

Hållbarhetsrapport

Läkare Utan Gränser är en medicinsk, humanitär organisation som bistår med medicinsk vård till människor som drabbats av väpnade konflikter, epidemier, naturkatastrofer eller som nekas tillgång till sjukvård. Vårt arbete genomsyras av medicinsk etik och principerna om opartiskhet, oberoende och neutralitet. Läkare Utan Gränser är en internationell, ideell organisation. Organisationen består huvudsakligen av läkare och annan sjukvårdspersonal, men vi står även öppna för alla andra yrkesgrupper som kan vara till nytta i vårt arbete. Den som arbetar för oss förbinder sig att följa nedanstående principer:

1. Läkare Utan Gränser bistår människor i nöd som drabbats av väpnade konflikter, naturkatastrofer och katastrofer orsakade av människan, utan åtskillnad med avseende på etnicitet, religion, politisk åsikt eller annan övertygelse.
2. Läkare Utan Gränser är neutrala och helt opartiska i sitt arbete och kräver, i överensstämmelse med universell medicinsk etik och rätten till humanitär hjälp, att få utöva sin verksamhet i fullständig frihet.
3. Läkare Utan Gränser förbinder sig att respektera sin professions etiska regler och att hålla sig fullständigt oberoende av alla makthavare samt alla politiska, ekonomiska och religiösa krafter.
4. Läkare Utan Gränsers medarbetare är medvetna om de risker och faror deras uppdrag för med sig och kan inte kräva någon annan kompensation för sig själva eller sina förmånstagare än den som organisationen har möjlighet att ge dem.

I hållbarhetsrapporten beskrivs hur Läkare utan Gränser i Sverige arbetar med hållbarhetsfrågor, vilka kontrollmekanismer vi har och vilka riskbedömningar vi gör. Det är styrelsen som är ansvarig för hållbarhetsrapporten. Eftersom Läkare Utan Gränser Sverige är en del av den globala rörelsen Médecins Sans Frontières (MSF) påverkas vi också av beslut och policys som antas internationellt inom rörelsen.

Läkare Utan Gränser i Sverige har åtagit sig att använda resurser på ett hållbart sätt. Detta inkluderar social, ekonomisk och miljömässig hållbarhet. Vi strävar ständigt efter att förbättra vårt hållbarhetsarbete inom samtliga områden.

Vår ambition är att vara en ansvarsfull arbetsgivare för vår personal, men också att vara ansvarsfulla gentemot våra medlemmar, volontärer och praktikanter. Vi strävar efter att bedriva en kostnadseffektiv verksamhet och uppnå största möjliga effekt med de medel som våra givare har ställt till vårt förfogande. Vi är fast övertygade att detta går att kombinera med att samtidigt reducera vår negativa miljöpåverkan.

Miljö

Läkare Utan Gränsers verksamhet påverkar miljön främst genom resor, energiförbrukning och inköp av varor och tjänster. Dessa områden utgör verksamhetens största miljörisker, särskilt i form av koldioxidutsläpp från flygresor och transport av material, samt användning av icke-förnybara resurser. För att minska organisationens negativa miljöpåverkan fokuseras därför miljöarbetet på att styra mot mer hållbara val inom dessa områden.

Läkare Utan Gränser har en miljöpolicy som reglerar just dessa väsentliga områden. Denna policy innebär bland annat att enbart vegetarisk mat serveras på evenemang för personal och medlemmar. Policyn uppmuntrar även anställda, volontärer och styrelsemedlemmar att dra ner på resursförbrukningen på det svenska kontoret genom att släcka lampor i mötesrum som inte används, källsortera etc.

Miljöpolicyen hänger ihop med Läkare Utan Gränsers resepolicy, vars målsättning är att minska koldioxidutsläpp genom att uppmuntra anställda att alltid överväga digitala möten i stället för att resa samt begränsa antalet fysiska

möten som till exempel internationella arbetsgrupper kan ha. Alla resor under 650 kilometer måste göras med tåg och om flygresor är nödvändiga bör direktflyg användas.

Under 2024 fortsatte Läkare Utan Gränser globalt sett med arbetet för att minska koldioxidutsläppen med åtminstone 50 % till 2030 jämfört med 2019. Läkare Utan Gränser globala koldioxidavtryck 2019 var 507 589 ton och för att nå klimatmålet behöver utsläppen minska till högst 254 000 ton om året.

Konkreta exempel på minskningar av koldioxidutsläppen samlades in genom fallstudier kring bland annat hantering av fordonsflottan, användning av solceller och optimerad användning av generatorer.

Läkare Utan Gränser Sverige har förbättrat uppföljningen av organisationens koldioxidavtryck för att se hur avtrycket utvecklats. Koldioxidutsläpp från flygresor för år 2024 var från 552 435 flygkilometer, det vill säga 52 435 km över flygresemålet på max 500 000 km för att bidra till det rörelseomfattande åtagandet att minska koldioxidutsläppen med 50 % till 2030 jämfört med 2019 års baslinje. Eftersom det svenska kontoret nu ligger över målnivån, kommer resepolitiken att behöva skärpas ytterligare de kommande åren för att ligga i linje med denna ambition.

Läkare Utan Gränser har ambitionen att ligga i framkant när det gäller hållbarhet och ser risker med att inte ha ett gediget miljöarbete. Riskerna kan yttra sig i form av minskat förtroende för organisation, vilket kan leda till att Läkare Utan Gränser får mindre kraft i påverkansarbetet samt minskat givande. Även vår ambition att attrahera kompetent personal kan påverkas och resultera i färre ansökningar till både utlandstjänster och tjänster på kontoret.

Personal och sociala förhållanden

Läkare Utan Gränser viktigaste resurs är personalen. Det innebär att vi ser social hållbarhet som en viktig och naturlig del av vårt arbete. En prioritering i vårt sociala hållbarhetsarbete är hälsa och välbefinnande, för att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö för vår personal och våra kontorsvolontärer. Det är dessutom ytterst viktigt för Läkare Utan Gränser att vara en inkluderande organisation där alla känner sig trygga och välkomna, vilka de än är. Andra viktiga komponenter i Läkare Utan Gränser arbete med social hållbarhet är till exempel att säkerställa lika och hållbara arbetsvillkor, samt att främja och behålla kompetens för organisationens framtida utveckling.

Läkare Utan Gränser är medlem i arbetsgivarorganisationen Fremia, vilket inkluderar ett kollektivavtal mellan Fremia och arbetstagarorganisationerna Unionen och Akademikerförbunden. Medlemskapet innebär också möjlighet till kontinuerlig information och utbildning i frågor om anställning, arbetsrätt, arbetsmiljö, tjänstepension och lönestatistik.

Alla kontorsanställda täcks av en hälsoförsäkring som inkluderar professionellt stöd både i förebyggande och reaktivt syfte. De flesta anställda har målstyrd arbetstid med 37,5 timmars arbetsvecka och 30 semesterdagar per år. Alla anställda har dessutom en friskvårdstimme i veckan och ett friskvårdsbidrag på 2 000 kronor per år.

Vidareutbildningsinsatserna för 2024 har fokuserat på säkerhet, arbetsmiljö och projektledning.

Läkare Utan Gränser har utarbetat flexibla arbetssätt vilket möjliggör för anställda att arbeta hemifrån eller på annan ort, under kortare tid eller mer regelbundet. Personalenkäter genomförs regelbundet och resultaten delas med de anställda. Tydliga strukturer och verktyg för anmälningar av klagomål finns på plats, vilket med jämna mellanrum kommuniceras till de anställda.

Läkare Utan Gränser utvecklar sitt arbetsmiljöarbete genom en skyddskommitté samt samarbete med skyddsombud. Vi ligger i framkant när det gäller att lyssna på signaler om ohälsa, ha riktlinjer på plats och ha ett genuint intresse av att stötta personalen. Som ett led i vår ambition att vara en inkluderande organisation har vi

haft externa föreläsare tala om rasism, diskriminering mot HBTQ+ samt människor med handikapp. Dessutom har vi en frivillig DEI-grupp (Diversity Equity and Inclusion¹) på vårt kontor som arbetar kontinuerligt med dessa frågor.

Vi har fortsatt att genomföra konkreta åtgärder för att förstärka arbetet kring mångfald, jämlikhet och inkludering, i linje med vår strategiska ambition och vår åtgärdsplan kring DEI. Under 2024 uppnåddes elva av 36 målsättningar i åtgärdsplanen och arbetet med 13 av de andra målen pågår. Exempel på målsättningar som nåddes under 2024 är en revision av riktlinjer och policydokument utifrån DEI och ett förtydligande av rapporteringsmekanismerna inom Läkare Utan Gränser i Sverige.

Läkare utan Gränser arbetar aktivt med att förebygga, utreda och följa upp fall av diskriminering, trakasserier och annan form av kränkande särbehandling, i linje med svensk arbetslivslagstiftning och bestämmelser. Vårt fokus ligger på att öka medvetenheten kring oönskade beteenden och det gör vi bland annat genom arbetsplatsträffar där vi informerar, utbildar och diskuterar kring området.

Alla risker som identifieras värderas och läggs in i riskhanteringssystemet Naris. I systemet anges riskvärden, vilket gör att det går att rangordna riskerna. För personal och sociala rättigheter ser vi främst risker kopplade till personalens hälsa vid kritiska incidenter, för hög arbetsbörda eller andra problem kopplade till arbetsmiljön, såsom stress och otydlighet i arbetsroller och prioriteringar. Hög personalomsättning, kopplat till exempelvis förändringar i organisationen, ses också som en risk. Förutom dessa risker ser Läkare Utan Gränser även en risk kring förtroendet för organisationen om det skulle finnas brister i den sociala hållbarheten. På samma sätt som brister i miljöarbetet kan påverka förtroendet kan brister i personalpolitiken skada Läkare Utan Gränsers påverkansarbete, insamling och möjligheterna att rekrytera kompetent personal.

Mänskliga rättigheter

Läkare Utan Gränser är fast beslutna att upprätthålla och främja mänskliga rättigheter i alla aspekter av vår verksamhet. Läkare Utan Gränser Sverige fokuserar på insamling av medel, rekrytering av personal till projekt samt kommunikations- och påverkansarbete. Läkare Utan Gränsers grundläggande principer är oberoende, opartiskhet och neutralitet. Både anställda på kontoret samt de som arbetar i projekt förbinder sig att följa dessa principer när det gäller behandling av patienter, kollegor, leverantörer med flera och att överlag främja ett klimat mellan människor som bygger på ömsesidig respekt och förståelse.

Vi strävar efter att säkerställa att våra insamlade medel används på ett sätt som respekterar och främjar mänskliga rättigheter. Detta innebär att vi noggrant övervakar hur våra medel används och arbetar för att säkerställa att de når de mest behövande på ett effektivt sätt. Läkare Utan Gränsers globala rörelse sköter driften av projekten med egenanställd personal, vilket gör det enklare att säkerställa att verksamheten bedrivs enligt Läkare Utan Gränsers grundläggande värderingar.

Genom att upprätthålla dessa principer och åtaganden strävar vi efter att bidra till en mer rättvis och human värld, där alla människor har tillgång till den hjälp och vård de behöver.

Anti-korruption

Korruption leder till att färre resurser når människor i behov av medicinsk och humanitär hjälp, och försvagar tillgången till och kvaliteten på hälsovård. Korruption som förekommer i humanitära insatser, både på huvudkontornivå och projektnivå, underminerar syftet med humanitär hjälp. Läkare Utan Gränser tar ansvar och söker aktivt efter metoder att vara transparenta gentemot våra patienter, våra givare och allmänheten.

¹ Mångfald, jämställdhet och inkludering

Ömsesidigt redovisningsansvar och aktiv transparens både på projekt- och huvudkontorsnivå är väsentligt för att förbättra vår relevans, effektivitet och kvalitet vid våra insatser. Alla fall av korruption rapporteras i enlighet med våra interna riktlinjer. Sålunda åtar sig Läkare Utan Gränser att:

- Använda våra humanitära, finansiella och materiella resurser för att uppfylla vårt ideella ändamål;
- Utföra vårt arbete opartiskt, ärligt och transparent;
- Göra allt som står i vår makt för att förebygga, upptäcka och reagera på alla former av missbruk av resurser, vare sig det rör sig om olagligt agerande eller trolöshet mot huvudman, och vare sig det är direkt eller indirekt.

För att leva upp till dessa principer i praktiken finns flera mekanismer implementerade i form av rutiner för internkontroll, extern revision och ett systematiskt anti-korruptionsarbete. Läkare Utan Gränser har en lång rad policydokument som styr och kontrollerar vårt arbete. Här kan nämnas: Delegeringsordning från styrelsen, policy för godkännande av kostnader och utlägg, upphandlingspolicy och anti-korruptionspolicy som även innehåller visselblåsarrutiner.

Det systematiska arbetet med förebyggande åtgärder är väl kommunicerade till anställda och leds av funktionen "Internal Controller" som systematiskt via en kontroll-plan genomför stickprovskontroller och går igenom risker i verksamheten med samtliga avdelningar på det svenska kontoret. Alla risker som identifieras värderas och läggs som beskrivits ovan in i riskhanteringssystemet Naris. Riskerna rangordnas genom riskvärden. De högst värderade riskerna presenteras för representanter från styrelsen i den strategiska finansplattformen och även för hela styrelsen i samband med att de får ta del av kontrollrapporten.

Internal Controllern informerar också hela personalen regelbundet kring Läkare Utan Gränser anti-korruptionspolicy och hur riskhanteringen bedrivs. Samt uppdaterar om aktuella händelser och varnar för risker som vi ser förekommer i vår verksamhet. Det kan till exempel röra sig om nya hot från Artificiell Intelligens (AI) etc.

Under 2024 hanterade Läkare Utan Gränser Sverige ett antal bedrägerirelaterade fall. Fallen var alla relaterade till externa parter som via sociala medieapplikationer försökte lura privatpersoner genom att utge sig för att arbeta för Läkare Utan Gränser.