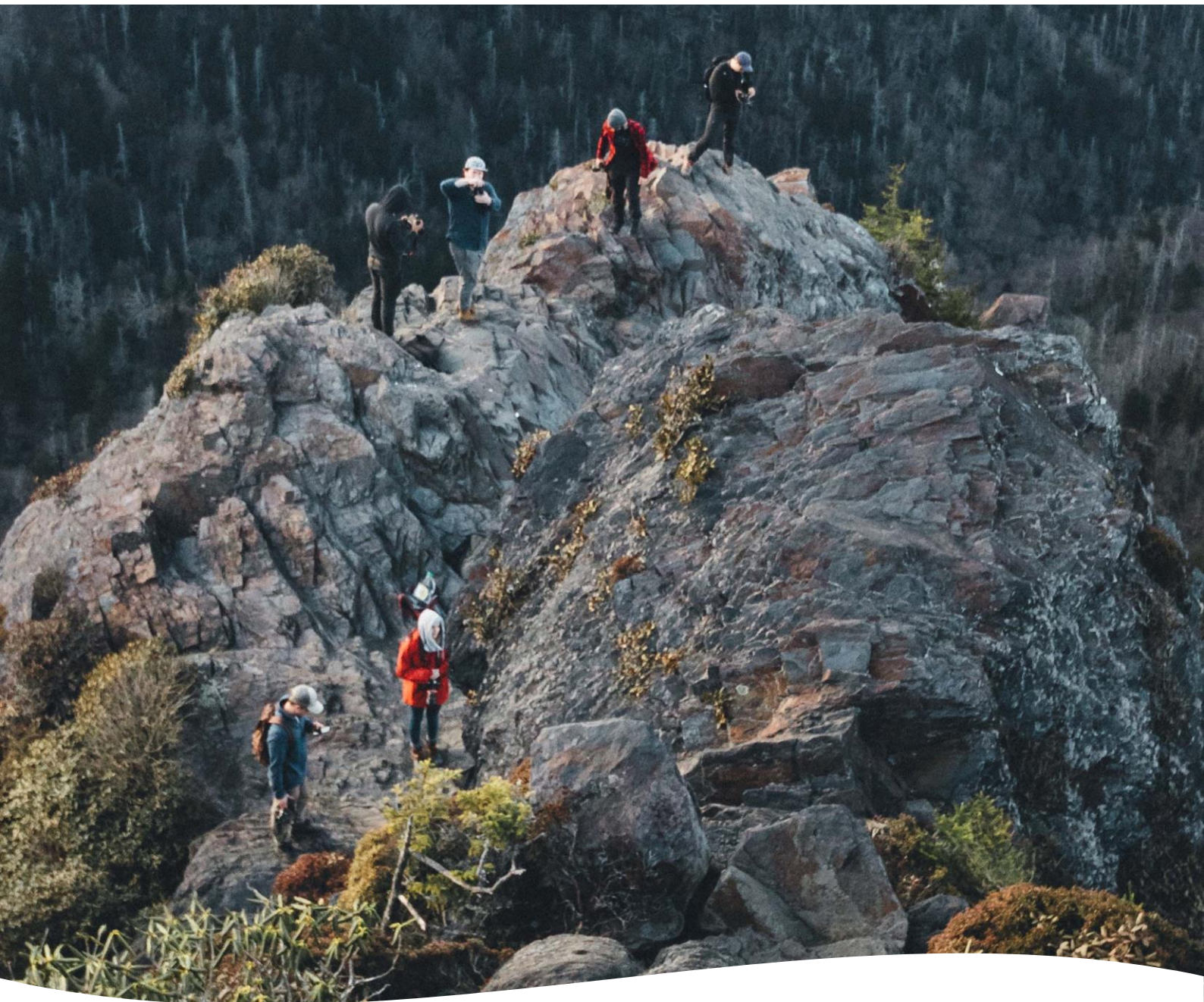




RAISED BY ADVENTURE



Scouternas hållbarhetsrapport

2022

Scouterna

2023-09-08

Innehållsförteckning

Hej från generalsekreterarna	1
Om Scouterna	2
Mot en gemensam grund för hållbarhetsarbetet	3
Scouternas värdekedja	3
Scouternas intressenter	4
Definiering av materiella aspekter	4
Styrning och affärsetik	6
Sociala frågor på Scouterna	7
Hälsa, arbetsmiljö och utveckling bland personalen	8
Sociala aspekter i vår leverantörskedja	9
Trygghet och god arbetsmiljö i kårerna	10
Mångfald och inkludering	11
Miljömässiga frågor på Scouterna	12
Projekt inom miljömässig hållbarhet	14
Klimat	14
Klimatberäkning	15
Mat och resor	17
Biologisk mångfald	18
Mat och textilier	18
Om denna rapport	19

Hej från generalsekreterarna

Hållbarhetsfrågorna har fortsatt att bubbla under 2022. Frågan är om det inte rent av kokar? Engagemanget för hållbarhetsfrågor bland barn och unga fortsätter att växa kraftigt.

Vi pratar om hållbarhet på kanslierna, i nationella arrangemang, internationellt, i distrikt, kårer och inte minst scouter emellan. Vad är hållbart och vad kan jag göra för att bidra till en mer hållbar och bättre värld?

Även om projekten Göra skillnad och Världsförbättrarna är avslutade finns aktiviteterna från projekten kvar och genomförs runt om i landet. Aktivitetsbanken är fylld med aktiviteter kring hållbarhet, inte minst efter påfyllnad från vår nationella jamboree. Fartfylld sopsortering, matlagning med rester och friluftsloppis är några exempel. Eldstaden fylls på med verktyg för att göra vårt ideella engagemang än mer hållbart. Projektet We are all ears, kring stärkt psykisk hälsa, hjälper oss att skapa ännu bättre förutsättningar för att våra unga ska kunna göra världen bättre.

I början av året blev vår förstudie kring hållbar utveckling klar. Den visade tydligt att Scouterna ska fortsätta jobba med hållbarhet, både strategiskt och operativt i verksamheten. Kårer, styrelser och anställda ser detta som en stor och viktig fråga. Ett första steg i förverkligandet är projektet Scouternas Hållbarhetsverkstad där vi jobbar med utbildning, uppdatering av styrdokument och inte minst konkreta verktyg såsom checklistor och en samåkningsplattform. Under hösten 2023 lanseras certifikatet Hållbar Scoutkår.

På Jamboree22 samlades över 11 000 scouter och drömde om en hållbar värld. I programvärldarna Blink, Brigg, Aero och Metro drömde och tänkte vi kring ett lyckligt liv, fred och frihet, en hållbar planet och rättvisa. Jamboree22 certifierades som ”Hållbart evenemang”. Alla delar av planering och genomförande hade ett stort fokus på att göra så litet klimatavtryck som möjligt. Allt från mat till maskiner har nagelfarits utifrån miljö och hållbarhet. En klimatanalys gjordes av U&We och jamboreens klimatpåverkan uppgick totalt till cirka 920 tCO_{2e}. Livsmedel stod för den största delen med 51 procent, följt av kårernas resor. Det motsvarar ungefär 12 kg CO_{2e} per dag och deltagare – och då täcks även planering och besökare in. Siffran kan jämföras med fem och en halv Friscoburgare från Max Burgers. Aktiva val som inköp av svinn-mat, förnybar diesel (HVO) i maskiner och bussar, förnybar el, ekologisk bomull, återvunnen polyester och bioplast i sådant som såldes på lägret drog ned påverkan. Vi gör alltså mycket bra, men kan bli ännu bättre!

Visst är det så att klimatet dominerar när vi tänker kring hållbarhet just nu. Extremväder blir allt vanligare och enligt flera forskare har flera tipping points nåtts under 2022. På Demokratijamboree i november 2022 var programpunkterna kring hållbarhet bland de mest besökta, exempelvis Sensus hållbarhetsstuga, Meningens med mig och en Workshop om diskriminering. Flera av motionerna handlade om hur vi kan minska verksamhetens klimatpåverkan, vi har alltså i uppdrag att jobba vidare med frågorna! Scouterna har fått fart i sitt strukturerade hållbarhetsarbete. Än viktigare, våra unga fortsätter att peka ut vägen. Tillsammans gör vi vad vi kan och försöker känna hopp, men framför allt styrka tillsammans!

Johan Pettersson & Anna-Karin Hennig

Om Scouterna

Scouterna är en ideell förening som organiserar scoutrörelsen i Sverige. Syftet att utveckla barn och unga till trygga och ansvarsfulla medborgare, i både det lokala och globala samhället. Den pedagogiska grunden för verksamheten är Scoutmetoden. Den består av friluftsliv, lokalt och globalt samhällsengagemang, lyssnande och stödjande ledarskap, symboliskt ramverk, patrullsystemet, learning by doing, samt scoutlagen och scoutlöftet.

Scouterna har funnits i Sverige sedan 1910, men den nuvarande organisationen bildades 2012. Verksamheten bedrivs i enighet med Scouternas stadgar och på uppdrag av World Association of Girl Guides and Girl Scouts (WAGGGS) och World Organization of the Scout Movement (WOSM). Organisationen är partipolitiskt och religiöst obunden. Scouterna finansieras främst genom medlemsavgifter, gåvor och bidrag.

Scouternas högsta beslutande organ är Scouternas stämma. Stämmans beslut verkställs av Scouternas styrelse som även ska förvalta organisationens intressen. Scouternas styrelse kan fatta beslut om att biträdas av en generalsekreterare, vilken då ansvarar gentemot styrelsen för den löpande förvaltningen. Sedan sommaren 2021 leds Scouterna av två generalsekreterare.

Under 2022 hade Scouterna 56 medarbetare, 117 ideellt aktiva scouter på nationell nivå (exklusive Jamboree22 och WSJ23), cirka 1 000 fristående scoutkårer, och drygt 80 000 medlemmar runt om i Sverige. Scouternas folkhögskola är en fristående stiftelse med Scouterna som huvudman. Folkhögskolan ansvarar för Scouternas utbildningssystem Ledarskapsön, där ledarskapsutbildning till alla scouter och scoutledare sker. Denna rapport avser Scouterna, det vill säga den verksamhet som leds av generalsekreterarna för att förverkliga det som beslutats av stämman.

Mot en gemensam grund för hållbarhetsarbetet

Hållbarhet har alltid varit fundamentalt för Scouterna eftersom friluftsliv och respekt för naturen är en så central del i hela verksamheten. Under de senaste åren har det dock blivit tydligare att vi har en del att göra inom hållbarhet, framför allt vad gäller att arbeta på ett strukturerat och sammanhållet sätt genom hela organisationen. Under 2021 gjorde Scouterna en hållbarhetsriskanalys samt en väsentlighetsanalys. De låg till grund för Scouternas första hållbarhetsredovisning och vårt hållbarhetsarbete. Under 2023 har väsentlighetsanalysen utökats, framför allt med frågor som rör risker i våra leverantörsled. Analysen har tagit hänsyn till alla hållbarhetsområden – miljö, mänskliga rättigheter, arbetsrätt och korruption.

Scouternas värdekedja

Scouternas värdekedja omfattar inköp av produkter och tjänster såsom mat, resor, konferenser och kontorsmaterial. I värdekedjan ingår också produktion av produkter som säljs i Scoutshopen samt den huvudsakliga verksamheten som bedrivs i scoutkåren.

Scouthopen ägs och förvaltas av Scouterna. Här har organisationen ganska stor möjlighet att påverka och förändra produkterna, deras ursprung och innehåll samt hur de har producerats. När det gäller resor så finns det ett avtal med Tranås resebyrå som hjälper oss att boka både inrikes och utrikes resor. Som kund har vi ytterst liten möjlighet att påverka utbudet av resor, men vi har en policy som säger att vi ska välja de mest miljövänliga alternativen så länge det inte leder till orimliga förluster i tid eller pengar.

Under början av 2023 har Tranås resebyrå startat ett nytt samarbete med flygbolag där de köper hållbart biobränsle, motsvarande våra koldioxidutsläpp. På så sätt reduceras vårt klimatavtryck. Tranås administrerar hela processen.

Vid övriga inköp inom Scouterna, såsom kontorsmaterial och matvaror, behöver vi förlita oss på olika leverantörer. Vi har en viss möjlighet att ställa krav och säkerställa hållbarheten i några produkter, speciellt när vi upphandlar längre avtal. I andra fall kan vi välja att betala lite mer för hållbara produkter för att vara säkra på att de är ekologiska eller miljömärkta.

De lokala scoutkåren är egna juridiska enheter. Så där har den nationella organisationen ytterst små möjligheter att påverka inköp eller egen produktion av varor. Men det finns möjlighet att utbilda och inspirera våra medlemmar att göra medvetna val inom verksamheten. Vissa scoutkårer har egna avtal med matvarubutiker och friluftsbutiker för att säkerställa en bättre leverans av varor och liknande.

Scouternas intressenter

Scouternas intressenter består av många aktörer och organisationer i samhället, både i Sverige och utomlands. Listan nedan kommer från Scouternas intressekartläggning inför organisationens nya strategi (start 2025) med ett tillägg – miljöorganisationer.

Perspektiv	Intressenter	Kommentar
Invärld	Samverkansorganisationer	Organisationer som vi delar verksamhet med (t.ex. NSF och Equmenia)
Invärld	Scouternas distrikt	Distrikt med anslutna kårer samt lägeranläggningar.
Invärld	Lokala scoutkårer	Lokala föreningar.
Invärld	Scouternas medlemmar	
Invärld	Scouternas folkhögskola	Egen organisation som gör våra ledarutbildningar.
Invärld	Ledning och styrning	Styrelse, ledningsgrupp, GS
Närvärld	Finansiärer	Stiftelser, filantroper, myndigheter
Närvärld	Internationella scoutorganisationer	WOSM och WAGGGS
Närvärld	Scoutorganisationer i andra länder	Nordiska, europeiska och scouter i hela världen.
Närvärld	Samarbetspartners	Stiftelser, studieförbund, projektpartners
Omvärld	Andra ideella organisationer	Barn -eller friluftslivs-organisationer. Miljö-organisationer.
Omvärld	Forskning/akademin	
Omvärld	Offentlig sektor	Myndigheter och departement.
Omvärld	Paraply/bransch-organisationer	LSU, Svenskt Friluftsliv.
Omvärld	Politiker	

Tabell 1. Scouternas intressenter 2022.

Definiering av materiella aspekter

Syftet med en väsentlighetsanalys är att definiera vilka hållbarhetsaspekter som en organisation bör arbeta mest med, och därmed vad de bör mäta och redovisa i hållbarhetsrapporten. Den väsentlighetsanalys som togs fram 2021 kompletterades i början av 2023. Då lades aspekter kring våra leverantörsled till och en ny bedömning gjordes utifrån konceptet dubbel väsentlighet. Dubbel väsentlighet innebär att bedömningen görs både utifrån verksamhetens påverkan på omvärlden och omvärldens påverkan på verksamheten. Intressentperspektivet är fortfarande viktigt, men det är den faktiska och potentiella påverkan som ska vara avgörande för bedömningen av väsentlighet. Denna uppdatering av Scouternas väsentlighetsanalys har gjorts med inspiration från den nya lagstiftningen kring hållbarhetsrapportering,

som bland annat ses i de uppdaterade standarderna i GRI 2021 och i de kommande EU-standarderna.

Tabellen nedan visar våra väsentliga hållbarhetsfrågor.

Vår organisation	Vår omgivning
Antikorrupktion	Arbetsvillkor
Arbetsmiljö	Biologisk mångfald
Trygghet	Kemikalier
Jämställdhet och mångfald	Klimatpåverkan
	Mänskliga rättigheter
	Vatten

Tabell 2. 10 Väsentliga hållbarhetsfrågor för Scouterna och var de återfinns.

Av dessa tio väsentliga hållbarhetsfrågor prioriterar vi fyra frågor högre än de andra: Trygghet, Arbetsmiljö, Jämställdhet och mångfald samt Klimatpåverkan.

Styrning och affärsetik

För att vara en ansvarstagande och pålitlig organisation är det viktigt att Scouterna följer alla relevanta lagar och riktlinjer och har processer på plats för styrning och hantering av detta arbete. Grunden är Scouternas policydokument, som antogs av Scouternas stämma 2012 och senast uppdaterades 2020. Policyn syftar till att ge vägledning för den värdegrund som Scouternas verksamhet vilar på och riktar sig till medlemmar, ideellt aktiva, personal och andra engagerade i Scouternas verksamhet. Policyn omfattar fyra övergripande områden: verksamhet, principer och förhållningssätt, ekonomi och förvaltning och principer för jäv. Scouterna har ingen separat hållbarhetspolicy, men policydokumentet innehåller ett kapitel om hållbar utveckling som förklarar vad ekologisk hållbarhet betyder för Scouterna, att ta hänsyn till jordens resurser och att använda resurserna på ett hållbart och effektivt sätt genom att bland annat minska Scouternas ekologiska fotavtryck. Denna del av policyn kommer att uppdateras igen inför Scouternas stämma 2024, på uppdrag av medlemmarna.

En av grundpelarna för att bygga en hållbar verksamhet är att det inte förekommer någon korruption och att organisationen upprätthåller hög affärsetik. Scouterna har en noll-tolerans mot alla former av korruption och följer alla de lagstiftningar och riktlinjer vi omfattas av. Scouterna har identifierat jäv som en risk för styrelsen, anställda och ideella grupper på nationell nivå. Därför har vi tagit fram vägledning kring olika typer av jäv, samt vad som bör göras vid situationer av jäv. Under 2022 hade Scouterna inga rapporterade fall av korruption. Scouterna följer GDPR (General Data Protection Regulation) och alla övriga lagar inom data och integritet som vi omfattas av. Scouterna har riktlinjer för personuppgiftsbehandling samt information om hur vi hanterar och använder oss av kakor lättillgängligt på hemsidan. Under 2022 hade Scouterna inga rapporterade klagomål angående kundintegritet.

Under 2022 anordnades storlägret Jamboree22, som erhöll hållbarhetscertifieringen Hållbart Evenemang, i enlighet med FN:s globala hållbarhetsmål inom Agenda 2030. Detta är något vi kommer fortsätta arbeta med för att styra vårt evenemang i en mer hållbar riktning.

Fråga	Det innebär frågan för oss	Så arbetar vi med frågan	Så följer vi upp frågan
Anti-korruption	Jäv i styrelsen, bland anställda och ideella grupper på nationell nivå	Vägledning kring olika typer av jäv och vad som bör göras vid situationer av jäv. Öppna demokratiska möten. Utbildning och information.	Mäter antal deltagare på våra demokratiska möten. Mäter antal utbildningar av nyanställda. Mäter antal fall rapporterade inom Scouterna.

Tabell 3. Våra väsentliga hållbarhetsfrågor inom styrning och affärsetik.

Sociala frågor på Scouterna

Det finns en del risker inom Scouternas organisation kring social hållbarhet. Det rör sig dels om risken för att det skulle förekomma otrygg verksamhet för barn och unga, dels om att det skulle förekomma stress och stor arbetsbörda bland ideella ledare. Dessa risker skulle kunna påverka de berörda individerna negativt, men även ha stor påverkan på Scouterna som organisation eftersom det skulle kunna leda till ett försämrat anseende samt svårigheter att rekrytera nya medlemmar och ideella ledare. Dessa risker har sedan länge identifierats av Scouterna som viktiga och det finns därför processer för att minimera och hantera dessa risker. Exempelvis måste alla ideella ledare gå utbildningen Trygga möten minst var tredje år. För att minska stress bland ideella ledare finns också projektet Eldstaden, som syftar till att bistå med vägledning och information för hur man kan säkerställa en hälsosam arbetsplats. Eldstaden är framför allt framtagen till scouter som är engagerade på nationell och regional nivå, men målet är att det även ska finnas tillgängligt för scoutledare på kärnivå i framtiden.

Eftersom Scouterna är en organisation som påverkar många människor, varav många barn och unga, har sociala frågor som inkludering, trygghet, mångfald och hälsa alltid varit viktiga för oss. De sociala frågorna rör villkor, rättigheter och hälsa bland de som jobbar på riksorganisationen, och de som engagerar sig ideellt i scoutkåren eller deltar i kårens aktiviteter.

Fråga	Det innebär frågan för oss	Så arbetar vi med frågan	Så följer vi upp frågan
Trygghet	Trygga möten för deltagare i aktiviteter.	Vi har en policy om Trygga möten. Kursen Trygga möten är obligatorisk för alla ideella ledare. Vi har även policy om alkohol och narkotika, tobak och scoutdräkten. Vi har policy och riktlinjer för registerutdrag samt riktlinjer för att motverka oegentligheter.	Mäter hur många som gått kursen Trygga möten. Mäter hur många samtal som inkommit till Trygga möten-samordnare under året.
Arbetsmiljö	God arbetsmiljö för ideella ledare.	Projektet Eldstaden används för att säkerställa en god arbetsmiljö för ideella scoutledare på nationell nivå. Arbetsmiljöpolicy för ideella ledare samt uppdragsbeskrivningar.	Mäter hur många som upplever att de har en hållbar ideell situation i den ideella medarbetarundersökningen.
Jämställdhet och mångfald	I styrelse, bland anställda, ledare och deltagare.	Policy för mångfald och jämställdhet. Arbetsmiljöpolicy.	Mäter fördelning mellan könen bland ledare,

		Likabehandlingsplan. Handlingsplan vid trakasserier och kränkande särbehandling.	deltagare, anställda och styrelse. Mäter genomsnittslön utifrån fördelning mellan könen.
Arbetsvillkor	Vid tillverkning av kläder, insamling av plast för återvinning till textil samt transporter.	Har som ambition att betala ut levnadslön till arbetarna, vilket till exempel görs vid produktion av scoutdräkt och bomullsplagg. Detta görs av leverantören ATC, där arbetarna får extra betalt för att kompensera skillnaden mellan minimilön och levnadslön.	Följer upp på lägstalön för arbetare i produktion.
Mänskliga rättigheter	Inom produktion av kläder, elektronik och mat (i riskländer).	Använder oss av GOTS och Fairtrade. Fairtrade främjar rättvisare handelsvillkor så att bönderna kan investera i en bättre framtid för sig själva och sina samhällen.	Förlitar oss på GOTS och att Fairtrade gör sina stickprover och följer upp märkningarna.

Tabell 4. Våra väsentliga hållbarhetsfrågor inom det sociala området.

Hälsa, arbetsmiljö och utveckling bland personalen

En god arbetsmiljö är en prioritering på Scouterna. Vårt arbete sträcker sig långt över det som krävs för lagefterlevnad för att säkerställa att våra medarbetare är hälsosamma och utvecklas. Scouterna har en HR-ansvarig som arbetar med lönekartläggning, arbetsmiljö, rekrytering och övriga personalfrågor. Cheferna har det övergripande ansvaret för att upprätthålla en god arbetsmiljö samt rekrytera nya medarbetare. HR-ansvarige ansvarar för att stötta upp i dessa processer.

Scouterna har ett systematiskt arbetsmiljöarbete med utsedda arbetsmiljöombud samt en arbetsmiljökommitté som möts cirka fyra-fem gånger årligen. I kommittén ingår bland annat Scouternas generalsekreterare, rektorn för Scouternas folkhögskola, samt övriga representanter från båda organisationerna, för att säkerställa att den gemensamma arbetsmiljön är god. Kommittén går igenom aktiva ärenden, hantering, checklistor samt medarbetareundersökningar. Scouterna genomför två-tre pulsmätningar per år för att se hur medarbetarna bedömer sin arbetsmiljö. Medarbetarna har även rätt till friskvårdsbidrag, samt en friskvårdstimme i veckan då de kan utöva en hälsoaktivitet under arbetstid.

För att guida arbetet med personalfrågor har Scouterna en Medarbetarhandbok och en arbetsmiljöpolicy. De ses över årligen och uppdateras vid behov, samt introduceras för alla nyanställda när de börjar i organisationen. För att säkerställa alla medarbetares fortsatta utveckling inom organisationen använder sig Scouterna även av befattningsbeskrivningar. Varje anställd har en befattningsbeskrivning som uppdateras årligen med de mål och förväntningar som medarbetaren har. Detta dokument ligger som grund för

utvecklingssamtalen som hålls kvartalsvis. All personal hade regelbundna utvecklingssamtal under 2022.

Under början av 2022 återgick Scouternas medarbetare till kontoren när restriktionerna efter covid-19 släppte. Alla avdelningar valde själva hur de ville dela upp arbetet mellan kontoret och att arbeta på distans. De flesta avdelningarna kom överens om att sitta på kontoret två-tre dagar i veckan. Många medarbetare har målstyrd arbetstid och flera arbetar i fält, vilket innebär en del kvälls- och heljobb. Sammantaget är Scouterna en flexibel arbetsplats där arbetsgivare i väldigt hög utsträckning litar på sina medarbetare.

Information om personal*			
Anställningsform	Män	Kvinnor	Totalt
Tillsvidareanställda	19	31	50
Provanställda	1	3	4
Visstidsanställda	0	2	2
Sysselsättningsgrad			
Heltidsarbetande	19	35	54
Deltidsarbetande	1	1	2
Totalt**	20	36	56

Tabell 5. Information om personal.

*Personalsiffrorna har angetts i Head Count (HC).

**All personal i Scouterna jobbar i Sverige.

**Konsulter, praktikanter och volontärer har inte räknats in i totalen.

Nyanställda och personalomsättning, (antal och %)*					
	Män	Kvinnor	<30 år	31 – 49 år	>50 år
Nyanställda 2021	5 (9%)	5 (9%)	4 (7%)	4 (7%)	2 (3%)
Personalomsättning 2021	1 (2%)	0	0	1 (2%)	0
Nyanställda 2022	2 (4%)	10 (18%)	5 (9%)	5 (9%)	0 (0%)
Personalomsättning 2022	15%	10%	15%	18%	8%

Tabell 6. Nyanställda och personalomsättning. Vår personalomsättningen 2022 är beräknad på antal som slutat/medelantal anställda över året, endast tillsvidarejänster är inkluderade i uträkningen.

*Frekvensen har räknats ut som proportionen av den totala personalsiffran

All personal jobbar i Sverige.

Sociala aspekter i vår leverantörskedja

För Scouterna är mänskliga rättigheter en självklarhet. Därför är det viktigt att alla medarbetare har anständiga arbetsvillkor, oavsett var i leverantörskedjan de är med och bidrar till verksamheten. Vi värnar om alla människors lika värde och försöker på alla sätt vi kan leva enligt våra värderingar. Vi efterfrågar alltid levnadslöner och mänskliga rättigheter i kontakten med riskländer.

Scoutdräkten är Fairtrademärkt, vilket innebär att odlarna har större möjlighet att försörja sig på sin bomullsodling. De får dessutom en premie som gör att de kan satsa på utbildning, hälsovård och omställning till ekologiskt jordbruk. GOTS säkerställer också en socialt ansvarsfull tillverkning.



Scoutskjortan:

- 100% GOTS certifierad bomull
- Fairtrade-certifierad
- Levnadslöner hos producenterna (Living wages)
- Levereras i tygpåse i stället för plastpåse
- Hangtags av bomullsspill
- Knappar av bomull
- Tryck i nacken i stället för polyesteretiketter
- Frakten är klimatkompenserad genom ZeroMission

Trygghet och god arbetsmiljö i kårerna

Även om Scouternas riksorganisation har begränsad möjlighet att påverka på både arbetsmiljö och trygghet i scoutkåren, så tar Scouterna dessa frågor på stort allvar och har utformat processer för att kunna ge stöd och vägledning till scoutkåren. Våra scoutkonsulenter finns som stöd till våra scoutkårer och den ideella HR-gruppen finns som stöd till nationellt engagerade scouter. Under 2023 påbörjades också projektet Ledarstöd som ska tydliggöra och samla vad det finns för stöd för scoutledare från lokal till nationell nivå, för att i framtiden kunna fokusera på rätt saker och fylla eventuella luckor.

Rollen som ideell kan vara tuff då många ofta vill göra väldigt mycket, men samtidigt har övrig sysselsättning att förhålla sig till. Från kanslierna försöker vi därför underlätta för de ideella ledarna genom att tillhandahålla viktiga administrativa system, bidra med programmaterial, folkhögskolans utbildningar samt ny inspiration från Scouternas projekt. Organisationen Scouterna finns också som stöd vid eventuella konflikter i scoutkåren. Allt detta har förhoppningsvis en positiv påverkan på ledarnas arbetsmiljö.

Som tidigare nämnts måste alla ideella ledare gå kursen Trygga möten. Kursen syftar till att säkerställa att all verksamhet som arrangeras inom Scouterna är fri från övergrepp, trakasserier, mobbning och diskriminering. Trygga möten har funnits sedan 2005. Kärnan i arbetet är en utbildning som alla ideella ledare över 15 år måste gå minst var tredje år. Sedan 2020 är det även obligatoriskt för ledare att visa upp utdrag ur belastningsregistret. Kursen Trygga Möten ges främst online. Det finns möjlighet för scoutkårer att boka in en samtalsledare som håller i kursen på plats, samt att boka in en fördjupande workshop som fokuserar mer på den specifika verksamheten. Kursen innehåller information om hur man kan förebygga övergrepp och kränkningar, men även hur man ska agera om något skulle inträffa. Att hantera detta är scoutkårens ansvar. Inom riksorganisationen finns dock funktionen Råd och stöd genom två anställda, som kan ta emot samtal och vägleda både barn, ledare och föräldrar om något hänt eller känns otryggt.

Mångfald och inkludering

Scouterna vill ha en verksamhet som är öppen för alla. Mångfald och inkludering är viktiga frågor för Scouterna och det är viktigt att både arbetsplatsen och organisationen är öppen, tillgänglig, inkluderande och medveten. Styrelsen, personalen samt ideella ledare ges relevant kunskap och utbildning om lagstiftning, bemötande-, informations-, upphandlings-, och lokalfrågor inom området. Varje arrangör ska verka för tillgänglighet i de arrangemang vi anordnar, så att alla scouter ska ha möjlighet att delta på likvärdiga villkor.

Scouterna inser att många medlemmar värvas genom familjemedlemmar eller bekanta som redan har en anknytning till Scouterna. En viktig del i arbetet för mångfald och inkludering är därför att nå ut till nya målgrupper som kanske inte har någon tidigare koppling till Scouterna.

Scouterna har under några år samarbetat med skolor i socioekonomiskt utsatta områden där scouting är en del av elevens val i skolan. Vi vill att fler barn och unga ska få uppleva scouting, oavsett var de bor och vad de har för tidigare erfarenheter eller kunskaper. Under början av 2023 fick Scouterna nya projektmedel från Postkodlotteriet för att kunna skala upp det här arbetet tillsammans med organisationerna Friluftsförbundet och Mentor Sverige. Projektet ”Friluftsliv för framtidens förebilder” har finansiering i fyra år framåt.

Projektet Funka Olika avslutades under 2022. Syftet var att ta fram stödmaterial till scoutledare som leder barn och unga med adhd och autism. Förutom våra tidigare utbildningar i Anpassat Ledarskap finns det nu också bildstödsmaterial och ledarhandledningar tillgängliga för våra scoutledare runt om i landet.

Köns- och åldersfördelning %					
	Män	Kvinnor	<30 år	31 – 49 år	>50 år
Styrelsen	56	44	25	62,5	12,5
Ledningsgruppen	25	75	0	50	50
Samtliga chefer	33	67	0	33	67
Medarbetare	36	64	26	51	23

Tabell 7. Köns- och åldersfördelning.

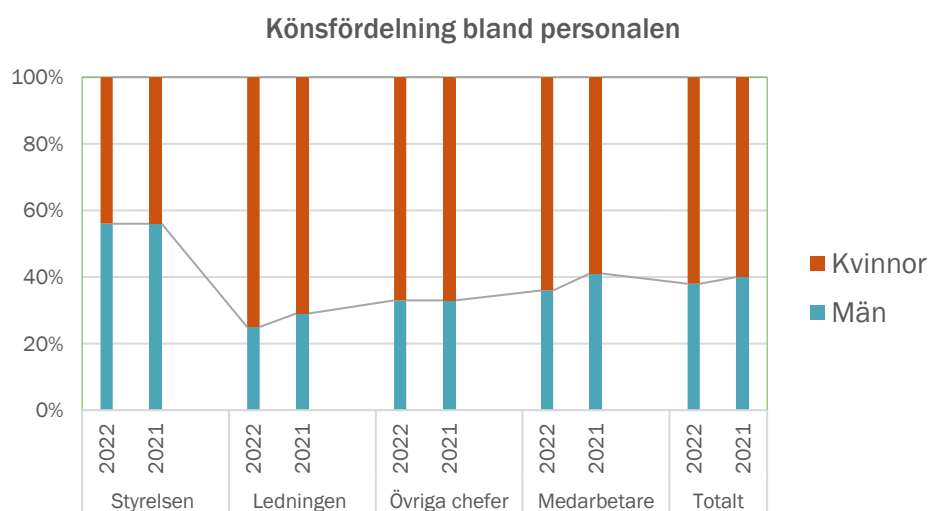


Diagram 1. Könsfördelning bland personalen, jämfört med 2021.

Miljömässiga frågor på Scouterna

Vi ser två kritiska risker som rör klimatet och miljön och de gäller både hur Scouterna påverkas av omvärlden och hur Scouterna påverkar omvärlden, till exempel via koldioxidutsläpp relaterade till verksamheten och våra aktiviteter. Den ena risken rör höjda el- och bränslepriser, som skulle kunna komma till följd av koldioxidskatter eller bristande tillgång på el (och framför allt förnybar energi under alla dygnets timmar). Detta skulle kunna påverka kontorsverksamheten, men även få betydande konsekvenser för scoutkåren, som ofta är mindre organisationer med mindre utgifter. För en organisation som till stor del bygger på ideella krafter är det viktigt att vi använder våra pengar på ett klokt sätt, samtidigt som vi vill respektera vår omvärld.

Den andra risken handlar om hur fysiska klimatrisker som extremväder och värmeböljor kan påverka Scouternas möjligheter att bedriva verksamhet i naturen, samt scouters, ideella ledares och anställdas hälsa. På kort sikt skulle risken kunna innebära inställda event eller svårigheter i planeringen. På lång sikt kan det påverka Scouternas fortsatta möjlighet att framgångsrikt bedriva verksamheten. Scouterna hanterar främst riskerna genom att arbeta för en minskning av de egna utsläppen, allt från att resa hållbart, till att energieffektivisera och välja mat med låg klimatpåverkan. Scouterna ser över behoven av att behöva klimatanpassa verksamheten i framtiden för att fortsätta kunna erbjuda en meningsfull fritid i ett förändrat klimat.

Scouterna har en negativ påverkan på klimatet, via sina utsläpp från framför allt resor och inköp. Samtidigt har verksamheten en potentiell positiv påverkan på omvärlden, genom att utbilda scouter i hållbarhetsfrågor. Vi tar fasta på båda perspektiven och arbetar vidare med både vår positiva och negativa påverkan under 2023. I framtiden deltar vi ännu mer aktivt i samhällsdebatten om klimatfrågan för att säkerställa en säker framtid för våra medlemmar.

Fråga	Det innebär frågan för oss	Så arbetar vi med frågan	Så följer vi upp frågan
Klimatpåverkan	Från resor, el och värme på kanslier och i anläggningar, men även påverkan från mat, kläder och kapitalförvaltning, samt nedströms utsläpp vid förbränning av plast.	Policy för hållbar utveckling. Riktlinjer för inköp och resor. Tar särskild hänsyn till kriterier gällande hållbar utveckling vid upphandling av scoutdräkt. Transporterar med båt när exempelvis scoutdräkten produceras långt bort, samt kompenserar för transporten via ZeroMission. Ställer krav på GOTS, Fairtrade och ZeroMission.	Beräknar vår klimatpåverkan i scope 1, 2 och 3 enligt Greenhouse Gas Protocol

Kemikalier	Användning av kemikalier i produktion av kläder och annan utrustning i scoutshopen.	Vi frågar alltid efter certifieringar vid inköp för att visa att frågan är viktig. Vi ser till att hela scoutdräkten inklusive halsdukar är Fairtrade- och GOTS-certifierade, samt majoriteten av övriga bomullsplagg. Vi använder GRS-certifiering för bomullsplagg. Vi använder RAL-certifierat paraffin. Papper i tryckta böcker är Svanenmärkt.	Följer upp på andel av kläder och mat som är Fairtrade-certifierade och/eller ekologiska.
Biologisk mångfald	Påverkan på skyddade arter och känsliga områden vid aktiviteter, samt avskogning, utfiske och på andra sätt förstörelse och utarmning av ekosystem och biologisk mångfald vid produktion av mat, textil och annan utrustning.	Utbildning i allemansrätten. Styrning via scoutlagen. Använder ekologisk bomull med GOTS-certifiering, där konstbevattningen regleras och effektiviseras för att skydda vattendrag och grundvatten. Den ekologiska bomullen tillverkas av icke genetiskt modifierade frön och utan användning av syntetiska bekämpningsmedel eller konstgödsel.	Förlitar oss på GOTS.
Vatten	Användning och förorening vid odling av fibrer och färgning av kläder, samt vid odling av vissa riskgrödor.	Vi tar särskild hänsyn till kriterier gällande hållbar utveckling vid upphandling av scoutdräkter. Använder oss av GOTS-certifiering. Använder oss av fabrik med ett slutet vattensystem för att tillverka scoutdräkten och övriga bomullsplagg, där fabriken återanvänder 90 procent av vattnet och 10 procent dunstar genom luft.	Förlitar oss på GOTS.

Tabell 8. Våra väsentliga hållbarhetsfrågor inom det miljömässiga området.

En av de sju punkterna i Scoutlagen är ”en scout lär känna och vårdar naturen”. Därmed är respekten för naturen och miljön runtomkring en viktig del i hela scoutrörelsen. Det är därför av stor vikt att Scouterna har ett gott miljö- och klimatarbete som genomsyrar hela organisationen, från elavtal på kontoren till att inte lämna efter sig skräp i naturen.

Projekt inom miljömässig hållbarhet

Under 2022 skrev Scouternas flera projektansökningar för att kunna öka hållbarhetsarbetet och hitta en bättre struktur framåt. I början av 2022 gjordes en förstudie. Där kom Scouterna fram till att det finns ett intresse för hållbarhetsfrågor inom organisationen och att det redan görs mycket på lokal och nationell nivå, men att det inte finns en samlad strategi eller struktur för att hålla ihop allt. I slutet av 2022 fick vi en projektansökan beviljad av Svenskt Friluftsliv för att komma vidare med vårt interna hållbarhetsarbete och att leva som vi lär.

Under 2023 görs också fler projektansökningar för att kunna utveckla och erbjuda fler möjligheter för barn och unga inom Scouterna att jobba med hållbar konsumtion inom organisationen på ett lustfyllt och engagerat sätt.

Det finns en risk att det stora engagemanget för klimat och miljö inom Scouterna leder till att miljöarbetet inte ses som en utmaning och därmed inte prioriteras ytterligare. Det är därför viktigt att det finns rutiner och strukturer för hur Scouterna ska arbeta med miljömässig hållbarhet, något som Scouterna arbetar aktivt med under 2023–2024.

Klimat

Klimatfrågan är en av vår tids största ödesfrågor och något som oroar många barn och unga i vårt samhälle, inklusive våra medlemmar. Därför vore det oacceptabelt om vi inte gjorde vad vi kunde för att försöka minska Scouternas påverkan på klimatet. Det gör vi bland annat genom att se över vad vi producerar och konsumerar i form av mat, resor och andra inköp.

För att minska det ekologiska fotavtrycket har Scouterna tagit hänsyn till miljön och klimatet vid beslut som rör elavtal, sopsortering och val av leverantörer till produktionen av scoutdräkten och andra produkter tillgängliga vid Scoutshopen.

Scoutdräktens plagg är certifierade enligt GOTS (Global Organic Textile Standard). Det är en internationell märkning för kläder och textil som omfattar både sociala och miljömässiga krav. De flesta av våra textilier tillverkas i Indien och fraktas med båt till Sverige. Vi har därför valt att klimatkompensera alla transporter av de kläder som producerats utomlands genom ZeroMission. Det innebär att vi investerar i projekt som reducerar eller tar upp utsläpp av växthusgaser någon annanstans, vanligtvis i utvecklingsländer.

Under 2023 har Scouterna, som tidigare nämnts, startat upp projektet Hållbarhetsverkstaden. Projektet har finansiering under två år för att kunna arbeta både operativt och strategiskt med hållbarhetsfrågorna. Vi behöver se på hållbarhet ur ett holistiskt perspektiv där alla delar hör ihop; både miljömässiga, sociala och affärsmässiga frågor. Men vi har identifierat att Scouterna behöver just nu göra mer inom den miljömässiga hållbarheten, för att det ska balansera upp allt vi gör i de övriga två dimensionerna.

Under 2023–2024 kommer vi bland annat ta fram en certifiering för scoutkåren som är Hållbar Scoutkår. Vi kommer även gå med i ett samarbete med Skjutsgruppen för att erbjuda våra medlemmar möjligheten till samåkning. Vidare ska vi inspirera och stötta medlemmar till att göra fler medvetna val kring mat, resor och övriga inköp. Vi kommer bland annat samarbeta med kockar och andra matlagningsexperter för att lyfta vinsten av vegetarisk matlagning. Parallellt med detta vill vi fortsätta utbilda våra ledare, prata om frågorna inom rörelsen samt delta mer i samhällsdebatten.

Klimatberäkning

För att börja titta på vilken klimatpåverkan våra evenemang och aktiviteter har, klimatberäknades Jamboree22. Data för kategorier som exempelvis inköp, mat, transport, el och bränsle samlades in och analyserades utifrån aktuella och relevanta utsläppsfaktorer. Resultatet visade att Jamboree22 hade en klimatpåverkan på omkring 921 ton koldioxidekvivalenter och att den största påverkan kom från maten. Per deltagare var klimatpåverkan cirka 12 kilo koldioxidekvivalenter per dag.

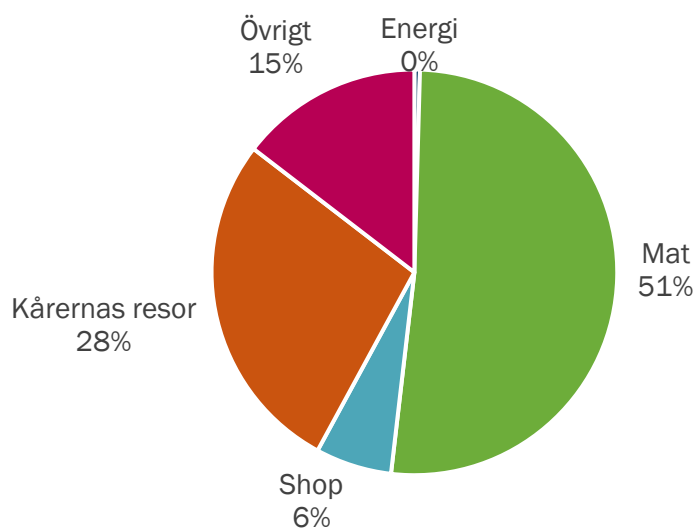


Diagram 2. Klimatpåverkan från Jamboree22.

För att ytterligare identifiera de delar av vår verksamhet som är väsentliga ur ett hållbarhetsperspektiv har en klimatberäkning gjorts på stora delar av vår verksamhet under 2022. Beräkningen har utgått från ett livscykelperspektiv och riktlinjerna i Greenhouse Gas Protocol, en internationell standard för klimatberäkningar, samt relevanta och aktuella emissionsfaktorer. De kategorier som analyserades var försäljning i scoutshopen, konferenser (logi och mat), gemensamma inköp av mat till exempelvis hajker och andra gemensamma arrangemang, samt energianvändning på kanslierna och i anläggningar som Scouterna äger.

Resultatet visar ett totalt avtryck på 381 ton CO₂e för Scouterna under 2022, exklusive Jamboree22. Med Jamboree22 blir klimatavtrycket i stället 1 303 ton CO₂e och då står Jamboree22 för den enskilt största påverkan.

Utsläpp av växthusgaser, ton CO ₂ e		
	2022	2021
Scope 1	0	0
Scope 2	5	1,07
Scope 3	376	-
Totalt	381	1,07

Tabell 9. Utsläpp av växthusgaser, exklusive Jamboree22.

Klimatberäkningen är inte fullständig, men ger en översikt kring stora och små utsläppskategorier. Beräkningen omfattade scope 1 och 2, samt kategorierna inköp av produkter och tjänster, tjänsteresor och investeringar i scope 3. Scope 1 omfattar utsläpp som sker i den egna verksamheten som bränsleförbränning och från fordon som organisationen eventuellt äger eller kontrollerar. Scope 2 är indirekta utsläpp från inköpt elektricitet, ånga, värme och kyla.

Resultatet visar att Scouterna inte har några utsläpp i scope 1 och utsläpp på omkring fem ton i scope 2, detta tack vare förnybar energi och elbaserad uppvärmning på alla kontor utom ett. För första gången mättes aktiviteter i scope 3, vilket visar att det är här som Scouternas huvudsakliga klimatpåverkan ligger. Efter Jamboree22 är den näst största posten inom scope 3 inköp, där livsmedel står för 251 av 256 uppmätta ton CO₂e.

Arbetet med att mäta vårt klimatavtryck fortsätter och till kommande år ska vi se över om vi kan utöka och/eller förfina beräkningen och datainsamlingen.

Kategori	Utsläpp av växthusgaser, ton CO ₂ e
El & värme	7
Tjänsteresor	36
Livsmedel	250
Inköp av övriga produkter och tjänster	6
Investeringar	83
Jamboree22	921

Tabell 10. Utsläpp av växthusgaser under 2022.

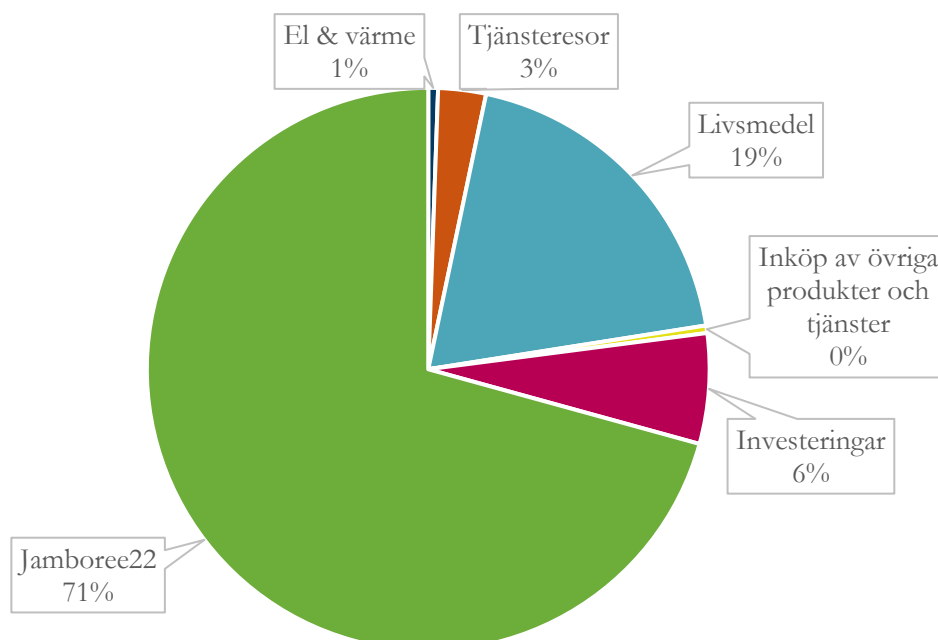


Diagram 3. Utsläpp av växthusgaser under 2022.

Mat och resor

Mat bidrar starkt till våra utsläpp. På nationella läger och samlingar serveras tre till fem mål mat om dagen. Det finns en efterfrågan inom organisationen att försöka servera och marknadsföra mer hållbar mat, bland annat vegetarisk kost vid nationella läger och samlingar. Detta är något som vi därför kommer att jobba aktivt med under 2023–2024 genom projektet Hållbarhetsverkstaden.

Scouting är en internationell rörelse och det är svårt att bedriva scouting utan någon form av resor överhuvudtaget. Under coronapandemin fick vi möjlighet att utveckla verksamheten kring digitala möten och utbildningar. Det är idag ett väldigt bra och viktigt komplement till vår övriga verksamhet, men inte huvudaktiviteten. Vi tror starkt på det fysiska mötet både för personers utveckling samt fysiska och psykiska mående. Därför blir det istället viktigt att vi försöker resa så hållbart som möjligt. Scouterna har en resepolicy som säger att vi ska prioritera miljön så länge inte kostnaden eller tidsåtgången blir avsevärt mycket större. Vi prioriterar alltid kollektivtrafik, men det är ibland svårt att ta sig med buss hela vägen till en lägeräng eller övernattningsstuga.

Våra scoutkonsulenter som besöker våra scoutkårer då och då reser ibland kollektivt, men behöver också ta bilen. Våra medarbetare reser mellan våra kontor och våra nationellt engagerade ideella ledare reser till olika möten/konferenser runt om landet, oftast med tåg, men ibland med bil.

När det var Europakonferens tillsammans de europeiska scoutorganisationerna i Rotterdam under sommaren 2022 valde den svenska delegationen att resa med tåg hela vägen, vilket inspirerade våra europeiska vänner och våra medlemmar till att ta flera medvetna val i vardagen.

Våra mål kopplade till klimatet är att under 2023–2024 ta fram en ny hållbarhetspolicy för Scouterna som tydligt visar att vi vill prioritera alla hållbarhetsfrågor, inklusive klimatet. Scouterna vill minska utsläppen av fossila bränslen för varje år som går. I Scouternas nya policy ska det också framgå att vi vill fortsätta mäta och följa upp vår utveckling mot en mer hållbar verksamhet.

Biologisk mångfald

En av de första sakerna som scouterna får lära sig är allemansrätten och att lämna naturen i det skick som du en gång hittade den (eller bättre). För scouterna är det en självklarhet att ta hand om naturen, eftersom det är vårt vardagsrum och där vi oftast vistas. Det finns bland annat en tradition att gå så kallad skallgång över platsen för att säkerställa att ingenting lämnas kvar. Det är även otänkbart att Scouterna skulle syssla med någon form av avskogning. Men vi behöver också bli bättre på att respektera den och kanske ibland till och med lämna den ifred. Scouterna lär känna växter, djur och natur samt hur vi kan ta hand om oss själva i naturen.

Ekosystemtjänster är viktiga för vår verksamhet. Vi arrangerar hajker, läger, övernattnings och dagsutflykter i olika typer av naturmiljöer. Alltifrån en överlevnadskurs i fjällen till en dagstur i stan eller en cykelhajak i skogen. Vi är noga med att inte försöka störa det vilda livet eller lämna några onödiga spår efter oss. Naturen är på många sätt en plats för rekreation, lärande och utveckling för våra medlemmar. Det är en plats där vi känner trygghet och tillit.

Många scoutkårer anordnar skräpplockardagar både på land och hav samt deltar i Håll Sverige Rents utmaningar. Under 2022 planterade scouter träd och ängsblommor på olika platser i landet.

Vi vet att ekologiska produkter är bättre för både klimatet och den biologiska mångfalden. Det eftersträvar vi alltid i Scoutshop och i så lång utsträckning som möjligt även i upphandling.

Men Scouterna kan bidra ännu mer till biologisk mångfald. Vi kan lära oss mer om invasiva arter, om ekologiska produkter eller att bygga biohotell. Vi behöver utbilda våra ledare, lita på våra ungdomar och våga ifrågasätta traditioner som idag kanske påverkar livet i ett naturreservat. Detta ingår i vårt nya projekt Hållbarhetsverkstaden 2023–2024. Där vi vill till exempel inspirera och utmana våra medlemmar att bygga fågelholkar, sluta klippa gräset och dela ut ”ingen reklam”-klistermärken.

Mat och textilier

Den mat och de textilier vi köper in har inte bara en påverkan på vårt klimat, utan även på den biologiska mångfalden. I samband med vår väsentlighetsanalys ser vi att mat och textilier är kategorier som driver vår påverkan på den biologiska mångfalden. Som vi har nämnt ser vi över den kost vi serverar vid exempelvis nationella läger och samlingar. Det kan inte bara hjälpa oss med vår klimatpåverkan, utan också med vår påverkan på den biologiska mångfalden.

Majoriteten av våra bomullsplagg är GOTS-certifierade, vilket innebär att bomullen – som är ekologisk – konstbevattnas på ett reglerat och effektiviserat sätt som ska skydda vattendrag och grundvatten där bomullen odlas. Den ekologiska bomullen är gjord av icke genetiskt modifierade frön och inga syntetiska bekämpningsmedel eller konstgödsel används.

Under 2023–2024 kommer vi arbeta för att ta fram fler konkreta mål kopplade till biologisk mångfald.

Om denna rapport

Detta är Scouternas (org. 802006-2942) andra hållbarhetsrapport. Rapporten avser rapporteringsåret 2022 (01.01.2022-31.12.2022). Rapporten är framtagen utifrån riktlinjerna i Årsredovisningslagen. Vår förhoppning är att den ger relevant information om vårt hållbarhetsarbete och våra ambitioner framöver.

Denna rapport har begränsats till att omfatta riksorganisationen med de 56 anställda som jobbar i Malmö, Göteborg, Västerås och Stockholm samt alla ideellt aktiva ledare på nationell nivå.

Verksamheten i scoutkåren anses ligga i Scouternas värdekedja och beskrivs eftersom den påverkar och påverkas av riksorganisationen, men omfattas inte av rapporten då kåren är en egen juridisk organisation med egna processer, ledning och så vidare. All HR-data i denna rapport har angetts i Head Count (HC) och har samlats in från vårt interna HR system.