



# HÅLLBARHET OCH SCHYSTA JOBB I EN FÖRÄNDERLIG VÄRLD

VERKSAMHETSBERÄTTELSE 2020

**UNION  
TO UNION**

LO, TCO & SACO GLOBAL

# UNION TO UNION

LO, TCO & SACO GLOBAL

© Union to Union 2021

**Redaktör:** Martin Falkman

**Grafisk form:** Lisa Jansson/Global Reporting

**Tryck:** TMG Tabergs, 2021

**Omslag:** Kaffeodlare från ett kooperativ i Uganda på väg till jobbet.  
Kooperativet exporterar bland annat Fairtrademärkt kaffe till Storbritannien.

**Foto omslag:** Karen Robinson/Panos Pictures.

**Illustrationer:** sid 6 av Hanna Wigerdal, sidorna 15, 19, 23 och 27 av Lina Forsgren.

*Union to Union* samordnar LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det fackliga utvecklingssamarbetet. Genom *Union to Union* stöttar de svenska förbunden drygt åttio fackliga utvecklingsprojekt i lika många länder. Det innebär stöd till fackförbund över hela världen.

## **Union to Union**

Upplandsgatan 3, 111 23 Stockholm

**Telefon:** 08-798 00 00

**E-mail:** [info@uniontounion.org](mailto:info@uniontounion.org)

**Webb:** [uniontounion.org](http://uniontounion.org)

# Innehållsförteckning

Förord .....	4
Detta är <i>Union to Union</i> .....	5
Så arbetar vi .....	6
Globala federationer .....	9
Varför jobbar facken globalt? .....	10
TEMATISKT OMRÅDE 1. Oberoende, representativa och demokratiska fack .....	12
TEMATISKT OMRÅDE 2. Social dialog, hållbara leverantörskedjor och en rättvis omställning, Just Transition .....	16
TEMATISKT OMRÅDE 3. Organisering inom den informella sektorn, migration och osäkra arbetsförhållanden .....	20
TEMATISKT OMRÅDE 4. Ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facket .....	24
Fackföreningsrörelsen – påverkar för demokrati .....	28
Global Rights Index .....	29
Engagemang för globala frågor börjar med kunskap .....	30
Fackliga röster om årets utmaningar .....	32
Tillsammans för en rimligare värld .....	34
<i>Union to Unions</i> styrelse .....	36
Årsredovisning .....	37

# Förord

**V**id den här tidpunkten för ett år sedan var vi nog många som trodde att covid-19-pandemin snart skulle vara ett minne blott. Istället har viruset förändrat verkligheten på ett sätt vi inte kunde föreställa oss. Många branscher har vänts upp och ned och miljontals människor har förlorat sina arbeten. I låg- och medelinkomstländer har många drabbats mycket hårt. Arbetstagare i den informella ekonomin har varit särskilt utsatta.

Trots att vi lämnar ett på många sätt svårt år bakom oss, vill jag uppmärksamma några av de ljusglimtar jag sett under det gångna året. För det är ändå med stolthet, och med hopp om framtiden, jag blickar tillbaka på verksamhetsåret 2020.

Fackföreningsrörelsen världen över har det senaste året visat prov på en otrolig motståndskraft och förmåga att hantera kriser. Pandemin har tvingat fackföreningarna att anpassa sig till nya typer av utmaningar och har på många håll med framgång kunnat hjälpa sina medlemmar att ställa krav på rimliga villkor. Vad som blivit tydligt under året är att starka oberoende fackföreningar har en central roll att spela i tider av kris och att de som inte skyddades av fackliga rättigheter och sociala skyddsnät blir de som drabbas allra hårdast när krisen slår till.

Jag är också stolt över den anpassningsförmåga medarbetarna på *Union to Unions* kansli i Stockholm uppvisat. Trots att verksamheten helt fått ställas om, med distansarbete och digitala möten, och trots att vi ställde in alla resor under året, har samarbetet mellan Stockholm och partner och kollegor runt om i världen kunnat fortgå på ett fantastiskt sätt. Vi har arrangerat webinarier, skrivit debattartiklar, gjort filmer och producerat nya rapporter (mer om detta hittar du på sidan 7).

Ett fint minne från året är när utrikesministern gjorde ett digitalt besök på *Union to Union*. Ann Linde talade om regeringens demokratisats-

ning och om fackliga rättigheter som en självklar del av den. Det är viktigt – inte minst i ljuset av att auktoritära ledare har utnyttjat pandemin för att ytterligare begränsa demokrati och fackföreningars möjlighet att verka för och påverka arbetstagarnas rättigheter. Det motiverar oss på *Union to Union* att arbeta ännu hårdare för en rättvis värld.

Fackföreningsrörelsen har en mycket viktig roll att spela när det kommer till återuppbyggnaden efter covid-19. Världen har nu en chans att "build back better", och satsa på att bli grönare och mer socialt hållbar. *Union to Union* vill vara en aktiv och drivande del av det. Under det kommande året behöver vi ställa oss frågan hur vi ställer om och bygger trygga jobb på en mycket utsatt arbetsmarknad där behovet av en rättvis grön omställning är stort.

Jag vill avsluta med att tacka alla svenska fackförbund och våra internationella partner för gott samarbete – tillsammans gör vi skillnad! Trots prövningarna det senaste året är jag hoppfull och positiv. Låt oss blicka framåt och med full kraft fortsätta vårt arbete för att stärka de mänskliga rättigheterna i arbetslivet.



Sofia Östmark  
**Kanslichef**  
**Union to Union**

FOTO: STEFAN TELL

# Detta är Union to Union

*Union to Union* är LO, TCO och Sacos – samt deras medlemsförbunds – gemensamma organisation för internationellt utvecklingssamarbete. Arbetet är inriktat på att skapa starka demokratiska fackförbund och fler anständiga jobb globalt. *Union to Union* arbetar även med kunskapsspridning och påverkan för att bidra till en mer rättvis och jämställd värld.

## Historik och bakgrund

Under sjuttioalet, när allt fler länder blev självständiga från de koloniala systemen, började den världsomfattande organisationen Fria Fackföreningsinternationalen och yrkessekretariatet att organisera fackligt biståndsarbete.

Till en början kom de ekonomiska medlen uteslutande från fackliga organisationer. Men i Sverige ökade biståndsbudgeten och 1970 tog LO och TCO kontakt med biståndsorganet Sida för att undersöka möjligheten att få bidrag också till facklig utbildningsverksamhet i länder med utbredd fattigdom.

1977 tilldelades sekretariatet för första gången ett ramanslag och LO-TCO Biståndsmynd bildades. Sedan dess har utvecklingen fortsatt:

2015 blev centralorganisationen Saco en del av medlemskretsen. I samband med Sacos inträde bytte organisationen också namn till *Union to Union* och antog nya stadgar.

## Verksamhetens fokus

Organisationen har tre huvudsakliga uppgifter. Den första är att stödja och samordna LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det internationella, fackliga, utvecklingssamarbetet. Den andra är att säkerställa och utveckla metoder och processer för genomförande, kvalitetssäkring samt utvärdering av resultat och effekter i fackliga utvecklingsprojekt. Den tredje uppgiften är att kommunicera och bedriva informationsinsatser i Sverige, med syftet att öka kunskapen samt stärka förtroendet och stödet för det internationella, fackliga, utvecklingssamarbetet.

*Union to Union* är en så kallad strategisk partnerorganisation till Sida. Verksamheten finansieras genom anslag från Sida, samt med medel från den svenska fackföreningsrörelsen. Organisationen är partipolitiskt och religiöst obunden.

**200** miljoner medlemmar



**85** projekt



**63** länder

**27** svenska fackförbund deltog under 2020 aktivt i fackliga projekt

- Akademikerförbundet SSR
- Fackförbundet Scen & film
- Fackförbundet ST
- Fastighetsanställdas Förbund
- Finansförbundet
- GS-facket
- Handelsanställdas förbund
- Hotell- och restaurang-facket
- IF Metall
- Journalistförbundet
- Livsmedelsarbetareförbundet
- LO & TCO Projektkansli
- Lärarförbundet
- Seko, Service- och kommunikationsfacket
- Svenska Barnmorskeförbundet
- Svenska Byggnadsarbetareförbundet
- Svenska Elektrikerförbundet
- Svenska Kommunalarbetsförbundet
- Svenska Musikerförbundet
- Svenska Målareförbundet
- Svenska Pappersindustriarbetareförbundet
- Svenska Transportarbetareförbundet
- Sveriges Ingenjörer
- Sveriges Läkarförbund
- Unionen
- Vision
- Vårdförbundet

# Så arbetar vi

**U**nion to Unions arbete riktas främst mot att stärka kapaciteten inom organisering, förhandling, påverkansarbete, jämställdhet och demokrati i fackförbund i låg- och medelinkomstländer.

Arbetet sker genom ett omfattande nätverk bestående av *Union to Union* och svenska fackförbund, som i samarbete med globala fackliga federationer, så kallade GUF:ar (Global Union Federations, se sidan 9), genomför projekten. Fokus ligger på att stärka lokala fack i länder med utbredd fattigdom.

*Union to Union* stödjer och initierar även kunskapshöjande aktiviteter i Sverige. Syftet med dessa är att öka kännedomen och engagemanget kring internationellt, fackligt, utvecklingsarbete, samt förståelsen för hur detta är kopplat till en hållbar utveckling runt om i världen. Dessutom stödjer *Union to Union* olika initiativ och organisationer, som Fairtrade och Nätverket Schyst resande (läs mer om detta på sidan 31).

## Projektverksamheten

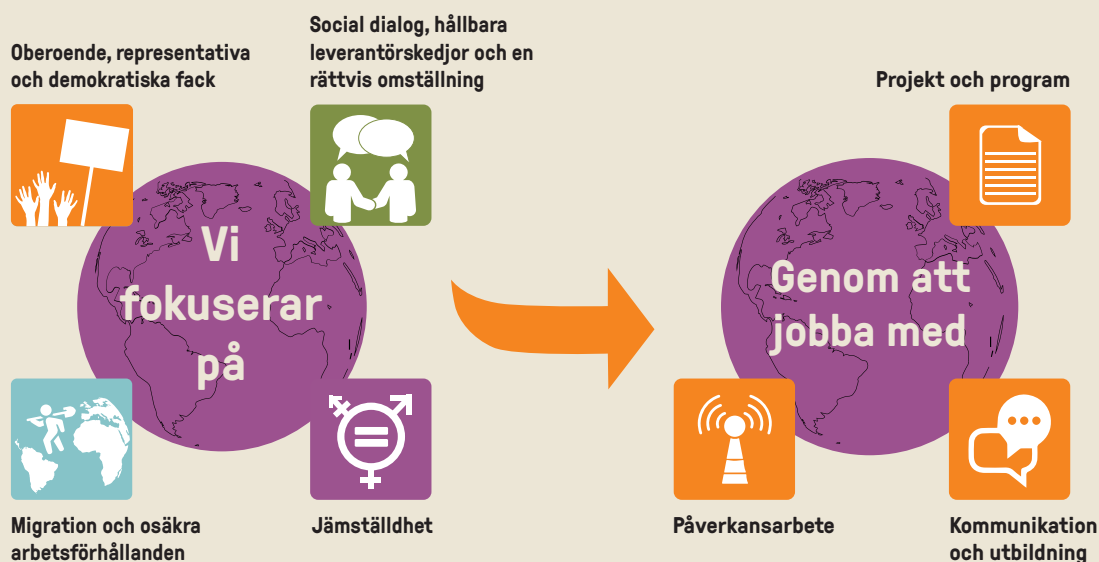
Under 2020 gav *Union to Union* stöd till 85 projekt/program i 63 länder. I Sverige var 27 fackförbund involverade i internationella projekt. De svenska facken har en viktig uppgift genom sin expertroll, där de bidrar med erfarenheter och kunskap. Alla projekt är samlade inom fyra övergripande tematiska områden. Se infografiken nedan och läs mer på kommande sidor.

## Personal och organisation

*Union to Union* har ett kansli med omkring 20 anställda i Stockholm. Kansliet samordnar och driver arbetet bland annat genom att erbjuda expertis inom metodik, ekonomisk uppföljning och utbildning till svenska och internationella fackliga organisationer. Styrelsen (se sidan 36) består av representanter från svenska fackförbund och utses av LO, TCO och Saco. Det är styrelsen som bestämmer den huvudsakliga inriktningen på arbetet.

# UNION TO UNION

arbetar för schysta arbetsvillkor, demokrati och social rättvisa



NYA  
RAPPORTER!

## JUST TRANSITION OCH INTERNATIONELLT UTVECKLINGSSAMARBETE

Inom det internationella utvecklingssamarbetet är klimatet en viktig fråga. För att utrota fattigdom, bekämpa klimatkrisen och nå social rättvisa är det avgörande att en rättvis klimatomställning, en så kallad Just transition, är en del av nationella, regionala och globala klimatplaner.



Rapporten ger exempel på hur facken arbetar för en rättvis klimatomställning i låg- och medelinkomstländer. Den förklarar också hur fackföreningar, tillsammans med andra utvecklingsaktörer, kan jobba för att stärka klimatarbetet. Här finns också rekommendationer för effektiva satsningar på en rättvis klimatomställning.

## OM FRAMTIDENS ARBETSMARKNAD

Den globala arbetsmarknaden genomgår betydande förändringar. Hur dessa påverkar arbetsmarknaden i låg- och medelinkomstländer finns det knappt någon forskning på, men det globala utvecklingssamarbetet måste anpassa sig till nya villkor på arbetsmarknaden för att bevaka att arbetstagares rättigheter bejakas.



I "A Changing World of Work" undersöks framtidens arbetsmarknad utifrån ett fackligt utvecklingsperspektiv. Hur tar sig fackförbund an den nya verkligheten med digitalisering och en allt mer utbredd gig-ekonomi? Rapporten tar fram exempel och rekommendationer till utvecklingsaktörer.



## COVID-19-PANDEMIN OCH DET FACKLIGA ARBETET

För många människor har de socioekonomiska konsekvenserna av covid-19-pandemin varit större än hälsokonsekvenserna. Pandemin har visat på hur viktigt det fackliga utvecklingssamarbetet är för att återskapa samhället – och göra det bättre.

Miljontals människors försörjning och välbefinnande är hotad. De grupper som redan tidigare levde i fattigdom och utsatthet är de som drabbats hårdast av pandemin: migrantarbetare, arbetstagare inom den informella sektorn, kvinnor. Under året bevakade och rapporterade *Union to Union* om hur pandemin slog mot arbetstagare runt om i världen. Utmaningarna var många – men exemplen på hur fackförbund lyckats ställa om sina verksamheter under pandemin var tydliga ljuspunkter.

Pandemin påverkade även programverksamheten på *Union to Union*. Flera projekt blev svårare att genomföra när aktiviteter fick skjutas upp eller planeras om, men tillsammans med partner la *Union to Union* om delar av verksamheten för att hantera nya akuta behov. Under året gjordes också en särskild satsning på nya, innovativa projekt i relation till covid-19-pandemin.

Besök [www.uniontounion.org/covid-19](http://www.uniontounion.org/covid-19) för att läsa mer om covid-19-pandemin och det fackliga arbetet.



Olivier Nteziryayo är egenföretagare. Han designar och bygger drönare i sin egen workshop i Kigali, Rwanda.

Foto: Sven Torfinn/Panos Pictures



# Globala federationer bygger framtiden tillsammans

**M**ed 200 miljoner medlemmar globalt är fackföreningsrörelsen den största sociala folkrörelsen i världen. De svenska fackförbunden är en del av detta nätverk och har alltid samarbetat internationellt. I takt med att företag och arbetsmarknad globaliseras blir det internationella, fackliga, samarbetet allt viktigare. Därför finns bland annat globala ramavtal som fastställer grundläggande villkor som skyddar arbetstagarnas intressen (se faktaruta).

De flesta av *Union to Unions* projekt genomförs i samarbete med svenska fackförbund och dess globala federation. Federationerna är uppdelade efter branschtillhörighet och de svenska fackförbunden är medlemmar i en eller flera federationer.

Dessutom finns även världsfacket, ITUC (International Trade Union Confederation), som är världens största fackliga organisation. De huvudsakliga medlemmarna i världsfacket är de fackliga centralorganisationerna – i Sverige alltså LO, TCO och Saco.



## Globala ramavtal

I början av 2000-talet började flera globala federationer att sluta avtal med multinationella företag, så kallade globala ramavtal. Dessa avtal var ett direkt svar på globaliseringen av ekonomin.

Tanken är att de globala avtalen ska fastställa villkor som aldrig får brytas inom en koncern, oavsett var i världen verksamheten bedrivs. Villkoren ska konkretiseras och kompletteras genom nationella avtal. Avtalen motverkar även social dumpning, det vill säga när det blir lönsamt för företag att flytta verksamheten till länder där arbetsvillkoren är sämre.

Utöver att driva utvecklingsprojekt bevakar världsfacket och de globala federationerna gemensamma fackliga frågor och representerar sina medlemmar i olika internationella sammanhang. De bevakar och påverkar även beslut inom den internationella arbetsrättsliga organisationen ILO, International Labour Organization, och andra FN-organ. De globala federationerna har regionala och i vissa fall lokala kontor runt om i världen.

## Globala federationer

**BWI - Building and Wood Workers' International**  
Bygg- och träindustrin.

**EI - Education International**  
Utbildningssektorn.

**FIA - International Federation of Actors**  
Skådespelarfacket.

**FIM - International Federation of Musicians**  
Musiker- scenartister och underhållningssektorn.

**IndustriALL Global Union**  
Gruv-, energi/kemi- och tillverkningsindustrin.

**ICN - International Council of Nurses**  
Hälsa- och sjukvårdssektorn.

**IFJ - International Federation of Journalists**  
Journalister och mediearbetare.

**ITF - International Transport Workers' Federation**  
Federation av fackföreningar inom transportbranschen.

**IUF - International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations**  
Hotell, restaurang, turism, catering, livsmedel och lantbruk.

**PSI - Public Services International**  
Samhällsservice och offentlig sektor.

**UNI - Uni Global Union**  
Kunskap- och tjänstesektorn.

**ITUC - Världsfacket**

# VARFÖR JOBBAR FACKEN GLOBALT?

## FÖR ATT STÄRKA DEMOKRATIN!

Över hela världen kränks och begränsas arbetstgares rättigheter. För att undersöka hur mänskliga rättigheter respekteras i arbetslivet globalt presenterar världsfacket ITUC varje år Global Rights Index. Under 2020 fastslog granskningen bland annat att det i 60 länder skett godtyckliga fängslanden av arbetstgare. I nio länder mördades fackligt aktiva.

– Att arbetstgare riskerar att dö på grund av sitt fackliga engagemang och viljan att förbättra villkoren på jobbet är orimligt, säger Sofia Östmark, kanslichef på *Union to Union*.

*Union to Union*, och svenska fackförbund, trycker på för att beslutsfattare både i Sverige och runt om i världen ska slå vakt om demokrati och mänskliga rättigheter.

Läs mer om Global Rights Index på sidan 29.

## FÖR ATT SKAPA FLER SCHYSTA JOBB!

Anständiga arbetsförhållanden och mänskliga rättigheter är en förutsättning för att minska den globala ojämlikheten.

Idag uppskattas två miljarder arbetstgare verka inom den informella arbetsmarknaden, vilket innebär att de ofta saknar tillgång till grundläggande trygghet, säkerhet och kollektivavtal.

En förutsättning för att kunna skapa fler schysta jobb i världen är att det finns starka, oberoende och jämställda fackliga organisationer. Lokala fackförbund, med stöd av svenska fackförbund och *Union to Union*, arbetar via det fackliga utvecklingsarbetet för att underlätta och utveckla facklig organisering runt om i världen. För att det behövs – och för att fackliga rättigheter inte är en självklarhet. Läs mer om detta på sidan 13.

## FÖR EN HÅLLBAR KLIMAT-OMSTÄLLNING!

Klimatkrisen drabbar främst de redan fattigaste och mest utsatta. Digitalisering och miljöpåverkan ritar om kartan för arbetsmarknaden. Jobb kommer att försvinna, förändras och skapas när samhällen ställer om. Därför arbetar facken globalt för en rättvis klimat-omställning, en Just transition.

*Union to Union*, och andra fackliga organisationer, jobbar med kompetensutveckling för att stärka fackförbundens förmåga i låg- och medelinkomstländer att förhandla och delta i dialog om klimatförändringen, biologisk mångfald och anständiga arbeten.

Tillsammans med den globala fackföreningsrörelsen driver vi på för att de nya jobb som skapas ska vara gröna, socialt hållbara och ekonomiskt rättvisa.



## FÖR ATT PÅVERKA!

*Union to Union* och den globala fackföreningsrörelsen jobbar för förändring från fattigdom till trygga jobb med anständiga löner. Målet är att arbetstagare i låg- och medelinkomstländer ska genom facklig organisering kunna påverka och förbättra sina rättigheter och liv.

Idag är demokratin under hård press och fackligt aktiva lever farligt. Genom det globala samarbetet kring Agenda 2030 stärker vi fackförbundens synlighet och insikten om att schysta arbetsvillkor, jämlikhet och Just transition, en rättvis klimatomställning, är vägen till hållbar utveckling.

Vi trycker på för att beslutsfattare, organisationer, politiker och näringsliv ska öka det globala utrymmet för anständiga arbetsvillkor, idag och på framtidens arbetsmarknad.



## FÖR ATT MINSKA FATTIGDOMEN!

Fattigdom är mer än bristen på pengar. Fattigdom innebär också brist på frihet, makt, inflytande, hälsa och utbildning i en ofta otrygg och riskfylld vardag.

Mer än hälften av världens arbetstagare har osäkra jobb. Forskning och erfarenhet visar att starka fackförbund och kollektivavtal är effektiva verktyg i kampen mot fattigdomen.

Genom att stödja utvecklingen av fria, demokratiska och jämställda fackföreningar i världen är *Union to Union* och svenska fackförbund delaktiga i kampen mot fattigdomen. Målet med anständiga arbetsvillkor handlar om löner som går att leva på, socialt skydd och en hållbar, socioekonomisk miljö som möjliggör ekonomiskt oberoende för arbetstagare och deras familjer.

## FÖR ÖKAD JÄMSTÄLLDHET!

Fackens krav är tydliga: alla arbetstagare har rätt till en anständig lön, alla ska kunna påverka sin arbetssituation och ingen ska behöva uppleva våld på arbetsplatsen.

Lägre lön, sämre arbetsvillkor och trakasserier på arbetsplatsen är vardag för många kvinnor över hela världen. Men fackföreningsrörelsens arbete gör skillnad. Ett utmärkt exempel på detta är konvention 190 mot våld och sexuella trakasserier i arbetslivet. Konventionen antogs av FN:s organ för arbetslivsfrågor, ILO, under sommaren 2019.

Arbetet för jämställdhet genomsyrar alla de fackliga utvecklingsprojekt som lokala fackförbund genomför tillsammans med svenska fackförbund och *Union to Union*. Läs mer om detta på sidan 24.





Arbetstagare vid ett garveri  
i Bangladesh.

# TEMATISKT OMRÅDE 1.

## Oberoende, representativa och demokratiska fack



**MÅL:** Att stärka oberoende, representativa och demokratiska fackliga organisationer så att de effektivt kan organisera nya medlemmar och bedriva ett framgångsrikt fackligt arbete med respekt för mänskliga rättigheter.

### Starka organisationer – nyckeln till framgång

Föreningsfriheten, rätten att organisera sig fackligt, skyddet av rätten till organisation och rätten till kollektivavtal uttrycks tydligt i FN:s arbetslivsorgan ILO:s kärnkonventioner.

Under de senaste åren har det demokratiska utrymmet och möjligheten att fritt organisera sig och uttrycka sina åsikter försämrats i stora delar av världen. Hot och våld mot fackliga aktivister hör till vardagen. Detta har gjort det svårare för facket att verka. Samtidigt behövs fackföreningsrörelsen mer än någonsin för att säkerställa arbetstagarnas rättigheter på en global arbetsmarknad som präglas av digitali-

sering, ökad andel av informella jobb och ett stort behov av en rättvis klimatomställning. Kunskaper om internationella och nationella lagar och avtal som reglerar förhållandena – mellan parterna på arbetsmarknaden, organisatorisk förmåga och ekonomiska resurser – är avgörande förutsättningar för att fackliga organisationer ska kunna vara självständiga och starka. En viktig del av *Union to Unions* och fackföreningsrörelsens arbete är därför att stödja och underlätta facklig organisering och öka representativiteten. Utbildning och kapacitetsutveckling är viktiga delar i arbetet för bättre arbetsvillkor – något som vi bidrar till genom att stärka lokala fackförbund och deras nätverk.



## ”Det finns stor potential för barnmorskorna i Ghana”

FOTO: GRMA

Prisutdelning för ”Årets barnmorska i östra Ghana” under den internationella barnmorskedagen i Bolgatana, Ghana, 2019. På bilden syns Netta Forson Ackon, Cynthia Dzordzorme, Comfort Aabea Danso och Elsie Abankwah.

**B**arnmorskor spelar en livsviktig roll under graviditet och förlossning, men deras arbete stannar inte där. Barnmorskor är viktiga aktörer inom områden som sexualrådgivning, jämställdhet och våld i hemmet. Trots detta är låga löner, otillräckliga arbetsvillkor och diskriminering vardag för många barnmorskor i Ghana. Det hoppas GRMA (Ghana Registered Midwives) att kunna ändra på framöver.

Under 2019 omorganiserades GRMA från att ha varit en intresseorganisation till att bli ett renodlat fackförbund. Utmaningarna under processen har varit många, men med över 11 000 medlemmar är potentialen hög.

– Vi har haft problem att öka engagemanget på regional nivå, berättar Fredrica Hanson från GRMA. En del av problematiken, menar hon, har legat i att GRMA själva inte varit tillräckligt skickliga på att marknadsföra sig själva. Dessutom har det saknats strategiskt tänk för framtiden.

Här kommer det projekt Ghana Registered Midwives och Svenska Barnmorskeförbundet genomför med stöd från *Union to Union*, in i bilden. Syftet är att bidra till att stärka GRMA

som organisation, så att de ska kunna skapa bättre metoder för att rekrytera och behålla medlemmar, med målet att bli en starkare röst för landets barnmorskor.

– Projektet har inneburit en möjlighet att utbyta kunskap, att inspireras och bygga ett starkare fackförbund, säger Fredrica Hanson och berättar att den första aktiviteten inom projektet var en välbehövlig utvärdering av den egna verksamheten.

– Vi har fastställt en årlig planering, vilket var en milstolpe eftersom det var första gången som även de regionala avdelningarna involverades i verksamhetens planering. Vi ser redan resultatet av detta, i form av ökade medlemsantal i lokala avdelningar.

På grund av pandemin har GRMA arbetat intensivt med att ställa om till digitala projektaktiviteter. I Ghana inkluderades inte barnmorskor i utbildningar kring personlig skyddsutrustning under den första vågen, vilket ledde till flera dödsfall. Men Fredrica Hanson ser framåt med optimism. Hon pekar på att det inom GRMA finns en utbredd vilja att utvecklas.

– Det finns en så stor potential för barnmorskorna i Ghana, avslutar hon.

# RESULTAT 2020 TEMATISKT OMRÅDE 1

Utbildning, rekrytering och uppbyggnad av fria, demokratiska och representativa fackföreningar är nyckeln i detta program. Aktiviteterna som stöds bidrar till att rusta upp fackföreningar för att överkomma hinder, men ger även utökade kunskaper och metoder för att utnyttja sin egen kraft för att förbättra villkor i arbetslivet.

I särskilt drabbade sektorer har det fackliga arbetet blivit svårare under pandemin, men många fackförbund har också under året framgångsrikt ställt om verksamheten efter den rådande situationen. Anpassade rekryteringsmetoder, digital omställning och innovativa sätt att bedriva förhandlingar och påverkansarbete har i flera fall lett till ökade medlemsantal och att fler utbildats i fackliga frågor.

Trots ett år som inneburit förlorade arbetstillfällen på grund av pandemin, har **95 fackförbund i 44 länder** som deltar i det globala fackförbundet BWI:s program Amandla! rekryterat över **68 000 nya fackliga medlemmar**. Detta är ett resultat av träning och utbildning i rekryteringsstrategier.

Under 2020 har **nio nya fackförbund bildats** eller blivit erkända av arbetsgivare. Ett av dessa bildades i Namibia, och var landets första fackförbund för journalister.

I Malawi har PSEUM, fackförbundet för privatskolelärare, efter flera års envist arbete, blivit en efterfrågad aktör i arbetet kring lärares arbetsvillkor och nationella utbildningsfrågor. Under 2020 besökte PSEUM **120 skolor** och rekryterade genom detta **1 045 nya fackliga medlemmar**. I projektet, är påverkansarbete och kompetensutveckling viktiga delar.

I Lesotho genomförde LNA (Lesotho Nurses Association) framgångsrikt påverkansarbete mot regeringen för att säkerställa att anställda inom vården fick **tillgång till skyddsutrustning och risktillägg** i samband med covid-19-pandemin. Genom ett fackligt utvecklingsprojekt har LNA blivit starkare som organisation och därmed kunnat bli en mer effektiv påverkansaktör.

RÄTTVIS  
KLIMAT-  
OMSTÄLLNING

SOCIAL  
DIALOG!

SCHYSTA JOBB!

I FACKET!

♥ FACKET





Jassiben tar en paus från sopplockningen på sop-tippen Piranha i Ahmedabad i Indien. Jassiben och hennes kollegor tampas sex dagar i veckan, året runt med vildhundar, giftiga sopor och vedervärdig stank på deras arbetsplats. Men de kämpar för bättre arbetsvillkor, har organiserat sig och tagit makten över sina liv.



## TEMATISKT OMRÅDE 2.

### Social dialog, hållbara leverantörskedjor och en rättvis klimat-omställning, Just transition.



**MÅL:** Att stärka fackliga organisationers kapacitet, så att de på ett effektivt sätt kan engagera sig i social dialog och bidra till hållbara, globala leverantörskedjor och en rättvis klimat-omställning.

#### Rättvis klimatomställning för en hållbar utveckling

En fungerande social dialog handlar om bra relationer mellan arbetsmarknadens parter. Social dialog kan ske på olika nivåer: både på arbetsplatsen, i sektorer och nationellt. Den innefattar alla typer av förhandlingar, samråd eller utbyte av information mellan representanter för regeringar, arbetsgivare och arbetstagarer. Välfungerande arbetsmarknadsrelationer och anständiga arbeten bidrar ofta till ökad jämlikhet och en inkluderande ekonomisk utveckling som gynnar både arbetstagarer, företag och samhällen.

Globala leverantörskedjor bidrar till ekonomisk tillväxt, nya arbetstillfällen och minskad fattigdom, men innebär också att makt och påverkansmöjligheter

flyttas från enskilda länder. För att påverka arbetsvillkoren i multinationella företag räcker det inte längre med nationella kollektivavtal. Därför har de globala fackliga federationerna tagit fram globala avtal med villkor som inte får brytas inom en koncern, oavsett var i världen verksamhetens bedrivs. Dessa kallas för globala ramavtal.

Tack vare fackföreningsrörelsens arbete är det som kallas rättvis klimatomställning, Just transition, en del av många nationella och internationella avtal. Genom att jobba under ett ramverk för en rättvis klimatomställning kan vi bekämpa ojämlikhet, skapa en väg till schysta jobb och bidra till att världen ska nå FN:s 17 globala mål för hållbar utveckling och uppfylla Agenda 2030.



## Förhandlingar skapade resultat i Perus finansbransch

Demonstrationer i protest mot uppsägningarna inom finansbranschen.

**G**rundlagen i Peru garanterar organisationsfrihet och ger anställda i offentlig och privat sektor rätt att förhandla kollektivt och att strejka. Trots detta är det vanligt med kränkningar av de fackliga rättigheterna.

– Arbetsgivaren utsatte oss för så många kränkningar att vi såg det som livsnödvärdigt att organisera oss för att försvara våra mänskliga rättigheter. Vi var en liten grupp på banken som bildade den fackförening som idag är Sinecrediscotia, säger styrelseordföranden Patricia M. Salazar Parra.

Sinecrediscotia är idag en av de stora fackliga organisationerna inom landets finanssektor. Kort efter att fackföreningen efter en längre period av förhandling lyckats teckna kollektivavtal med banken Crediscotia, meddelade företaget plötsligt att 353 anställda blivit uppsagda. Bland de uppsagda fanns 70 procent av bankens fackligt anslutna och hela fackstyrelsen.

Social dialog – som i grunden omfattar alla

typer av förhandlingar och samråd mellan företrädare för exempelvis arbetstagare och arbetsgivare – visade sig bli det som skapade en lösning. Efter flera tuffa omgångar av påtryckningar och förhandlingar i juridiska instanser kom parterna överens om att de anställda som avskedats skulle få tillbaka sina anställningar.

– Solidariteten och det internationella stöd vi fått har spelat en avgörande roll, säger Miguel A. Portuguez Herrera, ekonomiansvarig för Sinecrediscotia. Han hänvisar till det utvecklingsprojekt som man genomför tillsammans med det globala facket UNI och Finansförbundet, med stöd av *Union to Union*. Ett av projektets syften är att höja kunskaper och kompetens just kring förhandlingsteknik.

En ytterligare positiv effekt av händelserna är att landets solidaritetsrörelse vaknat. Trots pandemin har Sinecrediscotia ökat antalet medlemmar med 20 procent.

# RESULTAT 2020 TEMATISKT OMRÅDE 2

Varje kollektivavtal på sektornivå eller inom ett multinationellt företag är ett viktigt steg mot mål 8 i Agenda 2030. Genom utbildningar, erfarenhetsutbyte och nya allianser förbättrar facken sin kompetens och förhandlingsteknik för att representera arbetstagarnas intressen.

Efter mångåriga förhandlingar undertecknade National Federation of Food and Beverage Workers (FSBMM) i Indonesien det nationella ramavtal som omfattar alla arbetstagare vid tre fabriker och ett distributionscenter. Det är **det första nationella ramavtalet i sitt slag** i landet som innehåller en fastställd löneskala. Resultatet blev möjligt på grund av ett nationellt förhandlingsteam som utbildats i projektet. Under slutfasen hölls förhandlingarna digitalt.



Under 2020 har både globala och lokala fack, med finansiering av *Union to Union*, fokuserat på implementering och efterlevnad av över **2 500 kollektivavtal** på arbetsplats- eller sektornivå, bland annat gällande skydds- och hälsoaspekter. Detta har varit extra viktigt i ljuset av pandemin och dess konsekvenser.



Tack vare snabba åtgärder från fackföreningen för statligt anställda, SEUU, i Ukraina, stannade en planerad 50-procentig nedskärning av arbetstillfällen inom statsförvaltningen på 34 procent. Detta **räddade 9 000 jobb** och är ett resultat av SEUU:s systematiska arbete kring kollektiv förhandling och utbildning av fackliga medlemmar.



I **22 länder** bidrog **52 fack** till att **36 lagar och förordningar** om myndigheters skyldigheter kring arbetsförhållanden under coronapandemin antogs. Det handlade bland annat om skyddsutrustning, minimilöner och villkor för distansarbete.



De projekt som fokuserar på **Just transition**, det vill säga en rättvis klimatomställning, visar betydande kapacitets- och kunskapsutveckling. Detta har bland annat lett till att flera fack under året involverades i **det nationella arbetet med miljöplaner**.





I Nigeria har extremistgruppen Boko Haram fördrivit mer än två miljoner människor från hem och arbeten. I landets nordöstra delar finns flera läger för dessa personer. Där genomför det globala facket PSI ett projekt med syfte att säkerställa att de mänskliga rättigheterna tillgodoses.

## TEMATISKT OMRÅDE 3.

### Organisering inom den informella sektorn, migration och osäkra arbetsförhållanden.



**MÅL:** Att förbättra villkoren för personer inom den informella sektorn, för migrantarbetare och arbetstagare med otrygga jobb.

#### Facken samarbetar för utsatta gruppers rättigheter

Osäkra arbeten är ett uttryck som används för att beskriva anställningar och uppdrag som ligger utanför avtal och regler – och där lönerna ofta är för låga för att kunna leva på.


Under de senaste decennierna har en ny typ av arbetstillfällen, inom den så kallade gig-ekonomin, blivit vanligare. På samma gång har antalet traditionella arbetstillfällen minskat. Denna förändring är bland annat ett resultat av övergången från tillverkningsindustri till tjänstesektor, samt av den digitala utvecklingen. Den informella sektorn beräknas utgöra försörjningen för mellan 50 och 70 procent av alla som arbetar i Afrika söder om Sahara, liksom i Sydasiens och i Latinamerika.

Den som har ett informellt arbete står utanför arbetsrätten och alla former av socialt skydd. Att skapa fler formella arbeten är därför en grundläggande

fråga för en rättvis, inkluderande och hållbar framtid med anständiga arbetsvillkor. Detta är också en del av ILO:s Decent Work Agenda och mål 8 av FN:s 17 globala mål för en hållbar utveckling.

Idag lever 200 miljoner människor som migrantarbetare, vilket betyder att de arbetar utanför sitt egentliga hemland. Diskriminering och exploatering av migrantarbetare försämrar löne- och arbetsvillkoren för alla anställda i landet. Därför är migration en arbetsmarknadsfråga. Ett framgångsrikt globalt fackligt arbete är nyckeln till att säkerställa migranters och flyktingars rättigheter och att de får tillgång till grundläggande service där de arbetar.

Fackförbunden behöver stärka sitt fokus på arbetstagare utanför traditionella anställningsformer, bland annat genom att stödja inrättandet av oberoende organisationer – för att göra det möjligt även för migrantarbetare att bli medlemmar i facket.



Nepaleser som vill arbeta utomlands måste först hämta ut vissa dokument. Under åren före pandemin kunde upp emot 3 000 människor strömma till ett kontor, bara på en dag.

## Hårda förhandlingar för Nepals migrantarbetare

**P**andemin slog snabbt och hårt mot migrantarbetare från Nepal. De redan osäkra villkoren, ofta på byggen i Asien och Mellanöstern, ledde till att försörjningen helt försvann: inga uppdrag, inga pengar. Då ryckte Gefont in:

– 89 migrantarbetare, som jobbade på ett byggföretag i Kuwait, hade inte fått lön på två månader, säger Bidur Karki, vice ordförande för Gefont, Nepals fackliga federation. Vi hjälpte dem med mat för dagen, sedan kontaktade vi arbetsgivaren. Först var det stort omöjligt, men efter många möten betalade byggföretaget ut alla lönerna.

Men den stora insatsen under pandemiåret handlade om att få hem hela 700 000 migrantarbetare när jobben försvann. Gefont arbetar målmedvetet för att facket ska ha större inflytande i politiken och lyckades utifrån sin förhandlingsvana sätta press på den nepalesiska regeringen. Gefont fick igenom betalda hemresor och ett visst ekonomiskt stöd.

– Vi ligger på regeringen för att hemvändarnas yrkeskunskaper ska komma till användning

och att de ska få jobb med lön, säger Bidur Karki.

Projektet ”Transformation by Building Workers Power” i Nepal sker i samarbete med LO-TCO projektkansli. Gefont arbetar brett med facklig utbildning, rekrytering och organisering, inte minst av migrantarbetare. Parollen ”Där det finns migrantarbetare från Nepal, där är Gefont” stämmer: i mer än tio länder utbildar och förhandlar Gefont för att stärka svåra arbetsvillkor, höja låga löner och sätta stopp för trakasserier. Bidur Karki framhåller hur viktig utbildningen är i ett land med eftersatt skolsystem.


– Runt 100 stycken migrantarbetare gick kurser under året och de uppskattar verkligen att lära sig mer, med målet att kunna organisera sig och försvara sina rättigheter.

För att fler ska ha råd att stanna i sitt hemland har Gefont med framgång arbetat för att få igenom reglerade minimilöner i Nepal. Men möjligheterna till försörjning fortsätter att vara små.

– Många väntar på att kunna återvända till sina jobb i utlandet, säger Bidur Karki.

# RESULTAT 2020 TEMATISKT OMRÅDE 3


Agenda 2030-principen om att ingen ska lämnas utanför är vägledande inom detta program. Facken som deltar i projekten jobbar med de mest utsatta arbetstagarna kring utökad organisering och därmed omfattning av kollektivavtal. Projekten innehåller även utbildningar i hur kollektivavtal kan användas för att främja mänskliga rättigheter, social integration och ekonomisk och social rättvisa för alla – oavsett anställningsformer och flyktingstatus.




Projektet inom detta program rapporterar att över **13 170 migrantarbetare** har gått med i en fackförening. Detta minskar inte bara fattigdom, utan ökar även deras möjlighet att säkerställa sina mänskliga rättigheter i arbetslivet. Framgången är ett resultat av flera saker: nya innovativa rekryteringsstrategier (som att rekrytera i ursprungsländerna), arbetsplatsbesök, covidrelaterade stödpaket från fackföreningar, samt att många inom industri- och byggsektorn blivit medlemmar då deras arbetsförhållanden formaliserats genom fackligt arbete.

Sektoriella fackförbund i Malaysia, Vietnam och Niger har genom förhandlingar lyckats bidra till **bättre villkor och socialt skydd för informella arbetstagare** i de nationella arbetslagstiftningarna. Detta rör bland annat hälsovård, sjukledighet och boendekostnader för migrantarbetare.

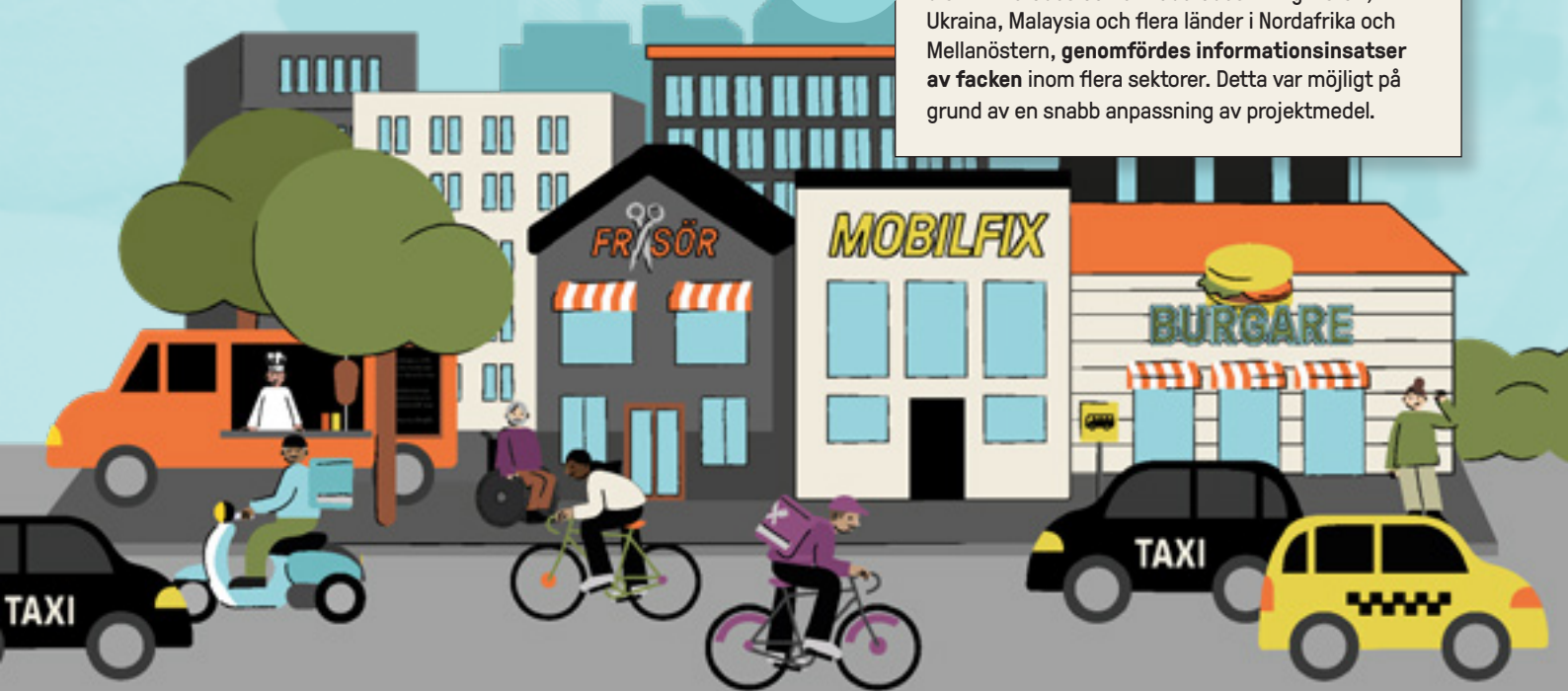
Facken inom offentlig sektor, exempelvis vård och andra samhällsberedande tjänster, i Nigeria har genom **framgångsrikt förhandlingsarbete** fått igenom nyanställningar och tryggare arbetsvillkor, vilket gjort att de har kunnat tillgodose utsatta grupper – exempelvis flyktingars – rättigheter.



I Swaziland och Egypten har **ökad kunskap och förståelse kring situationen för informell arbetskraft** lett till att fackliga organisationer lyft upp frågan kring arbetsförhållandena inom offentlig sektor och föreslagit åtgärder för att förbättra dem. Detta är ett resultat som visar att när facket är starkare i grunden ger detta ringar på vattnet och påverkar arbetssituationen för både organiserade och oorganiserade arbetstagare.

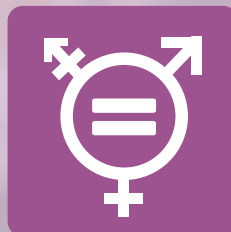


Under pandemins första månader var fackföreningsrörelsen en viktig aktör för att sprida information till utsatta grupper på arbetsmarknaden kring hälsofrågor och skydd, men också för att sprida kunskap så att migranter och andra utsatta grupper inte diskriminerades och exkluderades. I Kirgizistan, Ukraina, Malaysia och flera länder i Nordafrika och Mellanöstern, **genomfördes informationsinsatser av facken** inom flera sektorer. Detta var möjligt på grund av en snabb anpassning av projektmedel.



## TEMATISKT OMRÅDE 4.

### Ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facket.



**MÅL:** Att stärka facken som aktör i arbetet för ökad jämställdhet i arbetslivet i samhället och bland fackliga företrädare, samt att öka kvinnlig representation i facken.

#### **Ekonomisk egenmakt – nyckeln till jämställdhet**

Kvinnor runt om i världen möter en lång rad strukturella orättvisor på arbetsmarknaden. 71 procent av männen i världen, jämfört med endast 46 procent av kvinnorna, har idag en avlönad anställning. Även när kvinnor har bra och trygga arbeten är deras löner i genomsnitt 23 procent lägre än mäns, detta trots att de utför samma jobb.

I 104 länder finns styrande lagstiftning som förbjuder kvinnor att arbeta inom vissa branscher och yrken. I 18 länder har en man juridiskt rätt att bestämma ifall hans hustru får ta en anställning eller inte. Att främja kvinnors ekonomiska egenmakt är centralt i arbetet för kvinnors rättigheter och för ökad jämställdhet i samhället.

I detta arbete har facken en nyckelroll.

Arbetet med jämställdhet genomsyrar *Union to Unions* arbete. Starka fackliga organisationer är viktiga för ökad jämställdhet i arbetslivet. Resultaten, som uppnås genom kollektiva förhandlingar och social dialog, är ofta kopplade till jämställdhet och bidrar till att förbättra kvinnors situation, och därmed till att bygga bättre samhällen för alla.


*Union to Union* jobbar för att jämställdheten ska öka inom de fackliga strukturerna. Globalt blir allt fler kvinnor medlemmar i facket, men trots detta sitter fler män än kvinnor på ledande poster inom förbunden, även i kvinnodominerade branscher. Därför arbetar *Union to Union* med att öka representationen av kvinnor i facken – både som medlemmar och på ledande positioner.

Pauline Tshегоfatso arbetar på Pick n Pay, en av Sydafrikas största stormarknadskedjor, i Johannesburg.





Pick n Pay  
TSHEGOFATSO



Två kvinnor tittar på när ett kinesiskt lastfartyg passerar genom Suezkanalen.

YANG MING

## Skepp ohoj - Algeriets kvinnor lättar ankar för jämställdhet

**M**ajoriteten av världens transporter sker till sjöss – ungefär 1.2 miljoner sjömän arbetar inom den civila sjöfarten. Ändå är bara en dryg procent av dem kvinnor. Många kvinnor som arbetar till sjöss utsätts för diskriminering och sexuella trakasserier. De kämpar också mot stereotyper och fördomar om att sjöfart inte är för kvinnor eller att de för otur med sig på sjön, vilket gör det svårt att få anställning även om de har bättre betyg än sina manliga kollegor.

I vissa länder antas kvinnor inte till marina utbildningar. Det här vill facket ändra på. I Nordafrika arbetar det globala transportfacket ITF tillsammans med Seko, med stöd av *Union to Union*, för att ändra normer och skapa en arbetsmiljö som är inkluderande och jämställd.

En del av projektet har varit att starta kvinnokommittéer. Katia Krazam är fackligt aktiv i fackförbundet *Federation Nationale des Travailleurs des Transports, FNTT* i Algeriet och leder landets första kvinnokommitté för sjömän.

– Vårt första mål är att få stopp på trakasserier som äger rum till sjöss. Många kvinnor som jobbar till sjöss känner inte till sina rättigheter eller hur de kan anmäla trakasserier.

Genom projektet får nyvalda medlemmar i kvinnokommittén utbildning och stöd för att på

så vis få fler kvinnor till att gå med i facket och höja kunskapen om kvinnors rättigheter hos medlemmarna. Katia Krazam berättar att det är genom fackliga utbildningar som hon har lärt sig om sjömäns rättigheter och skyldigheter – men även om de rättigheter hon har som människa och kvinna.

Bildandet av kvinnokommittéer är ett av flera verktyg som projektet arbetar med. Det handlar om att skapa utrymme för kvinnor att vara med och fatta beslut inom de egna förbunden och på så vis även kunna lyfta frågor om exempelvis sexuella trakasserier och diskriminering. Det har bidraget till en ökad förståelse i de lokala fackförbunden och inom den mansdominerande sjöfarten för de problem som kvinnor upplever i sin yrkesroll.

En ytterligare utmaning för fackförbund inom sjöfart är att behålla de få kvinnor som är verksamma och engagerade, eftersom många väljer att gå i land när de bli gravida och inte återgår till arbete till sjöss när de har barn.

– Detta är en av anledningarna till att mitt fackliga engagemang startade, säger Katia Krazam, som arbetar som tredje maskinist på ett passagerarfartyg.

Lärdomarna och erfarenheterna från kvinnokommittén i Algeriet används nu som modell i de andra länderna som deltar i projektet.

# RESULTAT 2020 TEMATISKT OMRÅDE 4

Under de senaste 10 åren har facken världen över arbetat intensivt för öka medvetandet om behovet av att ta itu med könsbaserat våld på jobbet. 2019 kulminerade dessa ansträngningar i att en ny konvention antogs vid den Internationella arbetsorganisationens (ILO:s) årliga arbetskonferens – C190 Eliminering av våld och trakasserier i arbetslivet. Konventionen ska skydda alla arbetstagare – oavsett anställningskontrakt – från våld och trakasserier i arbetslivet.



Projekten inom detta tematiska område genomför bland annat utbildningar i kvinnofrågor och kollektivavtal som främjar jämställdhet. Inom facken är arbete genom kvinnokommittéer ett vanligt arbetssätt. Globalt rapporterade **37 fackförbund om nya sådana kommittéer** och nätverk under 2020. Bara i Vietnam bildade centralorganisationen VGCL (Vietnam General Confederation of Labour) under året **1 393 nya kvinnokommittéer på arbetsplatser** runtom i landet.

I Malaysia organiserade den nationella kvinnokommittén LLRC (Labour Law Reform Coalition) en kampanj som lyckades inkludera kravet på **14 veckors mammaledighet** i det officiella förslaget till arbetslagsändring. Detta är ännu ett exempel på hur fackligt arbete genom kvinnokommittéer kan ge resultat.



*Union to Unions* projekt handlar om att stärka fackens arbete mot diskriminering i alla dess former på arbetsplatser. Bland verktygen finns kvotering, att inrätta särskilda kommittéer och att synliggöra fackets position i frågorna. Ett exempel från 2020 är SUTRA, facket för H&M-anställda i Peru, som inom ramen för projektet för att stärka kollektiva förhandlingar och facklig organisering **ökat representationen från både kvinnor och HBTQI-medlemmar** i sina förhandlingsteam genom att införa kvotering.



Globalt var **63 fack med stöd från Union to Union** engagerade i kampanjer kring den internationella konventionen C190, som fokuserar på säkerhet på arbetsplatser samt ett stopp för arbetsrelaterat våld.



Globalt rapporterar **21 fackliga organisationer**, som deltar i projekt som syftar till ökad jämställdhet, en **ökning av antalet kvinnor i beslutsfattande positioner**.





FOTO: LINA KARLSSON

# Fackföreningsrörelsen - påverkar för demokrati

Workshop i Cotonou, Benin, kring jämställdhet. Workshopen var en del av jämställdhetsprojektet "Promote women's participation in their unions Africa", som drivs av det globala facket IUL tillsammans med Livs, Kommunal och HRF i 16 afrikanska länder.

**R**unt om i världen krymper det demokratiska utrymmet. Global Rights Index, som genomförs av världsfacket ITUC, är en årlig granskning om den globala situationen för fackliga rättigheter. Rapporten från 2020 (se höger sida) visade att världens arbetstagare är fortsatt pressade i sitt fackliga arbete. I 61 länder skedde godtyckliga gripanden och fängslanden av arbetstagare och i nio länder mördades fackligt aktiva.

Även i spåren av covid-19-pandemin finns en risk för att det demokratiska utrymmet ska krympa ytterligare, när regeringar kan använda krisen som ursäkt för att inskränka grundläggande fri- och rättigheter.

Slutsatsen är tydlig: oberoende fackförbund är en motvikt mot antidemokratiska krafter. Fackföreningar bidrar till att bygga samhällen som präglas av samförstånd och tillit, inte minst genom en förtroendefull dialog mellan arbetsmarknadens parter.

För att bidra till en demokratisk utveckling driver *Union to Union* opinions- och påverkansarbete. Men hur går det till?

Påverkansarbetet sker framförallt genom dialog och samarbete med aktörer som verkar för och har ett intresse av att se en positiv förändring i våra samarbetsländer. Det kan röra sig om

politiker och utlandsmyndigheter i Sverige, men också via nätverk som agerar vid FN och andra internationella organisationer. Opinionsarbetet sker exempelvis via debattartiklar, kampanjer, paneldebatter och seminarier.

Under 2020 har *Union to Unions* påverkansarbete bland annat inneburit, efter dialog med utrikesdepartementet, att ett antal rekommendationer tagits fram för hur utrikesförvaltningen kan arbeta för en positiv utveckling för fackliga rättigheter inom ramarna för regeringens demokratiseringsinsatser.

*Union to Union* har även bidragit till utformandet av åtgärdsförslag i arbetet för en hållbar global utveckling, bland annat med ett avsnitt om arbetskraftsmigration, till CONCORD-skriften "Barometer 2020". Barometer har använts flitigt av civilsamhällesorganisationer i möten med politiska beslutsfattare samt utrikesförvaltningen och även varit ett referensdokument inför Sveriges pågående arbete med den globala hållbarhetsagendan Agenda 2030.

Opinionstexter, krönikor, möten med politiker och diverse paneldebatter är ytterligare exempel på arbetet under 2020.

*Union to Union*, tillsammans med svenska fackförbund, fortsätter sitt arbete för demokrati, mänskliga rättigheter och ett grönt och rättvist arbetsliv så länge det behövs.

# Global Rights Index 2020

## Världens tio sämsta länder att arbeta i

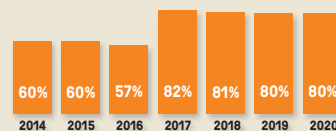


Fackligt aktiva i  
**9**  
länder mördades  
förra året på grund av  
sitt engagemang

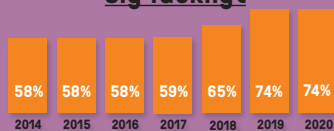
**60**  
länder har det skett  
godtyckliga gripanden  
och fängslanden av  
arbetstigare



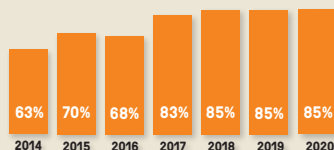
**80%**  
av de länder som granskats  
har kränkt rätten att  
förhandla kollektivt



**74%**  
av de länder som granskats  
har förbjudit arbetstigare  
från rätten att organisera  
sig fackligt



**85%**  
av de länder som granskats  
har kränkt  
rätten att strejka



**56**  
länder har ingen  
eller begränsad  
yttrandefrihet





# Engagemang för globala frågor börjar med kunskap

Lanseringen av Global Rights Index. På bilden från vänster: Sofia Östmark, Heike Erkers, Karl-Petter Thorwaldsson, Therese Svanström, samt utrikesminister Ann Linde.

**K**unskap är nyckeln till att fler ska få kännedom om hur avgörande det globala, fackliga arbetet är för en rättvis och socialt hållbar värld. De ofta usla villkoren för arbetstagarna, som syr våra kläder och gräver fram metallen till bilbatterierna, måste därför bli mer kända.

*Union to Unions* kommunikativa arbete handlar om att stärka engagemanget för globala, arbetsrättsliga frågor hos fackliga medlemmar, lärare, studenter, beslutsfattare och den biståndsintresserade allmänheten. Vi berättar om fackförbundens gemensamma arbete i låg- och medelinkomstländer och ger exempel på konkreta resultat.

En av dem vi intervjuat under året är Sister Sushma, som jobbar på teplantagen Borhat i Assam i Indien. När hon skulle träffa sina chefer tog hon med sig en flaska med grumlig vätska:

– Det här vattnet gör oss och våra barn sjuka och sedan klagar ni på att vi inte kommer till jobbet, sa Sister Sushma, som genom den fackliga kvinnokommittén förhandlade fram rent dricksvatten till arbetstagarna.

Det här är en del av ett projekt för rättvis klimatomställning, i samarbete mellan lokala fackförbund, det globala facket IUF och Kommunal, med stöd av *Union to Union*. Det är också ett exempel på kampanjen *#facketgörskillnad*, där även digitala utbildningar och webinarier ingått för att synliggöra projektens framgångar.

Att covid-19-pandemin slagit hårt mot

arbetstagare i länder med utbredd fattigdom har vi vittnat om i reportage, videointervjuer och webinarier. Facken har fått förnya sitt arbete och *Union to Union* har stärkt samarbetet med kommunikatörer på svenska och globala fackförbund för att bli mer medlemsnära och aktuella.

Andra frågor som har präglat året är diskussionen om framtidens arbetsmarknad, Just transition och rättvis klimatomställning liksom de folkliga protesterna i Belarus. Vi har medverkat i nya sammanhang och till exempel deltagit i flera poddinspelningar, bland annat tack vare vår expertkunskap gällande Belarus och Just transition. Vi har också samarbetat kring satsningen Omstart världen.

*Union to Union* har i samarbete med Journalistförbundet, IF Metall och Östgruppen arrangerat webinarier om Belarus, bland annat på Arbetarfilmfestivalen i Malmö. Föreläsningarna, liksom vårt utbildningspaket, har genom digitaliseringen blivit mer tillgängliga, eftersom både deltagare och föreläsare kunnat finnas på olika platser.

Årets största kampanj för att synliggöra arbetstagares rättigheter och fackens globala arbete var lanseringen av Global Rights Index, som görs av världsfacket ITUC med stöd av *Union to Union*. Att allt fler människor saknar möjligheter att göra sin röst hörd på jobbet, och riskerar att dödas för sitt fackliga engagemang, fortsätter att engagera både medier och svenska fackförbund. Spridningen av vårt material var även i år stor. Mer om GRI ser du på sidan 29.

## ETI – Ethical Trading Initiative Sweden

ETI Sverige grundades i december 2019. Organisationens syfte är att vara en plattform för samarbete mellan företag, fackförbund, civilsamhälle och offentliga organisationer för att säkra mänskliga rättigheter i globala leverantörsled.

2020 var det första verksamhetsåret. Under året genomförde organisationens 16 medlemmar en rad aktiviteter för att stärka företags arbete kring hållbara leverantörsled. Bland annat höll man utbildningar om migrantarbetares situation under pandemin, om hur könsdiskriminering kan upptäckas bättre vid fabrikskontroller samt om Human Rights Impact Assessments (HRIA) och Human Rights Due Diligence (HRDD).

– Genom att samla erfarenheter från olika intressenter kan vi skapa förutsättningar att utveckla kunskap och metoder för att förbättra arbetsförhållandena i våra globala leverantörsled, säger Henrik Lindolm, verksamhetschef för ETI Sweden.

*Union to Union* är en av grundarna till ETI Sverige, sitter i organisationens styrelse och hanterar också Sidastödet till ETI.

## Union to Union stödjer informations- och opinionsinsatser i Sverige

Via *Union to Union* kan fackförbund och organisationer i Sverige med nära koppling till facket ansöka om medel för informations- och kommunikationsinsatser. Genom ökad kunskap hos medlemmar och andra om fackföreningsrörelsen som en aktör för en rättvis klimatomställning, jämställdhet och demokrati ökar förståelsen och engagemang för fackligt globalt samarbete.

En central kanal för detta är fackförbundspressen, där reportage som synliggör personer och samarbetsprojekt i låg- och medelinkomstländer publiceras.

Under 2020 hade *Union to Union* ett uttalat mål att fler icke-fackliga organisationer skulle söka bidraget, för att visa på relevansen av fackliga frågor även utanför den fackliga sfären. Ett exempel är Reportrar utan gränsers podcast "Pressfrihetspodden" och samarbetet med tankesmedjan Global utmaning som drar igång 2021.

Också genom Sveriges Arkitekter nås nya målgrupper, svenska och kenyanska landskapsarkitekter har hittat vägar till fördjupat samarbete kring arbetsvillkor och kopplingar mellan professionen och klimatförändringar.

Några av de större insatser *Union to Union* stödjer i Sverige är Nätverket Schyst resande, Föreningen för Fairtrade Sverige samt Arbetet Global, som är tidningsmagasinet Arbetets satsning på utrikesfrågor.

**"Det vi gör är viktigt, både för att kunna lösa våra klimatproblem, men också för att förstå hur det vi gör lokalt påverkar globalt."**

Projektleddare Pia Jonsson om "Act local, Think global", ett samarbete mellan landskapsarkitekter inom Sveriges Arkitekter och Architectural Association of Kenya (AAK).

# Fackliga röster om årets globala utmaningar

Det är omöjligt att förbise pandemins påverkan på det fackliga arbetet runt om i världen. Hur såg det egentligen ut? Här svarar fackförbund, globala fack och fackliga organisationer på frågan ”Vilka var de största utmaningarna under året som gick?”

## Nazma Akhter, grundare av Awaj Foundation, Bangladesh

FOTO: PRIVAT



” Den största utmaningen var att organisera arbetstagare och fabriker. På grund av pandemin stängde många fabriker ner, vilket gjorde det svårare för oss att organisera. Dessutom var det en stor utmaning

under året att många kvinnor förlorade sina arbeten – det gjorde det svårt att skapa kvinnligt ledarskap.

## Ou Tepphallin, ordförande för fackförbundet CFSWF (Cambodian Food and Service Workers Federation, Kambodja

FOTO: PRIVAT



” Det var ett tufft år. Många av våra medlemmar förlorade sina arbeten, men även de som har kvar sina jobb upplevde en ökad osäkerhet och otrygghet. Det har också varit mycket arbete och hög belastning

för fackligt engagerade, detta i ett land där fackligt arbete är en utmaning. Men i tuffa tider är det ännu viktigare att vi höjer rösterna, arbetar strategiskt och ser till att arbetstagares intressen skyddas.

## Adriana Hurtado från fackförbundet FECOLPER (Federación Colombiana de Periodistas), Colombia

FOTO: PRIVAT



” Det var en stor utmaning att konfrontera regeringens åtgärder, som under pandemin försvårade för journalister att utföra sitt jobb, genom att allvarligt påverka medierna, bland annat genom att strypa

tillgången till fakta. Dessutom var det en stor utmaning för våra medlemmar att anpassa sig till hundra procent digitala aktiviteter. Fecolper lyckades ändå, trots svårigheter, genomföra digitala utbildningar och workshoppar av hög kvalitet för sina medlemmar.



### Fozert Mugabe på fackförbundet ZCATWU (Zimbabwe Construction And allied Trades Workers' Union), Zimbabwe

FOTO: PRIVAT



” Covidpandemin skapade många frågor kring anställningskontrakt och trygghetsaspekter. Dessutom tappade många förbund medlemmar. Men flera av dem lyckades ändå genomföra många bra

förändringar, bland annat nya innovativa organiseringsstrategier som passar 'det nya normala' – inom exempelvis kommunikation.

### Juan Carlos Galvis på fackförbundet SINALTRAINAL (Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario), Colombia

FOTO: PRIVAT



” Det var ett år med många utmaningar för det fackliga arbetet. Pandemin tvingade oss att göra flera hastiga förändringar i hur vi kommunicerade – det har tagit tid att anpassa sig. Situationen destabiliserade

den fackliga organisationen. Även att jobba hemifrån har skapat utmaningar, med problematik kring utrustning och vem som ska stå för kostnaderna. Det blir en utmaning att staka ut vägen bland dessa nya villkor och utmaningar.

### Rosa Elena Flérez González, generalsekreterare för centralorganisationen CTC (Confederación de Trabajadores de Colombia), Colombia

FOTO: PRIVAT



” Regeringen har försämrat arbetstagares villkor under 2020. Vi har genomfört många digitala rådgivningar och flertalet träffar under året. Det är även en utmaning att skapa politisk vilja kring en dialog.

Ett annat problem var den låga anslutningsgraden för facken. Landets fackfientliga miljö kan medföra att arbetstagare riskerar uppsägning om de blir medlemmar i ett fackförbund.

### Jackie Nalubega, projektkoordinator för det globala fackförbundet PSI (Public Services International)

FOTO: PRIVAT



” De flesta länder i regionen genomförde olika typer av 'lock-downs' som påverkade många branscher. Det var en utmaning att skifta till digitala möten, eftersom det ställer krav på stabila internetuppkopplingar,

något som inte är en självklarhet. En annan utmaning, främst för vård- och hälsopersonal, var att få tillgång till skyddsutrustning – och dessutom en ökade arbetsbelastningen.

# Tillsammans för en rimligare värld

Global solidaritet är inget nytt – tvärtom. De svenska fackförbundens engagemang för klimaträttvisa, mänskliga rättigheter och demokrati är starkt, och ordförandena för de tre svenska centralorganisationerna är överens: Facken är nyckelspelare för en global, nödvändig förändring.

**F**orskning och erfarenhet visar att starka fack är ett av de mest effektiva verktygen i fattigdomsbekämpning, säger LO:s andre vice ordförande Lisa Bengtsson och får medhåll:

– För en liten, exportberoende kunskapsnation som Sverige är det jätteviktigt att vi stödjer facklig verksamhet runt om i världen, säger Göran Arrius, ordförande för Saco, och fortsätter:

– Om alla arbetstagare hade haft schysta villkor, då skulle det inte gå att dumpa lönerna eller vara attraktivt att flytta tillverkning till länder med utbredd fattigdom.

Under året har pandemin och klimatkrisen gjort det ännu tydligare hur stora skillnaderna och djupa klyftorna verkligen är i världen.

– Här hemma har pandemin gett oss perspektiv och vi ska inte ta våra fackliga segrar för givna, säger Therese Svanström, ordförande för TCO. Det är helt enkelt viktigt att gemensamt stötta och stärka de fackliga rättigheterna i en globaliserad värld.

## Allt fler fackliga projekt

Mer än hälften av de svenska fackförbunden har tillsammans cirka 70 projekt i 80 länder, i samarbete med *Union to Union* och fackförbund i låg- och medelinkomstländer. Globalt samarbete är med andra ord en naturlig del av det fackliga engagemanget:

– Starka fackföreningar kan förhandla fram bättre villkor för arbetstagarna, påverka för trygga anställningar och säkrare arbetsmiljö utan trakasserier, vilket även gynnar näringslivet och samhället i stort, säger Göran Arrius.

Dessutom riskerar arbetsvillkoren i Sverige att påverkas och försämrats om kollegor i andra länder jobbar under allt mer ojämlika förhållanden.

– När arbetare ställs mot arbetare i konkurrens mot varandra sätts vår solidaritet på prov och det vi vill ju inte, säger Lisa Bengtsson.

## Globalt samarbete inspirerar

I grunden handlar det globala fackliga arbetet om att organisera sig, hålla ihop och tillsam-

FOTO: FREDRIK SANDIN CARLSON



Lisa Bengtsson,  
andre vice ordförande LO

FOTO: EVA EDSJÖ



Therese Svanström,  
ordförande TCO

FOTO: KNUT CAPRA PEDERSEN



Göran Arrius,  
ordförande SACO



Teplockare vid teplantagen i Limuru, Kenya.

mans kämpa för rättvisa, i en värld där demokratin är under hård press.

– Vi ser tydligt att fackliga perspektiv och styrka har en tendens att tryckas tillbaka i oroliga tider, säger Therese Svanström. Världsfacket ITUC:s årliga granskning Global Rights Index, där de värsta länderna för arbetstagarna listas, visar på en allvarlig utveckling.

Fackens globala samarbete är vägen framåt, inte minst tack vare det ömsesidiga utbytet:

– I Sverige har vi det väldigt bra, men jag kan ibland sakna den där fackliga glöden, säger Göran Arrius. Jag tror att många inte inser att bakom framgångar som reglerad arbetstid och semesterlagar ligger massor av medvetet, effektivt fackligt arbete.

### **Klimatkrisen ”sjukt orättvis”**

Över världen ökar också förståelsen för hur nödvändigt det är med anständiga arbeten för att övergången till en hållbar, fossilfri värld, en

Just transition, verkligen ska lyckas.

– Vi klarar inte klimatomställningen om det uppstår nya klyftor i samhället, säger Therese Svanström.

– Dessutom slår klimatkrisen alltid hårdast mot dem som redan har det sämst, det är så sjukt orättvist, säger Lisa Bengtsson.

### **Union to Union gör nytta**

Att *Union to Union* har en central roll i den svenska fackföreningsrörelsens utvecklings-samarbete är också självklart.

– För att kunna hantera så pass svåra frågor måste vi ha en specialiserad organisation, säger Göran Arrius och de andra instämmer:

– *Union to Union* behövs för att vi ska göra mesta möjliga nytta, säger Therese Svanström.

– Det är även väldigt bra att LO, TCO och Saco har en gemensam organisation, för bästa möjliga solidaritetsarbete med bästa möjliga resultat, säger Lisa Bengtsson.

# Union to Unions styrelse

FOTO: CAMILLA SVENSK



Ordförande: Peter Hellberg, 1:e vice ordförande Unionen (TCO)

FOTO: MAGNUS LANJE



Vice ordförande: Heike Erkers, ordförande, Akademikerförbundet SSR (Saco)

FOTO: LO



Vice ordförande: Lisa Bengtsson, andre vice ordförande LO (LO)

FOTO: KOMMUNAL



Sofia Eriksson, internationell ombudsman, Kommunal (LO)

FOTO: DANIEL ROOS



Martin Gunnarsson, förbundssekreterare IF Metall (LO)

FOTO: FREDRIK SANDIN CARLSSON



Pim van Dorpel, vice förbundsordförande, Hotell- och restaurangfacket (LO)

FOTO: DAN COLEMAN



Mikael Johansson, förbundsordförande, Målareförbundet (LO)

FOTO: VISION



Katarina Holmqvist, styrelseledamot, Vision (TCO)

FOTO: DAVID BICHO



Torbjörn Bredin, rådgivare TCO (TCO)

FOTO: PRIVAT



Ann-Katrin Dolium, internationell sekreterare (TCO)

FOTO: STEFAN TELL



Karin Bätelson, förste vice ordförande, Läkarförbundet (Saco)

FOTO: KNUZ CAPRA PEDERSEN



Peter Olding, avdelningschef Federationsstöd (Saco)



# ÅRSREDOVISNING 2020

Arbetstagare sorterar kaffeböror  
vid ett kooperativ i Etiopien.

# Förvaltningsberättelse

Styrelsen för *Union to Union*, organisationsnummer 802014-4294, avger härmed följande årsredovisning för räkenskapsåret 2020-01-01 – 2020-12-31.

## Allmänt om verksamheten

*Union to Union* är en partipolitiskt och religiöst obunden ideell förening. Medlemmar i föreningen är Landsorganisationen i Sverige (LO), Tjänstemännens centralorganisation (TCO) och Sveriges akademikers centralorganisation (Saco). *Union to Union* är en samarbetsorganisation, vars verksamhet:

- > stödjer och samordnar LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det internationella fackliga utvecklingssamarbetet,
- > säkerställer och utvecklar metoder och processer för genomförandet och kvalitetssäkringen, liksom för utvärdering av resultat och effekter,
- > kommunicerar och bedriver informationsinsatser i Sverige med syfte att öka kunskapen om, stärka förtroendet och öka stödet för det internationella fackliga utvecklingssamarbetet.

*Union to Union* är därmed hela den svenska fackföreningsrörelsens biståndsorganisation. Arbetet fokuserar på goda arbetsvillkor, demokrati, jämställdhet, en rättvis fördelning av resurser, minskad fattigdom och FN:s globala mål för en hållbar utveckling.

*Union to Unions* kansli består av cirka 20 personer och är baserat i Stockholm. En styrelse, bestående av representanter från medlemsorganisationerna, ansvarar för att fastställa plan och budget för kommande verksamhetsår och besluta om den allmänna inriktningen av verksamheten. Styrelsen sammanträder minst fyra gånger per år.

*Union to Union* finansieras genom bidrag från Sida och bidrag från de svenska fackföreningarna. Organisationen är en så kallad strategisk partnerorganisation (SPO) till Sida.

## Främjande av föreningens ändamål

Genom *Union to Union* drevs 2020, 84 utvecklingsprojekt i ca 75 länder. Projekten genomförs tillsammans med svenska fackförbund och i majoriteten av fallen också tillsammans med de globala fackliga federationerna (GUF).

Arbetet fokuserar på fyra tematiska områden:

1. Oberoende, representativa och demokratiska fack,
2. Social dialog, hållbara leverantörskedjor och en rättvis omställning, en Just transition,
3. Organisering inom den informella sektorn, migration och osäkra arbetsförhållanden,
4. Ökad jämställdhet i arbetslivet, i samhället och inom facken.

Verksamheten präglades under 2020 av covid-19 pandemin. Miljontals människor har förlorat sina arbeten. Människor i låg- och medelinkomstländer, och 1,6 miljarder arbetstagare i den informella ekonomin, har drabbats mycket hårt. Auktoritära ledare har utnyttjat pandemin för att ytterligare begränsa demokrati och fackföreningars möjlighet att verka och påverka för arbetstagarnas rättigheter. Möjligheten för partners att genomföra planerade aktiviteter har påverkats men samtidigt lyckades samarbetspartners ställa om och anpassa verksamheten till rådande omständigheter.

Det finns flera goda exempel på resultat från program- och projektarbetet 2020:

**Tematiskt område 1:** över 200 000 nya medlemmar har rekryterats och ett 60-tal nya fackföreningar har bildats och erkänts av arbetsgivarna som en följd av projektens arbete. Facken har också lyckats ställa om arbetet för att anpassa rekrytering av nya medlemmar och kapacitetsutvecklingsinsatser för att möta förutsättningarna under Covid-19 pandemin. Det har inneburit att nya digitala verktyg, så som videomöten, har kunnat användas och att projekten i vissa fall lyckats samla fler deltagare

vid kapacitetsutvecklingsinsatser än vid tidigare fysiska tillfällen. Nya innovativa sätt att organisera arbetare i fackföreningar har tagits fram.

**Tematiskt område 2:** Arbetet inom *Union to Unions* projekt har bidragit till en ökad kapacitet hos fackföreningarna att engagera sig i social dialog. Resultaten visar att 28 fackföreningar i 9 länder har varit inkluderade i social dialog-process med regeringarna vad gäller ländernas åtgärder för att hantera konsekvenserna av Covid-19 pandemin. Det säkerställer att arbetares rättigheter och utgångspunkter inkluderas. Inom *Union to Unions* arbete arbetar facken också med implementeringen och efterlevnaden av över 2 500 kollektivavtal på arbetsplats- eller sektornivå vilket har varit särskilt viktigt i ljuset av konsekvenserna av pandemin. Projekten som fokuserar på Just transition, en rättvis grön omställning, visar goda resultat med betydande kapacitetsutveckling och att flera fackföreningar nu engageras i ländernas arbete med deras miljöplaner.

**Tematiskt område 3:** Arbetet inom detta program har bidragit till att över 19 000 migrantarbetare har gått med i en fackförening vilket ökar deras möjlighet att säkerställa deras mänskliga rättigheter i arbetslivet. Projekten inom detta program har också ökat fackföreningarnas förmåga att arbeta med migrantarbetare och arbetare inom den informella sektorn. Resultaten från projekten inom programmet visar på att fler kollektivavtal nu inkluderar migrantarbetsares rättigheter, dessutom har projekten bidragit till att den nationella lagstiftningen till skydd för migrantarbetare har förstärkts.

**Tematiskt område 4:** *Union to Unions* arbete inom detta område fortsätter att bidra till en ökning av antalet kvinnor på ledande befattningar inom facken. Rapporter från projekten visar på att kvinnligt ledarskap har ökat i 57 länder där detta arbete sker. Dessutom deltar en större del

kvinnor i de aktiviteter som genomförs i projekten inom detta program. Projekten har aktivt arbetat med att kampanja för att fler länder ska ratificera ILO:s konvention C190. Konventionen ska skydda alla arbetstagare – oavsett anställningskontrakt – från våld och trakasserier i arbetslivet. Arbeta i projekten har också bidragit till att HBTQI-frågor tas upp alltmer i fackens arbete vilket har resulterat bland annat i deklarerationer inom facken för att särskilt skydda HBTQI personers rättigheter.

*Union to Union* bedriver ett betydande påverkans-, informations- och kommunikationsverksamhet i Sverige. Även den verksamheten präglades av pandemisituationen men trots det lyckades arbetet ställas om och nya digitala lösningar för kommunikation tas fram. Under året har verksamheten bland annat utgjorts av:

- > Vidareförmedling av medel till Fair Trade, Schyst resande, ETI-Sverige samt informationsbidrag till svenska fackförbund t.ex. genom fackliga tidningar.
- > Utbildnings- och informationsverksamhet om fackligt utvecklingssamarbete gentemot fackförbund, andra organisationer samt myndigheter och folkhögskolor.
- > Påverkansarbete gentemot beslutsfattare som bland annat bidragit till att fackliga rättigheter är en tydlig del av regeringens demokratisatsning samt att flera nya strategier som styr biståndet på olika sätt inkluderar mänskliga rättigheter i arbetslivet.
- > Kunskapshöjande och policyutvecklande rapporter på två centrala områden, en om framtidens arbetsmarknad och en med fokus på en rättvis grön omställning ur ett internationellt perspektiv togs fram och lanserades under året.
- > Stöd till framtagandet av världsfackets så kallade "Global Rights Index" som visar på det demokratiska utrymmet för facket. *Union to Union* bidrar med finansiering och indexet är också ett viktigt underlag för organisationens informations- och påverkansarbete.

## Väsentliga händelser och viktiga förändringar under räkenskapsåret

2020 präglades i alla delar av pandemin och nya arbetssätt och rutiner fick implementeras. Trots det fortsatte under året den förändringsprocess som inleddes 2018, både för projektverksamheten och kansliet.

I januari fick organisationen ett nytt treårsavtal från Sida Civsam. Sida framhöll då att de ser mycket positivt på det förändringsarbete som *Union to Union* inlett samt att organisationen har vidtagit åtgärder i enlighet med tidigare avtalsvillkor. Sida lyfte fram det stora arbete som gjorts för att förbättra kostnadseffektiviteten och intern styrning och kontroll i verksamheten.

Under 2020 fortsatte *Union to Union* arbetet med att fokusera verksamheten till ett mindre antal länder och projekt. Det ledde till att en fokusering till omkring 80 projekt från tidigare ett 90-tal projekt och från omkring 100 till omkring 60 verksamhetsländer där utfasning av projekt och länder kommer att sker under 2020 och 2021.

*Union to Union* inledde under året arbetet med att i ett pilotprojekt öka den lokala närvaron i ett antal prioriterade länder. Lokala konsulter har engagerats i Kambodja, Bangladesh, Kenya och Colombia.

För första gången genomfördes under året en utlysning för finansiering av nya innovativa projekt. Under 2020 beviljades medel till fyra projekt som kopplas till utmaningar relaterade till en förändrad arbetsmarknad och nya och innovativa sätt att jobba och mer specifikt för att hantera de utmaningar som Covid-19 pandemin inneburit. Utgångspunkten är att tänka nytt och att utveckla det fackliga utvecklingsarbetet samt att lyfta områden av särskild vikt för *Union to Unions* arbete och med relevans för Sveriges strategi för samarbetet med civilsamhället.

Under 2019 fick kansliet i uppdrag av styrelsen att arbeta med att bredda organisationens finan-

siering utöver anslaget från Sida Civsam vilket fortsattes och intensifierades under 2020. *Union to Union* har som konsekvens av detta idag en pågående dialog om möjliga samarbeten med en rad ambassader och tematiska och geografiska avdelningar på Sida. Organisationen har också påbörjat ett arbete med att bredda samarbetet och se över finansieringskällor med andra organisationer och aktörer.

En handslagsprocess genomfördes också under 2020 i syfte att säkerställa ett fungerande samarbete och tydliggöra mandat och roller för *Union to Union*: medlemmar, styrelsen, förbund och kansli. Det ledde till att ett handslagsdokument nu är överenskommet mellan organisationens medlemmar LO, TCO och Saco.

## Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut

Det står klart att pandemin också kommer att präglade 2021 och verksamheten fortsätter att anpassas efter de omständigheterna. Arbetet med att ta fram en ny strategi för organisationen har inletts och kommer att slutföras under 2021. Under våren 2021 meddelade kanslichef Sofia Östmark att hon går vidare till nytt uppdrag och rekryteringen av ny kanslichef har inletts.

## Resultat och ställning

För år 2020 erhöll *Union to Union* Sida anslag om totalt 123 910 tkr varav 13 910 tkr för Kommunikation i Sverige. Under 2020 har 84 utvecklingsprojekt erhållit anslag och 13 informationsprojekt i Sverige. *Union to Unions* resultat för perioden 1 januari 2020-31 december 2020 uppgick till ett överskott på 355 tkr jämfört med ett överskott på 1 672 tkr för 2019. Styrelsen föreslår att resultatet balanseras i ny räkning. Föreningens ställning framgår av efterföljande resultat – och balansräkning.



## Eget Kapital

Vid ingången av 2020 var det egna kapitalet 11 172 tkr. Den 31 december 2020 uppgår det egna kapitalet till 11 527 tkr, en ökning med 355 tkr vilket är årets resultat.

Förändring i eget kapital	Ändamålsbestämda medel	Balanserat eget kapital	Totalt eget kapital
<b>Ingående balans 2020-01-01</b>	20 400	11 151 792	11 172 192
Ändamålsbestämt från givaren	10 000	-10 000	0
Utnyttjande av ändamålsbestämda medel från tidigare år	0	0	0
Årets resultat	0	355 032	355 032
<b>Utgående balans 2020-12-31</b>	30 400	11 496 824	11 527 224

Flerårsöversikt	2020	2019	2018	2017	2016
<i>Belopp i SEK</i>					
Anslag från Sida	123 910 000	125 600 000	125 134 982	132 500 000	129 812 584
Övriga bidrag	1 500 000	179 200	378 000	250 000	428 000
Medlemsavgifter	2 000 000	2 000 000	700 000	500 000	900 000
Resultat	355 032	1 671 972	447 740	3 870 475	925 325
Eget Kapital	11 527 244	11 172 192	9 500 220	9 052 480	4 256 680
Medelantal anställda	16,0	14,2	13,0	16,5	16,5

## Förvaltning

Fyra ordinarie och fyra extra styrelsemöten hölls under 2020. Styrelsen består av tolv ledamöter och har inga suppleanter. Styrelsens sammansättning är som följer:

Katarina Holmqvist, TCO  
Torbjörn Bredin, TCO  
Ann-Katrin Dolium, TCO  
Peter Olding, Saco  
Karin Båtelson, Saco

## Presidiet

Peter Hellberg, TCO, ordförande  
Lisa Bengtsson, LO, viceordförande  
Heike Erkers, Saco, viceordförande

Styrelsens ledamöter uppbär inget arvode för sitt arbete.

## Ledamöter

Mikael Johansson, LO  
Sofia Eriksson, LO  
Martin Gunnarsson, LO  
Pim van Dorpel, LO

## Revisorer

Union to Union anlitar revisorer från Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB för att göra föreningsrevisionen. De förtroendevalda revisorerna är Erik Spernaes, LO, Jenny Bodell Hagberg, TCO och Sten Hagberg, Saco.

# Resultaträkning

1 januari–31 december

<i>Belopp i kronor</i>	<b>Not</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Verksamhetens intäkter	2	127 107 697	132 851 321
<u>Verksamhetens kostnader</u>			
Direkta kostnader	3	108 256 508	113 895 350
Övriga externa kostnader	4	4 370 370	4 699 758
Personalkostnader	7	14 125 757	12 583 938
Avskrivningar		0	0
Verksamhetens kostnader		<b>126 752 635</b>	<b>131 179 045</b>
<b>Verksamhetsresultat</b>		<b>355 063</b>	<b>1 672 276</b>
<u>Finansiella intäkter och kostnader</u>			
Kursvinst/förlust		0	-304
Räntekostnader		-30	0
Summa resultat från finansiella investeringar		<b>-30</b>	<b>-304</b>
<b>Resultat efter finansiella poster</b>		<b>355 032</b>	<b>1 671 972</b>
<b>Årets resultat</b>		<b>355 032</b>	<b>1 671 972</b>
<b>Fördelning av årets resultat</b>			
Årets resultat enligt resultaträkning (se ovan)		355 032	1 671 972
Utnyttjande av ändamålsbestämda medel från tidigare år		0	0
Ändamålsbestämning av medel		10 000	500
Kvarstående belopp för året/ förändring balanserat kapital		345 032	1 671 472

# Balansräkning

per 31 december

<i>Belopp i kronor</i>	<b>Not</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<b>Tillgångar</b>			
<b>Anläggningstillgångar</b>			
<i>Materiella anläggningstillgångar</i>			
Inventarier	5	0	0
<b>Summa anläggningstillgångar</b>		<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Omsättningstillgångar</b>			
<i>Kortfristiga fordringar</i>			
Fordringar projektmedel		17 197 505	4 996 388
Övriga fordringar		1 205 857	446 941
Förutbetalda kostnader och upplupna intäkter		<u>441 036</u>	<u>419 388</u>
		18 844 398	5 862 718
<i>Kassa och bank</i>		32 821 729	19 612 603
<b>Summa omsättningstillgångar</b>		<b>51 666 127</b>	<b>25 475 321</b>
<b>Summa tillgångar</b>		<b>51 666 127</b>	<b>25 475 321</b>
<b>Eget kapital och skulder</b>			
<b>Eget kapital</b>			
Åndamålsbestämda medel		30 400	20 400
Balanserat kapital		<u>11 496 824</u>	<u>11 151 792</u>
		11 527 224	11 172 192
<b>Kortfristiga skulder</b>			
Leverantörsskulder		286 081	1 164 591
Skuld till Sida	6	35 181 344	9 367 498
Övriga skulder		1 431 940	1 065 415
Upplupna kostnader och förutbetalda intäkter		<u>3 239 538</u>	<u>2 705 625</u>
		40 138 903	14 303 129
<b>Summa eget kapital och skulder</b>		<b>51 666 127</b>	<b>25 475 321</b>

# Noter

## **Not 1 Redovisnings- och värderingsprinciper**

Årsredovisningen upprättas med tillämpning av årsredovisningslagen och Bokföringsnämndens allmänna råd BFNAR 2012:1 Årsredovisning och koncernredovisning (K3).

Redovisningsprinciperna är oförändrade i jämförelse med föregående år.

### **Intäktsredovisning**

Intäkter värderas, om inget särskilt anges nedan, till verkliga värdet av vad som erhållits eller kommer att erhållas.

### **Gåvor**

Gåvor redovisas enligt huvudregeln som intäkt när de erhålls.

### **Medlemsavgifter**

Medlemsavgifter omfattar inbetalningar för medlemskap i föreningen.

Medlemsavgifter redovisas vid inbetalning från medlemmen och intäktsredovisas över den tidsperiod som avses.

### **Bidrag**

Bidrag redovisas som intäkt när villkoren för att erhålla bidraget har uppfyllts.

Erhållna bidrag redovisas som skuld till dess att villkoren för att erhålla bidraget uppfylls.

Ett lämnat bidrag ska redovisas som skuld när beslut om bidraget har fattats.

Bidrag som erhållits för att täcka vissa kostnader (t.e.x för administration) redovisas samma räkenskapsår som den kostnad bidraget är avsett att täcka.

### **Ersättningar till anställda**

Löpande ersättningar till anställda i form av löner, sociala avgifter och liknande kostnader förs i takt med att de anställda utför tjänster. Eftersom alla pensionsförp/iktelser klassificerats som avgiftsbestämda redovisas en kostnad det år pensionen tjänas in.

### **Anläggningstillgångar**

Anläggningstillgångar redovisas till anskaffningsvärdet minskat med avskrivningar. I anskaffningsvärdet ingår utgifter som direkt kan hänföras till förvärvet av tillgången. Bidrag, privaträttsliga och offentligrättsliga bidrag som avser förvärv av anläggningstillgång reducerar tillgångens anskaffningsvärde.

Anläggningstillgångar skrivs av systematiskt över tillgångens bedömda nyttjandeperiod. När tillgångarnas avskrivningsbara belopp fastställs, beaktas i förekommande fall tillgångens restvärde. Linjär avskrivningsmetod används.

Följande avskrivningstider tillämpas:

Balanserade utgifter för programvara	5 år
Inventarier	5 år
Datorer	3 år

### **Fordringar**

Fordringar upptas till det belopp som efter individuell prövning beräknas bli betalt.

### Ändamålsbestämda medel

I posten Ändamålsbestämda medel i eget kapital redovisas ännu inte förbrukade gåvor och andra ändamålsbestämda medel. Se även eget kapital-rapporten.

### Omräkning av utländsk valuta

Fordringar och skulder i utländsk valuta värderas till balansdagskurs, vilket är växelkursen på balansdagen.

<b>Not 2 Verksamhetens Intäkter</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Medlemsavgifter	2 000 000	2 000 000
Erhållna egeninsatser	7 090 634	0
Anslag från Sida	112 521 573	125 600 000
Anslag från övriga	1 500 000	179 200
Reservererade anslag från fg år	108 758	2 276 054
Återbetalningar avslutade projekt	3 578 319	385 820
Återbetalning pågående projekt	0	2 380 619
Gåvor	10 000	500
Övriga intäkter	<u>298 414</u>	<u>29 128</u>
<b>Summa</b>	<b>127 107 697</b>	<b>132 851 321</b>

Anslag från Sida fördelar sig enligt följande:

Sida-CIVSAM	87 583 088	100 240 000
Sida-CIVSAM, adm.- och vidareförmedlingsbidrag	10 400 000	9 760 000
Sida-INFO	<u>14 538 485</u>	<u>15 600 000</u>
<b>Summa</b>	<b>112 521 573</b>	<b>125 600 000</b>

<b>Not 3 Direkta kostnader</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
<u>Projektkostnader:</u>		
Sida-CIVSAM	93 064 685	95 523 105
Sida-INFO	12 628 487	13 849 761
Sida-Övr	1 425 000	0
UHR, praktikantschablon	<u>28 294</u>	<u>151 373</u>
<b>Summa projektkostnader</b>	<b>107 146 466</b>	<b>109 524 240</b>

Reserv (+) | återföring reserv Hav Qrojektmedel:

Sida-CIVSAM	535 803	2 711 721
Sida-INFO	574 239	1 631 562
UHR, praktikantbidrag	<u>0</u>	<u>27 827</u>
<b>Summa</b>	<b>1 110 043</b>	<b>4 371 110</b>

**Summa direkta kostnader** **108 256 508** **113 895 350**

<b>Not 4 Övriga externa kostnader</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Driftskostnader	<u>4 370 370</u>	<u>4 699 758</u>
<b>Summa</b>	<b>4 370 370</b>	<b>4 699 758</b>

<b>Not 5 Inventarier</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Ingående anskaffningsvärde	388 799	400 724
Avyttring och utrangering	-17 617	-11 925
Inköp	0	0
<b>Utgående ackumulerade anskaffningsvärden</b>	<b>371 182</b>	<b>388 799</b>
Ingående avskrivningar	388 799	400 724
Avyttring och utrangering	-17 617	-11 925
Årets avskrivningar	0	0
<b>Utgående ackumulerade avskrivningar</b>	<b>371 182</b>	<b>388 799</b>
<b>Utgående restvärde enligt plan</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

<b>Not 6 Skuld till Sida</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Skuld avseende balanser i projekt	16 148 314	4 996 388
Ej återredovisade egeninsatser	1 049 191	0
Ej utnyttjat bidrag	16 760 822	0
Övriga Sidabidrag	1 223 017	0
Reserverade medel till nästa år	0	4 371 110
<b>Summa</b>	<b>35 181 344</b>	<b>9 367 498</b>

<b>Not 7 Medelantal anställda*</b>	<b>2020</b>	<b>2019</b>
Antal anställda i Sverige	16,0	14,2
<b>Antal anställda totalt</b>	<b>16,0</b>	<b>14,2</b>

\* Totala medelantalet anställda uppgår till 19,8 (18,2) varav 3,8 (4,0) är projektanställda. Löne- och lönebikostnader för de projektanställda finns under direkta kostnader (se not 3).

<b>Not 8 Styrelseledamöter och ledande befattningshavare</b>	<b>2020-12-31</b>	<b>2019-12-31</b>
Styrelseledamöter	Antal 12	12
	Varav män % 42	33
Ledande befattningshavare	Antal 1	1
	Varav män % 0	0

#### **Not 9 Väsentliga händelser efter räkenskapsårets slut**

Det står klart att pandemin också kommer att prägla 2021 och verksamheten fortsätter att anpassas efter de omständigheterna. Arbetet med att ta fram en ny strategi för organisationen har inletts och kommer att slutföras under 2021. Under våren 2021 meddelade kanslichef Sofia Östmark att hon går vidare till nytt uppdrag och rekryteringen av ny kanslichef har inletts.

Stockholm den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Peter Hellberg, ordförande

Heike Erkers, vice ordförande

Lisa Bengtsson, vice ordförande

Mikael Johansson, ledamot

Martin Gunnarsson, ledamot

Pim van Dorpel, ledamot

Sofia Eriksson, ledamot

Torbjörn Bredin, ledamot

Ann-Katrin Dolium, ledamot

Katarina Holmqvist, ledamot

Peter Olding, ledamot

Karin Båtelson, ledamot

Vår revisionsberättelse har lämnats den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Erik Albenius, auktoriserad revisor Öhrlings PricewaterhouseCoopers AB

Erik Spernaes, förtroendevald revisor (LO)

Jenny Bodell Hagberg, förtroendevald revisor (TCO)

Sten Hagberg, förtroendevald revisor (Saco)

# Revisionsberättelse

Till föreningsstämman i Union to Union, org.nr 802014-4294

## Rapport om årsredovisningen

### Uttalanden

Vi har utfört en revision av årsredovisningen för *Union to Union* för år 2020.

Enligt vår uppfattning har årsredovisningen upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och ger en i alla väsentliga avseenden rättvisande bild av föreningens finansiella ställning per den 31 december 2020 och av dess finansiella resultat för året enligt årsredovisningslagen. Förvaltningsberättelsen är förenlig med årsredovisningens övriga delar.

### Grund för uttalanden

Vi har utfört revisionen enligt god revisionssed i Sverige. Revisorernas ansvar enligt denna sed beskrivs närmare i avsnitten *Den auktoriserade revisorns ansvar* samt *De förtroendevalda revisorernas ansvar*.

Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för våra uttalanden.

### Annan information än årsredovisningen

Den andra informationen består av Verksamhetsberättelse 2020 som vi inhämtade före datumet för denna revisionsberättelse. Det är styrelsen som har ansvaret för denna andra information.

Vårt uttalande avseende årsredovisningen omfattar inte denna information och vi gör inget uttalande med bestyrkande avseende denna andra information.

I samband med vår revision av årsredovisningen är det vårt ansvar att läsa den information som identifieras ovan och överväga om informationen i väsentlig utsträckning är oförenlig med årsredovisningen. Vid denna genomgång beaktar vi även den kunskap vi i

övrigt inhämtat under revisionen samt bedömer om informationen i övrigt verkar innehålla väsentliga felaktigheter.

Om vi, baserat på det arbete som har utförts avseende denna information, drar slutsatsen att den andra informationen innehåller en väsentlig felaktighet, är vi skyldiga att rapportera detta. Vi har inget att rapportera i det avseendet.

### Styrelsens ansvar

Det är styrelsen som har ansvaret för att årsredovisningen upprättas och att den ger en rättvisande bild enligt årsredovisningslagen. Styrelsen ansvarar även för den interna kontroll som de bedömer är nödvändig för att upprätta en årsredovisning som inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag.

Vid upprättandet av årsredovisningen ansvarar styrelsen för bedömningen av föreningens förmåga att fortsätta verksamheten. De upplyser, när så är tillämpligt, om förhållanden som kan påverka förmågan att fortsätta verksamheten och att använda antagandet om fortsatt drift. Antagandet om fortsatt drift tillämpas dock inte om styrelsen avser att likvidera föreningen, upphöra med verksamheten eller inte har något realistiskt alternativ till att göra något av detta.

### Den auktoriserade revisorns ansvar

Jag har att utföra revisionen enligt International Standards on Auditing (ISA) och god revisions- sed i Sverige. Mina mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen som helhet inte innehåller några väsentliga felaktigheter, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, och att lämna en revisionsberättelse som innehåller våra uttalanden. Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men är ingen garanti för att en revision som utförs enligt ISA och god revisions- sed i Sverige alltid kommer att upptäcka en väsentlig felaktighet om en sådan finns. Felaktigheter kan uppstå på



grund av oegentligheter eller misstag och anses vara väsentliga om de enskilt eller tillsammans rimligen kan förväntas påverka de ekonomiska beslut som användare fattar med grund i årsredovisningen.

Som del av en revision enligt ISA använder jag professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Dessutom:

- > identifierar och bedömer jag riskerna för väsentliga felaktigheter i årsredovisningen, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på misstag, utformar och utför granskningsåtgärder bland annat utifrån dessa risker och inhämtar revisionsbevis som är tillräckliga och ändamålsenliga för att utgöra en grund för mina uttalanden. Risker för att inte upptäcka en väsentlig felaktighet till följd av oegentligheter är högre än för en väsentlig felaktighet som beror på misstag, eftersom oegentligheter kan innefatta agerande i maskopi, förfalskning, avsiktliga utelämnanden, felaktig information eller åsidosättande av intern kontroll.
- > skaffar jag mig en förståelse av den del av föreningens interna kontroll som har betydelse för min revision för att utforma granskningsåtgärder som är lämpliga med hänsyn till omständigheterna, men inte för att uttala mig om effektiviteten i den interna kontrollen.
- > utvärderar jag lämpligheten i de redovisningsprinciper som används och rimligheten i styrelsens uppskattningar i redovisningen och tillhörande upplysningar.
- > drar jag en slutsats om lämpligheten i att styrelsen använder antagandet om fortsatt drift vid upprättandet av årsredovisningen. Jag drar också en slutsats, med grund i de inhämtade revisionsbevisen, om huruvida det finns någon väsentlig osäkerhetsfaktor som avser sådana händelser eller förhållanden som kan leda till betydande tvivel om föreningens

förmåga att fortsätta verksamheten. Om jag drar slutsatsen att det finns en väsentlig osäkerhetsfaktor, måste jag i revisionsberättelsen fästa uppmärksamheten på upplysningarna i årsredovisningen om den väsentliga osäkerhetsfaktorn eller, om sådana upplysningar är otillräckliga, modifiera uttalandet om årsredovisningen. Mina slutsatser baseras på de revisionsbevis som inhämtas fram till datumet för revisionsberättelsen. Dock kan framtida händelser eller förhållanden göra att en förening inte längre kan fortsätta verksamheten.

- > utvärderar jag den övergripande presentationen, strukturen och innehållet i årsredovisningen, däribland upplysningarna, och om årsredovisningen återger de underliggande transaktionerna och händelserna på ett sätt som ger en rättvisande bild.

Jag måste informera styrelsen om bland annat revisionens planerade omfattning och inriktning samt tidpunkten för den. Jag måste också informera om betydelsefulla iakttagelser under revisionen, däribland eventuella betydande brister i den interna kontrollen som jag identifierat.

#### ***De förtroendevalda revisorernas ansvar***

Vi har att utföra en revision enligt revisionslagen och därmed enligt god revisionssed i Sverige. Vårt mål är att uppnå en rimlig grad av säkerhet om huruvida årsredovisningen har upprättats i enlighet med årsredovisningslagen och om årsredovisningen ger en rättvisande bild av föreningens resultat och ställning.

## Rapport om andra krav enligt lagar och andra författningar

### **Uttalande**

Utöver vår revision av årsredovisningen har vi även utfört en revision av styrelsens förvaltning för Union to Union för år 2020.

Vi tillstyrker att föreningsstämman beviljar styrelsens ledamöter ansvarsfrihet för räkenskapsåret.

### **Grund för uttalande**

Vi har utfört revisionen enligt god revisionsssed i Sverige. Vårt ansvar enligt denna beskrivs närmare i avsnittet *Revisorernas ansvar*. Vi är oberoende i förhållande till föreningen enligt god revisorssed i Sverige. Jag som auktoriserad revisor har i övrigt fullgjort mitt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

Vi anser att de revisionsbevis vi har inhämtat är tillräckliga och ändamålsenliga som grund för vårt uttalande.

### **Styrelsens ansvar**

Det är styrelsen som har ansvaret för förvaltningen.

### **Revisorernas ansvar**

Vårt mål beträffande revisionen av förvaltningen, och därmed vårt uttalande om ansvarsfrihet, är att inhämta revisionsbevis för att med en

rimlig grad av säkerhet kunna bedöma om någon styrelseledamot i något väsentligt avseende företagit någon åtgärd eller gjort sig skyldig till någon försummelse som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Rimlig säkerhet är en hög grad av säkerhet, men ingen garanti för att en revision som utförs enligt god revisionsssed i Sverige alltid kommer att upptäcka åtgärder eller försummelser som kan föranleda ersättningsskyldighet mot föreningen.

Som en del av en revision enligt god revisionsssed i Sverige använder den auktoriserade revisorn professionellt omdöme och har en professionellt skeptisk inställning under hela revisionen. Granskningen av förvaltningen grundar sig främst på revisionen av räkenskaperna. Vilka tillkommande granskningsåtgärder som utförs baseras på den auktoriserade revisorns professionella bedömning och övriga valda revisorers bedömning med utgångspunkt i risk och väsentlighet. Det innebär att vi fokuserar granskningen på sådana åtgärder, områden och förhållanden som är väsentliga för verksamheten och där avsteg och överträdelser skulle ha särskild betydelse för föreningens situation. Vi går igenom och prövar fattade beslut, beslutsunderlag, vidtagna åtgärder och andra förhållanden som är relevanta för vårt uttalande om ansvarsfrihet.

Stockholm den dag som framgår av vår elektroniska underskrift

Erik Albenius  
*Auktoriserad revisor*  
PwC

Erik Spernaes  
*Förtroendevald revisor*

Jenny Bodell Hagberg  
*Förtroendevald revisor*

Sten Hagberg  
*Förtroendevald revisor*



**UNION**  
**TO UNION**

---

LO, TCO & SACO GLOBAL

**Union to Union**

Upplandsgatan 3, 111 23 Stockholm, Sweden

Phone: +46 (0)8 798 00 00

E-mail: [info@uniontounion.org](mailto:info@uniontounion.org)

Webb: [uniontounion.org](http://uniontounion.org)