bland annat genom att avslutningssamtal genomförs med alla medarbetare.

4.3.4 Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen

I Vårdförbundets placeringspolicy 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.

Policyn uppdateras regelbundet och den senast reviderade placeringspolicyn fastställdes av förbundsstyrelsen i oktober 2017. Förvaltningsrådet för kapital- och värdepappersplaceringar beaktar etiska kriterier vid val av förvaltare och fonder och förbundets innehav screenas årligen. Då undersöks om något av innehaven står i konflikt med de internationella konventioner som Sverige har undertecknat; ILOs kärnkonvention, OECDs riktlinjer för multinationella företag och FNs Global Compact. Under året har arbetet med att implementera etiska kriterier vid val av fonder och förvaltare fortsatt. Fonder med uttalad hållbarhetsmärkning står för 51% av hela portföljen, vilken är en *ökning* från samma tidpunkt föregående år då andelen var 43 %.

4.4 Respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption

Hållbarhetsområdet omfattar information om åtgärder för förebyggande av brott mot de mänskliga rättigheterna och information om befintliga styrmedel för bekämpning av korruption.

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.

Under 2017 har en inkluderingspolicy tagits fram för Vårdförbundets kansli.

Vårdförbundet jobbar med HBTQ-frågor genom deltagande i det tvärfackliga nätverket Fritt Fram, deltagande i olika Pride-evenemang och utbildning av våra förtroendevalda. Fritt Fram-nätverket är ett forum för samarbete och utveckling av en inkluderande arbetsmiljö. Deltagare är företrädare från fackförbund inom LO, TCO och Saco. Nätverket har tagit fram rapporten ”100 steg mot ett öppnare arbetsliv” som finns att ladda ner från www.vardforbundet.se.

Ett grundläggande krav på leverantörer i förbundets upphandlings- och 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 upphandlings- och inköspolicy.

Samtliga av Vårdförbundets profilprodukter är framtagna av leverantörer som har skrivit under vår upphandlings- och inköspolicy. Leverantörerna kan med Code of Conduct-dokument⁴ från fabriker i andra länder garantera vad som gäller i alla leverantörsled och säkerställer därmed att Vårdförbundets krav på socialt ansvar upprätthålls.

Under året påbörjades ett arbete med att uppdatera upphandlings- och inköspolicyn som kommer att färdigställas under 2018. Bland annat kommer skrivningar kring korruption och jäv att utvecklas och förtydligas. Under 2018 kommer även en policy för anti-korruption att tas fram.

⁴ Uppförandekod

4.4.1 Fairtrade

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



5 Bilagor

Bilaga 1. Nyckeltal

Bilaga 2. Genomförda förbättringar för ökad hållbarhet