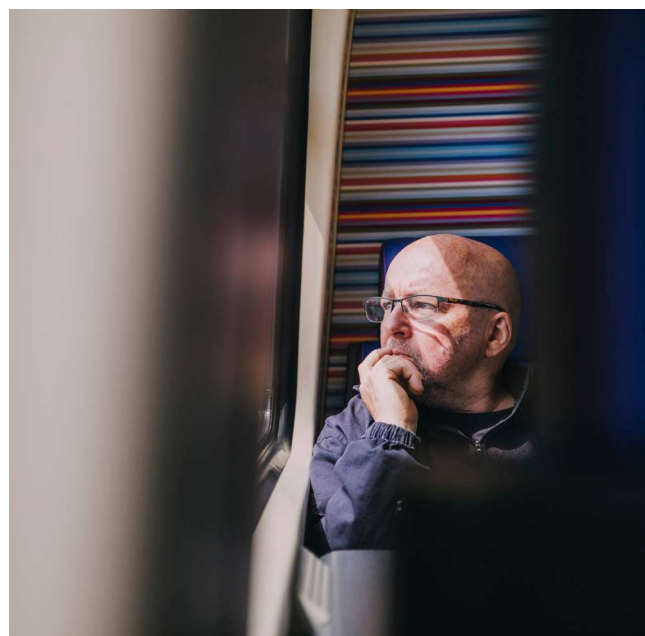


Handels Hållbarhetsrapport 2017



Innehållsförteckning

Om redovisningen.....	5
Några ord från vår förbundsordförande.....	6
Om Handels	7
Hållbarhet för Handels som fackförbund	9
Engagemang för ett hållbart samhälle - i Sverige och i världen.....	13
Vårt interna hållbarhetsfokus	15
God etik och riskhantering.....	20
GRI-index	23



Om redovisningen

Redovisningsperioden är 1 januari till 31 december 2017 och kommer att skrivas årsvis i samband med upprättande av årsredovisningen. Hållbarhetsrapporten är upprättad i enlighet med bestämmelserna i Årsredovisningslagen 6:e kapitlet.

Kontaktperson är förbundssekreterare Mats Hedgren.

Enact Sustainable Strategies Group AB har varit rådgivande i framtagandet av rapporten och medverkat kring sammanställningen.

Rapporten omfattar Handelsanställdas förbund och de som är anställda under organisationsnummer 846000–1996.

Redovisningen utgår från Handelsanställdas viktigaste hållbarhetsområden, som är kommunicerade och framtagna efter enkät till våra medlemmar, anställda och samarbetspartners. Frågorna vi koncentrerar vår rapport kring är: attraktiv arbetsplats, hälsa och säkerhet i arbetet, kompetens, likabehandling, icke diskriminering, mänskliga rättigheter, mångfald, anti-korruption och resor. Rapporten är upprättad i enlighet med GRI:s, Global Reporting Initiatives, standarder på kärnnivå.

Några ord från vår förbundsordförande



Det är en spännande tid vi lever i, men också skrämmande på många sätt. Demokratin ifrågasätts och populistiska partier är med och sätter agendan i världen, men även på sina håll i Sverige. Vår grundvärdering om allas lika värde är central i vår verksamhet. För Handels innebär det att fortsätta kämpa för våra medlemmars rättigheter och arbetsvillkor samt att vara en del av det globala fackliga arbetet.

Under året har vi gått med i Global Deal och tagit på oss åtaganden i det internationella initiativets anda. Det är ett spännande projekt som vi kommer att följa.

I årets avtalsrörelse tog vi ytterligare ett steg framåt i arbetet med att förbättra arbetsvillkoren för anställda inom våra branscher.

Vi kom överens om avtal som följde LO-samordningen. Avtal som ger en rejäl låglönesatsning. I de nya avtalen lyckades vi även ta ett första steg i att förbättra pensionen för de anställda genom ökade avsättningar till avtals-

pensionen under avtalsperioden.

Vi löste visserligen inte frågan om hyvling helt och hållet, men vi har tagit ett viktigt steg i att lindra en del av den ekonomiska smällen för de som utsätts för hyvling. Arbetet med att komma tillrätta med tryggheten för de anställda kräver även ändringar i lagen om anställningsskydd där vi nu driver frågan genom att även skapa opinion i politiska kanaler.

I stadgarna kan man läsa att: Förbundets uppgift är att tillvarata medlemmarnas intressen på arbetsmarknaden, inom näringslivet samt verka för en samhällsutveckling på grundval av politisk, social och ekonomisk demokrati. Vår vision är: Genom Handels går vi samman, där trygga medlemmar skapar facklig styrka och bästa jobbet.

Handels har funnits i över 100 år, men Handels kan inte agera och verka utan att också ta ansvar för konsekvenserna av vår verksamhet, socialt, ekonomiskt och miljömässigt.

Hållbarhet är ett stort begrepp. För oss handlar det inte bara om att lämna efter sig en bra värld miljömässigt. Det handlar också om att bevara och utveckla fungerande sociala system, som ibland är unika för Sverige. Att vara med och bidra till att Sverige är och förblir ett föregångsland, som lever upp till ställda globala mål, det är självklart för oss och ligger helt i linje med vår värdegrund, vision och våra kongressbeslut.

Nu konkretiserar vi det i denna hållbarhetsrapport, Handels första i sitt slag.

Genom att göra en sådan här rapport, tar vi fram olika nyckeltal, som vi kan följa, t ex personalomsättning, hälsa och säkerhet, mångfald och icke-diskriminering. Det känns viktigt och bra!

Susanna Gideonsson, Förbundsordförande



Om Handels

Handelsanställdas förbund har sitt säte i Stockholm och är en sammanslutning av alla arbetstagare i Sverige inom handeln och med handeln närbesläktade områden, som enligt Landsorganisationens, LO organisationsplan ska tillhöra förbundet. Inom visst geografiskt, eller på andra grunder avdelat område, bildas avdelning, efter förbundsrådets beslut.

Förbundets uppgifter är:

att främja medlemmarnas fackliga, politiska och kulturella bildningssträvanden.

att genom anslutning till LO samarbeta med övriga anslutna förbund.

att verka för jämlikhet och likabehandling.

att upprätthålla förbindelser med fackliga organisationer i andra länder som genom medlemskap i respektive centralorganisation, tillhör Internationella Fackliga Samorganisationen (IFS) eller är anslutna till internationell yrkessammanslutning, som samarbetar med IFS.

Handels dagliga verksamhet handlar till stor del om att skapa ett socialt och ekonomiskt hållbart samhälle, både nationellt och internationellt. Genom vårt arbete med våra strategiska mål om facklig styrka, bästa jobbet och trygg medlem tecknar vi kollektivavtal som gör att arbetare i de branscher som vi organiserar får schysta arbetsförhållanden och löneutveckling. Vi arbetar också bland annat med att förbättra arbetsmiljön, öka inflytande över arbetstiden och att öka våra medlemmars trygghet. Det är vår bestämda uppfattning att fackliga rättigheter är mänskliga rättigheter och att dessa ska respekteras runt om i hela världen, därför arbetar vi också mycket internationellt för att stötta fackliga organisationer världen över.

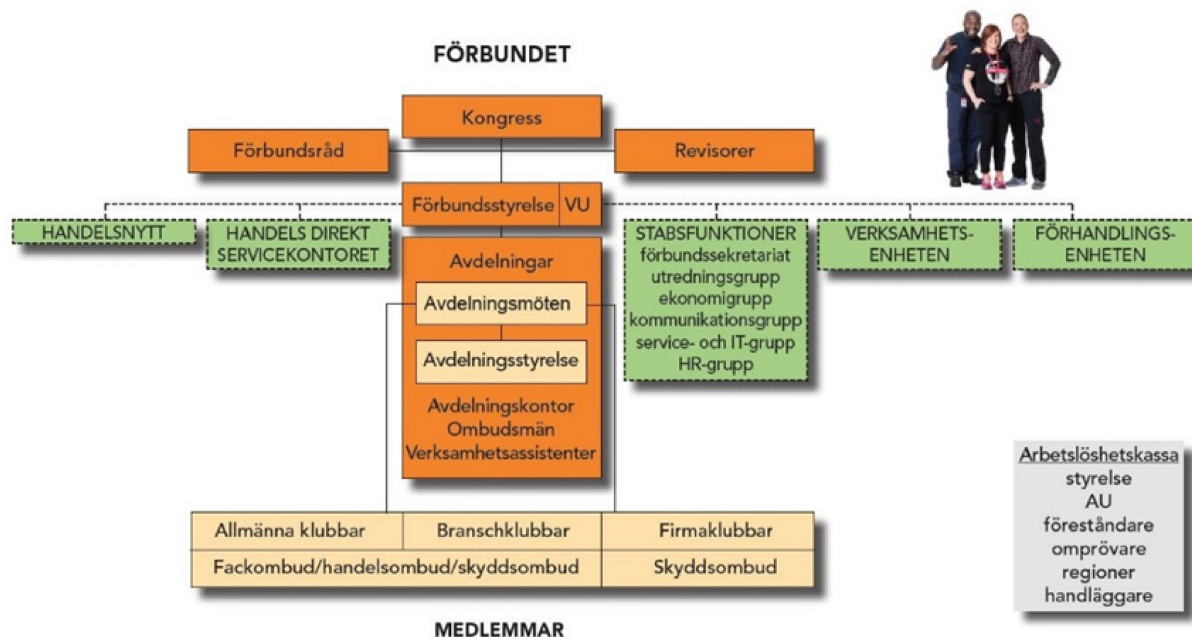
Antalet anställda personer 2017 var totalt 317, per den 31 december 262, varav 255 tillsvidareanställda.

Den 31 december 2017 hade vi följande uppdelning per anställningskategori och typ av anställning:

- antal tillsvidareanställda ombudsmän 143 (varav 71 kvinnor)
- antal tillsvidareanställd administrativ personal 112 (varav 85 kvinnor)
- antal visstids & vikariat administrativ personal 5 (varav 2 kvinnor)
- antal visstids & vikariat ombudsmän 2 (varav 1 kvinna)

Antalet avdelningar uppgår till 19. Antalet medlemmar den 31 december 2017 var 156 491.

Styrningsstruktur 2017



September 2017

Styrelsens sammansättning

Förbundsstyrelsen leder förbundets verksamhet i överensstämmelse med stadgar och kongressbeslut. Under kongressperioderna är förbundsstyrelsen förbundets högsta beslutande organ.

Styrelsen består av tretton ordinarie ledamöter, inklusive en personalrepresentant. Därutöver deltar en adjungerad ledamot från Centrala ungdomskommittén samt ekonomichef och förbundssekreterare i styrelsen.

Nio av de tretton ordinarie ledamöterna är kvinnor. Snittålder i styrelsen under 2017 var 40 år. Förbundets ledning, VU, verkställande utskottet, består av ordförande, förste vice ordförande och andra vice ordförande och är alla kvinnor. I Handelsanställdas förbund är 65 procent av medlemmarna kvinnor och 30 procent är under 30 år.

Hållbarhet för Handels som fackförbund

Handels har drivit bättre villkor för sina medlemmar i över hundra år. Arbetsmiljö, rättvisa villkor och skäliga löner, är hållbarhet i en vidare mening. Allt hänger ihop. Handeln till exempel, där vi har flest medlemmar, har ett oerhört stort inflytande över konsumenter och dess beteende. Här har Handels en viktig roll för att påverka utvecklingen i en hållbar riktning.

Arbetet för rätten till kompetensutveckling är en naturlig del i vårt fackliga arbete. Det får individer att växa och arbetsplatser att utvecklas. Kompetenshöjning ska ge löneutveckling och kriterierna för detta ska vara tydliga och transparenta. Kompetensutveckling ska komma alla anställda till del. Att arbeta aktivt med kompetensutveckling kräver resurser, såväl ekonomiska medel som engagemang och tid. Det behövs också en struktur och arbetsorganisation som stödjer lärande på arbetsplatserna och ger utrymme för utbildning. Ansvar för kompetensutveckling och dess finansiering ligger på arbetsgivarna och är en självklar del i arbetsgivaransvaret.

Då kompetenser i serviceyrken kan vara svåra att mäta innebär värdering en stor risk för ensidig arbetsgivarbedömning. Handels ska därför ha stort inflytande över validering samt arbets- och kompetensvärdering inom våra yrken. Vi vill stimulera till investeringar i ökad kunskap och kompetens genom att införa yrkesbevis, certifieringar och goda möjligheter till vidareutbildningar. Handels vill synliggöra de kompetenser och krav som redan finns. Medlemmarna ska både ha möjlighet att leva upp till dem och ha inflytande över hur de utformas. Handels ska aktivt jobba för ökade möjligheter till validering.

Att förebygga ohälsa och skapa inkomstrygghet och rehabiliteringsmöjligheter är en central del i Handels arbete för trygga jobb och trygga medlemmar. I den svenska modellen är skyddsombudens roll i arbetsmiljöarbetet centralt. Genom samverkan med företagshälsovården, goda kunskaper om vilka arbetsmiljöer som bidrar till ohälsa och sjukdom och genom ökade resurser till den svenska skyddsombudsmodellen, kan vi systematiskt göra skillnad på arbetsplatserna. Handelsanställdas förbund verkar dagligen aktivt för att arbetsgivaren ska ta sitt ansvar i arbetsmiljöarbetet.

För Handels som facklig organisation är det tydligt att vi som arbetare har gemensamma intressen, oavsett ursprung, hudfärg, religiös tillhörighet, kön, sexuell läggning eller andra faktorer. Handels verkar därför för jämlikhet och likabehandling. Handels är en facklig kamporganisation med en feministisk och antirasistisk grundsyn.

Likabehandling och mångfald är självklara begrepp i ett fackförbund. Genom mångfald kan vi företräda alla medlemmar på ett bra sätt.

Väsentlighetsanalys

En dialog med våra nära intressenter har genomförts för att utkristallisera vilka frågor inom hållbarhet vi bör ta upp, men dialog med medlemmar, förtroendevalda och samarbetspartners görs också kontinuerligt och är en förutsättning för att Handels ska utvecklas samt få svar på flera strategiska frågor.

Handels har i samarbete med Novus Opinion byggt en medlemspanel som speglar ett representativt urval av medlemmarna. Deltagarna i panelen rekryteras genom slumpmässigt urval, och panelen ses över löpande under året. Det gör att panelen hålls uppdaterad och tillförs nya medlemmar samtidigt som utträdade medlemmar tas bort. Panelen har funnits sedan 2010 och används för att få kunskap om medlemmars uppfattningar, underlag för rapporter och uppföljning. Under året genomfördes också fem egna undersökningar via vårt egna enkätverktyg. I det kan vi göra urval på vilka grupper vi vill fråga.

Den specifika processen med att identifiera och prioritera Handels väsentliga hållbarhetsfrågor innefattade följande delar;

- *Workshop och analys* för identifiering och kartläggning av Handels hållbarhetssammanhang samt potentiella hållbarhetsfrågor utifrån interna och externa källor.
- *Intervjuer och enkätundersökning* med Handels nära interna och externa intressenter. Handels nära intressenter identifierades och prioriterades under en workshop med förbundssekretariatet. Man gjorde sedan ett urval av samarbetspartners som var relevanta ur hållbarhetsaspekt. Intervjuer genomfördes sedan med representanter för samarbetspartners, leverantörer, media och arbetsgivare. En intern enkätundersökning genomfördes med Handels 19 avdelningar, framtida medlemmar (elevmedlemmar) samt representanter för medarbetarna via våra fackklubbar. En Novusundersökning som delvis inkluderade hållbarhetsfrågor genomfördes också för att fånga in medlemmarnas perspektiv. De hållbarhetsfrågor som lyftes av de olika intressenterna framgår av tabell nedan.
- *Intern workshop* med förbundssekretariatet, där resultatet från intressentdialogerna presenterades och åtta väsentliga hållbarhetsfrågor fastställdes.

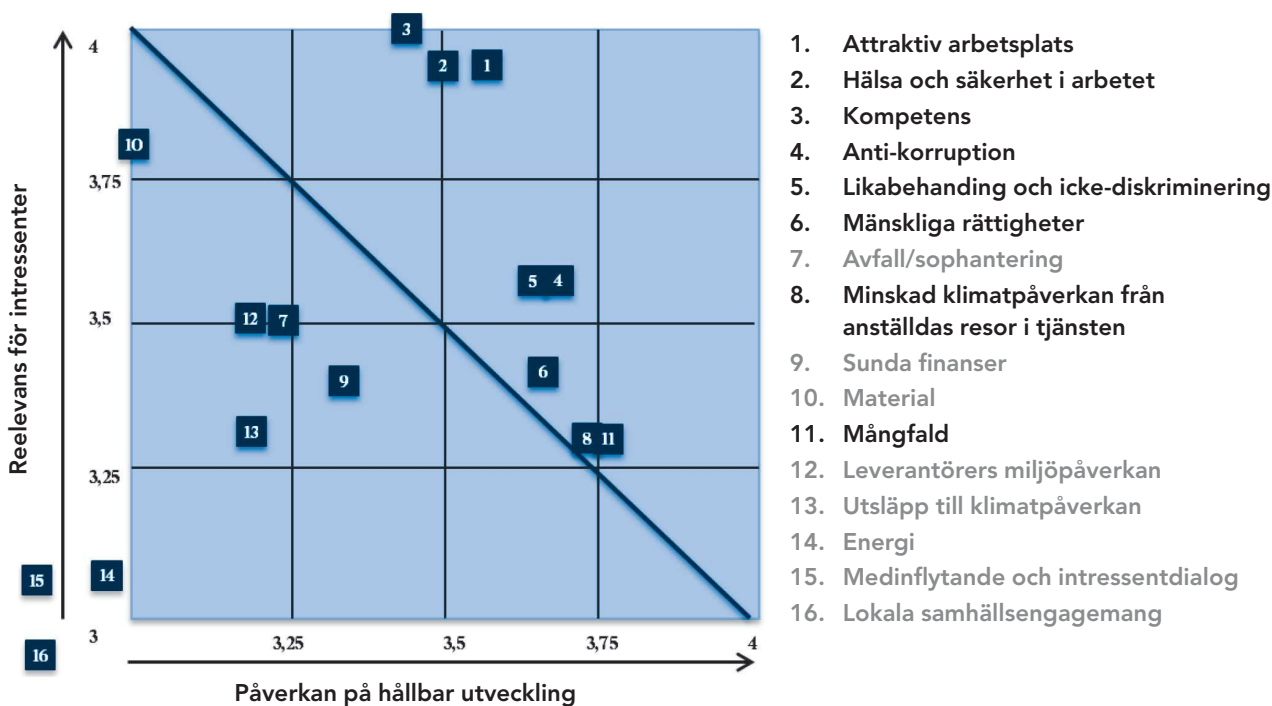
Vår intressentdialog inför hållbarhetsrapporten 2017

INTRESSENTER	KANALER FÖR DIALOG	VIKTIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR
Anställda	Enkätundersökning (via Fackklubbar)	<ul style="list-style-type: none"> - Attrahera och utveckla medarbetare - Hälsa och säkerhet i arbetet - Mer hållbar materialanvändning (t.ex. profil- och kontorsmaterial) - Avfall/Sophantering - Minska klimatpåverkan
Avdelningar	Enkätundersökning	<ul style="list-style-type: none"> - Attrahera och utveckla medarbetare - Hälsa och säkerhet i arbetet - Likabehandling och icke-diskriminering
Medlemmar	Novusundersökning	<ul style="list-style-type: none"> - Hälsa och säkerhet i arbetet - Återanvändning och återvinning, minimera avfall och spill - Attrahera och utveckla medarbetare - Likabehandling och icke-diskriminering - Anti-korruption och mutor - Sunda finanser - Minska klimatpåverkan
Framtida medlemmar (Elevmedlemmar)	Enkätundersökning	<ul style="list-style-type: none"> - Likabehandling och icke-diskriminering - Minska klimatpåverkan - Hälsa och säkerhet i arbetet - Avfall/Sophantering - Attrahera och utveckla medarbetare (kompetens)

INTRESSENER	KANALER FÖR DIALOG	VIKTIGA HÅLLBARHETSFRÅGOR
<p>Utvalda samarbetspartner: Fairtrade, Union to Union, Kommunal</p>	<p>Intervjuer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mänskliga rättigheter - Anti-korruption och mutor - Lokala samhällsengagemang - Minska klimatpåverkan från de anställdas resor i tjänsten - Likabehandling och icke-diskriminering - Avfall/Sophantering - Medinflytande och intressentdialog
<p>Utvalda leverantörer, HRG, ADVANIA</p>	<p>Intervjuer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Säkerställa en sund finansiell ställning för organisationen och en ekonomi i balans - Attrahera och utveckla medarbetare - Ökad energieffektivitet i den egna verksamheten - Avfall/Sophantering
<p>Utvald media, tidningen Arbetet</p>	<p>Intervjuer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Attrahera och utveckla medarbetare - Anti-korruption och mutor - Likabehandling och icke-diskriminering - Minska klimatpåverkan från de anställdas resor i tjänsten - Hälsa och säkerhet i arbetet - Mänskliga rättigheter - Leverantörers miljöpåverkan - Mångfald
<p>Utvald arbetsgivare, Svensk handel</p>	<p>Intervjuer</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Anti-korruption och mutor - Likabehandling och icke-diskriminering - Hälsa och säkerhet i arbetet - Minska klimatpåverkan och minimera miljöpåverkan från de anställdas resor i tjänsten - Mångfald - Säkerställa en sund finansiell ställning för organisationen och en ekonomi i balans - Mer hållbar materialanvändning (t.ex. profil- och kontorsmaterial) - Mänskliga rättigheter

Resultat av väsentlighetsanalys

Handels väsentliga hållbarhetsfrågor utgår från den återkoppling vi fått från våra externa och interna intressenter samt frågornas ekonomiska, sociala och miljömässiga påverkan. Av de högst rankade frågorna valdes åtta områden ut: attraktiv arbetsplats, hälsa och säkerhet i arbetet, kompetens, likabehandling och icke-diskriminering, mänskliga rättigheter, mångfald, anti-korruption och minskad klimatpåverkan från anställdas resor i tjänsten. Inför nästa år kommer de prioriterade områdena att ses över och utvärderas. En ny medarbetarundersökning kommer att göras under 2018 och åtgärdsprogram från 2017 ska utvärderas.



Handels hållbarhetsmål

Handelsanställdas förbund höll senast kongress 2016. På kongressen fattades ett 25-tal beslut i olika hållbarhetsfrågor, som ska arbetas med fram till nästa kongress 2021.

Bland annat följande

Handels slog också fast att *"Alla arbetare, oavsett var i världen vi befinner oss, förtjänar att bli behandlade med respekt."*

Handels hållbarhetsmål får ses som visionära och långsiktiga, men som bör inkluderas i vårt ordinarie uppdrag. Hur vi tar steg mot ett mer ekologiskt hållbart samhälle och hur vi tillsammans med andra aktörer är med och bidrar till det, blir stora utmaningar under denna kongressperiod. Vi ska också bli en Fair Union och det arbetet inleddes i och med denna hållbarhetsrapport.

Handels ska engagera sig i en socialt och ekologiskt hållbar omställning av hela samhället.

Handels ska som facklig part verka för att företag agerar på ett socialt, ekonomiskt och ekologiskt hållbart sätt.

Handels ska verka för offentliga investeringar som ökar sysselsättningen och bygger samhället mer socialt och ekologiskt hållbart.

Handels ska tillsammans med andra aktörer utreda hur handelns klimatpåverkan kan minskas och hur förbundet kan bidra till det.

Handels ska bli en Fair Union.

FAIR UNION är ett begrepp som används av en del fackförbund för att beskriva ett medvetet arbete för mänskliga och fackliga rättigheter, både i Sverige och internationellt. Begreppet "Fair Union" användes för första gången av fackförbundet Vision 2007.

Begreppet handlar bland annat om ett aktivt internationellt arbete för demokrati och mänskliga rättigheter och samarbete med internationella fackliga organisationer.

Ett fair arbetsliv förutsätter en hållbar samhällsutveckling med mindre miljö- och klimatpåverkan. Att ingen ska bidra till onödigt miljöförstöring på jobbet är något som fackförbund kan påverka.

Engagemang för ett hållbart samhälle – i Sverige och i världen

Handels har som mål att alla medlemmar ska omfattas av kollektivavtal. Det är i dem vi förhandlar med arbetsgivarna om löner och andra villkor för alla anställda. Ju fler medlemmar, desto starkare är facket och desto bättre avtal kan vi förhandla fram.

Handels påverkar inte bara jobben och villkoren. Det är så mycket mer som spelar roll för att vi ska må bra, till exempel hur samhället runtomkring ser ut. Barnomsorg, sjukvård, skola – allt påverkar vår vardag. Handels arbetar för bättre villkor, inte bara på jobbet, utan i samhället i stort och tillsammans med fackförbund i hela världen.

Den svenska arbetsmarknaden påverkas av vad som sker i den globala ekonomin, därför är det naturligt för oss att vara med på den internationella arenan. UNI är den globala federationen för fack i servicesektorn. Där samordnar vi oss med andra fackförbund för att stötta varandra och bli en starkare kraft gentemot multinationella företag och internationella organ.

Handels finns med i UNI på såväl den globala som den europeiska nivån. När man möts sektorsvis deltar vi i handelssektorns och hår- och skönhetsvårdssektorns möten. Vi är också engagerade i nätverken för kvinnor och för unga.



Externa initiativ om hållbarhet som Handels stödjer

- Handels bidrog år 2017 med 25 000 kronor till Palmecentrets insamling för flyktingbarnen från folkgruppen rohingya i Burma.
- Handels deltar aktivt i de globala fackliga företagsallianserna inom IKEA och Hennes & Mauritz. Arbetet innebär bland annat globala dialogmöten med företagens globala HR-avdelningar. Genom deltagande vid UNI:s globala alliansmöten knyts kontakter och samarbete skapas med andra förbund för att öka den fackliga styrkan i dessa företag.
- Genom våra utvecklingsprojekt inom Union to Union arbetar vi med att stödja uppbyggnaden av lokala fackliga organisationer runt om i världen.
- Under 2017 drevs projektverksamhet i fyra länder i Afrika samt i Malaysia. Här bidrar förbundet med en egenavgift om 10 procent av projektens budget.
- Via Palmecentret stödjer vi ett projekt i Bosnien Hercegovina. Även här är egeninsatsen 10 procent av projektets budget årligen.
- Stöd till Olof Palmes Internationella center genom ett månatligt bidrag på 100 kronor från varje ombudsmans lön. Arbetsgivaren bidrar sedan med lika mycket som summan uppgår till under året.

Global Deal

Global Deal, statsminister Stefan Löfvens initiativ, lanserades 2016. Det handlar om att genom partsamverkan och dialog uppnå anständiga arbetsvillkor globalt samt en mer jämlik fördelning av vinsterna som skapats av globaliseringen. Med kongressbesluten i ryggen samt målet att verka för att förbättra arbetarnas situation globalt, tillsammans med den globala fackföreningsrörelsen, så var beslutet att ansluta oss till Global Deal inte svårt att ta. Anslutningen uppmärksammades genom en internationell temadag vid förbundsrådets möte i Stockholm maj 2017. Handels åtaganden presenterades och togs emot av ambassadör Sofia Östmark från regeringskansliet.



Handels åtaganden inom ramen för Global Deal

- Avsätta tid och resurser för att sprida information om Global Deal i vår egen organisation och till de olika fackförbund som vi samarbetar med internationellt. I samband med att våra åtaganden överlämnades anordnades en internationell temadag för vårt förbundsråd, förbundets högsta beslutande organ.
- Påverka våra samarbetspartners inom Handelsrådet, inklusive arbetsgivarorganisationerna Svensk Handels och KFO, att ansluta sig till Global Deal.
- Påverka våra nordiska systerorganisationer inom Nordiska samarbetskommittén att ansluta sig till Global Deal.
- Anordna seminarier för anställda och förtroendevalda för att sprida kunskapen om Global Deal och för att engagera våra förtroendevalda i arbetet med att få fler företag i vår sektor att ansluta sig till Global Deal.
- Stödja LOs initiativ att initiera ett ”Global Deal Institute” och aktivt bidra, i referensgrupper och i olika forum, för att förverkliga idén.
- Tillsammans med LO och övriga LO-förbund ta initiativ att starta upp ett Etiskt initiativ för Handel i Sverige.
- Inom ramen för de SIDA-finansierade utvecklingsprojekt som vi driver via Union to Union och Palmecentret stödja och aktivt arbeta för att utveckla den sociala dialogen i de länder där vi är aktiva. Handels kommer också att söka samarbete med framför allt svenska detaljhandelsföretag för att inom ramen för utvecklingssamarbetet främja dialog, samverkan och agendan för decent work.



Vårt Interna hållbarhetsfokus

För att Handels ska kunna uppnå sin vision, strategiska mål och delmål, krävs en stark intern organisation med rätt förutsättningar. Genom en effektiv intern organisation med engagerade medarbetare, skapar vi ett starkt förbund.

Vi vill att Handels medarbetare delar våra värderingar, har, eller erbjuds rätt kompetens, samarbetar, behandlar alla väl och med respekt och trivs på jobbet.

Attraktiv arbetsplats

För att Handels ska bli en attraktiv arbetsplats måste Handels, som arbetsgivare, aktivt arbeta för att attrahera, rekrytera, utveckla och behålla medarbetare.

Det görs genom:

- Att säkerställa att Handels har medarbetare med den kompetens som behövs för att driva verksamheten, både på kort och lång sikt. Det gör vi genom att ständigt se över och förbättra våra riktlinjer och rutiner vad gäller olika processer så som rekrytering, årliga utvecklingssamtal samt ett påbörjat arbete med att ta fram nya lönomodeller. Samtliga medarbetares utveckling följs upp regelbundet.
- Att stärka bilden av Handels som en attraktiv arbetsgivare i sociala medier.
- Att systematiskt och aktivt arbeta för en god arbetsmiljö och jämlika arbetsförhållanden. Vi har tagit fram policys och riktlinjer så som t.ex. en Arbetsmiljöpolicy.
- Att förbättra och tydliggöra verksamhetsplaneringsprocessen.
- Att ge chefer stöd och utbildning i olika delar inom rollen för chef och ledare.

Kompetens och utveckling

Samtliga medarbetare inom Handels får regelbunden utvärdering och uppföljning av sin arbetsprestation och karriärutveckling. Detta sker genom att samtliga chefer har ett utvecklingssamtal med sina medarbetare. Samtalet utmynnar i individuella planer för utvecklingsinsatser.

GENOMSnittligt antal utbildningsdagar 2017*	KVINNER	MÄN
Lokala ombudsmän	4.4	4.4
Centrala ombudsmän	3.2	3,4
Administrativ personal förbunds kontor och Medlemsservice	1.4	0.6

*Datan omfattar tillsvidareanställda per 31 december 2017.

NYANSTÄLLNINGAR 2017	KVINNER	MÄN	TOTALT	ANDEL
18-29 år	5	5	10	21%
30-49 år	13	11	24	51%
50-65 år	9	4	13	28%
Totalt	27	20	47	
Andel	57%	43%		

AVSLUTADE ANSTÄLLNINGAR 2017	KVINNER	MÄN	TOTALT	ANDEL
18-29 år	0	2	2	5%
30-49 år	9	14	23	61%
50-65 år	8	5	13	34%
Totalt	17	21	38	
Andel	45%	55%		

Hälsa och säkerhet i arbetet

Handels som arbetsgivare arbetar med hälso- och säkerhetsfrågor genom att erbjuda våra medarbetare följande:

- Friskvårdsbidrag - För att medarbetarna ska kunna må bra och minska risken för livsstilsrelaterade sjukdomar är det viktigt att vi alla inom Handels ägnar oss åt någon form av motion/rörlighet regelbundet.
- Hälsoundersökningar var tredje år – Ger underlag för Handels hälsoarbete i stort och för generella satsningar, men hjälper också individen att få en bild av sin hälsa och vid behov ges rekommendationer om livsstil och hälsa.

- Företagshälsovårdstjänster – Både psykosociala- och fysiska frågor. Exempelvis samtalsstöd, rehabilitering, förebyggande av arbetsrelaterade besvär, ergonomi.
- Säkerhet – Vi har skyddsombud och en process för rapportering av tillbud och arbetsolyckor. Kvartalsvisa skyddskommittémöten där säkerhetsfrågor diskuteras och hanteras.
- Vi har också påbörjat ett arbete i en partssammansatt arbetsgrupp för att förebygga att ohälsosam stress uppstår på grund av arbetet. Det ska utmynna i konkreta åtgärder.

Antalet tillbud och arbetsskador är få under året. Fyra rapporterade tillbud har anmälts och tre relaterade arbetsskador. Anmälningarna har handlat om verbala hot från motpart, fallolycka, reaktioner på mögel och dålig ventilation samt en smärre bilolycka.

FRÅNVARO 2017, h*	LOKALA OMBUDSMÄN	CENTRALA OMBUDSMÄN	ADMINISTRATIV PERSONAL PÅ FÖRBUNDSKONTORET
Föräldraledighet	3.400	5.600	3.500
Semester	16.800	8.400	15.100
Sjukfrånvaro	10.200	1.900	17.300
Tjänstledighet	6.300	600	3.600
VAB	900	100	2.700
Kompledighet	3.800	2.400	900
Frånvarotid, totalt	41.400	18.900	43.200
Närvarotid	179.100	85.100	153.700

*Baserat på total årsarbetstid 2017.



Mångfald och likabehandling

Handelsanställdas förbund strävar efter att alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen i fråga om arbetsförhållanden, anställningsvillkor och utveckling. Det styrs bland annat genom vår Jämställdhets- och mångfaldsplan som uppdateras varje år.

Det pågår också ett upplysnings- och informationsarbete genom att alla chefer går igenom Handels policy och riktlinjer för bland annat kränkande särbehandling. Syftet är att skapa en diskussion och dialog kring diskrimineringslagstiftningens olika begrepp och skapa en medvetenhet omkring beteenden.

Inget fall av diskriminering har gått vidare och anmälts under 2017. Dock visar medarbetarundersökningen som genomfördes att 4,75 procent har upplevt sig som diskriminerade. De vanligaste orsakerna var på grund av kön och ålder. Handels ser mycket allvarligt på resultatet och ledningen har klart deklarerat för samtlig personal att nolltolerans råder när det gäller alla typer av kränkning och diskriminering.

GENOMSNITTLIG GRUNDLÖN 2017, SEK	KVNNOR	MÄN
Lokala ombudsmän	36.300	36.300
Försteombudsmän	47.700	43.200
Enhetschefer	58.900	61.100
Centrala ombudsmän	43.500	43.000
Administrativ personal	31.000	33.800

ANTAL MEDARBETARE PER KÖN OCH ÅLDER 2017*	KVNNOR	MÄN	TOTALT
18-29 år	11	14	25
30-49 år	97	68	165
50-65 år	81	46	127
Totalt	189	128	317

*Antal medarbetare per 31 december 2017 var 262, men antal anställda under hela året var 317.

Miljö och klimat

Vi har valt att koncentrera den del som rör klimatpåverkan till resor, eftersom det är där vår största miljöpåverkan ligger. Det är också den faktor vi själva kan påverka mest. Resandet är en viktig förutsättning för att kunna bedriva den fackliga verksamheten och det är av yttersta vikt att det sker på ett ansvarstagande sätt.

I Handels resereglemente för anställda och förtroendevalda står det tydligt att resor i första hand ska ske med tåg. Flyg får endast väljas när en stor tidsvinst kan uppvisas, detta på grund att flyget har den absolut största miljöpåverkan. Undantaget är om tidsförlusten med tåg eller annat kollektivt resande tur och retur jämfört med flyg överstiger 5 timmar.

Under 2017 innebar Handels anställdas och förtroendevaldas val att resa med tåg ett minskat utsläpp av koldioxid som uppgick till 19 ton jämfört med om man valt flyget.

Utsläppen från våra tjänstebilar kommer att kunna räknas fram först nästa år, då vi under året bytte bilar och skrev nytt avtal med Volvo.



*Omfattar växthusgaserna CO₂ och N₂O. CO₂e har beräknats enligt växthusgasernas Global Warming Potential (GWP) i enlighet med IPCC Fifth Assessment Report.

God etik och riskhantering

För att visa vad vi i Handels står för, vad vi representerar och vad alla bör tänka på som representanter för Handelsanställdas förbund, finns etiska regler framtagna och beslutade av förbundsstyrelsen. Alla anställda och förtroendevalda ska ha kunskap och leva efter dessa. Vi ska vara goda representanter i alla sammanhang och medlemsnyttan är överordnad.

Våra inköp

Handels inköp görs främst inom kategorierna IT, personal (t.ex. företagshälsovård), resor, kontorsmaterial samt mätningar och undersökningar.

I Handels upphandlingspolicy regleras samarbeten med olika leverantörer.

Förbundet måste alltid anlita företag som uppfyller nedanstående krav och som ställer samma krav på sina underleverantörer, det vill säga:

- har tecknat kollektivavtal. Ska verifieras genom kopia på avtalet (ej krav vid upphandling av egenföretagare utan anställda)
- har registrerings- och F-skattebevis
- betalar sina skatter och sociala avgifter på ett korrekt sätt, vilket bevisas genom intyg från lokala skattemyndigheten
- tillämpar de löner och andra anställningsvillkor som allmänt gäller för arbete i branschen på den ort där arbetet ska utföras
- oavsett om det är en upphandling från svenska eller utländska leverantörer och underleverantörer ska det ske på villkor som motsvarar förbundets övriga policys, regler och riktlinjer, såsom: Förbundets miljöpolicy, Etiska regler och Riktlinjer för Handels förmögenhetsförvaltning.
- För utländska leverantörer ställer vi krav på redovisning enligt codes of conducts, som ska omfatta ILO:s (International Labour Organization) kärnkonventioner, bland annat rätten att organisera sig, rätten att föra kollektiva förhandlingar och att man inte använder sig av barnarbete.

Detta undersöks och säkerställs innan avtal om tjänster och varor tecknas.

Styrning av beslut

För att säkerställa och följa upp alla kongressbeslut, sammanfattas besluten i ett dokument, som också följs upp årsvis av förbundsrådet. Förbundsrådets uppgift är att ha tillsyn över styrelsens förvaltning. Styrelsen får inte utan godkännande av förbundsrådet avgöra ärenden av större principiell, organisatorisk eller ekonomisk betydelse.

Policyer och styrdokument

Alla ärenden som har karaktär av att vara styrande i hela förbundet skrivs ner i en policy. Alla policyer beslutas av förbundsstyrelsen och ska efterföljas av alla inom Handels, från förbunds-kontor och avdelningar till medlemmar med uppdrag. Alla policyer finns utlagda på vårt intranät och när en policy revideras eller skrivs, så meddelar vi detta via vårt intranät och chefer ansvarar för att de blir kända för medarbetarna. Avsteg från en policy medför samtal med närmaste chef. Under 2017 har i princip alla policyer uppdaterats. Det återstår några i översynen och de planeras bli klara under 2018.

Policyer och riktlinjer

Annonspolicy för Handelsnytt	Miljöpolicy
Arbetsmiljöpolicy	Personuppgiftspolicy
Avtalsteckningspolicy	Placeringsreglemente
Avtalstillämpning vid e-handel	Projektpolicy
Barntillsyn för förtroendevalda	Påverkansprocess och samhällspolitisk handlingsplan
Besluts- och attestinstruktion	Redaktionell policy för Handelsnytt
Etiska regler	Resereglemente
Firmaklubbar	Rikstäckande och regionala föreningar
Förbundets fana	Riktlinjer och strategi avseende "hyvling"
Förbundets stipendier och priser	Riktlinjer för styrgruppsarbete
Förmögenhetsförvaltning, bolagsstyrning etc	Riktlinjer vid uppvaltningar
Grafisk/visuell profil	Riktlinjer, strategi och arbetssätt angående bemanningsbranschen och inhyrd arbetskraft
Handels Direkt - marknadsföring	Rökavvänjningspolicy
Handels representationspolicy	Skadligt bruk och missbruk
Hedersmedlemskap	Sociala medier
Informationssäkerhetspolicy	Studiepolicy
Internationella utvecklingsprojekt	Sverigedemokrater och nazister
Jämlikhetsplan	Telefonpolicy
Klagomål och skadestånd	Ungdomspolicy
Kommunikationspolicy	Upphandlingspolicy
Krisledning	Varaktigt anställd och förtroendevald
Kränkande särbehandling	Varumärkesplattform & visuell identitet
LAS	
Mediepolicy	

Krisgrupp

Förbundets krisgrupp består av förbundssekreterare, ekonomichef, personalchef, IT-chef, kommunikationschef samt ledningsassistent. Krisgruppen har reviderat och uppdaterat krisplan, inrättat ett krisnummer, där chefer täcker in svaret genom jourveckor samt gjort en riskkarta över pre- sumtiva risker Handels som förbund står inför. Gruppen har också haft en workshop om risker/ kriser samt tagit del av LOs riskkarta över alla LO-förbund.

Risker och riskhantering av våra hållbarhetsområden

Anställda.

Förbundets anställda introduceras vid nyanställningar och får ta del av våra etiska regler. Vi förutsätter att man delar arbetarrörelsens värderingar och står bakom allas lika värde, men ibland lever vi inte som vi lär. Risker finns för dåligt beteende, både internt men även i form av att vi hotas i vår profession av medlemmar som inte tycker att vi lever upp till deras förväntningar. HR arbetar ständigt med jämställdhetsarbete och motarbetande av trakasserier. Personal som drabbas ska få relevant stöd och hjälp och alla medarbetare får återkoppling på sitt arbete i samband med utvecklingssamtal.

Ekonomi och anti-korruption

Att hantera ekonomi och medlemmars pengar är alltid en risk. Risken för förskingring, mutor och jäv är låg, men konsekvenserna vid oegentligheter blir mycket höga. Vid alla typer av upphandling styr vår upphandlingspolicy. Det är ett centralt styrdokument som ger ramar för hur upphandling och inköp ska göras när det gäller varor och tjänster. Vi ska aktivt söka konkurrens i de olika upphandlings- och inköpsärenden för att hushålla med förbundets medel, utan att ge avkall på förbundets övriga antagna riktlinjer, policyer och regler. Alla större avtal undertecknas av firma-tecknare, två i förening. Förbundets Placeringsreglemente beslutas av förbundsrådet varje år. Den styr våra finansiella mål, förvaltning och riskhantering. Bland annat ska förvaltningen vara av långsiktig karaktär, placeringar ska ske enligt LOs etiska regler och antagna globala miljökonventioner ska följas. I samband med den årliga förvaltningsrevisionen, så gör revisorerna stickprov på att våra interna policyers följs och avsteg från dem medför kommentarer i rapporten, som sedan går igenom av förbundsstyrelsen.

Inget fall av korruption har rapporterats under 2017.

Miljö

När det gäller resor så styr vår resepolicy vårt resande. Risken är att den inte efterföljs och att man ger avkall i vissa situationer. Till nästa år kommer vår resepolicy att ses över och stramas åt. Vi har målsättningen att minska våra koloxidutsläpp och använda tåg i större utsträckning samt minska bilanvändandet vid förbundsgemensamma konferenser.

Medlemskap i andra organisationer

Som en del i det stora LO-kollektivet är det självklart att vara med och också stödja andra närliggande organisationer inom arbetarrörelsen, men också internationella organisationer. Samarbete är en förutsättning för att vi ska nå våra mål och vår vision.

- ABF
- Alna
- Arbetarnas kulturhistoriska sällskap
- Arbetarrörelsens arkiv
- Arbetsrättsliga föreningen
- Arena
- Centrum för arbetarhistoria
- Fackligt center för papperslösa
- Fairtrade
- Folkets Hus och parker
- Folkrörelsernas Arkivförbund
- Folkrörelsernas konstfrämjande
- Förbundet arbetsliv och forskning i Sverige
- Landsorganisationen i Sverige, LO, ett av 14 förbund
- LO folkhögskola Runö
- Nordisk Handel
- Nordisk samarbetskommitté
- Olof Palme Center
- Runö Folkhögskola
- Unga Örnars vänner
- UNI Global och alla underorganisationer
- Union to Union

GRI-index

UPPLYSNING	BESKRIVNING	SIDA	KOMMENTAR
ORGANISATIONS-PROFIL			
102-1	Organisationens namn	1	
102-2	Verksamhet, märken, produkter och tjänster	7	
102-3	Huvudkontorets lokalisering	7	
102-4	Länder där organisationen har verksamhet	7	
102-5	Ägarstruktur och organisationsform	7	
102-6	Marknader som organisationen är verksam på	7	
102-7	Organisationens storlek	7, samt i Handels årsredovisning 2017	
102-8	Information om anställda och andra som arbetar för organisationen	7, 16	
102-9	Leverantörskedja	20	
102-10	Väsentliga förändringar gällande organisation och leverantörskedja	-	Detta är Handelsanställdas förbunds första hållbarhetsredovisning.
102-11	Försiktighetsprincipen	20	
102-12	Externa initiativ om hållbarhet som organisationen stödjer/omfattas av	14	
102-13	Medlemskap i organisationer	22	
STRATEGI			
102-14	Uttalande från ledande befattningshavare	8	
ETIK OCH INTEGRITET			
102-16	Värderingar, principer och etiska riktlinjer	6, 20	
STYRNING			
102-18	Styrningsstruktur	8	
INTRESSENTDIALOG			
102-40	Lista över intressentgrupper	10, 11	
102-41	Kollektivavtal	GRI-index	Handels medarbetare omfattas självklart av kollektivavtal.
102-42	Identifiering och urval av intressenter	9, 10, 11	
102-43	Metoder för intressentdialog	10	
102-44	Viktiga frågor som lyfts	6	

UPPLYSNING	BESKRIVNING	SIDA	KOMMENTAR
REDOVISNINGSPRAXIS			
102-45	Enheter som ingår i den finansiella redovisningen	5	
102-46	Definition av redovisningens innehåll och frågornas avgränsning	7, 9	Handels har tagit hänsyn till GRIs redovisningsprinciper.
102-47	Lista över väsentliga frågor	10, 11	Alla väsentliga frågor är kopplade till GRI:s Standarder - förutom övergripande "Mänskliga rättigheter" som är en integrerad del av Handels uppdrag.
102-48	Förändringar av information	-	Detta är Handels första hållbarhetsredovisning.
102-49	Förändringar i redovisningen	-	Detta är Handels första hållbarhetsredovisning.
102-50	Redovisningsperiod	5	
102-51	Datum för publicering av senaste redovisningen	-	Detta är Handels första hållbarhetsredovisning.
102-52	Redovisningscykel	5	
102-53	Kontaktperson för redovisningen	5	
REDOVISNINGSPRAXIS			
102-54	Redovisning i enlighet med GRI Standarder	5	
102-55	GRI-index	23	
102-56	Extern granskning	GRI-index	Redovisningen är inte externt granskad.

Väsentliga frågor, styrning och indikatorer

UPPLYSNING	BESKRIVNING	SIDA	KOMMENTAR
EKONOMISKA STANDARDER			
GRI 205: ANTI-KORRUPTION			
103-1 - 103-3	Hållbarhetsstyrning	20, 22	

UPPLYSNING	BESKRIVNING	SIDA	KOMMENTAR
205-3	Bekräftade korruptionsfall samt vidtagna åtgärder	22	
MILJÖSTANDARDER			
GRI 305: UTSLÄPP TILL LUFT			
103-1 - 103-3	Hållbarhetsstyrning	19	
305-3	Övriga indirekta utsläpp av växthusgaser (Scope 3)	19	Datan omfattar växthusgasutsläpp för flygresor.
SOCIALA STANDARDER			
GRI 401: ANSTÄLLNING			
103-1 - 103-3	Hållbarhetsstyrning	15, 16, 17	
401-1	Nyanställningar och avslutade anställningar	16	Avsteg: Handels redovisar inte nyanställningar och avslutade anställningar per region med hänvisning till personlig integritet
EGEN FRÅGA OM HÄLSA OCH SÄKERHET I ARBETET			
103-1 - 103-3	Hållbarhetsstyrning	16, 17	
Egen indikator	Frånvarotid och arbetsrelaterade skador	17	
GRI 404: UTBILDNING OCH KOMPETENS-UTVECKLING			
103-1 - 103-3	Hållbarhetsstyrning	16	
404-1	Genomsnittlig tid för utbildning per anställd och år	16	Avsteg: Redovisas i dagar, istället för timmar
404-3	Andel anställda som får regelbunden utvärdering och uppföljning av prestation och karriärutveckling	16	
GRI 405: MÅNGFALD OCH LIKABEHANDLING			
103-1 - 103-3	Hållbarhetsstyrning	18	

UPPLYSNING	BESKRIVNING	SIDA	KOMMENTAR
405-1	Mångfald hos styrelse, ledning och anställda	8	Avsteg: Handels redovisar inte andra indikatorer än kön och ålder
405-2	Kvinnors grundlön och ersättning i förhållande till mäns	18	
GRI 406: ICKE-DISKRIMINERING			
103-1 - 103-3	Hållbarhetsstyrning	18	
406-1	Antal fall av diskriminering samt viktiga åtgärder	18	

Bakgrunden till denna rapport är de EU-direktiv från 2013, som sedermera även blivit svensk lag. Lagen ska tillämpas med start på räkenskapsåret 2017, i samband med att årsredovisningen ställs samman. Den nya lagen innebär att alla större företag och organisationer ska upprätta en hållbarhetsrapport med de icke-finansiella upplysningar som behövs för förståelse av organisationens utveckling, ställning, resultat och konsekvenser av dess verksamhet. Upplysningar ska omfatta frågor om miljö, sociala förhållanden och personal, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption.

**Nu når du
Handels Direkt på
0771-666 444!**

Hos Handels Direkt får du personlig rådgivning i frågor som rör ditt medlemskap, jobbet och arbetslivet. Det kan vara allt från anställningsvillkor, löner, arbetsmiljön, rättigheter och medlemsförmåner till frågor om din medlemsavgift.

Du når Handels Direkt alla vardagar på telefon 0771-666 444, oavsett var du bor.



Handelsanställdas förbundet

Handels Direkt 0771-444 666