



# Hållbarhetsrapport 2022

Fastställd av förbundsstyrelsen  
2023-03-20

Susanne Braxton

## Förord

Året 2022 blev omskakande på många sätt. Knappt hann pandemirestriktionerna lyftas och en återgång till det nya normala kunde börja anas förrän Ryssland invaderade Ukraina. Året kom till stor del att präglas av kriget i Ukraina, energikris, en allt högre inflationstakt och ekonomisk nedgång. Samtidigt kvarstår de stora och alltmer akuta utmaningarna för klimat och miljö med behovet av att snabbt minska de fossila utsläppen och säkra en rättvis klimatomställning.

Vi ser ett hårdare samhällsklimat både i Sverige och i omvärlden bland annat när det gäller inställningen till mänskliga rättigheter och inte minst rätten till att organisera sig fackligt. Det innebär utmaningar för fackliga organisationer även i Sverige. Att slå vakt om värderingar för mänskliga rättigheter blir än viktigare.

Vårdförbundets medlemmar fortsätter att stå i frontlinjen att hantera effekterna av och efter pandemin och ett uppdämt vårdbehov. Det innebär ytterligare påfrestningar i en redan ansträngd arbetssituation där bristen på Vårdförbundets professioner är ett allt tydligare problem - vilket drabbar patienterna. Vi fortsätter oförtrutet påverkansarbetet gentemot politiker, arbetsgivare och beslutsfattare med budskapet att de måste satsa på den mänskliga kompetensen och ge förutsättningarna för en god arbetsmiljö och säker vård.

Mot bakgrund av det läge vi befinner oss i kan det vara lätt att tappa modet och låta känslan av vanmakt ta över. Men samtidigt väcks och finns så mycket goda krafter ibland oss med stort engagemang, omtanke och handlingskraft. Det tar vi fasta på. Vårdförbundet fortsätter att stå upp för våra värderingar och hålla i arbetet för ett hållbart samhälle och rättvis värld där ingen lämnas utanför. Vi påverkar genom att presentera möjliga lösningar och den kraft som samarbeten med andra likasinnade ger. Tillsammans är vi starka!



*Sineva Ribeiro*  
Förbundsordförande



*Linnéa Nordin*  
Kanslichef

## Innehåll

<b>Förord</b> .....	<b>2</b>
<b>Innehåll</b> .....	<b>3</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>4</b>
Om hållbarhetsrapporten - redovisningsprinciper .....	4
Det här är Vårdförbundet .....	5
Vårdförbundet - en Fair Union .....	5
Så styr vi hållbarhetsarbetet .....	6
Intressenter .....	7
Vårdförbundet och de globala målen .....	7
<b>Social hållbarhet</b> .....	<b>9</b>
Ett hållbart yrkesliv .....	9
Mänskliga rättigheter .....	10
Fairtrade.....	11
Jämställdhet.....	12
Medlems integritet .....	14
Internationellt arbete - global samverkan och solidaritet.....	14
Personal .....	16
<b>Hållbar ekonomi</b> .....	<b>19</b>
Motverkande av korruption.....	20
Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen .....	21
<b>Ekologisk hållbarhet - Miljö</b> .....	<b>22</b>
Vårdförbundets miljöarbete .....	22
Resor .....	23
Inköp och leverantörer.....	24
Elektronisk utrustning, energianvändning och resurshushållning .....	25
Våra lokaler och Vårdförbundets hus .....	26
Klimatpåverkan .....	27
Klimatåtgärder och kompensation .....	28
<b>Risker</b> .....	<b>29</b>

## Inledning

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



**God hälsa och välbefinnande** är det tredje av de 17 globala hållbarhetsmålen i Agenda 2030 som antogs av FN:s medlemsländer i september 2015. Inom Vårdförbundets fyra yrken delar vi värderingar kring demokrati, mänskliga rättigheter, mångfald, solidaritet och våra yrkesetiska koder. Vi vill i vår yrkesgärning bidra till ett hållbart samhälle där mänskliga rättigheter är verklighet och där varje person upplever hälsa, livskvalitet och mening. Det anser vi är grunden för ett vitalt, demokratiskt samhälle.

I vår idé om ett hållbart samhälle *Rätten till hälsa lämnar ingen utanför* har vi formulerat viktiga vägval för att bäst kunna bidra till den långsiktiga utvecklingen i världen.

**Vi i Vårdförbundet vill:**

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

Idén om ett hållbart samhälle utgör ledstjärnan och den övergripande målsättningen för vårt arbete med att påverka den hållbara utvecklingen i positiv riktning. Samtidigt arbetar vi aktivt för att minimera den negativa påverkan som utförandet av vår verksamhet kan orsaka.

## Om hållbarhetsrapporten - redovisningsprinciper

Vårdförbundet har inte skyldighet enligt lag att upprätta en hållbarhetsrapport (lagstiftningen omfattar organisationer av en viss storlek enligt särskilda kriterier). Att bedriva ett aktivt hållbarhetsarbete blir alltmer prioriterat i samhället och något som våra medlemmar och omvärlden förväntar sig av oss. Genom att hållbarhetsrapportera kan vi synliggöra konsekvenser som följer av verksamheten och få en struktur för systematisk uppföljning och utvärdering. Det ger också möjlighet att jämföra oss med och lära av andra organisationer. Vår ambition är att successivt utveckla hållbarhetsrapporteringen så att den motsvarar lagkraven.

Hållbarhetsrapporten behandlar hållbarhetsbegreppets tre delar – social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet – och innehåller de områden som lagen föreskriver: Sociala förhållanden, Personal, Respekt för mänskliga rättigheter, Motverkande av korruption och Miljö.

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

## Det här är Vårdförbundet

**Vårdförbundet samlar cirka 114 000 medlemmar varav cirka 5 000 är förtroendevalda.**

<b>Antal anställda:</b>	<b>170</b>
<b>Omsättning:</b>	<b>318 Mkr</b>
<b>Balansomslutning:</b>	<b>830 Mkr</b>

### Ändamål

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

Enligt stadgarna ska Vårdförbundet:

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

## Vårdförbundet - en Fair Union

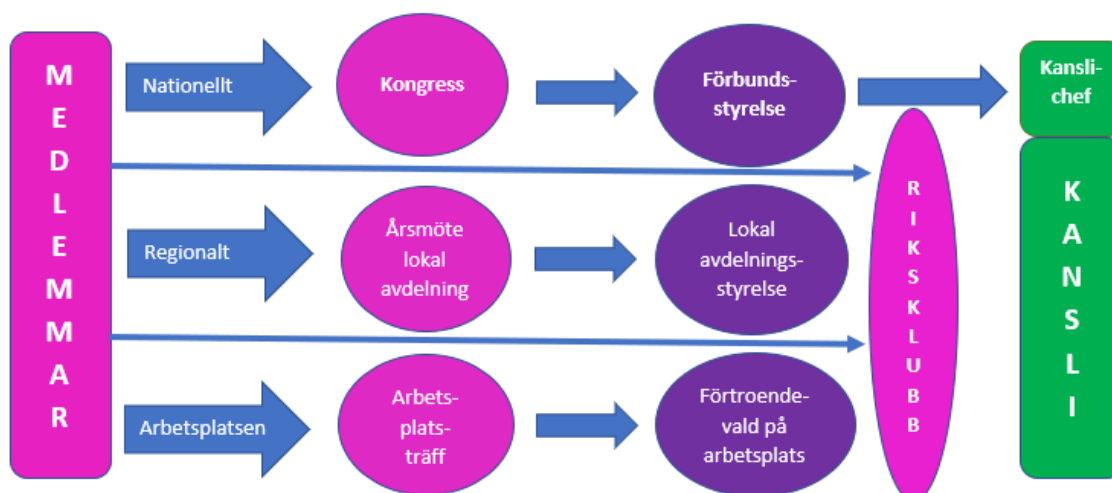
**Vårdförbundet är en Fair Union, det innebär att vi:**

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



## Så styr vi hållbarhetsarbetet

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



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

Verksamheten är för närvarande organiserad i 24 **avdelningar**, en för varje region i landet samt Stockholms stad och vårdbolagen Capio och Praktikertjänst.

Avdelningarna och **riksklubbar** för medlemmar hos privata vårdbolag med riksomfattande verksamhet har egna styrelser bestående av förtroendevalda ledamöter. Medlemmarna företräds ytterst av förtroendevald på arbetsplatsen.

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

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

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

## Intressenter

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

Ambitionen för hållbarhetsarbetet är att värna om de sociala frågorna, agera ekonomiskt ansvarsfullt och hållbart med de resurser som medlemmarna bidrar med samt att minimera det ekologiska avtrycket av vår verksamhet. Vårdförbundets **vision**, som beslutats av kongressen, knyter hållbarhetstanken till grunduppdraget och medlemmarnas professioner. Där uttrycks att:

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



Foto: Pixabay

Medlemmarnas engagemang i hållbarhetsfrågorna uttrycks genom motioner till kongressen och i löpande **medlemsdialog** via medlemsträffar, utbildningar, kontaktvägar som telefon, e-post och sociala medier, via nyhetsbrev, medlemstidning och medlemsundersökningar.

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

## Vårdförbundet och de globala målen

FN:s 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:

- Avskaffa extrem fattigdom.
- Minska ojämlikheter och orättvisor i världen.
- Främja fred och rättvisa.
- 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. Mer information om de globala målen finns på [globalamalen.se](http://globalamalen.se)

Vårdförbundets arbete bidrar till förverkligandet av flera av hållbarhetsmålen i Agenda 2030. Förutom **mål 3 God hälsa och välbefinnande** som nämnts ovan, har vi identifierat ytterligare sex mål som särskilt kopplar till vår verksamhet och våra värderingar som en Fair Union.



**Mål 8 Anständiga arbetsvillkor och hållbar ekonomisk tillväxt** är centralt i förbundets verksamhet. Att stärka rätten till organisering, kollektiva förhandlingar och ett hållbart yrkesliv med anständiga arbetsvillkor är kärnan i det fackliga arbetet. Vi ställer också krav på att de leverantörer vi anlitar har kollektivavtal. I våra internationella samarbeten stöttar Vårdförbundet den mänskliga rättigheten att organisera sig fackligt i länder där detta inte är självklart.



**Mål 5 Jämställdhet.** Vårdförbundet företräder starkt kvinnodominerade yrken, nästan 90 % av medlemmarna är kvinnor. Vår kamp för att förbättra medlemmarnas villkor och utveckla yrkena och vården, är också en kamp för kvinnors lika värde och rättigheter i arbetslivet och samhället. Ett tydligt jämställdhetsperspektiv finns med i alla förhandlingar och opinionsbildning.



**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 våra stadgar som i vår vision. Vårdförbundet verkar 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 kunskapen om och minimera de negativa effekterna som följer av vår verksamhet. Samtidigt vill aktivt främja positiva effekter på arbetsvillkor och miljöpåverkan. Vårdförbundet är miljödiplomerade och medlemmar i Fairtrade Sverige.



**Mål 13 Bekämpa klimatförändringarna.** Klimatförändringarna har påverkan på vårdbehovet och förutsättningarna för våra medlemmar som arbetar i vården. Våra professioners kunskap och kompetens är avgörande i arbetet med att hantera klimatförändringarnas effekter och stärka motståndskraften och anpassningsförmågan till klimatrelaterade faror och naturkatastrofer. Som organisation jobbar

Vårdförbundet aktivt för att minska vårt klimatavtryck där vår påverkan är som störst. Vi stävar efter att göra klimatsmarta val och klimatkompenserar för de utsläpp som verksamheten orsakar.





**Mål 17 Genomförande och globalt partnerskap.** Internationellt samarbete för en positiv hälsoutveckling globalt är en av Vårdförbundets grundläggande värderingar 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.

## Social hållbarhet

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

### Styrdokument och verktyg

- Stadgar
- Vision
- Demokratihandbok
- Inköspolicy
- Kollektivavtal för Vårdförbundets anställda
- Samverkansavtal
- Personalhandbok
- Arbetsmiljöpolicy
- Löneavtal och lönepolitik

**Frågor som handlar om social hållbarhet är kärnfackliga frågor. Vårdförbundets arbete för att förbättra medlemmarnas villkor, utveckla våra yrken och vården tillhör kärnverksamheten och spänner över hela organisationen.**

Det arbetet beskrivs närmare i Vårdförbundets årsberättelse, årsredovisning och verksamhetsberättelse för 2022.

Här redogörs översiktligt för Vårdförbundets arbete med hållbarhetsrelaterade frågor samt i

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

## Ett hållbart yrkesliv



Vårdförbundet påverkar för ett hållbart yrkesliv med utgångspunkt i våra värderingar om allas lika värde och rätt att leva i ett samhälle som främjar hälsa. Vi vill att medlemmarnas yrken ska värderas efter kunskap, insats och ansvar och ha de bästa villkoren. Vi vill se en hälsosam vårdmiljö där en god och säker vård uppnås.

För att skapa detta krävs en god arbetsmiljö. **När vi mår bra mår alla bättre!**

Mer om förbundets ställningstaganden för en hälsosam vårdmiljö och ett hållbart yrkesliv finns på vår hemsida.

Pandemin innebar för många medlemmar en än ännu tuffare arbetssituation än tidigare. Läget fortsätter och förvärras när vård som behövt skjutas upp under pandemin ska tas ikapp. Samtidigt har en övertidsskuld till våra medlemsgrupper byggts upp. Den bristande kompetensförsörjningen av Vårdförbundets yrken inom vården blir än tydligare som hälso- och sjukvårdens största utmaning. Många medlemmar har upplevt en ökad etisk stress både under pandemin och som följd av ett hårdare samhällsklimat med bland annat politiska förslag om anmälningsplikt i vården. Även hot och våld mot vårdpersonal ökar.

Vårdförbundet tar löpande fram och utvecklar olika typer av stöd, vägledningar och utbildningar till medlemmar och förtroendevalda i angelägna frågor som arbetsmiljö och villkor. Exempelvis finns digital vägledning om etisk stress tillgänglig på Vårdförbundets webb, liksom webinarium och podd i ämnet.

I vårt påverkansarbete och opinionsbildning lyfter vi medlemmarnas situation och konsekvenserna för hälso- och sjukvården där vi presenterar våra förslag till lösningar. Under året framförde vi krav på tillsättande av en kriskommission för att hantera sjukvårdens utmaningar med vårdköer, bristande arbetsmiljö och hotet mot patientsäkerheten. Under uppropet **#vårdavåden** samlade Vårdförbundet, tillsammans med 12 andra fackförbund 50 000 namnunderskrifter för bättre arbetsmiljö, fler vårdplatser och rätt kompetens på rätt plats.

## Mänskliga rättigheter

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

### Styrdokument och verktyg

- Stadgar
- Vision
- Inkluderingspolicy
- Rutin vid diskriminering eller kränkning
- Inköspolicy
- Placeringspolicy

**Fackliga rättigheter =  
mänskliga rättigheter!**

**Tron på alla människors lika värde och att värna om mänskliga rättigheter är en grundvärdering som facklig verksamhet bygger på. Denna utgångspunkt uttrycks både i förbundets stadgar och vision.**

Vårdförbundet arbetar för att motverka alla former av diskriminering. Vi kämpar för att arbetsplatserna ska präglas av en kultur där mångfald uppskattas och bejakas. Alla ska kunna våga vara öppna med vem de är. Vi verkar för att öka kunskapen om inkludering och skapa förutsättningar för samtal om mångfald och inkludering på arbetsplatserna. Det sker bland annat genom stödmaterial och filmer samt utbildning av medlemmar och förtroendevalda.

I podcasten "Genusyrsel och normuppror" fördjupar vi samtalet om genus och normer med utgångspunkt i vår antologi med samma namn.

Vårdförbundet deltar också i olika Pride-evenemang runt om i landet.



I förbundets inköspolicy är tillämpning av kollektivavtal ett grundläggande krav på de leverantörer vi anlitar. 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 står aktivt upp för mänskliga rättigheter och sociala frågor som genomgående förhållningssätt. Under året riktade vi skarp kritik mot flera av regeringens och SD:s förslag i Tidöavtalet:

- **"Barn ska inte berätta för mamma att hon har cancer"**. Kritik mot Tidöavtalets begränsning av möjlighet till tolk i vården (*DN Debatt*, 21 oktober tillsammans med 9 andra fackförbund inom vården).
- **"Att anmäla papperslösa patienter strider mot vår professionsetik"**, kritik mot Tidöavtalets förslag om "anmälningsplikt". (*Dagens Medicin*, 27 oktober).
- **"Tidöavtalet struntar helt i välfärdskrisen"**. Facken i välfärden kritiserar att Tidöavtalet "visar förbluffande brist på helhetssyn kring välfärdens färdriktning, personalförsörjning och finansiering". (Debattartikel *Aftonbladet* 16 november).

Vi deltar i *Rätt till vård-initiativet* – ett upprop från 2008 av 27 organisationer som kräver att papperslösa och asylsökande ska ha rätt till vård på samma villkor som andra boende i Sverige. Där förs bland annat dialog kring ställningstaganden med anledning av Tidö-avtalet. Vi deltog också på Mänskliga Rättighetsdagarna 2022.

Tillsammans med RFSU pågår ett projektarbete på temat *Jämlik vård ur ett migrationsperspektiv* som ska leda till vidare påverkansarbete.

## Fairtrade



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

Vi uppmärksammar Fairtrades kampanjer i våra kommunikationskanaler och har sedan ett antal år deltagit i Fairtrades årliga fikautmaning Fairtrade Challenge.

## Jämställdhet

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

### Indikatorer och verktyg

- Löneutveckling
- Lönekartläggning



Vårdförbundet företräder starkt kvinnodominerade yrken.

**Nära 90% av totala medlemsantalet är kvinnor.** Vår kamp för att utveckla medlemmarnas villkor och yrken och för att utveckla vården, är också en kamp för kvinnors lika värde och rättigheter i yrkeslivet.

Vi vill att det ska vara möjligt att göra lönekarriär i yrket för att komma tillrätta med problematiken med en ojämslälld värdering av traditionellt kvinnligt dominerade professioner. **Det ska löna sig med erfarenhet, specialistkunskap och ansvarstagande!** Förhandlingsarbetet och tecknade avtal tar utgångspunkt i förbundets värderingar om jämställdhet, där vi bland annat vill se löneutveckling över tid, att särskilt yrkesskickliga premieras och ett hållbart yrkesliv. Arbetet för jämställda löner sker också via TCO:s likabehandlingsnätverk, bland annat utifrån EU:s lönetransparensdirektiv.

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

För att hjälpa förtroendevalda och medlemmar att komma igång med systematiskt jämställdhetsarbete på arbetsplatsen färdigställdes under året en vägledning, *Jämställdhet – fakta, reflektion och praktik*.

För anställda vid Vårdförbundets kansli genomförs lönekartläggning årligen. 2022 års kartläggning visade inga osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

### Medlemmarnas löneutveckling 2021

Kommun/region: **3,4 %**  
 Privat sektor: **3,9 %**  
 Statlig sektor: **2,3 %**

Det s.k. industrimärket ligger på 2,2 % per år (5,4% över 29 månader, 1 nov 2020 – 31 mars 2023).

### Medellön per månad 2021

Kommun/region: **37 709 kronor**  
 Privat sektor: **40 109 kronor**  
 Statlig sektor: **41 781 kronor**



16:13  
Lön hela dagen

Vårdförbundet ingår i Sveriges Kvinnolobby's rörelse för jämställda löner **#lönheladagen!** Löneskillnaden mellan män och kvinnor belyses 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 16:13 år 2022.

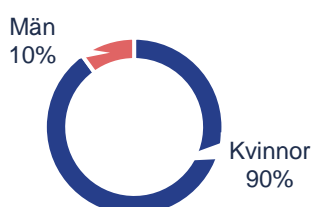
Vårdförbundet deltar i det tvärfackliga samarbetet **#Löneupproret** tillsammans med Vision, Kommunal, Akademikerförbundet SSR, Lärarförbundet, Lärarnas Riksförbund och Sveriges Arbetsterapeuter. Vårdförbundet deltog i #Löneupprorets demonstration i Göteborg den 15 augusti för att protestera mot det låga löneökningstrymmet som hade aviserats av Göteborgs stad.

Vårdförbundets medlemmar möter ofta i sin vardag konsekvenser av **mäns våld mot kvinnor**. Vi påverkar för jämlik hälsa som är en viktig del i det förebyggande arbetet. I samarbete med Unizon, riksförbund för kvinnojourer, arrangerades två välbesökta webinarier under året: *Hur kan vi förändra?* och *Våga fråga*.

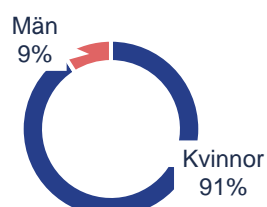
Vi står upp för rätten till sexuell och reproduktiv hälsa för alla och lyfter vikten av att värna aborträtten. I samband med internationella aborträttsdagen skrev Vårdförbundet en debattartikel med budskapet **"Försök inte inskränka aborträtten, politiker. Motståndet kommer att vara massivt."** (*Aftonbladet* 28 september). Vi manifesterade också för aborträtten i våra sociala medier.

### Könsfördelning i förbundet

#### Medlemmar



#### Förbundsstyrelse



#### Anställda



#### Kansliledning



## Medlems integritet

### Styrdokument och verktyg

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

### Personuppgiftsincidenter

6 (5) incidenter varav 3 (2) rapporterades till Integritetsskyddsmyndigheten, IMY (föregående års siffror i parentes).

Dataskyddsförordningen, GDPR, gäller i hela EU och är till för att skydda enskilda personers grundläggande rättigheter och friheter, särskilt deras rätt till skydd av personuppgifter. Vårdförbundet har etablerade rutiner och säkerhetsåtgärder kopplade till våra IT-system för att leva upp till detta och för att motverka att personuppgiftsincidenter inträffar. Riskerna för incidenter finns framförallt kopplade till kommunikation med e-post, stulen eller försvunnen dator, Ipad eller telefon, intrång i våra IT-system eller virus på våra datorer. En webbaserad GDPR-utbildning ingår som obligatorisk del i introduktionen för alla nyanställda och finns även tillgänglig för förtroendevalda.

Personuppgiftsincidenter hanteras enligt dokumenterad rutin som finns tillgänglig på förbundets intranät. Incident utreds alltid tillsammans med dataskyddsombud där bedömning görs om incidenten ska rapporteras till Integritetsskyddsmyndigheten, IMY, och vilka åtgärder som ska vidtas för att minska riskerna att likande incident inträffar igen.

## Internationellt arbete - global samverkan och solidaritet

**Hälso- och sjukvårdssektorn påverkas av vad som händer globalt. Bättre hälsa i andra delar av världen betyder även bättre hälsa härhemma. Som del av världens största demokratiska nätverk, den globala fackföreningsrörelsen, påverkar Vårdförbundet för att stärka grundläggande mänskliga och fackliga rättigheter. Vi påverkar också utvecklingen av hälsa och vården genom samverkan med våra yrkens respektive professionsförbund runt om i världen.**

Sverige påverkas av den globala utvecklingen som när nya smittsamma sjukdomar kommer till medlemmarnas vardag. Eller när Sverige tar emot människor som tvingats på flykt undan krig och konflikter eller som följd av ändrade levnadsförutsättningar som exempelvis följd av klimatförändringar. Vi delar också konsekvenserna av den globala bristen på sjukvårdspersonal där många länder tvingas rekrytera över gränserna.

På Europainivå sker **arbetet för bättre villkor i arbetslivet** genom den europeiska organisationen för offentliganställda, European Public Services Union, **EPSU**. På global nivå sker arbetet genom internationellen för offentliganställda, **PSI**.

**Vi utvecklar Vårdförbundets livsviktiga professioner** tillsammans med våra fyra yrkens nordiska, europeiska och globala professionsorganisationer. Genom resebidrag och deltagande i internationella konferenser stödjer vi internationellt utbyte.

Vårdförbundet följer och deltar även i det globala hälsoarbetet och WHO:s årliga världshälsoförsamling.

Sedan många år stödjer Vårdförbundet olika **internationella utvecklingssamarbeten** i låg- och mellaninkomstländer.

Syftet är att bygga kapacitet och stärka fackliga organisationer. Projekten handlar bland annat om organisations- och ledarskapsutveckling, uppbyggnad av hälsomottagningar, utbildning av unga flickor och de offentliga tjänsternas betydelse för en rättvis grön omställning.



**2022 års internationella arbete** präglades till stor del av krig och konflikter i omvärlden. Vårdförbundet fördömde Rysslands anfallskrig i Ukraina med skrivelser och gemensamma uttalanden tillsammans med andra fackförbund. Vi bidrog till insamlingar till förmån för Ukrainska barn och deltog i regelbundna demonstrationer utanför Rysslands ambassad.

I oktober deltog vi i en manifestation under parollen "Frihet, kvinna, liv" i solidaritet med kvinnorna i Iran, vars frihet starkt beskrivits under det auktoritära styret.

Tillsammans med ett antal globala fackliga federationer och svenska fackförbund undertecknade vi ett uttalande om att stå upp för jämlikhet, hållbar utveckling och demokrati. Där uppmanades Sveriges regering och riksdag att inte skära i biståndet och därmed stödet till de allra mest utsatta människorna.

Varje år bidrar Vårdförbundet ekonomiskt vid globala kriser och humanitära katastrofer. **2022 års katastrofstöd** gick till Röda Korsets arbete för att återföreana anhöriga och familjer i världen.

Mer information om Vårdförbundets internationella arbete finns i *Verksamhetsberättelse 2022* och på vår webbplats.

## Personal

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

### Styrdokument och verktyg

- Samverkansavtal
- Löneavtal och lönepolitik
- Alkohol- och representationspolicy
- Personalhandbok
  - Chefspolicy
  - Arbetsmiljöpolicy
  - Inkluderingspolicy
  - Kränkande särbehandling – policy och rutiner
  - Rutin för systematiskt arbetsmiljöarbete
  - Riktlinjer för krishantering
  - Rutin vid hot och våld
- Introduktionsutbildning för nyanställda

### Indikatorer

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

Övergripande målsättning är att:

*Vi ska vara en attraktiv arbetsgivare.*

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

**Tillit** är grunden för vårt samarbete

**Professionalitet** är en förutsättning för att vi ska nå våra mål

**Arbetsglädje** – vi har kul på jobbet!

**Balans** och kvalitet går hand i hand



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

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

Friskvårdsbidraget utnyttjades till **74%** under 2022 (59% 2021).



## Kompetensförsörjning och -utveckling

Vårdförbundet använder kompetensbaserad rekrytering och arbetar kontinuerligt med att tillvarata och utveckla kompetenserna i förbundet. På så sätt anpassas bemanning och kompetens till den verksamhet som ska utföras. Kompetensutveckling planeras och följs upp i årliga utvecklingssamtal för alla medarbetare samt löpande vid behov.

Utveckling av chefer och av medarbetarskapet sker fortlöpande genom regelbundna och återkommande chefsdagar, medarbetardagar och introduktionsdagar för nyanställda. Webbaserade utbildningar i Office 365 finns tillgängliga kontinuerligt för alla. En satsning på gemensam projektledarutbildning för totalt mer än 50 chefer och medarbetare slutfördes under året. Inspirationsföreläsning på temat hövlighet genomfördes också.

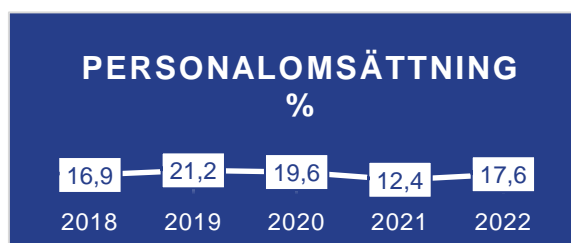
## Arbetsmiljö

Arbetsmiljön för kansliets medarbetare undersöks och analyseras i veckovisa pulsmätningar, en årlig arbetsmiljökartläggning samt skyddsronder på kontoren och i bostaden (där det är aktuellt). Handlingsplaner tas fram utifrån resultatet. Årets arbetsmiljökartläggning hade hög svarsfrekvens och visade totalt sett ett mycket gott resultat. En mycket hög andel känner sig nöjda med sin arbetssituation och tycker att arbetet känns meningsfullt. En aning negativ trend är att andelen som utsätts för öppet aggressivt beteende i möte med medlemmar har ökat något. Frågan följs upp.

Arbetsmiljöpolicyn reviderades med utgångspunkt i dialog på en arbetsmiljödag för chefer och skyddsombud. Fokus var att ta fram bättre mål och ett mer användarvänligt dokument.

## Personalomsättning

Personalomsättningen 2022 var **17,6 %**. Totalt slutade 33 personer under året, varav 14 var avslut på egen begäran, 7 pensions-avgångar och 12 tidsbegränsade anställningar som löpt ut.



Avgångsorsaker analyseras i bland annat avslutningssamtal med alla medarbetare som väljer att sluta sin anställning.

## Sjukfrånvaro

Den totala sjukfrånvaron ligger ganska jämnt med föregående år, medan andelen långtidssjukfrånvaro minskade.

Sjukfrånvaro	2018	2019	2020	2021	2022
Total sjukfrånvaro	4,3 %	5,0 %	4,3 %	4,1 %	4,4 %
Varav långtids-sjukfrånvaro	45,0 %	43,0 %	56,7 %	59,4%	46,7%

## Inkludering

Vårdförbundets inkluderingspolicy för medarbetare inom förbundet innehåller strategier för mångfald och jämställdhet och för att motverka diskriminering och kränkning.

Vårdförbundet har fyra övergripande mål med inkluderingsarbetet.

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

Arbete sker kontinuerligt med att hålla inkluderingspolicyn och handlingsplanen levande och välkänd inom kansliorganisationen. Det sker bland annat genom att arbeta utifrån kompetensbaserad rekrytering. Föreläsning och workshop om inkludering och antidiskriminering ingår i introduktionen för alla nyanställda medarbetare.

I årets medarbetarundersökning ansåg **90 %** (97%) att hns chef tar ansvar för att skapa en inkluderande arbetsplats fri från kränkningar, trakasserier och diskriminering.



Bild: Pixabay

## Hållbar ekonomi

Målsättningen för Vårdförbundets ekonomi är att den är *långsiktigt hållbar* och att förbundets resurser förvaltas så att de gör mest nytta för medlem. 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.



Till kongressen 2022 redovisades en ekonomi i balans och att målsättningen för det egna kapitalets storlek efter den gångna kongressperioden var uppfylld med god marginal. Kongressen beslutade om ny ekonomisk inriktning för 2023-2026 utifrån principerna att:

- *Vårdförbundet ska vara en växande och stark organisation*
- *Vårdförbundet ska utveckla och förvalta tillgångarna för att bibehålla och öka värden.*
- *Vårdförbundets kapital är tidigare medlemmars inbetalade avgifter samt ger nuvarande och framtida medlemmar förutsättningar att nå målen. Hanteringen ska därför vara försiktig och realistisk.*
- *Vårdförbundet ska utveckla organisationen för att tillmötesgå medlemmarnas intressen och för att vara en relevant och kostnadseffektiv organisation nu och i framtiden.*

Förbundets verksamhet finansieras så gott som uteslutande genom medlemsavgifter. Kongressen 2022 beslutade om en höjning av medlemsavgiften från 1 januari 2023. Detta skulle tillsammans med en estimerad årlig ökning av medlemsantalet bidra till ett nollresultat för kongressperioden. Som följd av att antalet medlemmar minskat under 2022 samtidigt som samhällssituationen ändrats med hög inflation och påfrestningar på hushållens ekonomi, beslutade en extrainkallad kongress att skjuta upp höjningen i sex månader. Förbundsstyrelsen gavs mandat att besluta om ytterligare framskjutning av avgiftshöjningen upp till 18 månader beroende på utvecklingen.

För att nå målet med en långsiktigt hållbar ekonomi behöver Vårdförbundet ha ett fortsatt fokus på medlemsrekrytering och arbetet med att vara en relevant och kostnadseffektiv organisation utifrån medlemmarnas intressen.

Den ekonomiska redovisningen återfinns i Vårdförbundets årsredovisning.

## Motverkande av korruption

Hållbarhetsområdet omfattar information om befintliga styrmedel för bekämpning av korruption

### Styrdokument och verktyg

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

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

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

Vårdförbundet har väl etablerade rutiner för intern kontroll, vilket är en grundförutsättning för att minska riskerna för korruption. Områden som är av särskild vikt att vara uppmärksam på är alla former av inköpsverksamhet, hantering av ekonomiska medel, representation samt internationella samarbeten och projekt. Flera av förbundets policys och riktlinjer ger vägledning för förhållningssätt och agerande i arbetet mot korruption. Anti-korruptionspolicyen innehåller särskild uppförandekod vid internationella uppdrag.

För de internationella samarbeten som Vårdförbundet stödjer finns avtal om omedelbar rapportering ifall korruptionsincident uppstått eller misstänks. Flera av biståndsprojekten är delvis finansierade med medel från Sida och kontrolleras genom Sidas regelverk mot korruption.

### Korruptionsincidenter

Inga, 0, incidenter under 2022 i Sverige eller internationellt.

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

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

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

## Etiska riktlinjer i kapitalförvaltningen

Vårdförbundets placeringspolicy, som årligen fastställs av förbundsstyrelsen, innehåller etiska restriktioner med följande inriktning:

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

I policyn anges också att placeringsinriktning för nya investeringar ska analyseras för att säkerställa att de överensstämmer med förbundets grundläggande värderingar och viljeinriktningen som Fair Union. Följande ska hänsyn ska beaktas vid investeringar:

- Investeringar görs i bolag och fonder med bolag som följer ILO:s kärnkonvention, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och normerna enligt FN:s Global Compact.
- Vårdförbundet *vill premiera* kapitalförvaltare som tar vara på de affärsmissiga 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 undvika indirekta innehav i enskilda bolag som på något vis, vid någon tidpunkt bryter mot något av de krav vi ställer i fondförvaltningen. En omsättningsgräns är därför satt på 5% för att praktiskt kunna hantera den sistnämnda begränsningen.

**Vårdförbundets innehav kontrolleras** årligen gentemot de etiska restriktionerna med hjälp av en utomstående leverantör. Vid den senaste kontrollen (mars 2022) noterades inga nedslag vilket innebär att innehaven i värdepappersportföljen uppfyller kriterierna för hållbarhet och ansvar till **100 %**.

## Ekologisk hållbarhet - Miljö

### Styrdokument och verktyg

- Ledningssystemet Svensk Miljöbas
- Miljöutredning
- Miljöpolicy
- Inköspolicy
- Resepolicy
- Miljöutbildning
- Klimatberäkning enligt GHG protocol

### Indikatorer

Ett urval indikatorer redovisas i rapporten nedan.

**Vårdförbundets systematiska miljöarbete inleddes 2009 då förbundsstyrelsen beslutade om en miljöpolicy för förbundet.**

Vårdförbundet erhöll sitt första miljödiplom i juni 2011. Diplomet har sedan förnyats årligen, senast i september 2022.

### Vårdförbundets miljöarbete

Vårdförbundet har ett aktivt och genomgripande miljöarbete som årligen revideras enligt miljöledningsstandarden **Svensk Miljöbas**.

I introduktionen av nyanställda ingår grundläggande miljökunskap som obligatorisk del.

Under 2022 genomförde 10 personer den webbaserade miljöutbildningen, och totalt **82 % (73 %)** av alla tillsvidareanställda **är miljöutbildade**.

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

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

En omfattande miljöutredning har genomförts och uppdateras regelbundet för att identifiera vilka områden förbundets verksamhet har störst miljöpåverkan på. Områdena som identifierats som prioriterade för Vårdförbundets miljöarbete är:

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



Målformulering och indikatorer redovisas för respektive prioriterat miljöområde nedan.

## Resor

Tjänsteresor är ett av de områden som står för Vårdförbundets största miljöpåverkan. Vi finns och verkar för våra medlemmar i hela landet och även utomlands via olika uppdrag och åtaganden. Resande är därför en oundviklig förutsättning för vår verksamhet. Samtidigt finns idag digitala lösningar som möjliggör resfria möten och kontakter i stor utsträckning, vilket distansarbetet under pandemin tydliggjorde. Digital kommunikation och distansmöten kan inte helt ersätta fysiska möten, men utgör viktiga komplement som vi behöver fortsätta att utforska och utvärdera i den nya normala vardagen efter pandemin.

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

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



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

Resor - nyckeltal	2018	2019	2020	2021	2022
Tågresor, mil	81 226	87 087	22 936	17 932	66 121
Tågresor, antal	3 014	3 483	954	551	2 021
Bilresor, mil	51 861	50 070	26 559	13 292	22 422
Flygresor, mil	124 335	117 043	14 647	13 033	87 155
Flygresor, antal	1 820	1 582	287	242	1 050
Korta flygresor, under 50 mil (andel)	56%	56%	73%	58%	52 %
Flygresor inrikes (antal)	1 467	1 266	269	210	791
Flygresor utrikes (antal)	353	316	18	32	259
Flygresor, utsläpp växthusgaser (klimatkompenserade ton CO <sub>2</sub> e)	253	296	39	47	207

Resandet tog fart efter att pandemirestriktionerna lyftes i februari, dock i något lägre utsträckning än innan pandemin, år 2019. Åren 2020 och 2021 (rosamarkerade i tabellen) präglades av pandemin, förbundet arbetade huvudsakligen hemifrån och möten genomfördes digitalt. De är därför inte jämförbara med andra år och kan inte användas som referenspunkter för hur resande i förbundet utvecklas. Vi behöver fortsätta att bevaka utvecklingen och se över hur vi kan balansera behovet att mötas fysiskt och då resa hållbart.

Resande med bil mäts via utbetald milersättning. Där ser vi en markant minskning jämfört med 2019, **55 % färre körda mil** än året innan pandemin.

## Inköp och leverantörer

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

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

Vårdförbundet anlitar ett stort antal leverantörer inom många olika områden. Det viktigaste verktyget för att säkerställa miljöhänsyn vid inköp är vår inköspolicy. Där finns riktlinjer för hållbarhet och **krav på kollektivavtal och ett aktivt miljöarbete** som ska ställas på leverantören vid upphandling. För alla upphandlingar över 50 000 kronor vill vi att leverantören bekräftar att de uppfyller våra krav genom underskrift av en särskild bilaga till inköspolicy.

Per 2022 hade **275 (326)** leverantörer skrivit under bilagan. Att antalet minskat beror på att vi under året rensat bort alla avtal äldre än fem år ur statistiken, oavsett om ny upphandling genomförts eller inte. I många fall kan leverantören uppfylla våra krav, trots att bilagan av olika anledningar inte är underskriven. Nya och omförhandlade avtal följs upp årligen och orsaker till eventuella avsteg från policy analyseras.

Enligt kongressbeslut ska Vårdförbundet **undvika** inköp av **produkter som innehåller palmolja**, vilket framgår av inköspolicy. Efterlevnad följs upp med de leverantörer som vi köper stora volymer av och där vi har ramavtalat cateringsortiment.

Vårdförbundet har en **central inköpsfunktion** för kontorsrelaterade tjänster och produkter. Med centraliserade inköp, ramavtal som gäller för alla våra kontor över hela landet och mer standardiserade produkter och tjänster ökar möjligheten att hålla kostnaderna nere och säkerställa efterlevnad av våra policys och hållbarhetskrav. Avstämning med leverantör sker regelbundet.



Även vad gäller **profilprodukter** ska hantering och upphandling för hela förbundet ske centralt för att säkra effektiv hantering och hållbarhetskrav. Avsteg görs dock återkommande med lokal upphandling. För att komma tillrätta med det gjordes under året ett omtag med dialog om orsaker och vikten av att vi följer policy samt analys av sortimentet så att det bättre ska matcha det behov som finns. Sortimentet ses även över kontinuerligt med syftet att hålla nere antalet varianter i lager samt att hålla lagret aktuellt med produkter som efterfrågas. Samtidigt

sker en omställning mot större andel miljömärkta och företrädesvis även Fairtrade-märkta profilprodukter. Under året ökade **andelen miljömärkta produkter till 45 %** (från 43 %) och andelen Fairtrade-märkta produkter till 10 % (från 5 %).



## Elektronisk utrustning, energianvändning och resurshushållning

I miljöpolicyen finns målsättningarna att:

- *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 möjliga energiklass.

**Alla förbundets datorer och skärmar är certifierade enligt TCO Certified.** IT-leverantören som sköter drift av användardatorerna uppfyller krav enligt ISO 900x (kvalitet), ISO 2700x (informationssäkerhet) och ISO 1400x (hållbarhet).



**Skrotning av elektronisk utrustning** sker då den blir för gammal och behöver bytas, eller om den inte längre kan användas vid ny tekniklösning eller lokalbyte. Vårdförbundet hyr datorer och mobiltelefoner som byts ut efter ca 2-4 år. Leverantör anlitas för säker och hållbar skrotning av elektronik.

Principen är att **i första hand återanvända** begagnad IT-utrustning och **i andra hand återvinna** så långt det är möjligt. Återanvändning innebär att om t ex en dator bedöms som funktionell tas den i återbruk i någon annan verksamhet efter att innehållet raderats. Går den inte att återanvända, mals den ner till små metallfraktioner som återvinns. Om objekt kunnat återanvändas och värdet är högre än hanteringskostnaden erhåller Vårdförbundet en viss ersättning. Under året byttes merparten av datorerna ut. Av de totalt ca 400 kg elektronik som skrotades **återanvändes 89 %**. Det motsvarar 6,3 ton i koldioxidutsläpp som undvikits. Resterande 11 % gick till återvinning.

Sedan 2011 har Vårdförbundet ramavtal för **el märkt med Bra Miljöval**. Ramavtalet gäller samtliga lokaler i landet förutom där elleveransen ombesöks genom hyresvärden. Intyg om ursprungsmärkning hämtas in för all elleverans till de lokaler vi nyttjar. 20 av våra 21 kontor har el från förnyelsebara källor och/eller är miljömärkt el.



Vårdförbundet hyr miljömärkta skrivare/kopiatorer. Utskrift aktiveras via inloggning i skrivaren, vilket kraftigt reducerat antalet utskrifter sedan det infördes. Trenden för pappersförbrukningen är en stor minskning de senaste åren. Det förstärktes ytterligare under pandemin då de flesta arbetade hemifrån. Under 2022 var **antalet utskrifter hela 74% färre** än 2019, året innan pandemin.

Automatisering av processer och utveckling av olika digitala kanaler sker kontinuerligt som exempelvis användning av sociala medier och appar som Kivra för kommunikation med medlemmar och andra intressenter. Medlemsutskicken i pappersformat minskar stadigt i antal och fungerar som komplement endast i de fall digital kommunikation inte är möjlig.

Rutinerna och möjligheter för **källsortering** på kontoren ses över regelbundet. På kontoren runt om i landet är andelen avfall som källsorteras ofta beroende av vilka möjligheter som tillhandahålls av hyresvärderna. Krav på källsortering ställs vid förhandling av hyresavtal och dialog förs med de hyresvärdar som inte erbjuder möjlighet till källsortering fullt ut. I Vårdförbundets hus är lokalerna planerade så att det finns bra flöden och returkärl för att kunna sortera avfall i olika fraktioner.



## Våra lokaler och Vårdförbundets hus

De senaste åren har lokalbyten och/eller omförhandling av hyresavtal skett eller pågår för ett flertal av våra kontor runt om i landet. I de flesta fall har det inneburit att kontorsytan minskat. Vi prövar också olika lokallösningar, bland annat kontorshotell. Vid upphandling och omförhandling av hyresavtal ställs krav utifrån en mängd kriterier, däribland miljökrav. Ambitionen är att kriterierna ska uppfyllas så långt det går, men behöver ibland jämkas med hänsyn till vilka ändamålsenliga alternativ som finns på respektive ort, kostnadsbild med mera.



I december 2021 slutfördes totalrenovering och ombyggnad av Vårdförbundets hus i Stockholm. Hållbarhet var genomgående värdering i arbetet med målsättning att begränsa resursförbrukningen och möjliggöra effektiv drift. Befintligt material och inredning återanvändes i stor utsträckning. **70 % av inredningen är återanvänd**, antingen befintlig som renoverats eller inköpt begagnad.

Ventilationen byttes och nya styr- och reglersystem installerades samt nya fönsterglas och mellanliggande persienner för bättre isolering och därmed energibesparing.

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

Tillgänglighet och inkludering är prioriterat i Vårdförbundets hus. Dörröppningar, knappar och kontakter är anpassade för rullstolsbundna och hörslingor installerade i flera mötesrum. Vårdförbundets hus är geografiskt placerat mitt i Stockholms city med närhet till fjärrtåg och kollektivtrafik. I fastighetens garage finns väl tilltagen cykelparkering alla parkeringsplatser har el-laddningsstationer. Möjlighet finns också att ladda elcykelbatterier. Huset har ny modern teknik som tillgodoser behovet av att kunna mötas digitalt, vilket minskar behovet av att resa till viss del.

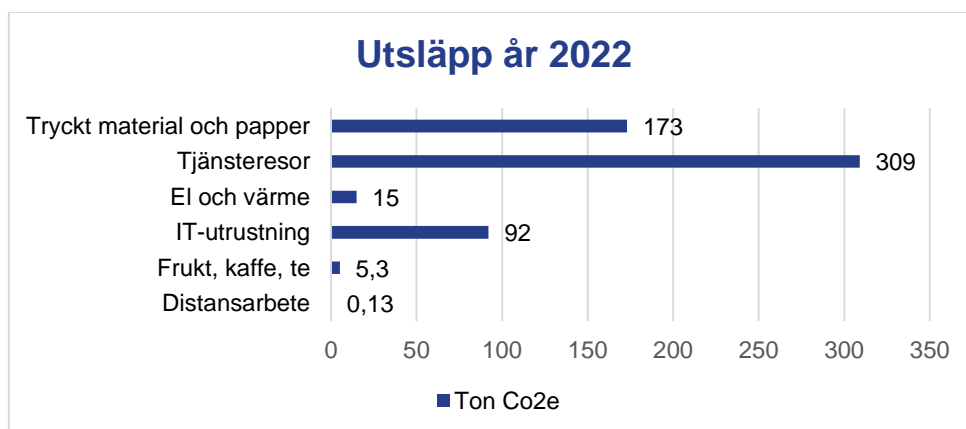
## Klimatpåverkan

Klimatförändringarna utgör det största hotet mot folkhälsan i världen och de som har det sämst ställt, ofta kvinnor och barn drabbas hårdast. Det brådskar att minska utsläppen från fossila bränslen, 2022 var det hittills varmaste året som uppmätts. Att bidra till en rättvis och hållbar omställning ligger i linje med det fackliga uppdraget. Det är tydligt att vi måste möta utmaningarna tillsammans med andra aktörer och samtidigt titta på vad vi själva kan göra.

Under året anslöt sig Vårdförbundet till nybildade **ARK, Allians för rättvis klimatomställning**. ARK samlar aktörer i det svenska civilsamhället för att påverka Sveriges riksdag och regering att inleda arbetet med den samhällsomvälvande omställning som behöver ske till följd av klimatförändringarna. I en appell till regeringen och debattartikeln "Visa oss er plan för klimatet, regeringen" (*Aftonbladet* 28 november), formulerades sju konkreta krav på omgående åtgärder som organisationerna inom ARK vill se. Sammanfattningsvis handlar det om att omställningen måste ske **snabbt** där arbetstagarnas **trygghet** värnas liksom **demokratisk** insyn och människors möjlighet att påverka.

Kongressen 2022 slog fast att *Vårdförbundet ska bedriva verksamhet och förvalta resurser så att vår negativa klimatpåverkan blir så liten som möjligt*. Ett första steg är att ta reda på hur det ser ut. Från verksamhetsåret 2021 har Vårdförbundet påbörjat arbetet med att klimatberäkna större delar av verksamheten där vi orsakar mest utsläpp. Klimatberäkningen utförs enligt den internationella standarden Greenhouse Gas Protocol. På grund av pandemin gav inte klimatberäkningen för 2021 en rättvisande bild och kan inte användas som referensår. Vi har dock fått en bild över vilka de stora utsläppskällorna är och vad vi behöver fortsätta att mäta och följa framöver för att kunna vidta relevanta åtgärder.

Vårdförbundets verksamhet orsakar inga direkta växthusgasutsläpp. Alla utsläpp sker indirekt utanför organisationens gränser via inköp av tjänster, varor och energi. Utsläppen för 2022 uppgick till totalt **594 ton CO<sub>2</sub>e<sup>1</sup>** för de områden som har kunnat klimatberäknats utifrån tillgång till data. Utsläppen fördelas enligt nedan:



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

Vårdförbundets största klimatpåverkan kommer från tjänsteresor med utsläpp om totalt 309 ton CO<sub>2</sub>e. **Flygresor** utgör den enskilt största utsläppskällan med **206 ton CO<sub>2</sub>e**. Som jämförelse uppgick utsläppen från flygresor till 296 ton CO<sub>2</sub>e år 2019, året innan pandemin. Näst största utsläppskällan är trycksaker, framförallt Vårdförbundets tidning **Vårdfokus** som står för **172 ton CO<sub>2</sub>e**. Utsläppen från **IT-utrustning, 92 ton CO<sub>2</sub>e**, beräknas för ny utrustning som tas i bruk under året. Inom ramen för respektive leasingavtal byttes samtliga datorer och en stor del av alla mobiltelefoner ut. Därmed ligger utsläppen från IT-utrustning på en högre nivå för 2022 än normalt.

## Klimatåtgärder och kompensation

Vårdförbundet arbetar kontinuerligt med att minska de utsläpp som i någon mån är påverkbara. Samtidigt behöver vi utifrån verksamhetens behov göra val som innebär en belastning för klimatet. Tidningen Vårdfokus utgör en uppskattad medlemsförmån och viktig kommunikationskanal. Vårdförbundet trycker tidningen hos ett Svanen-märkt tryckeri som bedriver ett omfattande arbete för att minska miljö- och klimatpåverkan. Bland annat använder de endast material från ansvarsfullt skogsbruk, återvinner pappret upp till 25 gånger, planterar tre träd för varje förbrukat träd och arbetar för minskat materialsvinn och energieffektivisering.

El, värme och IT-utrustning är förutsättningar för att kunna bedriva verksamhet alls och svåra att påverka i mängd. För att minska vår miljöpåverkan väljer vi miljömärkt el och utrustning, energisnåla produkter och begagnade bildskärmar när komplettering till befintlig utrustning behövs. Vi ser till att utrustning som vi inte längre själva kan använda återbrukas i så stor utsträckning som möjligt.

Vårdförbundet använder klimatkompensation som kompletterande åtgärd till att minimera utsläpp. Klimatkompensation innebär att den som orsakar utsläpp betalar för att motsvarande mängd utsläpp minskar någon annanstans. Det sker genom finansiering av t. ex trädplanteringsprojekt eller projekt för bevarande av befintlig skog som bidrar till reduktion eller upptag av växthusgaser.

Vårdförbundet klimatkompenserar sedan länge för utsläpp från flygresor. De senaste åren har förbundet klimatkompenserat i Fairtrade-certifierade projekt.

I valt projekt för 2022 installeras biogaseenheter åt hushåll i Indien, vilka täcker deras dagsbehov av energi. Familjerna fyller biogaseheten med kodynga, vatten och annat organiskt avfall för att biogasen ska bildas. Det minskar behovet av ved och därmed avskogningstrycket. Samtidigt förbättras miljön inomhus vilket gynnar hälsan hos framförallt kvinnor och barn som spenderar mest tid i hemmet. Resterna från biogaseheten ger ett effektivt gödsel som kan användas i familjernas odling.



Foto: Zero Mission

## Risker



**Vår legitimitet som fackförbund och företrädare för våra medlemmar är beroende av att vi uppfattas som relevanta för dem vi representerar och finns till för.**

Grunden i vår verksamhet är att kämpa för social rättvisa. Det är avgörande för vårt anseende och trovärdighet att vi agerar i överensstämmelse med våra värderingar och uppdrag.

Om vi tappar medlemmarnas förtroende, exempelvis som följd av att företrädare för förbundet betett sig kränkande eller

hanterat medlemmarnas pengar på ett oansvarigt sätt, kan konsekvenserna bli allvarliga. Vi behöver därför ligga steget före och ha förebyggande rutiner och system.

**Risk- och konsekvensbedömning** görs alltid vid större förändringar i arbetssätt, stöd eller organisering som har stor påverkan på förutsättningarna för hur verksamheten utförs. Hantering och åtgärder beslutas utifrån en avvägning av hur stor sannolikheten är att en incident uppstår och hur allvarliga konsekvenserna kan bli. I händelse av krisituation har förbundet handlingsberedskap och krisledning utifrån en **krishanteringsplan** som uppdateras regelbundet.

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

Vi behöver ha **rätt kompetens och engagerade och trygga medarbetare** för att klara vårt uppdrag. Genom kompetensbaserad rekrytering och löpande kompetensutveckling anpassas bemanning och kompetens utifrån verksamhetens behov.

**Arbetsmiljörisker** kan vara bristande säkerhet, dålig ergonomi och att förtroendearbetstiden medför att anställda arbetar för mycket. Dessa risker förebyggs och hanteras genom systematiskt arbetsmiljöarbete, risk- och konsekvensanalyser vid större förändringar och regelbunden samverkan och dialog med fackliga företrädare och APT. Vid behov kopplas företagshälsovården, ergonom eller annat stöd in.

Risker kopplade till **ekonomihantering**, samt **förskingring och korrupcion** bedöms som relativt låga, men konsekvenserna vid en incident kan vara mycket stora. Vi har tydliga policys och rutiner på plats som uppdateras regelbundet. Våra system har inbyggda kontrollfunktioner, till exempel elektronisk fakturahantering med tvingande dubbel attest. Rutin finns för tillvägagångssätt vid misstanke om korrupcion.

Riskerna från **negativ miljöpåverkan** och **klimateförändringarna** måste vi alla förhålla oss till. Vårdförbundets medlemmar står i frontlinjen att hantera konsekvenserna av vad miljö- och klimatrelaterade katastrofer innebär för människors hälsa. Här har vi en viktig roll i att stötta medlemmarna, beskriva hur de och samhället påverkas samt lyfta våra professioner och deras kunskap som del av lösningen. Vår egen miljöpåverkan som organisation är relativt liten. Vi identifierar risker och minimerar vår påverkan som en del i vårt systematiska miljöarbete. Som samhällsaktör påverkar vi genom opinionsbildning, att sprida kunskap och peka på hur allt hänger ihop.



Vårdförbundet är ett växande yrkesförbund som tillvaratar medlemmarnas fackliga intressen. Vi är cirka 114 000 barnmorskor, biomedicinska analytiker, röntgensjuksköterskor och sjuksköterskor som arbetar för en personcentrerad nära vård och ett hållbart yrkesliv. Tillsammans utvecklar vi villkor, yrke och vård.