

UR:S HÅLLBARHETSRAPPORT FÖR 2018

BESLUTADE VID STYRELSENS SAMMANTRÄDE DEN 21 FEBRUARI 2019



INNEHÅLL

INLEDNING.....	3
BAKGRUND, VÄSENTIGHETSANALYS OCH AFFÄRSMODELL	3
SOCIALA FÖRHÅLLANDE OCH PERSONAL	5
MILJÖ	7
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER	9
ANTI-KORRUPTION	9



INLEDNING

UR:s styrelse antog under 2017 för första gången hållbarhetsriktlinjer för UR. Trots att UR inte var skyldig enligt årsredovisningslagen (ÅRL), upprättade UR en hållbarhetsrapport för 2017 som dock beslutades i styrelsen i juni 2018.

För 2018 är UR skyldig att enligt ÅRL 6 kap 10 § upprätta en hållbarhetsrapport. UR har i enlighet med ÅRL 6 kap 11§ valt att upprätta rapporten som en från årsredovisningen skild rapport.

Årets rapport redovisar UR:s arbete mot en hållbar utveckling utifrån de i ÅRL angivna områdena sociala förhållanden, personal, miljö, respekt för mänskliga rättigheter och motverkande av korruption. Detta genom att redovisa UR:s målsättning, styrning i form av policyer m.m., resultat av beslutade nyckeltal samt åtgärder framåt.

BAKGRUND, ANALYS OCH AFFÄRSMODELL

UR:s uppdrag är att i allmänhetens tjänst producera och sända utbildningsprogram inom utbildningsområdet (barn- och ungdomsutbildningen, högskole- och annan vuxenutbildning samt studieförbund och folkhögskolor). UR ska också tillhandahålla ett utbud av folkbildningsprogram/allmänt folkbildande program. UR ska förstärka, bredda och komplettera det som görs av andra inom utbildningsområdet. Programverksamheten ska som helhet bedrivas utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv samt utmärkas av hög kvalitet och nyskapande form och innehåll. Programmen ska utformas så att de genom tillgänglighet och mångsidighet tillgodoser skiftande förutsättningar och intressen hos befolkningen i hela landet. Programutbudet ska spegla förhållanden i hela landet och den variation som finns i befolkningen samt som helhet präglas av folkbildningsambitioner. UR ska beakta programverksamhetens betydelse för den fria åsiktsbildningen och utrymme ska ges åt en mångfald av åsikter och meningsyttringar. UR ska också ägna särskild uppmärksamhet åt tillgängligheten till och kunskap om programmen.

Under 2018 gällde den av UR under 2014 antagna övergripande strategin för perioden fram till 2020 som slår fast UR:s vision att göra skillnad i människors lärande och UR:s mission att utveckla och inspirera till lärande via medier. Strategin tar tillsammans med UR:s vägledande kärnvärden (trovärdighet, nytänkande, användbarhet och mångfald) sikte på de centrala delarna i UR:s särskilda utbildningsuppdrag och hur UR bidrar till samhället. I december 2018 antog UR:s styrelse en ny strategi för perioden därefter. Arbetet med implementeringen av den nya strategin inleds redan under våren 2019.

De risker, styrmekanismer och indikatorer som beskrivs i detta dokument är alla väsentliga för att UR ska nå sina strategiska mål/sin vision.

UR ägs av Förvaltningsstiftelsen för Sveriges Radio AB, Sveriges Television AB och Sveriges Utbildningsradio AB. Stiftelsens syfte är att främja självständigheten hos Sveriges Radio, SVT och UR. Stiftelsen tillgodoser sitt syfte genom att äga och förvalta aktier i programföretagen samt utöva de befogenheter som är förknippade med detta, bland annat att tillsätta ordförande och övriga ledamöter i UR:s styrelse.



Styrelsen ansvarar ytterst för UR:s organisation och förvaltningen av dess angelägenheter och att UR drivs i enlighet med gällande tillstånd, lagar och förordningar. Det åligger också styrelsen att fortlöpande hålla sig underrättad om och kontrollera UR:s ekonomiska situation på så sätt att styrelsen kan fullfölja den bedömningsskyldighet som följer av lag.

Styrelsen ansvarar för och beslutar om UR:s långsiktiga mål och verksamhetsplan, innefattande övergripande inriktningen av programverksamheten utifrån bolagets sändningstillstånd. Styrelsen beslutar även om företagsövergripande riktlinjer. UR:s hållbarhetsriktlinjer omfattar företagets icke-ekonomiska riktlinjer inom följande områden; oberoendet, Sverigespegling och likabehandling, arbetsmiljö och villkor på jobbet, miljö och transparens och kommunikation. I finans- och inköpsriktlinjerna återfinns övergripande riktlinjer vad avser UR:s finansiella verksamhet samt inköp av varor och tjänster. I säkerhetsriktlinjer slås slutligen fast det övergripande syftet med UR:s säkerhetsarbete.

Ledningsgruppen, under ledning av vd, ansvarar för UR:s strategiska riktning och mål, organiserar verksamheten och undanröjer verksamhetshinder samt formar och bär UR:s företagskultur. Baserat på styrelsens företagsövergripande riktlinjer beslutar ledningen om policyer som beskriver UR:s hållning i väsentliga frågor som t.ex. arbetsmiljö m.m. I det följande redogörs för de policyer som relaterar till hållbarhet.

UR:s verksamhet bedrivs självständigt i förhållande till politiska, kommersiella och andra intressen i samhället och finansierades fram till den 31 december 2018 via radio- och tv-avgiften. Från och med den 1 januari 2019 har dock radio- och tv-avgiften ersatts av en särskild public service-avgift som tas ut via skattsedeln.

UR:s verksamhet

En väl fungerande demokrati kräver välinformerade medborgare som kan vara med och påverka. Då är kunskap och ett källkritiskt förhållningssätt nödvändigt och en förutsättning. UR:s utbildningsuppdrag handlar därför i grunden om att genom utbildning och kunskap stärka vårt demokratiska samhälle i det livslånga lärandet.

Genom sin påverkan på samhället spelar UR en viktig roll för att uppnå detta mål. UR:s grunduppdrag genomsyras till stor del av de kärnvärden som stärker demokratin och den sociala sammanhållningen i samhället. Genom sitt utbildningsuppdrag bidrar UR till människors lärande i hela Sverige. Genom skolan når UR alla oavsett bakgrund, geografisk hemvist och utbildningsbakgrund. För vissa grupper, däribland barn och unga, språkliga och etniska minoriteter och personer med funktionsvariationer, har UR ett särskilt ansvar. Omvärldskunskap och dialog med olika intressenter är en väsentlig del i hållbarhetsarbetet. UR ska vara öppet och transparent kring hur företagets hållbarhetsarbete bedrivs liksom måluppfyllelsen på området.

UR bidrar till ett hållbart samhälle och en hållbar utveckling genom att i sina utbildnings- och folkbildningsprogram ta upp frågor kopplade till miljö, sociala förhållanden m.m. vilket ger användarna kunskap, verktyg och motivation för att själva kunna bidra till ett mer hållbart samhälle. Exempel på sådana produktioner är Lärlabbet, Zero Impact, De yttersta barnen, Totalt globalt, Härifrån till hållbarheten, Klimatresan samt föreläsningar från UR Samtiden. Programmen är efter sändning fritt tillgängliga på webben under en lång tid för utbildningsväsendet och en intresserad allmänhet. I den årliga public service-redovisningen redovisar UR detta



och hur UR:s utbud i övrigt lever upp till uppdraget såsom det är formulerat i sändningstillstånd och anslagsvillkor.

I den här hållbarhetsrapporten ligger istället fokus på hur UR agerar internt för att leva upp till kriterierna kring ett hållbart företag. Utgångspunkten för UR:s hållbarhetsarbete är att värna om företagets förtroende och långsiktiga oberoende vilket i sin tur är en förutsättning för företagets långsiktiga fortlevnad. Centralt i detta är hur UR uppfattas av användare och allmänhet och hur UR:s medarbetare speglar Sverige och kvaliteten i arbetsmiljön för UR:s medarbetare.

I hållbarhetsrapporten beskrivs UR:s arbete inom fyra huvudsakliga områden;

- sociala förhållanden och personal
- miljö
- mänskliga rättigheter
- antikorrupcion

SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH PERSONAL

Inledning

Medarbetarna är UR:s viktigaste tillgång och främsta resurs. UR strävar efter att vara en attraktiv arbetsgivare som skapar förutsättningar för medarbetare att växa, trivas och utvecklas. Arbetet med att utveckla, utvärdera och förbättra processer och kommunikation vad gäller samtliga personalrelaterade områden är ständigt pågående och det interna perspektivet på arbetsgivarevarumärket är centralt för att nå framgång. Trovärdighet internt skapar trovärdighet externt och befintliga medarbetare är en unik tillgång för att nå ut och lyckas attrahera framtida, presumtiva medarbetare.

En annan central faktor är att UR har en attraktiv och säker (fysisk och psykisk) arbetsmiljö. Vår gemensamma arbetsmiljö ska därför präglas av respekt och tillit till individen. Nolltolerans gäller för sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. UR ska sträva efter en arbetsmiljö utan ohälsa och olycksfall samt vidta de åtgärder som behövs för att förhindra och förebygga att medarbetare skadas i arbetet.

En bra arbetsmiljö är en strategisk fråga för UR och är en förutsättning för att UR ska kunna bedriva sin verksamhet så effektivt som möjligt samtidigt som den är säker, stimulerande och miljöanpassad. Alla former av diskriminering och kränkande särbehandling ska motverkas.

UR ska präglas av en öppen och bejakande kultur där alla blir likvärdigt bemötta oavsett ålder, kön, etnicitet, religion, politisk åskådning, funktionsvariation, könsöverskridande identitet eller uttryck och sexuell läggning och UR:s anställda ska spegla det mångfacetterade samhället. Sveriges befolkning ska avspeglas i såväl utbudet som i sammansättning av UR:s medarbetare. Att öka mångfalden och lyfta in fler perspektiv bland medarbetarna är en av förutsättningarna för att nå målet att användarna både ska känna igen sig och möta nya perspektiv i UR:s utbud.



Risker

Följande tre risker har identifierats:

- Risken att medarbetare far illa på arbetsplatsen. UR:s medarbetare ska kunna utföra sitt arbete utan risk för psykiska eller fysiska skador, eller hat/hot från utomstående, och utan risken för diskriminering eller kränkande särbehandling.
- Risken att UR inte lyckas spegla hela Sverige. Med utgångspunkt i att UR ska kunna utföra sitt uppdrag och belysa sociala förhållanden såsom jämställdhet, integration, mångfald etc. är en av förutsättningarna att UR:s personalstyrka präglas av mångfald.
- Risken att UR inte upplevs som en attraktiv arbetsgivare. Viktiga kompetenser slutar och viktiga vill inte börja p.g.a. av att arbetsmiljön inte uppfattas som säker och stimulerande och hållbar.

Styrning

UR:s arbetsmiljöpolicy slår fast att vår gemensamma arbetsmiljö ska präglas av respekt och tillit till individen. UR ska enligt policyn sträva efter en arbetsmiljö utan ohälsa och olycksfall. UR ska också vidta de åtgärder som behövs för att förhindra och förebygga att medarbetare skadas i arbetet. Alla medarbetare på UR ska kunna påverka sin arbetssituation, utveckla sin kompetens och ta ansvar för sin hälsa. UR:s policy mot sexuella trakasserier och åtgärdsplan vid kränkande särbehandling beskriver hur UR:s ser på dessa frågor och hur identifierade problem ska hanteras och åtgärdas.

Under 2018 har HR-struktur och processer utvecklats utifrån att förtydliga och förenkla för verksamheten. Funktionsplan och bemanningsplan med roll- och kompetensprofiler har operationaliserats. Arbetet fortsätter under 2019.

UR har kollektivavtal med relevanta fackliga organisationer. Genom en kontinuerlig dialog med de fackliga representanterna sker en prioritering och utveckling rörande personal och arbetsmiljö.

Resultat – indikatorer

För närvarande mäter UR mångfalden bland medarbetarna genom att mäta könsfördelningen bland medarbetarna. Under 2018 var medelantalet anställda på UR 252 varav 153 (61%) var kvinnor och 99 (39%) var män. UR strävar efter en jämn könsfördelning.

UR har i verksamhetsplaneringen för 2018 identifierat två övergripande nyckeltal för att följa att UR har en hållbar arbetsmiljö; nöjd medarbetarindex och sjukfrånvaro.

	Utfall 2017	Mål 2018	Utfall 2018
Nöjd medarbetarindex, NMI	57	65	65
Sjukfrånvaro (låg resultat är positivt)	3,5 %	3,2 %	3,2 %

Åtgärder

I juni 2018 avslutades det företagsövergripande projekt som haft i uppdrag att utveckla arbetet med mångfald och spegling. Arbetet innefattade att utveckla, målsätta, systematisera och driva frågor som främjar flera perspektiv kring utbud, rekrytering, arbetsmiljö, utbildning och utveckling. I samband med att projektet avslutades beslutades att nästa steg blir att ta fram en uppdaterad speglings- och mångfaldsstrategi, som baseras dels på projektets erfarenheter, dels på hur speglings- och mångfaldsuppdraget föreslås beskrivas i UR:s nya sändningstillstånd från 2020. Strategiteamet inleder hösten 2018 arbetet med en uppdaterad strategi samt tar fram ett slutligt förslag på lämpliga indikatorer på hur UR bäst mäter och målsätter arbetet med mångfald och spegling. Den uppdaterade speglings- och mångfaldsstrategin är tänkt att ligga i linje med UR:s nya uppdrag och företagsstrategi.

I oktober 2018 genomfördes en medarbetarundersökning. Fyra tydliga förbättringsområden identifierades: Tydligare mål, att målen följs upp bättre, bättre samarbete internt och tydligare och mer effektiv organisation. Utifrån resultat och slutsatser från denna kommer UR 2019 att utveckla målsättning och indikatorer för en hållbar arbetsmiljö. En organisationsjustering genomfördes vid årsskiftet och en ny strategi och varumärkesplattform beslutades av UR:s styrelse i december för att skapa bra förutsättning för fortsatt utveckling av verksamheten.

Under hösten tillsattes ett projekt med syfte att fortsätta utvecklingen och anpassningen av arbetslokalerna efter verksamhetens behov som till stora delar utgår från ett projektbaserat arbetssätt. Projektet ska säkra effektivt nyttjande av lokalytorna samt bidra till att lokalerna bidrar till en god arbetsmiljö. Lokalerna ska främja förutsättningarna för kreativitet, hållbarhet, mångfald och tillgänglighet. Under 2019 kommer uppföljning ske bl.a. för att se om projektet har lett till att den upplevda produktiviteten på arbetsplatsen har ökat.

MILJÖ

Inledning

UR ska ta ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktig hållbar utveckling och strävar därför efter att minska företagets miljöbelastning. UR ska bedriva ett miljöarbete som leder till ständiga förbättringar och som fokuseras där företagets miljöpåverkan är som störst. Miljöarbetet är integrerat i verksamheten och följs upp genom mätningar av företagets miljöpåverkan.



Risker

Följande risker är identifierade:

- Risken att UR:s miljöbelastning är för stor. Att UR saknar kunskap om, eller uppföljning av företagets miljöpåverkan, och därigenom belastar miljön mer än nödvändigt.

Styrning

2012 antog UR en handlingsplan för genomförandet av UR:s klimat- och miljömål. Enligt handlingsplanen ska UR bl.a. minska koldioxidutsläppen med 40 procent från 2010 till år 2020. Fokus för UR:s miljöarbete ska vara där företagets påverkan är som störst. UR:s största miljöpåverkan kommer i allt övervägande del från tjänsteresor men även till viss del från energianvändning och materialanvändning.

I syfte att minska UR:s miljöpåverkan till följd av tjänsteresor utgår UR:s resepolicy utifrån grundprincipen att man i första hand använder alternativa mötesformer såsom distansarbete, videokonferens etc. i stället för att resa. I de fall då resor är nödvändiga bör resan i första hand ske med tåg. Alla medarbetare som försöker boka flyg istället för tåg på sträckan Stockholm - Göteborg får i UR:s resebokningssystem en särskild påminnelse/uppmaning om att i stället välja tåget.

Under 2018 har UR kodifierat sin uppförandekod för leverantörer. Enligt koden ska UR:s leverantörer ha en fastslagen miljöpolicy och sträva efter att minska såväl sin energi- och resursförbrukning som sitt avfall och utsläpp till mark, atmosfär och vatten. I upphandlingar ställs därutöver alltid minst krav på kvalitetspolicy och miljöredovisning.

Miljö- och klimatarbetet ska integreras i hela verksamheten. Resultatet följs upp centralt och redovisas årligen en Klimatredovisning.

Resultat – indikatorer

Mätningarna har en eftersläpning som innebär att 2018 års data först finns tillgängliga till nästa års hållbarhetsrapport. I denna rapport redovisas därför samma data som i förra årets rapport.

Syftet med en årlig klimatredovisning och miljöredovisning är att få kontroll över företagets totala miljöpåverkan genom att mäta exempelvis energiförbrukning, elförbrukning och drivmedel. Därefter omräknas statistik samt nyckeltal till utsläpp av så kallade koldioxidekvivalenter. Klimatredovisningen är så långt som det är möjligt genomförd enligt de riktlinjer och krav som finns i det internationellt erkända ramverket The Greenhouse Gas Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

UR:s totala växthusgasutsläpp för 2017 uppgick till 361 ton CO₂e vilket innebär en minskning med 49 procent sedan 2016. Den största delen av klimatpåverkan orsakas av verksamhetens tjänsteresor, där flygresor är den största utsläppskällan. Den minskade utsläppen från flyget är den främsta orsaken till den markanta utsläppsminskningen jämfört med 2016. Att notera är att under 2016 orsakade ett ökat antal flygresor en markant ökning av utsläppen jämfört med andra år. Detta orsakades främst av två särskilda programsatsningar; Nationen och Zero Impact som tillsammans stod för 37 % av de totala utsläppen 2016. Under 2017 har UR inte haft några liknande programprojekt med ett stort antal flygresor och inspelningsplatser i olika delar av världen.



Verksamhetens utsläpp (ton CO₂e) perioden 2011 – 2017:

Utsläpp (ton CO ₂ e)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Förändring 2016 - 2017
Energi	33	28	33	30	30	14	13	-8%
Material	46	46	67	64	46	51	50	-2%
Tjänsteresor	516	309	460	399	393	624	288	-54%
Totalsumma	596	384	559	494	469	689	351	-49%

Åtgärder

I syfte att ytterligare prioritera miljöarbetet togs under slutet av 2018 ett förslag till ny miljöpolicy fram vilken beslutades av UR:s ledning i januari 2019. Under 2019 kommer arbetet att tas vidare genom att en arbetsgrupp för UR:s arbete med miljöfrågorna tillsätts. En av denna grups första arbetsuppgifter kommer att vara att ta fram handlingsplaner för UR och att hitta samarbeten och samarbetsformer med övriga bolag inom public service-koncernen.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

UR verkar i Sverige och har kollektivavtal med flera fackförbund. Utifrån de förutsättningar som finns på den svenska arbetsmarknaden och utifrån den verksamhet som UR bedriver bedöms det inte föreligga någon relevant risk för brott mot mänskliga rättigheter inom verksamheten. UR har därför valt att inte följa resultat och indikatorer inom detta område.

Under 2018 har UR kodifierat sin uppförandekod för leverantörer. Enligt koden ska UR:s leverantörer respektera de mänskliga rättigheterna enligt FN:s definition.

ANTI KORRUPTION

7.1 Inledning

I denna hållbarhetsrapport beskrivs UR:s arbete för att säkerställa att risker för korruption minimeras i den egna verksamheten.

7.2 Risker

Följande risker är identifierade:

- Risk för jäv, mutbrott eller tilldelandet av andra otillbörliga förmåner. Identifierade områden är främst upphandlingsverksamheten och gåvor och representation men även strategiska inriktningsbeslut för verksamheten och i förhandlingar rörande produktioner och rättigheter.



7.3 Styrning

UR har ett antal policyer som tar sikte på att förhindra korrupktion och annan otillbörlig påverkan. Inköpsetiska riktlinjer beskriver hur UR:s medarbetare ska förhålla sig till leverantörer vid upphandlingar. UR har även en representationspolicy som inkluderar hur UR förhåller sig till gåvor och uppvaktningar. UR:s public service-handbok innehåller ett avsnitt om etiska regler för medarbetare.

Under 2018 upphandlade UR en extern visselblåsarlösning i form av en webbaserad kommunikationskanal för visselblåsare i syfte att ytterligare underlätta för medarbetare och andra att anonymt kunna anmäla misstänkta missförhållanden. Tjänsten togs i bruk i juni 2018.

7.4 Resultat - indikatorer

Under 2018 har inga misstänkta missförhållanden rörande korrupktion eller annan otillbörlig påverkan anmälts eller konstaterats.

I ett beslut från den 28 mars 2018 gav Konkurrensverket UR skarp kritik för att UR under 2016 och 2017 genomfört otillåtna direktupphandlingar av konsulttjänster inom personalområdet. Enligt Konkurrensverket hade UR därigenom bland annat snedvridit konkurrensen. Under 2018 har därför ett arbete vidtagits för att styra upp UR:s tillämpning av lagen om offentlig upphandling.