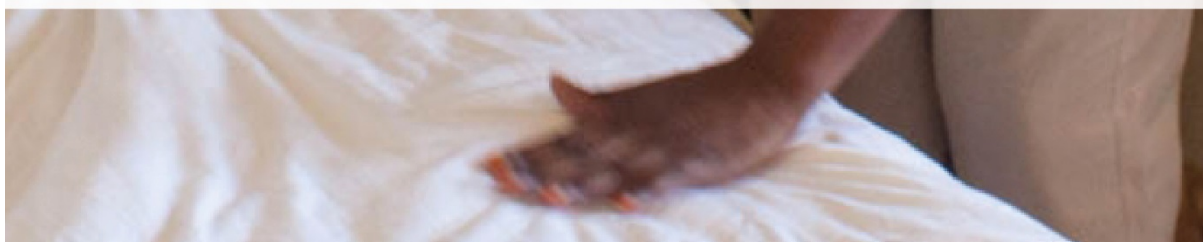


Anna Robert Makere, hotellstädare på White Sands Hotel and Resort, utanför Dar es Salaam, Tanzania
Foto: Anna Hjorth

SUSTAINABLE DEVELOPMENT **THROUGH DECENT WORK**

The strategy of Union to Union 2018-2022



Innehåll

1. Vår organisation	2
Vision	2
Grundläggande värderingar	2
<i>Union to Unions</i> uppdrag	2
2. Omvärldsanalys	2
Utgångspunkt.....	2
<i>Union to Union</i> – vårt bidrag till lösning av problemet	6
Samverkan.....	7
3. Vår strategi	7
Verksamhetens övergripande målsättning.....	7
Mål 1:.....	8
Mål 2.....	9
Mål 3:.....	9
Målgrupper för genomförandet.....	11
<i>Union to Unions</i> värde och roll i genomförandet.....	12
Risker, transparens och arbete mot korrup­tion.....	13

1. Vår organisation

Union to Union är en samarbetsorganisation med uppgift att stödja och samordna LO, TCO, Saco och deras medlemsförbund i det internationella fackliga utvecklingssamarbetet.

Vision

Visionen för *Union to Union*, som en del av den svenska fackföreningsrörelsen, är en värld där de mänskliga rättigheterna i arbetslivet respekteras och säkerställs. Här har alla arbetstagare goda arbetsvillkor, social trygghet. Alla människor har lika värde och rättigheter. Här råder jämställdhet, solidaritet, demokrati och en hållbar utveckling utan fattigdom.

Grundläggande värderingar

Våra grundläggande värderingar utgår från FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och ILO:s Decent Work Agenda. Dessa utgör, tillsammans med ILO:s kärnkonventioner, prioriterade globala mål inom Agenda 2030 och en Global Deal, grunden för det fackliga utvecklingssamarbetet. Genom att främja respekten för fackliga och andra mänskliga rättigheter verkar vi för en fördjupad demokrati och jämställdhet, för en global och rättvis fördelning av makt och resurser samt minskad fattigdom.

Union to Unions uppdrag

Union to Union stödjer, samordnar och synliggör fackföreningsrörelsen som en strategisk utvecklingsaktör för att säkerställa efterlevnaden av de mänskliga rättigheterna i arbetslivet och en demokratisk utveckling genom en stärkt social dialog. Vårt rättighetsbaserade arbete utgår från ett mångdimensionellt fattigdomsperspektiv där anständiga arbetsvillkor och mänskliga rättigheter i arbetslivet är förutsättningarna för att minska den orättvisa fördelningen av makt och resurser.

2. Omvärldsanalys

Utgångspunkt

Arbetstagare världen över är allt mer utsatta och våra rättigheter inskränks i allt större utsträckning. Detta är del av en större trend där stater inskränker och begränsar manöverutrymmet för civilsamhället. Enligt världsfacket ITUC:s rättighetsindex, som kartlägger 142 av världens länder, har antalet länder där arbetstagare utsatts för våld ökat från 36, år 2015, till 52, år 2016. 57 procent av länderna utesluter vissa arbetstagare från rätten att förhandla kollektivt. 69 procent utesluter vissa yrkesgrupper från strejkrätten. I 50 av länderna begränsas yttrandefriheten och mötesfriheten. Situationen för arbetstagare har blivit sämre på alla världens kontinenter, och detta bidrar till att inkomstklyftorna i världen ökar. Antalet arbetssökande migranter ökar i världen, samtidigt som de osäkra arbetsvillkoren breder ut sig. Den informella ekonomin, som medför en enorm utsatthet, ökar och majoriteten av världens arbetstagare arbetar informellt. Globaliseringen, som i grunden är positivt, bidrar också till att stater misslyckas med att

säkerställa sina skyldigheter och att multinationella företag inte tar det ansvar som åligger dem. Särskilt utsatta arbetstagare är de som utsätts för diskriminering, som exempelvis kvinnor, migranter och arbetstagare inom informell ekonomi, de med osäkra arbetsvillkor och de inom de globala leverantörsleden. För att kunna uppnå förändring behöver arbetstagare organisera sig för att enat kunna kräva att stater säkerställer att de mänskliga rättigheterna i arbetslivet och samhället respekteras och efterlevs.

ILO och Decent Work-agendan

ILO:s åtta kärnkonventioner utgör en minimistandard för arbetsvillkor över hela världen. Det handlar om grundläggande mänskliga rättigheter i arbetslivet. År 2008 antog ILO:s arbetskonferens *Deklarationen om social rättvisa för en rättvis globalisering*, Decent Work Agenda. Det har medfört en internationell enighet om att sysselsättning och anständigt arbete är centrala faktorer för att minska fattigdomen i världen.

Agendan består av fyra delar: normer och rättigheter i arbetslivet, sysselsättningsfrämjande åtgärder och hållbar företagsutveckling, utvecklande av sociala trygghetssystem och social dialog mellan arbetsmarknadens parter. Decent Work Agenda och ILO:s arbete ligger också till grund för den globala fackföreningsrörelsens påverkansarbete och utvecklingssamarbete.

ILO:s kärnkonventioner

Detta är ILO:s kärnkonventioner:

- Nr 29 Förbud mot tvångs- och straffarbete,
- Nr 87 Föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten,
- Nr 98 Rätten att organisera sig och förhandla kollektivt,
- Nr 100 Lika lön för lika arbete, oavsett kön,
- Nr 105 Avskaffande av tvångsarbete,
- Nr 111 Diskriminering vid anställning och yrkesutövning,
- Nr 138 Minimålder för arbete,
- Nr 182 Mot de värsta formerna av barnarbete.

Fackliga prioriteringar inom de globala målen, Agenda 2030

Särskilt prioriterade mål som den globala fackföreningsrörelsen identifierat inom de globala målen, Agenda 2030 är: Ingen fattigdom (1), jämställdhet (5), anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt (8), minskad ojämlikhet (10), bekämpa klimatförändringen (13) och fredliga och inkluderande samhällen (16). Vissa organisationer inom fackföreningsrörelsen har även prioriteringar inom målsättningen om en god utbildning för alla (4). För *Union to Union* och många svenska förbund är även målet om hållbar produktion och konsumtion (12) viktigt.

Fackliga prioriteringar inom de globala målen, Agenda 2030

Relevanta mål	Målformuleringar	Logik
Mål 1	Avskaffa all form av fattigdom överallt.	De fackliga rättigheterna och ett grundläggande socialt skyddsnät för alla är nödvändigt för att på ett hållbart sätt utrota fattigdomen. Genom politisk påverkan och förhandling verkar fackföreningar över hela världen för att stater ska säkerställa sina skyldigheter och för att arbetsgivare ska ta ansvar inom dessa områden.
Mål 4	Säkerställa en inkluderande och jämlik utbildning av god kvalitet och främja livslångt lärande för alla.	Inkluderande utbildning av god kvalitet för alla är en av de viktigaste grunderna för välstånd, hälsa och jämställdhet i varje samhälle, samt en del av den fackliga grundidén.
Mål 5	Uppnå jämställdhet, och alla kvinnors och flickors egenmakt.	Jämställdhet på arbetsmarknaden och i samhället måste säkerställas. Kvinnor och mäns arbete måste värderas lika, oavsett kön. För att detta ska ske krävs översyn av regler och lagstiftning inom såväl formell som informell ekonomi, ett arbete mot diskriminering, en säkerställd implementering av kärnkonventioner samt universell tillgång till sociala skyddsnät.
Mål 8	Verka för en inkluderande och långsiktigt hållbar ekonomisk tillväxt, full och produktiv sysselsättning med anständiga arbetsvillkor för alla.	Detta mål bedöms utgöra huvudprioriteringen för facket inom de globala målen, och dess uppfyllande är en förutsättning för att uppnå många andra mål, särskilt mål 1 om fattigdomens avskaffande. Anständiga arbetsvillkor är grunden för rättvis och inkluderande tillväxt, och utgör en drivkraft för utveckling och sociala framsteg. ILO:s kärnkonventioner och Global Deal är ett verktyg för detta mål.
Mål 10	Minska ojämlikheten inom och mellan länder.	Hög och ökande ojämlikhet inom och mellan länder innebär en betydande social och ekonomisk kostnad. Fackföreningsrörelsens kärnverksamhet, att förhandla kollektivavtal och föra social dialog, är effektiva verktyg för att utjämna inkomstklyftor mellan individer och grupper. ILO:s kärnkonventioner och Global Deal är ett verktyg för detta mål.
Mål 12	Främja hållbara konsumtions- och	Hållbara konsumtions- och produktionsmönster är en förutsättning för att ställa om till en grön ekonomi och

	produktionsmönst er.	för en hållbar utveckling. Hållbar konsumtion och produktion är en tvärgående fråga som kompletterar andra mål.
Mål 13	Vidta omedelbara åtgärder för att bekämpa klimatförändringarna och dess konsekvenser.	Klimatförändringar påverkar människors möjlighet till försörjning. Fackföreningens krav är bland annat en rättvis grön omställning av arbetsmarknaden. Det finns inga jobb på en död planet.
Mål 16	Främja fredliga och inkluderande samhällen för hållbar utveckling, se till att alla har tillgång till rättvisa samt bygga upp effektiva och ansvarsskyldiga och inkluderande institutioner på alla nivåer.	Fackföreningar är förändringsaktörer för demokratisering, respekt för rättsstatens principer och mötes- och organisationsfriheterna. Endast demokratiska samhällen och institutioner kan möjliggöra en utveckling med anständiga arbetsvillkor. Fackförbund inom offentlig sektor och journalistförbund är också viktiga för att öka transparens, minska korruption och upprätthålla yttrandefriheten i världens länder.

Källa: <http://www.ituc-csi.org>

En Global Deal

Sveriges regering har lanserat en *Global Deal* – ett initiativ för ett nytt globalt handslag för en stärkt social dialog för anständiga arbeten och en inkluderande tillväxt på den globala arbetsmarknaden. Sverige, ihop med andra länder och organisationer som bland annat Världsfacket ITUC, FN:s organisation för arbetslivsfrågor ILO och organisationen OECD, står bakom men antalet aktörer och länder ökar ständigt. En *Global Deal* kommer att bidra till en samsyn och förverkligande av de globala målen, Agenda 2030, särskilt mål 8 och mål 10.

Facket ur ett rättighetsperspektiv

Union to Union arbete utgår från den fria och demokratiska fackföreningsrörelsens roll som arbetstagarrepresentant. I och med denna roll är facket både rättighetsbärare och skyldighetsbärare. Det innebär att facket är både ansvarstagande och ansvarsutkrävande till sin konstruktion. Dessa två roller förstärks i och med fackföreningens unika position som en av arbetsmarknadens parter - tillsammans med arbetsgivarrepresentanter. Internationellt finns däremot ofta ett trepartssystem som även inkluderar stater. Fackliga organisationer bär ett ansvar att representera sina medlemmar. Staters roller gentemot facket är i att *respektera, skydda, främja och säkerställa rättigheterna*, det vill säga att agera skyldighetsbärare. Arbetsgivare har ansvar att följa internationella regelverk.

Problemanalys

Avsaknaden av respekt för de mänskliga rättigheterna i arbetslivet, brister i implementeringen av ILO:s Decent Work Agenda och i efterlevnaden av ILO:s kärnkonventioner samt bakslag i den demokratiska utvecklingen utgör de huvudsakliga problem som vår strategi kommer att fokusera på under 2018-2022. Det fackliga utvecklingssamarbetet utgår från de globala utvecklingsmålen prioriteringar för den fackliga rörelsen och en *Global Deal*.

Union to Union – vårt bidrag till lösning av problemet

För att bli oberoende och självständiga aktörer gentemot arbetsgivare och regering behöver fackliga organisationer medlemmar eller en hög organisationsgrad. I det korta perspektivet, och i ickedemokratiska länder, kan detta vara svårt. Många gryende fack behöver därför externt stöd och finansiering för insatser för att rekrytera medlemmar, stärka förhandlingskapacitet och föra medlemmarnas talan. För att säkerställa att stödet samordnas, kvalitetssäkras och utvecklas finns *Union to Union* som den svenska fackföreningsrörelsens biståndsorganisation.

I det internationella samarbetet efterlyser många samarbetsparter erfarenhetsutbyte samt omvärldsbevakning i relevanta frågor, och detta stärks genom stödet från *Union to Union*. Stöd och samordning krävs för att öka medvetenheten och stärka utbytet mellan det internationella samarbetet och den fackliga verksamheten i Sverige. I den biståndspolitiska debatten och den pågående biståndssamordningen inom svenska civilsamhället behövs också en tydlig tvärfacklig röst för att stärka kunskapen om facket som förändringsaktör.

Det fackliga nätverket för utvecklingssamarbetet

LO, TCO och Saco och dess medlemsförbund

Den svenska fackföreningsrörelsen utgörs av de tre medlemsorganisationerna LO, TCO och Saco med femtio medlemsförbund. Även om svenska samarbetsparterna avtalsmässigt har olika roller beroende på om projektet är bilateralt eller multilateralt, är de *de facto* alltid projektägare gentemot *Union to Union* inom ramstödet. Utöver detta är de på olika sätt delaktiga i planering, implementering, uppföljning, rapportering, revision och utvärdering. Även fackförbundspress, som är egna juridiska enheter, kan vara avtalspart med *Union to Union*. *Union to Union* är också medlemmar i Globalportalen och nätverket Schyst resande och stödjer Fairtrade Sverige.

Globala fack och professionsorganisationer

De tolv globala facken är centrala aktörer i det fackliga utvecklingssamarbetet. Deras roll i samarbetet kan se olika ut utifrån den sektor de organiserar. Avtalsmässigt är de alltid medpart i de multilaterala insatserna. Professionsorganisationer har blivit allt viktigare i samarbetet i och med Sacos inträde som medlem i *Union to Union*. I de fall de är del av samarbetet har de samma tekniska avtalsroll som de globala facken i förhållande till *Union to Unions* projekt- och programsamarbete.

Nationella och lokala fack

De utvecklingsprojekt *Union to Union* stödjer syftar till att stärka nationella och lokala fackliga organisationer i låg- och medelinkomstländer, både som organisationer och i det arbete de utför. De nationella och lokala fackliga samarbetsorganisationerna (och ibland de regionala strukturerna av de globala facken) genomför merparten av projektaktiviteterna, dokumenterar resultat, rapporterar samt reviderar lokala kostnader. I och med det starka lokala ägarskapet driver de välförankrade processer som är medlemsbaserade och medlemsorganiserade. Avtalsmässigt har denna samarbetsnivå avtal med de globala facken i multilaterala projekt, och i bilaterala projekt avtal med svenska fackliga samarbetsparter.

Samverkan

Union to Union samverkar med andra organisationer inom utvecklingsarbetet och uppnår genom detta ett större genomslag för våra prioriteringar och en ökad biståndseffektivitet. Genom nätverksorganisationen CONCORD Sverige har vi möjlighet att gemensamt med andra samordna vårt arbete kring det svenska, europeiska och globala utvecklingsarbetet. Andra viktiga nätverk utgörs av det fackliga metodnätverket TUDCN (*Trade Union Development Cooperation Network*) och den så kallade *Nordic-Dutch*-koordineringen, som är givarkoordineringen mellan de nordiska och europeiska fackliga solidaritetsorganisationerna. Inom ramorganisationsnätverket sker samverkan på olika nivåer som exempelvis generalsekreterare, programchefer, controllers och kommunikatörer.

3. Vår strategi

Vår strategi utgår från ILO:s Decent Work Agenda och de fackliga prioriteringarna inom de globala målen, Agenda 2030. Vi stödjer en *Global Deal* och arbetar i linje med *Politiken för Global Utveckling* (PGU) och relaterade ramverk. Strategins målsättningar för 2018-2022 utgår från *Union to Unions* stadgereglerade uppgifter och ovanstående problemanalys.

Verksamhetens övergripande målsättning för 2018-2022;

Gynnsammare förutsättningar för de mänskliga rättigheterna i arbetslivet.

Union to Union är del av det fackliga utvecklingsarbetet som syftar till att säkerställa att det finns oberoende, demokratiska och representativa fackliga organisationer. Genom kapacitet att företräda sina medlemmars intressen åstadkommer facken en fungerande och utvecklingsinriktad partssamverkan på arbetsmarknaden. Detta leder till respekt för de mänskliga rättigheterna och en hållbar tillväxt. Det bidrar även till en fredlig och hållbar utveckling, rättvis fördelning av resurser och demokrati.

Huvudsaklig indikatorer:

Världsfacket ITUC:s globala rättighetsindex, samt utvalda indikatorer från de globala målen ramverk. Uppföljning sker även genom ILO:s arbetskonferens (ILC) uppföljningsmekanismer, de globala målen delmål och indikatorer och framstegen för en *Global Deal*.

För att uppnå detta har *Union to Union* följande tre målsättningar:

Mål 1:

Stärkt finansiering, stöd och samordning till fackföreningsrörelsen som en ansvarsutkrävande och ansvarstagande utvecklingsaktör, utifrån sin egen rätt och i genomförandet av ILOs Decent Work Agenda, de globala målen och en *Global Deal*.

Delmål 1.1: Finansiera, stödja och samordna fackens arbete för demokrati, respekt för mänskliga rättigheter och hållbar samhällsutveckling (*samhällsnivå*),

Strategiska områden för finansiering, stöd och samordning på samhällsnivå:

1.1.1 Stärka fackens roll i rätten att organisera sig och bilda fria och självständiga fackföreningar.

1.1.2 Stärka fackens aktörsroll för sociala skyddsnät och trygghetssystem.

1.1.3 Stärka fackens arbete för att värna och verka för de grundläggande fri- och rättigheterna.

Delmål 1.2: Finansiera, stödja och samordna fackens organisering av arbetstagare och skapa demokratiska och jämställda fackförbund i låg- och medelinkomstländer (*organisationsnivå*),

Strategiska områden för finansiering, stöd och samordning på organisationsnivå:

1.2.1 Stärka fackens kapacitet att företräda medlemmarna och förhandla kollektivt.

1.2.2 Förbättra arbetet för jämställdhet, allas lika värde och interndemokrati samt arbetet mot diskriminering.

1.2.3 Stödja facklig utbildning och information, kommunikation och nätverkande.

Delmål 1.3: Finansiera, stödja och samordna fackens arbete med att stärka de mänskliga rättigheterna i arbetslivet och icke-diskriminerande arbetsplatser (*arbetsplatsnivå*).

Strategiska områden för finansiering, stöd och samordning på arbetsplatsnivå:

1.3.1 Möjliggöra respekt och regler för erkännande av fackföreningar, förhandling mellan fack och arbetsgivare samt kollektivavtal på olika nivåer.

1.3.2 Inflytande och medbestämmande på arbetsplatsen, för både kvinnor och män och för diskriminerade grupper.

1.3.3 Stärka kapaciteten (genom exempelvis utbildning) för att skapa goda arbetsvillkor, jämställdhet och bra arbetsmiljö på både små och stora arbetsplatser.

Måluppfyllelse 2022:

- a) *Union to Union* möjliggör fortsatt stark finansiering för det fackliga utvecklingssamarbetet genom att en ökning och diversifiering av stödet för det globala

fackliga utvecklingssamarbetet, samt genom fortsatt rambehörighetsstatus som organisation.

- b) *Union to Union* är en aktör som våra samarbetsorganisationer vänder sig till i förtroende för att erhålla stöd och utvecklas inom sina fackliga utvecklingsprocesser.
- c) *Union to Union* har stärkt samordning och omvärldsbevakning av relevant tematisk utvecklingsproblematik (till exempel jämlikhet, jämställdhet, konflikt, klimat, migration, globala leverantörsled, informell ekonomi, osäkra anställningsvillkor).

Mål 2:

Förbättrade metoder, kvalitetssäkring samt kapacitetstöd till fackföreningsrörelsen som utvecklingsaktör.

Strategiska områden för stöd till metoder, kvalitetssäkring samt kapacitetstöd:

2.1 Ta fram och utveckla verktyg och metoder som stärker samarbetsparter i deras fackliga utvecklingssamarbete och ökar deras prioriteringsförmåga och kunskap i enskilda frågor, särskilt jämställdhet. Exempelvis sker detta genom studier och strategiska utvärderingar.

2.2 Stärka kvaliteten i ansökningar, rapportering, revisioner och vid förfrågan och behov, inom implementeringen och uppföljning.

2.3 Stöd till ökad facklig kapacitet till organisering, kollektivavtalsförhandling, utbildning, påverkan, administration och förmåga att förbättra fattiga människors rättigheter och möjligheter.

Måluppfyllelse 2022:

- a) *Union to Union* har förbättrat kvalitetssäkring och stöd till samarbetsparter i hela projektcykeln, inkluderat stöd till administration, ekonomi och uppföljning, i enlighet med givares regelverk, genom exempelvis *Union to Unions* metod- och kapacitetsprogram.
- b) *Union to Union* har bidragit till att stärka och interna demokratiseringsprocesser och representativitet (bland annat utifrån de sju diskrimineringsgrunderna).
- c) *Union to Union* har genom stöd till en bättre facklig samordning bidragit till större biståndseffektivitet inom det fackliga utvecklingssamarbetet.

Mål 3:

Ökad kännedom och medvetenhet kring facket som en viktig utvecklingsaktör, både inom och utanför fackföreningsrörelsen.

Delmål 3.1: Ökad insikt och kunskap om *Union to Union* och det fackliga utvecklingssamarbetet och därmed ett ökat engagemang bland medlemmarna inom LO-, TCO- och Saco-förbunden att stödja ILO:s Decent Work Agenda, de globala målen, Agenda 2030, och en Global Deal.

Strategiska områden för ökad insikt, kunskap och engagemang:

3.1.1 Stärka fackens och förbundspressens kommunikation, bevakning och rapportering av det fackliga utvecklingssamarbetet, genom stöd till informationsprojekt och resereportage.

3.1.2 Aktivt stödja fackens kommunikationsaktiviteter genom service och samordning.

3.1.3 Öka kunskapen om *Union to Unions* vision inom svensk fackföreningsrörelse.

Måluppfyllelse 2022:

a) *Union to Union* har bidragit till att fackens och förbundspressens kommunikation och rapportering om globala frågor och fackligt utvecklingssamarbete har ökat.

b) *Union to Union* har bidragit till att fler fackförbund har engagerat sig i ett eller flera i nätverk, kampanjer eller samarbeten med fokus på schysta arbetsvillkor.

c) Fler ledande fackliga förtroendevalda och anställda på LO, TCO, Saco och de svenska förbunden känner till *Union to Union*, vår vision och uppgift.

Delmål 3.2: Ökad kännedom och stärkt förtroende för *Union to Union* och svensk fackföreningsrörelse som viktiga aktörer inom svenskt, europeiskt och globalt utvecklingssamarbete.

Strategiska områden för ökad kännedom och stärkt förtroende:

3.2.1 Stärka, synliggöra och sprida det fackliga perspektivet på den svenska biståndsarenan.

3.2.2 Stärka, påverka och säkerställa de fackliga positionerna och bidraget inom ramverket för implementeringen av europeiska och globala processer (exempelvis Agenda 2030, AAAA, UN FfD, GPEDC (via framförallt TUDCN), OECD DAC:s moderniseringsprocess, Europeisk konsensus för utvecklingssamarbete och EU:s policy, PCSD).¹

3.2.3 Stärka, påverka och säkerställa de fackliga positionerna inom *Sveriges Politik för Global Utveckling* (PGU), det biståndspolitiska ramverket och andra relevanta policys och strategier.

Måluppfyllelse 2022:

a) *Union to Union* och svenska fackförbund är självklara parter för media att vända sig till om mål 8 och mål 10 inom Agenda 2030 och internationellt fackligt utvecklingssamarbete.

b) *Union to Union* har bidragit till att svenska beslutsfattare känner till vikten av ILO:s Decent Work Agenda, Global Deal, FN:s globala mål 8 och mål 10 och den fackliga rörelsens bidrag i detta och hela Agenda 2030.

c) *Union to Union* och facket är en dialogpart för genomförandet och ansvarsutkrävandet av *Politiken för Global Utveckling*, PGU.

¹ AAAA står för Addis Ababa Action Agenda, FfD står för Financing for Development, GPEDC står för Global Partnership for Effective Development Co-operation. TUDCN är The Trade Union Development Cooperation Network. OECD DAC är OECD Development Assistance Committee.

Delmål 3.3: Samtliga projektorganisationer kommunicerar sitt utvecklingssamarbete och dess resultat som bidrag i ILO:s Decent Work Agenda, de globala målen, Agenda 2030, och en *Global Deal*, i samarbetslandet eller i Sverige.

Strategiska områden för kommunikation om globala processer:

3.3.1 Stödja svenska och globala fack att ta fram kommunikationsplaner för projekten som finansieras via *Union to Union* samt erbjuda konkreta fora för dialog kring detta.

3.3.2 Ytterligare stärka den internationella samverkan för omvärldsbevakning, analys och faktainsamling.

Måluppfyllelse 2022:

a) Samtliga globala fack tydliggör hur de kommunicerar effekterna av de projekt och program som finansierats via *Union to Union*.

b) Dialogen med och mellan LO, TCO, Saco och de svenska förbunden i frågor gällande spridning av resultat från det fackliga utvecklingssamarbetet har ökat.

Målgrupper för genomförandet

De fackliga organisationerna i samarbetsländerna är i fokus för det globala fackliga utvecklingssamarbetet som stöds via *Union to Union*. Arbetstagare i låg- och medelinkomstländer och fackliga medlemmar i de lokala samarbetsorganisationerna nås genom detta och utgör vår indirekta målgrupp för verksamheten.

Särskilt utsatta grupper utgörs av:

- Arbetstagare som utsätts för diskriminering utifrån en eller flera diskrimineringsgrunder (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder),
- migrantarbetare,
- arbetstagare inom informell ekonomi,
- arbetstagare med osäkra arbetsvillkor,
- arbetstagare inom de globala leverantörsleden.

Union to Union arbetar i nära samarbete med LO, TCO och Saco och dess förbund samt de globala facken. Vårt utvecklingssamarbete omfattar länder som klassificeras som låg- och medelinkomstländer utifrån OECD-DAC:s definition, men utgår i övrigt från den svenska och globala fackföreningsrörelsens geografiska prioriteringar utifrån förståelsen av att dessa är aktörer i sin egen rätt.

Vårt informations- och kommunikationsarbete sker också i Sverige. Inom denna verksamhet utgörs målgrupperna av fackligt förtroendevalda och representanter vid utvalda nyckelfunktioner på kanslier inom LO, TCO, Saco och dess förbund, internationella samarbetspartners, fackförbundspress och nationell media, utvalda skolor och universitet samt relevanta beslutsfattare, andra biståndsorganisationer och samhällsdebattörer.

Union to Unions värde och roll i genomförandet

Union to Unions värde utgörs bland annat av att vi som ramorganisation möjliggör finansiering till, och ökad kunskap om, det fackliga internationella utvecklingssamarbetet, globala arbetsmarknadsfrågor, metod- och andra utvecklingsfrågor. Vi har en helhetsbild av det globala fackliga utvecklingssamarbetet. Vi förmedlar kunskap och stimulerar erfarenhetsutbyte mellan biståndsaktörer och fackliga aktörer. Vi bidrar till ömsesidigt lärande mellan fackliga organisationer inom Sverige och på den globala arenan. Vi utbildar och informerar fackligt aktiva om värdet av internationellt samarbete och förhållanden i värden. Vi är en möjliggörare och plattform som inspirerar genom vårt arbete. Vi är miljödiplomerade och HBTQ-certifierade. Vi bidrar till ett större erkännande för de globala fackliga (utvecklings)frågorna i Sverige och globalt. Vi eftersträvar jämställdhet och en rättvis köns- och resursfördelning inom verksamheten.

Förutsättningar för vårt arbete är att vi är:

1. Expert inom det fackliga utvecklingssamarbetet

Union to Union är en expert på internationellt fackligt utvecklingssamarbete och frågor som berör detta, erbjuder uppdaterad kunskap och metoder inom utvecklingssamarbete som anpassats för fackligt arbete, kommunicerar verksamhetens resultat och effekter samt är en självklar part för media att vända sig till med frågor inom ovanstående områden (bransch- och sektorsspecifika frågor undantaget).

2. Arenaskapare för våra medlemmar

Union to Union samlar både LO, TCO och Saco och har en vision och ett uppdrag som skapar förutsättningar för tvärfackligt samarbete. Organisationen är varken partipolitiskt bunden eller part på arbetsmarknaden och har ett brett nätverk av andra relevanta aktörer för en breddad samverkan.

3. Aktör inom mänskliga rättigheter, demokrati och fattigdomsbekämpning

Union to Union ska öka kunskap och medvetenhet om samt engagemang för det internationella fackliga utvecklingssamarbetet och frågor som berör detta. Organisationen arbetar även med policyfrågor och är svensk fackföreningsrörelses partner i dialogen med Sida, UD samt berörda myndigheter och departement avseende det internationella fackliga utvecklingssamarbetet, biståndspolitiska frågor och Sveriges politik för global utveckling (PGU).

4. En ansvarsfull finansiär och samarbetspart

Union to Unions säkerställer att projekten följer uppsatta regler och riktlinjer och utvärderar effekter. Arbetet genomsyras av öppenhet och transparens kring verksamhetens utförande, resultat och effekter.

Risker, transparens och arbete mot korruption

Risker återfinns på flera nivåer i relation till strategins genomförande. Stödet till lokal facklig verksamhet och den globala fackliga rörelsen innebär en *extern risk*, i synnerhet för lokala fackliga förtroendevalda och aktivister. Inom projektverksamheten finns därför särskilda riskbedömningar som kontinuerligt följs upp och anpassas. Inom den fackliga rörelsen finns även *interna risker* av olika slag. För vår verksamhet råder en särskild uppförandekod och vi driver ett arbete mot all form av korruption. Vi säkerställer en god styrning och kontroll och bedriver ett arbete för att identifiera, rapportera och åtgärda misstankar om oegentligheter. För verksamheten finns en *inomorganisatorisk risk*, där vår ensidiga finansiering utgör en betydande sårbarhet. Andra risker inom organisationen finns för vår personal, där vi har en särskild krisplan och beredskap för att förebygga och hantera identifierade risker.