



Hållbarhetsrapport för 2019

**Beslutad av styrelsen vid dess
sammanträde den 20 februari 2020**



Innehåll

UR:S HÅLLBARHETSRAPPORT FÖR 2019.....	3
BAKGRUND, ANALYS OCH AFFÄRSMODELL.....	3
UR:s verksamhet	4
SOCIALA FÖRHÅLLANDEN OCH PERSONAL	5
Risker	6
Styrning	6
Resultat – indikatorer	6
Åtgärder	7
MILJÖ	7
Risker	8
Styrning	8
Resultat – indikatorer	8
Åtgärder	9
MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER.....	9
ANTI KORRUPTION.....	10
Risker	10
Styrning	10
Resultat – indikatorer	10



UR:S HÅLLBARHETSRAPPORT FÖR 2019

UR upprättar årligen en hållbarhetsrapport enligt årsredovisningslagen (ÅRL) och har valt att upprätta rapporten som en från årsredovisningen skild rapport.

I rapporten redovisar UR:s interna 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 med mera, resultat av beslutade nyckeltal samt åtgärder framåt.

BAKGRUND, ANALYS OCH AFFÄRSMODELL

UR:s uppdrag är, såsom det är fastslaget i sändningstillstånd och medelsvillkor, 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 2019 utvecklas och implementerades en ny strategi för den kommande tillståndspanoroden 2020-2025. UR:s nyformulerade vision är *Frihet genom kunskap – för de många och de få*. Strategin bygger på tre övergripande strategiska mål:

- UR ska bidra till att lösa viktiga samhällsutmaningar.
- UR ska utgå från en digital mediekonsumtion.
- UR ska utveckla sin särart inom media.

Utifrån de strategiska målen utformas en strategisk agenda på olika nivåer i företaget för att koppla övergripande mål och prioriteringar ut i alla delar av verksamheten. Kopplad till strategin finns också en ny tydligare varumärkesplattform med en positionering, *Upplevelser som förändrar*. Här finns också fem principer som ska präglade arbetet både internt och externt:

- Möt användaren i ögonhöjd.
- Samarbeta och nå längre.
- Gör det enkelt.
- Var saklig och pålitlig.
- Våga tänk nytt



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 samt 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 ett sådant sätt att styrelsen kan fullfölja den bedömningskyldighet 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 finansieras från och med den 1 januari 2019 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 sitt utbildningsuppdrag bidrar UR till människors lärande i hela Sverige och via 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 hållbarhets-arbetet. 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. Från 2020 är också *Agenda 2030* ett särskilt fokusområde för verksamheten. 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

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. En viktig förutsättning för att UR ska kunna utföra uppdraget att med god kvalitet belysa villkor och förhållanden i hela landet ur olika perspektiv så att användarna både ska känna igen sig i och möta nya perspektiv i UR:s utbud är att UR:s personalstyrka präglas av bredd och mångfald.



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 sär-behandling.
- Risken att UR inte lyckas spegla hela Sverige och den variation som finns i befolkningen. 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. 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 2019 har arbetet fortsatt med att utveckla HR-struktur och processer för att förtydliga och förenkla för verksamheten. Under året har även en ny strategi för mångfald och spegling beslutats vilken även tar sikte på behovet av en bredd av kompetenser inom språk, perspektiv och nätverkt (se mer nedan under åtgärder).

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 2019 var medelantalet anställda på UR 262 varav 166 (63%) var kvinnor och 96 (37%) var män. UR strävar efter en jämn könsfördelning.

UR har i verksamhetsplaneringen för 2019 identifierat tre övergripande nyckeltal för att följa att UR har en hållbar arbetsmiljö; nöjd medarbetarindex och sjukfrånvaro.

	Utfall 2017	Utfall 2018	Mål 2019	Utfall 2019
Nöjd medarbetarindex, NMI	56*	62*	70	65*
Medarbetarundersökning, Dialogindex	Ej mätning	608	Ej målsatt	647
Sjukfrånvaro (lågt resultat är positivt)	3,5 %	3,2 %	3,2 %	3,2 %

* Genomsnittligt resultat av mätning per kvartal under året.



Åtgärder

Mot bakgrund av inriktningen i det nya sändningstillståndet och erfarenheterna från företagets speglings- och mångfaldsprojekt har UR under 2019 beslutat om en ny strategi för spegling och mångfald. Identifikation stärker lärande och i en demokrati behöver allas röster höras. Därför speglar UR hela befolkningen och motverkar fördomar och stereotyper. Hela Sverige ska kunna känna igen sig i UR:s utbud.

Utöver den övergripande strategin har UR identifierat tre områden inom vilka företaget kommer att sätta mål och följa indikatorer för att åstadkomma förflyttning: Geografisk spegling, spegling av variationen i befolkningen samt spegling inom UR. Det sistnämnda området är identifierat mot bakgrund av den risk som är aktuell i detta sammanhang.

All UR:s rekrytering utgår från kompetens. Det är viktigt att på ett professionellt sätt kunna fullgöra de uppgifter som behövs till god kvalitet och på ett effektivt sätt. För att UR ska kunna möta uppdraget att spegla landet och befolkningen behöver företaget också en bredd av kompetenser i språk, perspektiv och nätverk. För att på ett systematiskt sätt åstadkomma att UR breddar sin kompetens och bättre speglar landet avser företaget att löpande sätta och följa upp mål för att bredda sin rekrytering. Under 2019–2020 har UR valt att sätta särskilt fokus på att attrahera och rekrytera kompetenta medarbetare som har:

- Flerkulturell bakgrund (språk, nätverk och/eller perspektiv), eller
- Yrkesbakgrund utanför storstadsområdena Stockholm, Göteborg och Malmö, eller
- Funktionsvariation/funktionsnedsättning.

Från 2020 kommer företaget att sätta som mätbar målsättning att minst hälften av de personer som UR rekryterar för visstids- eller tillsvidareanställning ska känna igen sig i minst någon av dessa rubriker. Mätningen kommer att ske genom anonymiserad självskattning från de som företaget rekryterar.

I september 2019 genomfördes den årliga medarbetarundersökningen. Fyra tydliga förbättringsområden från 2018 följdes upp och fyra, delvis nya identifierades: Att målen följs upp bättre, ännu tydligare organisation och beslutsprocesser, utveckla ledarskap och minska stress bland chefer samt att arbeta med öppenhet, tillit och befogenheter. Utifrån resultat och slutsatser från denna kommer UR under 2020 fortsätta att utveckla målsättningar och indikatorer för en hållbar arbetsmiljö. En organisationsjustering av delar av verksamheten genomfördes vid årsskiftet för att skapa bra förutsättningar för fortsatt utveckling i den nya tillståndspanoraden som inleds 2020.

MILJÖ

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 bland annat minska koldioxidutsläppen med 40 procent från 2010 till år 2020. I syfte att ytterligare prioritera miljöarbetet beslutade UR:s ledning i januari 2019 om en ny miljö- och klimatpolicy för UR. Policyn slår fast att UR ska ta ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling. Det innebär att strävan är att UR ska begränsa miljöbelastningen i den egna verksamheten och i leverantörskedjan i största möjliga mån. Målet är att fortlöpande höja ambitionen i miljöarbetet. Fokus för arbetet ska ligga där möjligheten att påverka är som störst. Årliga handlingsplaner med målsättning ska tas fram för identifierade områden. För 2019 identifierades fyra fokusområden (resor, elförbrukning, återvinning samt samarbete inom koncernen) där det är möjligt att göra en insats för att få ned UR:s totala miljöpåverkan.

Miljö- och klimatarbetet är ett ansvar som integreras i hela verksamheten. Inom ramen för sitt uppdrag och arbetsuppgifter har alla medarbetare ansvar för att begränsa UR:s miljö- och klimatpåverkan. Uppfyllande av policy och målsättningar ska granskas kontinuerligt.

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 och vid inrikesresor kortare än 50 mil eller vid resor som understiger tre timmar ska tåg användas.

Enligt UR:s uppförandekod för leverantörer 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 som minst krav på kvalitetspolicy och miljöredovisning.

Resultat – indikatorer

Mätningarna har en eftersläpning som innebär att 2019 års data först finns tillgängliga till nästa års hållbarhetsrapport. I denna rapport redovisas därför 2018 års data.

Syftet med en årlig klimatredevisning 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. Klimatredevisningen 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 år 2018 uppgick till 421 ton CO₂e vilket innebär en ökning med 24 procent sedan år 2017, men en minskning med 39 procent i förhållande till 2016. I förhållande till när UR började dessa mätningar 2011 är minskningen 29 procent.



Den största delen av klimatpåverkan orsakas fortfarande av verksamhetens tjänsteresor, där flygresor är den största utsläppskällan. De totala växthusgasutsläppen varierar därför över åren beroende på i vilken utsträckning programproduktionen omfattar resor till olika delar av världen.

Utsläpp (ton CO ₂ e)	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Förändring 2017- 2018
Energi	33	28	33	30	30	14	13	19	48%
Material	46	46	67	64	46	51	50	50	0%
Tjänsteresor	516	309	460	399	393	624	275	352	28%
Totalsumma	596	384	559	494	469	689	338	421	24%

Åtgärder

Under 2019 har arbetet inletts inom de fyra fokusområdena. En koncerngemensam miljögrupp har bildats på UR:s initiativ. Åtgärder har vidtagits för att öka och förbättra UR:s återvinning av material och källsorteringen genom uppgradering av UR:s miljöstationer och källsorteringsstationer för bättre tydlighet och effektivitet. För att kunna hålla i processen hålls regelbundna uppföljningsmöten har skett med såväl fastighetsägare som städleverantör.

UR har under året inletts ett internt arbete med att mäta energiåtgången vid olika arbetsstationer.

Under 2019 skärptes UR:s resepolicy såtillvida att det blev obligatoriskt att välja tåg framför flyg vid inrikes resor under 50 mil eller vid resor under tre timmar. Vidare ändrades i UR:s resebokningsportal så att varje medarbetare som försöker boka en resa bland annat får en uppmaning undersöka huruvida det finns miljövänligare alternativ än att resa. Och alla medarbetare som försöker boka flyg istället för tåg på bland annat sträckan Stockholm - Göteborg får en särskild påminnelse/uppmaning om att i stället välja tåget.

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

UR verkar i Sverige och har kollektivavtal med flera fackförbund. Enlig UR:s uppförandekod för leverantörer ska UR:s leverantörer bland annat respektera de mänskliga rättigheterna enligt FN:s definition.

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.



ANTIKORRUPTION

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

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.

Styrning

UR har ett antal policyer som tar sikte på att förhindra korruption 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.

UR har även sedan 2018 en upphandlad extern visseblåsarlösning i form av en webbaserad kommunikationskanal för visseblåsare i syfte att ytterligare underlätta för medarbetare och andra att anonymt kunna anmäla misstänkta missförhållanden.

Resultat – indikatorer

Under 2019 har inga misstänkta missförhållanden rörande korruption eller annan otillbörlig påverkan anmälts eller konstaterats.