

**Hållbarhetsrapport**  
**Unionens a-kassa**  
**2020**

## Hållbarhetsrapport

### Innehåll

Inledning.....	3
Vår påverkan.....	3
Verksamhetsmodell.....	4
Vår verksamhet granskas.....	4
Vår ekonomi .....	4
Organisation och styrning.....	5
Intressenterna i centrum .....	6
Medlemmar.....	7
Medarbetare .....	8
Myndigheter.....	8
Samarbetspartners.....	9
Unionens a-kassa gör skillnad.....	9
Digitalisering för säkrare ärendehantering .....	10
Motverkan mot jäv och korruption.....	10
Arbetsmiljö och hälsa.....	12
Mätal.....	13
Med miljö i åtanke.....	14

## Inledning

Det här är hållbarhetsrapporten för Unionens arbetslöshetskassa (Unionens a-kassa). Den avser räkenskapsåret 2020 och omfattar hela verksamheten som bedrivs på två kontor, ett i Stockholm och ett i Malmö. Verksamheten sysselsätter ungefär 220 medarbetare och omfattar mer än 721 000 medlemmar. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i ÅRL 6:e och 7:e kapitlet. Vi har också låtit oss inspireras av Global Reporting Initiative (GRI).

Vårt hållbarhetsarbete kommer fortsätta att utvecklas i överensstämmelse med den praxis som utvecklas inom området kopplat till vår typ av verksamhet. Vi har identifierat befintliga policys och riktlinjer som finns i vår organisation idag för att öka hållbarheten och minimera riskerna inom de definierade områdena. Vi har även satt mål för hållbarhetsområdets delar. I det fortsatta arbetet kommer riskanalysen att utvecklas och kopplas till vår internkontrollplan. Ytterligare utvecklingsområden är att identifiera tydligare, och i större utsträckning mätbara, indikatorer.

## Vår påverkan

I den här rapporten beskriver vi vår verksamhet och inom vilka områden vi på ett väsentligt sätt påverkar hållbarheten. I organisationens väsentlighetsanalys konstaterar vi att vi har vår största påverkan inom områdena *sociala förhållanden och personal, motverkande av korruption* och delvis inom *mänskliga rättigheter*. Vi har en mindre påverkan inom *miljöområdet*.

## Risker

Inom området *sociala förhållanden och personal* finns risken att vi inte i tillräcklig utsträckning bidrar till att våra medarbetare får ett hållbart arbetsliv. En risk för vår verksamhet är att vi utsätts för försök till bidragsfusk och bedrägeri (korruption).

Avseende *mänskliga rättigheter* har vi identifierat risker både internt för våra medarbetare och på ett övergripande plan för verksamheten. Diskriminering och likabehandling är områden där risk finns både internt för medarbetarna och externt i medlemskontakter och ärendehantering. Avseende vår påverkan på *mänskliga rättigheter* ser vi också att om vi inte fullföljer vårt uppdrag på ett effektivt och rättssäkert sätt så underminerar vi förtroendet för arbetslöshetsförsäkringen. Arbetslöshetsförsäkringen har, som vi ser det, en betydande funktion i vårt socialförsäkringssystem och därmed för *mänskliga rättigheter* i Sverige. Om vi inte når ut med informationen om försäkringen till medborgarna finns en risk att färre blir medlemmar. Vårt bidrag till benägenheten att bli medlem i a-kassan, stanna kvar som medlem och därmed säkra sin omställningsförsäkring är viktigt.

Vi beskriver vårt hållbarhetsarbete under nedanstående två rubriker. Inom båda dessa rubriker sorteras information som rör våra identifierade påverkansområden (*sociala förhållanden och personal, motverkande av korruption och delvis mänskliga rättigheter*)

1. Unionens a-kassa gör skillnad  
(GRI ekonomisk påverkan på samhället, organisationens roll i samhället)
2. Arbetsmiljö och hälsa (GRI Arbetsförhållanden och arbetsvillkor)

## Verksamhetsmodell

Unionens a-kassa har ett lagreglerat uppdrag enligt lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor, förordning (1997:836) om arbetslöshetskassor och Svensk författningssamling (1997:836). Vi styrs i övrigt av våra egna stadgar.

Unionens a-kassa är en medlemsorganisation tillika ekonomisk förening. Vi fattar beslut om att bevilja och avsluta medlemskap och aviserar och administrerar inbetalningar av medlemsavgifter för medlemmar inom vårt verksamhetsområde.

Vår kärnverksamhet är myndighetsutövning där vi utreder och fattar beslut i ersättningsärenden och betalar ut ersättning. Utredningsprocessens nivåer är grundbeslut, omprövning och överklagande.

Vår verksamhet bedrivs utifrån legalitetsprincipen där likhet inför lagen, opartiskhet och saklighet är ledord.



## Vår verksamhet granskas

Vår verksamhet granskas av flera instanser där den huvudsakliga instansen är Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen (IAF). IAF har viss föreskriftsrätt i förhållande till den aktuella lagstiftningen och lyder under arbetsmarknadsdepartementet. Vi granskas även av riksdagens ombudsmän (JO), Riksrevisionen, Datainspektionen, de statliga styrelserepresentanterna, revisorerna och medier.

## Vår ekonomi

Medlemsavgiften från medlemmarna ska täcka finansieringsavgiften och kostnader för att bedriva verksamheten.

## Finansieringsavgift 48 §

En arbetslöshetskassa ska, för varje kalendermånad, betala en finansieringsavgift till staten för finansiering av del av statens kostnader för utbetald ersättning för varje medlem som fanns i a-kassan den sista dagen i månaden. Finansieringsavgiften ska motsvara 131 procent av den under månaden genomsnittligt utbetalade dagpenningen enligt inkomstbortfallsförsäkringen delat med tolv. Lag (2009:665).

A-kassans inkomster som inte används till löpande utgifter under verksamhetsåret, ska användas för sådana utgifter följande verksamhetsår.

I våra placeringsriktlinjer framgår att våra tillgångar kommer från medlemsavgifter och kapitalavkastning. Vi samarbetar med Swedbank Robur Fond AB enligt avtal om diskretionär

portföljförvaltning. Syftet med förvaltningsformen är att skapa förutsättningar för en säker och trygg kapitalförvaltning.

Placeringsformer sker i enlighet med placeringsreglemente och ska följas av Swedbank Roburs policy för ansvarsfulla investeringar. Enligt Swedbank Roburs policy för ansvarsfulla investeringar framgår att med hållbarhet avses miljö och klimat, mänskliga rättigheter, anställdas rättigheter och affärsetik.



## Organisation och styrning

Unionens a-kassas uppgift är att betala ut arbetslöshetsersättning till medlemmar vid arbetslöshet i enlighet med bestämmelserna i lagen (1997:238) om arbetslöshetsförsäkring. Arbetslöshetsförsäkringen kompenserar för viss del av inkomstbortfallet vid arbetslöshet.

Verksamheten bedrivs i enlighet med lagen (1997:239) om arbetslöshetskassor och våra stadgar. Vi ska även följa 7§ förvaltningslagen, det innebär att vi ska handlägga så enkelt, snabbt och billigt som möjligt utan att säkerheten eftersätts

Vi en fastställd struktur i beslutanderätt och en mötesstruktur som ska driva utvecklingen framåt och säkerställa måluppfyllnad inom alla områden.

## Intern styrning och kontroll

Alla myndigheter omfattas av Förordningen (2007:603) om intern styrning och kontroll. Eftersom vi inte är en myndighet men i delar av verksamheten utövar myndighet, följer vi förordningen där så är tillämpligt. Den syftar till att visa på att verksamheten är ändamålsenlig, effektiv, följer lagar och förordningar samt har en tillförlitlig finansiell rapportering. Varje år upprättar vi en strategi för ISK (Intern styrning och kontroll) för alla delar inom verksamheten. Arbetet inbegriper verksamhetsplan, internkontrollplan med beskrivna risker samt åtgärder och uppföljning.

## Mål för hållbarhet

Unionens a-kassa ska vara det självklara valet! Med det menar vi att vi ska vara en attraktiv medlemsorganisation för alla inom vårt verksamhetsområde och för medarbetare med rätt kompetens nu och för framtiden.

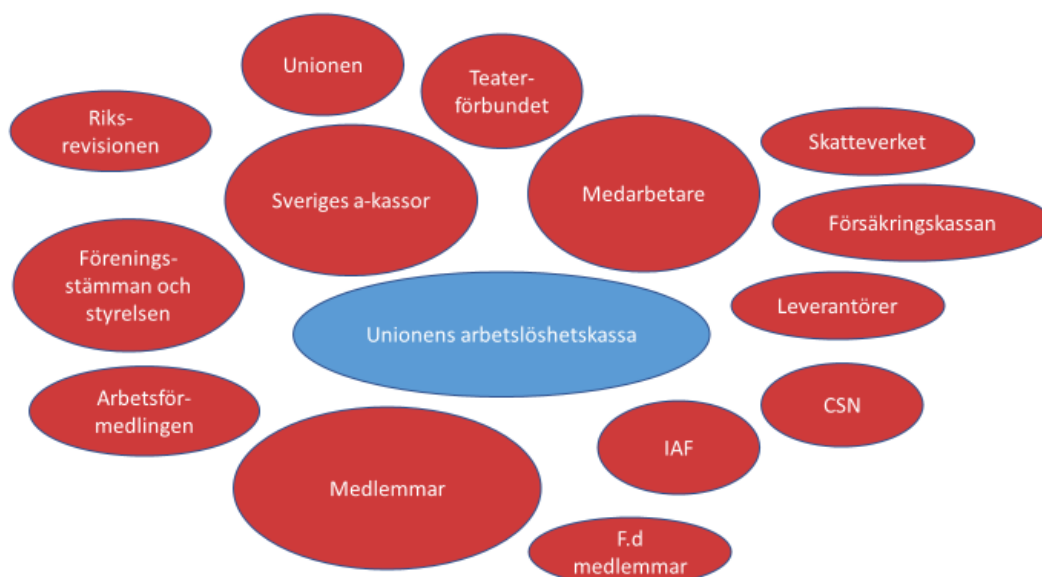
Våra övergripande mål och ledord är kvalitet, effektivitet, tillgänglighet, professionalism och engagemang med ett rättssäkert och kostnadseffektivt perspektiv.

- Genom bra information, genom att organisera så många som möjligt av de arbetstagare som finns inom vårt verksamhetsområde och genom att utföra vårt uppdrag på ett effektivt sätt, bidrar vi till social trygghet och därmed respekt för mänskliga rättigheter i Sverige.
- Vi arbetar för att säkerställa likabehandling för alla arbetslösa genom att samarbeta kring tolkningar och rutiner inom ramen för Sveriges a-kassor.
- Vi har kollektivavtal och en god personalpolitik som styrs av tydliga värderingar och möjlighet till utveckling och ett hållbart arbetsliv för våra medarbetare - en personalstrategi som motverkar diskriminering, välkomnar olikheter och eftersträvar mångfald i alla avseenden. Här är alla medarbetare 100 % viktiga.
- Vi motverkar korruption och bedrägeri genom att ha kompetent personal, väl fungerande rutiner och arbetsmetoder samt genom att samarbeta med andra myndigheter.
- Sveriges a-kassor representerar a-kassekollektivet i politiska påverkanssammanhang och verkar för en välfungerande omställningsförsäkring på den svenska arbetsmarknaden. I det arbetet bidrar vi, som en av de större a-kassorna, med information och kunskap.
- Vi ställer krav på hållbart agerande från våra leverantörer genom att kontrollera om kollektivavtal finns och hur de arbetar med miljö och socialt ansvarstagande.

## Intressenterna i centrum

Våra viktigaste intressenter och samarbetspartners är medlemmarna, medarbetarna, myndigheter (IAF, Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och CSN), intresseorganisationer (Unionens Medlemsförsäkring) och leverantörer. Dessa grupper har olika förväntningar på oss och dialogen med dem sker i olika forum.

*Unionens a-kassas intressenter:*



## Medlemmar

Unionens a-kassa har cirka 721 000 medlemmar. Vårt verksamhetsområde är begränsat till

- dels i Sverige verksamma inom de teknik- och kunskapsbaserade sektorerna av arbetsmarknaden
- dels i Sverige verksamma tjänstemän vid företag och organisationer inom handel, transport, ideella organisationer och övriga servicenäring jämte dessa närstående områden.
- dels personer yrkesverksamma inom svensk scenkonst, film, radio, television och därmed jämförlig verksamhet till musiker och korister yrkesverksamma i svenska symfoniorkestrar, kammarensembler, musikteater, teaterföretag, statliga och regional musikverksamhet samt radio och television. Artister, musiker och korister skall ha genomgått statlig teater- eller musikhögskola eller ha annan jämförbar utbildning alternativt yrkesverksamhet som styrelsen bedömer som likvärdig.
- dels personer verksamma inom apoteks- och läkemedelsverksamhet såsom försäljning både på apotek och i annan näringsverksamhet, distribution, framställning och tillverkning samt lokalvård. Vidare inom Sverige verksamma inom forskning vid universitet, högskolor och hos läkemedelstillverkare eller med dessa närstående verksamheter.
- dels tjänstemän och egenföretagare som är verksamma inom skogs, lantbruk och miljöområdet.
- dels företagare, företagsledare, ägare och delägare inom detalj- och grossisthandel samt service, tillverkning, tjänster, jordbruk, skogsbruk, jakt, gruvor och mineralutvinning. Rätt att bli medlem tillkommer även företagares make eller maka och övriga familjemedlemmar som deltar i verksamheten samt inom ovanstående verksamhetsområdets bransch- eller arbetsgivarorganisationer anställda personer i ledande ställning.

Med verksamma avses både anställda och de som bedriver egen verksamhet inom det angivna verksamhetsområdet.

Medlemsutveckling under året	
1 januari 2020	654 310
31 december 2020	721 053

Genom vårt stora medlemsantal möjliggör vi en social trygghet vid omställning för många människor i Sverige och bidrar på så vis till hållbara sociala förhållanden och till mänskliga rättigheter.

Alla våra medlemmar kräver hög servicegrad, hög kvalitet med rätt ersättning i rätt tid och att bli behandlade lika i hanteringen av sitt ärende. Vi arbetar aktivt med att i system och genom rutiner förhindra bidragsfusk och minimera risk för korruption som medlemmar som vill utnyttja systemet kan utsätta oss för.

Nöjdhetsindex	
2020	7,11
2019	7,65

## Dataskyddsförordningen (GDPR)

I maj 2018 började den nya dataskyddsförordningen (General Data Protection Regulation), förkortad GDPR) att gälla som lag inom EU. Grunden i förordningen är att stärka människans fri- och rättigheter. Vikten av att hantera och skydda vår data är viktig för oss. Fokus på dataskyddsfrågor och arbetet med dataskyddsförordningen fortsätter i verksamheten.

PUI*	2019 (jan-dec)	2020 (jan-dec)
<i>Totalt antal incidenter</i>	47	53
<i>Anmälda PUI:s till DI</i>	13	12
<i>Svar från DI</i>	9	11
<i>Felskannade dok</i>	20	14
<i>Felkuverterad/uppladdat dokument</i>	2	5
<i>Brevutskick</i>	2	0
<i>Dator glömd</i>	1	0
<i>Ej vår PUI</i>	4	12
<i>Teknisk orsak</i>	0	3

\*PUI, Personuppgiftsincidenter som anmälts till DI (Datainspektionen)

## Medarbetare

Våra medarbetare är de som i det dagliga hanterar vår kärnverksamhet. Därmed påverkar de också hållbarheten inom flera av huvudområden genom sin insats. Medarbetarna ska ha goda förhållanden avseende både arbetsmiljö och hälsa och mänskliga rättigheter. De ska vara väl informerade om våra rutiner och arbetsmetoder för att motverka korruption samt för att säkerställa likabehandling av medlemmarna.

För uppföljning av förhållanden för medarbetarna genomför vi, utöver möten till vardags samt löne- och medarbetarsamtal, en medarbetarundersökning en gång per år.

Unionens a-kassa strävar ständigt efter att utveckla medarbetar- och ledarskapet.

Medarbetarna bidrar till medlemmarnas upplevelse varje dag och varje timme i veckan.

Ambitionen är att både befintliga och potentiella medarbetare ska uppfatta Unionens a-kassa som en attraktiv arbetsgivare och vara det självklara valet.

## Myndigheter

### IAF

Inspektionen för arbetslöshetsförsäkringen påverkar vårt hållbarhetsarbete genom de krav de ställer inom flera områden. Genom sin granskning av verksamheten kontrollerar IAF hur vi lever upp till lagstiftningen som styr vår verksamhet.

Kommunikationen med vår tillsynsmyndighet är av skiftande karaktär; det kan handla om verksamhetens tillsyn, granskningar och rapporter samt redovisning av statistiska uppgifter som ligger till grund för bl. a fakturor för finansieringsavgiften. Kommunikationen sker muntligt, skriftligt samt via digitala kanaler och e-post.



## **Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan, CSN, Pensionsmyndigheten**

Vi har ett informationsutbyte med både Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan och CSN via våra IT-system, skriftligt och via e-post.

Vi samarbetar på olika sätt med Arbetsförmedlingen och Försäkringskassan i vår intention att förhindra bidragsfusk och korruption.

## **Samarbetspartners**

### **Sveriges a-kassor – vår samarbetsorganisation.**

Genom samverkan inom ramen för Sveriges a-kassors organisation finner vi gemensamma lösningar och arbetssätt för vår kärnverksamhet som har bäring på hållbarhetskriterierna. Tolkning av regelverk, lagar och direktiv runt a-kassan görs för att säkerställa en gemensam tolkning och därmed likabehandling för alla som söker arbetslöshetsersättning.

### **Fackförbund: Unionen, Teaterförbundet**

Unionens a-kassa och fackförbund inom vårt verksamhetsområde har gemensamma medlemmar. Vi har ett samarbete med Unionen, det största förbundet inom vårt verksamhetsområde, men även med Teaterförbundet vars a-kassa tidigare har fusionerat upp i Unionens a-kassa.

Med Unionen har vi ett samarbete inom arbetsgivarorganisationen, FAU, och vi har en avsiktsförklaring om ett övergripande samarbete. Intentionen är att ett samarbete ska finnas på en övergripande nivå för att säkerställa att respektive organisation utvecklas med fokus på medlemsvärdet.

### **Leverantörer**

För att påverka hållbarheten ställer vi krav på våra leverantörer, främst inom miljöområdet och avseende mänskliga rättigheter.

Våra främsta leverantörer är inom IT-drift, pensionsförsäkring och företagshälsovård.

Vi kommunicerar på olika sätt med våra leverantörer, främst genom möten några gånger per år men även via telefon och e-post. I möjligaste mån anlitar vi kända och etablerade leverantörer som tecknat kollektivavtal.

## **Unionens a-kassa gör skillnad**

Unionens a-kassa är en av Sveriges största arbetslöshetskassor med över 721 000 medlemmar och vi gör skillnad i människors liv. Vi är den ekonomiska tryggheten för personer som lever i otrygga arbetsförhållanden och därmed är i en utsatt situation.

Arbetslöshetsförsäkring möjliggör en omställning i arbetslivet och bidrar indirekt till en ekonomisk tillväxt. Denna omställningsförsäkring förhindrar även risken för att en löneinflation uppstår genom att fungera som en buffert. Det anses inte önskvärt att arbetslösa går in och tar arbete till lägre lön och därmed riskerar att sänka lönenivån för hela yrkeskårer.

Det är medlemmens behov och önskemål, inom ramen för gällande lagar och regler, som styr utvecklingen av verksamheten. Alla rutiner, vårt förhållningssätt och övriga sammanhang utgår ifrån medlemmens perspektiv.

Unionens a-kassa bedriver en rättssäker och kostnadseffektiv verksamhet.

2020	
<i>Utbetald arbetslöshetsersättning</i>	5 254 588 219
<i>Antal ersättningstagare</i>	66 323

Vi har informerat om medlemskapet och om arbetslöshetsförsäkringen i olika sammanhang. Vi har bland annat medverkat när Hej a-kassa (en a-kassegemensam informationssatsning) ställde ut på Bazaren som är Sveriges största jobb-, utbildnings- och starta eget-mässa.

### **Digitalisering för säkrare ärendehantering**

Genom teknisk utveckling ökar digitalisering vilket leder till en effektivare och säkrare miljö för ärendehantering för medlemmen.

Årets medlemsundersökningar visar att allt fler önskar möta a-kassan digitalt - 58 procent av respondenterna angav det i sina svar. Antalet medlemmar som använder Mina sidor för att fylla i tidrapporten har ökat med 1 procentenhet sedan 2019 och ligger stadigt runt 99 procent.

VARPA och MIR är våra verksamhetsstöd för ersättningsärenden och medlemskapsärenden. De ger oss en digitaliserad och effektiv informationshantering genom en enkel ansökningsprocess, översikt i ärenden både för handläggare och medlemmar och snabba kommunikationsvägar där vi byter ut papper mot knapptryck.

Unionens a-kassa är ansluten till Kivra, som är en digital brevlåda för post från myndigheter och företag. Det innebär att våra medlemmar som betalar medlemsavgiften med pappersfaktura och som använder Kivra, med automatik få fakturan till den digitala brevlådan. Medlemmarna kan även betala avgiften med e-faktura och via autogiro. Det ger en miljövänlig, kostnadseffektiv och säker avisering av medlemsavgiften.

### **Motverkan mot jäv och korruption**

Vi följer jävsregler vid ärendehantering och har separata funktioner för grundbeslut och omprövningsbeslut samt för medlemsärenden och ersättningsärenden. Vid regelbundna internkontroller säkerhetsställer vi att handläggning av beviljat medlemskap och utbetalning av ersättning hanteras av olika funktioner.

Vi har kontrollrutin mot CSN, Försäkringskassan och Pensionsmyndigheten. Kontrollrutinen innebär elektroniskt utbyte av information gällande uppgifter som behövs vid prövning av ersättningsrätten från arbetslöshetsförsäkringen och vissa andra socialförsäkringar. Utbytet sker i syfte att upptäcka och förhindra felaktiga dubbelutbetalningar.

Säkerhet, styrande instruktioner och riktlinjer vid utbetalningar hanteras och styrs inom IT och ekonomi.

Unionens a-kassa har flera rutiner och styrdokument för att undvika möjlighet till korruption. Utbetalning av ersättning sker alltid av två i förening enligt firmateckningsrätt, fastslagen i styrelsen. Det krävs inloggning med e-legitimation för att komma in i system som leder till utbetalning och bankinbyggda säkerhetsrutiner kräver att det alltid är två i förening som godkänner utbetalningar.

Vi har en rutin om att vid jävsituation i ett ersättningsärende ska chef eller rådgivare kontaktas och ärendet ska flyttas till annan utredare. Vid styrelsemöten och beslut i ersättningsärenden tas frågan om jäv upp. Om jäv finns ingår inte berörd ledamot i beslutet.

Vi har en rutin som slår fast att vi inte talar med någon annan som hör av sig i ett ärende än den medlem det berör, om inte fullmakt finns. Vi har fastlagda rutiner som tydliggör att all korrespondens med medlemmar ska ske säkert via Mina sidor där det krävs inloggning med e-legitimation.

Förtroendevalda och anställda får inte ha personliga intressen hos våra leverantörer som kan påverka utgången av en upphandling eller ett inköp. Vi har även som praxis att inte medverka i avtalsförhandlingar där vi har närstående relationer med avtalsparten eller andra band till exempel ägande.

Rese- och logikostnader vid besök hos eller vid resor tillsammans med leverantörer skall alltid betalas av Unionens a-kassa.

Vi har en policy som tydliggör att alla former av gåvor och tjänster från befintliga och potentiella leverantörer bör undvikas för att vi ska kunna upprätthålla en god affärsetik.

Leverantörer skall inte lovas något eller utnyttjas på ett sådant sätt som vi inte har befogenheter eller laglig möjlighet att uppfylla.

### Mättal

I dagsläget har vi få mätbara indikatorer på hur väl vi svarar upp mot vår önskan om att motverka korruption och bedrägerier riktade mot a-kassan.

År	Antal återkrav	Återkravsbelopp kr
2019	5 208	11 016 072,00
2020	7 952	9 267 984,00

År	2020	2019
Antal uteslutningar	246	249
Antal fränkännande	82	71
Antal polisanmälan	243	207

Sanktioner som uteslutning och fränkännande används i situationer där vi enligt regelverket gör bedömningen att en medlem, medvetet eller av grov vårdslöshet, har lämnat felaktiga eller vilseledande uppgifter till oss om sådant som har betydelse för rätten till medlemskap eller arbetslöshetsersättning. Det gäller också när en medlem medvetet eller av grov vårdslöshet har låtit bli att anmäla ändrade uppgifter till arbetslöshetskassan om sådant som har betydelse för rätten till ersättning.

I första hand bedöms om det är aktuellt med uteslutning, som förutom förlusten av medlemskapet innebär ett hinder mot att kunna få arbetslöshetsersättning under 12 månader från uteslutningstillfället. I andra hand och förutsatt att särskilda skäl talar emot uteslutning, bedömer styrelsen om det istället är aktuellt med fränkännande av arbetslöshetsersättning.

Fränkännande innebär ett hinder mot att kunna få arbetslöshetsersättning under en viss period, i normalfallet 130 ersättningsdagar, och där ersättningsdagarna samtidigt förbrukas. Utöver det krävs att den som blivit fränkänd arbetslöshetsersättning arbetar i minst 80 dagar.

## **Polisanmälan**

Arbetslöshetskassorna omfattas sedan den 1 augusti 2007 av Bidragsbrottslagen och vissa ärenden ska därmed polisanmälan. Från den 1 juni 2008 trädde lagen om underrättelseskyldighet i kraft.

## **Underrättelseskyldighet**

Arbetslöshetskassorna omfattas sedan den 1 juni 2008 av lagen om underrättelseskyldighet.

Jämfört med 2019 så har återkravsärenden ökat med cirka 2 500 ärende och därmed har utslutningar, fränkännande och polisanmälningar också ökat.

Det totala belopp som återkrävdes 2020 har minskat med cirka 15 %. Det beror främst på att många återkrav är med mindre belopp.

## **Krav på våra affärskontakter**

Unionens a-kassa har valt att samarbeta med en bank som erbjuder en helhetslösning inom banktjänster och kapitalförvaltning genom fondplaceringar. Den fondplacering vi har valt följer hållbarhets- och etikkriterier och innehåller bolag som har relevant arbete med miljö och klimat, mänskliga rättigheter, arbetsvillkor samt affärsetik. Fonden väljer bort bolag som kränker internationella normer och som har koppling till vapen, krigsmateriel, alkohol, tobak, spel och pornografi samt de som producerar fossila bränslen.

Unionens a-kassa eftersträvar att leverantörer och samarbetspartners har kollektivavtal för bra villkor för anställda.

Varor och produkter ska så långt som möjligt vara rättvisecertifierade.

## **Arbetsmiljö och hälsa**

På Unionens a-kassa är alla medarbetare 100 % viktiga varje dag.

Intentionerna med vårt arbetsmiljöarbete är att skapa förutsättningar för ett effektivt och långsiktigt hållbart arbetsliv. Vi ska tillsammans bidra till att hälsa, arbetsglädje och utveckling främjas. Tolkningen av begreppet arbetsmiljö framgår av Unionens och Unionens a-kassas riktlinjer i arbetsmiljöpolicy. Kopplad till denna finns handlingsplaner för de olika områden som ingår i arbetsmiljöarbetet så som till exempel ökad delaktighet, lokaler och arbetsredskap, hälsofrämjande arbete, företagshälsovård, förebygga diskriminering och missbruk.

Som medarbetare och kollegor är vi varandras arbetsmiljö och har var och en del i ett gemensamt ansvar för att skapa och bibehålla en god arbetsplats.

Förutsättningar ska finnas för att medarbetarna ska kunna uppleva balans mellan arbete och privatliv genom tid för återhämtning och reflektion.

Krav enligt rådande lagstiftning, föreskrifter och avtal utgör ett minimum för arbetsmiljöarbetet inom organisationen. Ambitionen ska vara att uppfylla dessa krav med god marginal och att därmed vara ett föredöme för andra.

Hälsofrämjande på arbetsplatsen innebär att möjliggöra för medarbetarna att utveckla och behålla en god hälsa. Arbetet tar sin utgångspunkt i den fysiska, psykiska och sociala hälsan, vilka alla är lika viktiga. Tillsammans utgör de en helhet som det hälsofrämjande arbetet utgår ifrån. En förutsättning för att hälsa uppstår, är att vi upplever begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet.

Policys och riktlinjer inom arbetsmiljöområdet omfattar följande områden:

- Diskriminering
- Företagshälsovård
- Hot och våld
- Hälsöfrämjande arbete
- Krishantering
- Lokaler och arbetsredskap
- Missbruk
- Rehabilitering

## Mätetal

En mätbar parameter för arbetsmiljö och hälsa är våra sjuktal, men dessa ska ses som en indikator och inte ett helhets svar. Hälsöfrämjande arbete består av mycket mer, till exempel balans mellan arbete och fritid, god ergonomi, utvecklingsmöjligheter och meningsfullt arbete vilket är svårare att mäta.

Samtliga arbetstagare har rätt till ett friskvårdsbidrag om högst 3 500 kr per år. Vi utgår från Skattemyndighetens regler för vilka aktiviteter som friskvårdsbidraget kan användas till, inklusive kontorsmassage. Antalet som nyttjar motionsbidraget motsvarar 95 procent av medeltal årsarbetskraft.

Sjukfrånvaro 2020 – jmf 2019	
2020	3,96 %
2019	4,5 %

## Personalstatus

Personalstatus visar hur organisationen strukturerar sina personalresurser för att genomföra sin övergripande strategi. Målet är att säkra verksamhetens intentioner genom rätt bemanning nu och i framtiden. Vi ska optimera så att våra medarbetare kan göra sitt arbete på ett kvalitativt och kvantitativt balanserat sätt så att viktiga rutiner och policys för hållbarhet kan upprätthållas.

Per sektion, januari–december	Antal personal – tillsvidare anställning	100 % tjänst - medeltal årsarbetskraft
<i>HR Stab</i>	7,88	7,88
<i>Verksamhetsstöd</i>	12,67	13,22
<i>Försäkringsverksamhet</i>	145,75	164,39
<i>A-kassan direkt</i>	28,88	31,53
<i>Ledning o Dataskyddsombud</i>	2,71	2,71
<b>Summa</b>	<b>197,89</b>	<b>219,71</b>

Antal män omvandlat till 100 % tjänster 46,05

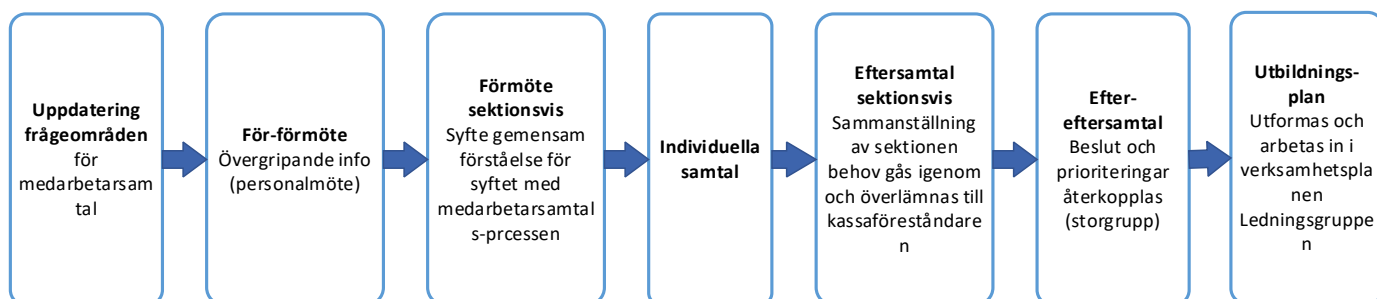
Antal kvinnor omvandlat till 100 % tjänster 173,67

## Sjukfrånvaro

Vi arbetar aktivt med att öka frisknärvaron hos personalen genom en god arbetsmiljö. Med våra medarbetare på plats kan vi bedriva vårt målsatta arbete.

## Utbildning

Medarbetarsamtal är viktiga för utvecklingen av organisationen och dess medarbetare och det är en investering för en motiverande arbetsmiljö. Medarbetarens roll och utvecklingsbehov kopplas samman med de övergripande målen som gäller för verksamheten och är därmed en viktig del i hållbarhetsarbetet.



## Kollektivavtal

Genom kollektivavtal med bra villkor för våra medarbetare bidrar vi till att de har goda sociala förhållanden och genom marknadsmässiga löner minimera risken för att vara mottaglig för någon form av korruption

Samtliga medarbetare omfattas av kollektivavtal. Den 2 maj 2017 tecknade Förhandlingsorganisationen för Unionen, dess bolag och stiftelse samt Unionens a-kassa (FAU) och Facklig samverkan (Facksam) ett nytt treårigt löneavtal för medarbetarna på Unionen och Unionens a-kassa.

Fackligt samarbete sker kontinuerligt i samverkansmöten mellan arbetsgivaren, lokala Unionen klubben och huvudskyddsombudet för att säkerställa medarbetarnas rättigheter genom dialog om aktuella frågor i organisationen.

## Med miljö i åtanke

Unionens a-kassas kärnverksamhet har inte någon väsentlig påverkan på miljön. Verksamheten har liten påverkan inom användningen av material, energi, vatten, biologisk mångfald, utsläpp till luft och vatten.

Det är självklart för oss att, på de sätt vi kan påverka, göra det vi kan för att spara och få en hållbar miljö.

Genom teknikutveckling och digitalisering minskar vi vårt pappersanvändande på ett radikalt sätt. Den energi vi använder ska ha så liten miljöpåverkan som möjligt och i avtal strävar vi efter att detta följs. Våra leverantörer ska i största möjliga mån vara miljöcertifierade och materialet vara miljömärkt. Vid inköp av material såsom datorer, skärmar, lampor med mera ska vi sträva efter att de har så lite energiåtgång som möjligt. Vi ska i största möjliga mån välja leverantörer av sopsortering som är anslutna till FTI (Förpacknings- och Tidningsinsamlingen) och uppfyller dess krav.