



Hållbarhetsrapport 2024

sveriges **SR**radio

Innehållsförteckning

Hållbarhetsrapport 2024.....	1
1. Inledning och bakgrund.....	1
1.1. Inledning	1
1.2. Om redovisningen	2
1.3. Grundläggande information om Sveriges Radio.....	3
1.4 Sveriges Radios strategiska hållbarhetsarbete	4
1.5 Risker i verksamheten och riskhantering	9
2 Hållbarhetsområden	11
2.1 Social påverkan	11
2.2 Personal.....	14
2.3 Miljö.....	22
2.3 Respekt för mänskliga rättigheter	23
2.4 Motverkande av korruption och mutor	24
3 Bilaga indikatorer Personal.....	26
3.1 Anställningsförhållanden och arbetsvillkor	26
3.2 Medarbetarrelationer och kollektivavtal	29
3.3 Hälsa och säkerhet.....	29
3.4 Utbildning/Kompetensutveckling	31
3.5 Mångfald och Jämställdhet	33

Hållbarhetsrapport 2024

1. Inledning och bakgrund

Styrelsen och verkställande direktören för Sveriges Radio AB avger i enlighet med årsredovisningslagen följande hållbarhetsrapport för räkenskapsåret 2024. Sveriges Radio har valt att upprätta rapporten som en från årsredovisningen skild rapport.

1.1. Inledning

Under 2024 präglades Sveriges Radios verksamhet av ett omfattande internt arbete med att sänka kostnader och minska antalet anställda. Den höga inflationen under 2022 och 2023 fick långsiktiga konsekvenser för företagets ekonomi. Lönerörelserna under åren 2022–2024 översteg den årliga tvåprocentiga anslagsuppräkningsmarkant.

Inflationseffekterna i kombination med ökade kostnader för distribution, säkerhet och beredskap samt stora investeringsbehov i ny teknik ledde till att ett besparingsprogram var oundvikligt. En ekonomi i balans är nödvändigt för att både på kort och lång sikt kunna utföra public service-uppdraget. Besparingsprogrammet genomfördes i huvudsak under 2024 men fortsätter in i 2025 och syftar till att minska de årliga kostnaderna med 225 miljoner kronor.

Det försämrade säkerhetsläget i Europa och världen har haft en dominerande plats i den omfattande

Sveriges Radio AB

nyhetsbevakning och det fördjupande innehåll företaget erbjudit under 2024. Under 2024 producerade företaget drygt 140 000 timmar nyheter, samhälle, kultur, musik, sport, underhållning, livsstil och service som trafikinformation och VMA för lång rad olika målgrupper, på olika språk och på både lokal och nationell nivå. Beredskapsuppdraget och uppgiften att nå ut med snabb information i händelse av kris eller katastrofer är mer aktuellt än på decennier.

Nära 8 av 10 svenskar lyssnar på innehåll från Sveriges Radio under en vecka: Under 2024 var Sveriges Radios räckvidd för lyssning linjärt och on demand 7,4 miljoner lyssnare eller 78 procent av befolkningen från 9 år och uppåt. Jämfört med 2023 var det en ökning med ca 100 000 lyssnare under en genomsnittlig vecka. Företaget är fortsatt den aktör i landet som har störst räckvidd för egenproducerat utbud av ljudinnehåll, såväl on demand som linjärt.

Sveriges Radio har som en av sina målsättningar att lyssningen ska vara stabil under tillståndsperioden. Under 2024 lyssnade något fler på Sveriges Radio jämfört med 2019, det år då företaget fastställde målet för antalet lyssnare inför den kommande tillståndsperioden.

Publikens användning av Sveriges Radio är stabil, och det är också företagets uppdrag och roll i samhället. Innehållsutbudet utgår från hela Sverige, för alla i Sverige och utvecklas med sikte på att vara nyskapande till form och innehåll. Företaget ska vara kulturskapande, folkbildande och granskande samt vara en offentlig arena där ett brett spektrum av röster och åsikter kan komma till tals – såväl på lokal som nationell nivå.

Hållbarhetsfrågor en självklar del av Sveriges Radios verksamhet. Sveriges Radio tar ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktigt hållbar utveckling. Hållbarhetsarbetet fokuserar på områden där bolagets påverkan är som störst: Miljö, personal, social påverkan, motverkande av korruption samt respekt för mänskliga rättigheter.

Sveriges Radios styrning, verksamhetsplanering och uppföljning utgår ifrån Sveriges Radios uppdrag, vision, strategiska mål och värdegrund. Uppdraget är att vara ett ljudföretag i allmänhetens tjänst. Värdegrunden är vägledande i arbetet för varje medarbetare och chef på Sveriges Radio, och definieras av orden oberoende, trovärdigh, öppen och nyskapande.

Visionen lyder ”Fler röster och starkare berättelser för en större förståelse”.

De strategiska målen är formulerade utifrån lyssnarens och medborgarens perspektiv:

- Jag väljer Sveriges Radio
- Jag litar på Sveriges Radio
- Jag hör min och din vardag i Sveriges Radio
- Jag möter ett Sveriges Radio som är nyskapande

Till de respektive målen är indikatorer satta, med nyckeltal som ska uppnås. Det övergripande syftet är att måluppfyllelse bidrar till att Sveriges Radio kan uppfylla uppdraget som formulerats i sändningstillståndet och medelsvillkoren för den tillståndsperiod som inleddes 1 januari 2020.

1.2. Om redovisningen

Dokumentet beskriver de fem hållbarhetsområdena i Årsredovisningslagen 6 kap: miljö, social påverkan, personal, respekt för mänskliga rättigheter samt motverkande av korruption.

För varje område beskrivs befintliga policyer, resultat av policyn, väsentliga risker och riskhantering, samt centrala och relevanta resultatindikatorer.

Sveriges Radio AB

Global Reporting Initiative, GRI, har använts som inspiration i arbetet med framställandet av hållbarhetsrapporten.

GRI är ett ramverk för hållbarhetsrapportering för företag och organisationer. Ramverket används i Sverige och internationellt. I Sverige används ramverket av många börsbolag och statliga bolag, vilka har som ägardirektiv att hållbarhetsrapportera enligt GRI sedan 2007.

1.3. Grundläggande information om Sveriges Radio

Sveriges Radio har till uppgift att bedriva radioverksamhet i allmänhetens tjänst. Det nu gällande sändningstillståndet löper från 1 januari 2020 och gäller fram till och med 31 december 2025. Förutom sändningstillståndet finns beslutade medelsvillkor med de ekonomiska förutsättningarna för hela perioden.

De tre public servicebolagen, Sveriges Radio AB (SR), Sveriges Television AB (SVT) och Sveriges Utbildningsradio AB (UR), är enskilda aktiebolag med egna styrelser. Bolagen ägs av Förvaltningsstiftelsen för Sveriges Radio, Sveriges Television och Sveriges Utbildningsradio. Från 2019 finansieras verksamheterna i de tre programbolagen via en öronmärkt public service-avgift som samlas in av Skatteverket, och som betalas av alla medborgare över 18 år som har en beskattningsbar förvärvsinkomst.

Sveriges Radios publicistiska verksamhet är omfattande och mångfacetterad. Sveriges Radio har fyra kanaler som erbjuder ett riksutbud och 25 lokala kanaler som sänds i linjär radio, samt ett omfattande utbud on demand. Via sociala medier förs en omfattande dialog med lyssnare och allmänhet. Innehåll produceras och sänds på en rad språk – utöver svenska de fem nationella minoritetsspråken (finska, meänkieli, romani chib, samiska och jiddisch) även på ytterligare ett antal språk som är modersmål för många som lever i Sverige (arabiska, engelska, farsi/dari, kurdiska, somaliska).

Under året uppgick antalet anställda till 2 233¹. I FM-nätet uppgick den totala sändningstiden till 106 808 timmar. Den totala sändningstiden i DAB-nätet, som används i delar av landet, var 14 273 timmar. Därutöver internetexklusiva sändningar 19 068 timmar. Under året uppgick bolagets totala intäkter till 3 257 mnkr².

Sveriges Radios korrespondentorganisation är den största i Norden. Sveriges Radios 20 korrespondenter har geografiska bevakningsområden runt om i världen. De är stationerade i Bangkok, Peking, Kairo, Istanbul, Nairobi, Berlin, Paris, Bryssel, London, Washington DC, San Francisco och Buenos Aires. Ett antal av dem är baserade i Stockholm varifrån de reser frekvent för att bevaka Östeuropa, Danmark och Polen, Finland, Baltikum och Norge, Ukraina, Ryssland med grannländer och Sydasiens. Sveriges Radio har som tidigare år en ungdomskorrespondent och nu också en helt nyinrättad tjänst som Internationell korrespondent, båda med hela världen som arbetsfält. Delar av 2024 har Sveriges Radio också haft en global klimatkorrespondent, en global hälsokorrespondent, en Kina-kommentator och en EU-kommentator.

2024 uppgick Sveriges Radios inköp av varor och tjänster till 897 mnkr exklusive programinköp. Inköpen fördelas på olika kategorier såsom resor, fastighetsrelaterat, tekniska produkter och system, tekniska tjänster, kommunikations- och informationstjänster, konsulter och distributions- och kontributionstjänster. Utöver det görs programinköp och medverkande-inköp för sammanlagt 474,4 mnkr från 786 arvoderade medverkande och 1 272 produktionsbolag. Merparten av de anlitade produktionsbolagen är enmansbolag.³

¹ Antal anställda inklusive alla anställningsformer såsom tillsvidareanställda, vikarier och visstidsanställda.

² Summan avser intäkter efter att avgiftsmedel överförda till SRF (Sveriges Radios Förvaltnings AB) räknats bort.

³ Frilansande uppdragstagare ingår således både i antal medverkande och i antal produktionsbolag.

Sveriges Radio AB

Upphandlingar görs i enlighet med Lagen om offentlig upphandling (LOU) med undantag för programinköp och medverkande. Upphandlingsgraden, måttet på den andel av totala inköp som görs med avtal enligt LOU, låg 2024 på 92 procent.

Sveriges Radios avtalsparter ska respektera grundläggande sociala krav, mänskliga rättigheter samt hälsa och säkerhet i sin verksamhet. Sveriges Radio kräver att leverantörer följer fastslagen uppförandekod. Hållbarhetskännsyn ska präglade all upphandlings- och inköpsverksamhet och relevanta hållbarhetskrav ska ställas på leverantörer. Samtliga upphandlingar koordineras av en upphandlingsavdelning, medan inköpen sker decentraliserat.

1.4 Sveriges Radios strategiska hållbarhetsarbete

Under 2024 handlade en betydande del av Sveriges Radios strategiska hållbarhetsarbete om anpassningen till EU:s hållbarhetsdirektiv CSRD⁴. Samtidigt togs flera viktiga steg framåt i företagets eget hållbarhetsarbete – bland annat fastställdes ett klimatmål.

Vad är CSRD?

CSRD är ett omfattande EU-direktiv som kräver att alla större företag rapporterar sina hållbarhetsinsatser enligt en standardiserad modell. Målet är att driva på en grön omställning och göra företags hållbarhetsarbete mer jämförbart och transparent.

Bland annat innebär CSRD att hållbarhetsrapporteringen blir lika viktig som den ekonomiska redovisningen – och båda ska tredjepartsgranskas av revisor. I regelverket ingår att göra en dubbel väsentlighetsanalys för att beskriva företagets påverkan på omvärlden och omvärldens påverkan på företaget ur ett hållbarhetsperspektiv.

Sveriges Radio börjar rapportera enligt CSRD 2026 (räkenskapsåret 2025).

CSRD-arbetet under 2024

Sveriges Radio valde att gå in i CSRD-processen tillsammans med SVT, dels för att spara resurser, dels för att tillsammans kunna resonera om public services förutsättningar i förhållande till direktivet. Många möten och workshoppar hölls gemensamt under hela processen men i alla steg gjordes separata slutbedömningar i egna rum.

Den dubbla väsentlighetsanalysen är en process som ska dokumenteras för att kunna bedömas av revisor. I korta drag innebar arbetet följande steg:

1. Arbetsgrupper med nyckelpersoner skapades med speglade kompetenser från SVT och Sveriges Radio.
2. En modell av Sveriges Radios värdekedja upprättades för att senare kunna identifiera inom vilka delar av företaget de främsta hållbarhetsaspekterna finns. Samtidigt identifierades intressenter i två led – berörda parter och användare av hållbarhetsrapporten.
3. Påverkan, risker och möjligheter identifierades. Arbetsgrupperna kartlade på vilket sätt företaget agerar på hållbarhetsaspekter relaterade till de olika områdena inom ESRS-ramverket.

⁴ Corporate Sustainability Reporting Directive

Sveriges Radio AB

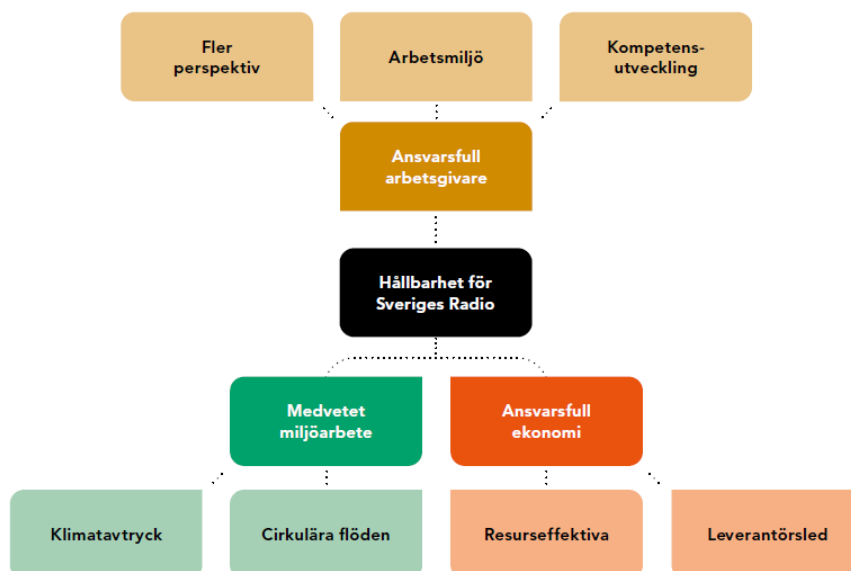
4. Bedömning av dubbel väsentlighet. Utifrån kartläggningen ovan gjordes en väsentlighetsbedömning utifrån bestämda kriterier.

Den dubbla väsentlighetsanalysen kommer att ligga till grund för det fortsatta implementeringsarbetet av CSRD under 2025. En gapanalys har tagits fram och under året kommer Sveriges Radio att följa upp den med en åtgärdsplan för att komplettera de delar av rapporteringen som hittills är otillräcklig.

Eftersom alla bedömningar från CSRD-processen fortfarande är under utveckling redovisas resultatet inte i denna hållbarhetsrapport.

Det strategiska hållbarhetsarbetet 2024

Parallellt med CSRD-arbetet pågick det vanliga strategiska hållbarhetsarbetet enligt Sveriges Radios hållbarhetsstrategi.



Sveriges Radios hållbarhetsstrategi. Målet är hållbarhet för Sveriges Radio, som är där social, ekonomisk och ekologisk hållbarhet möts.

Sveriges Radio tar ett aktivt ansvar för att bidra till en långsiktig hållbar utveckling och företagets hållbarhetsstrategi är baserad på de tre områdena ekonomisk, ekologisk och social hållbarhet, vilka behöver samverka och samordnas för att utvecklingen ska bli hållbar. Sveriges Radios publicistik – journalistiken, musiken, dramatiken – ingår inte i hållbarhetsstrategin. Däremot ingår självklart de hållbarhetsmässiga konsekvenserna av produktionen av innehållet.

Medvetet miljöarbete: Ekologisk hållbarhet

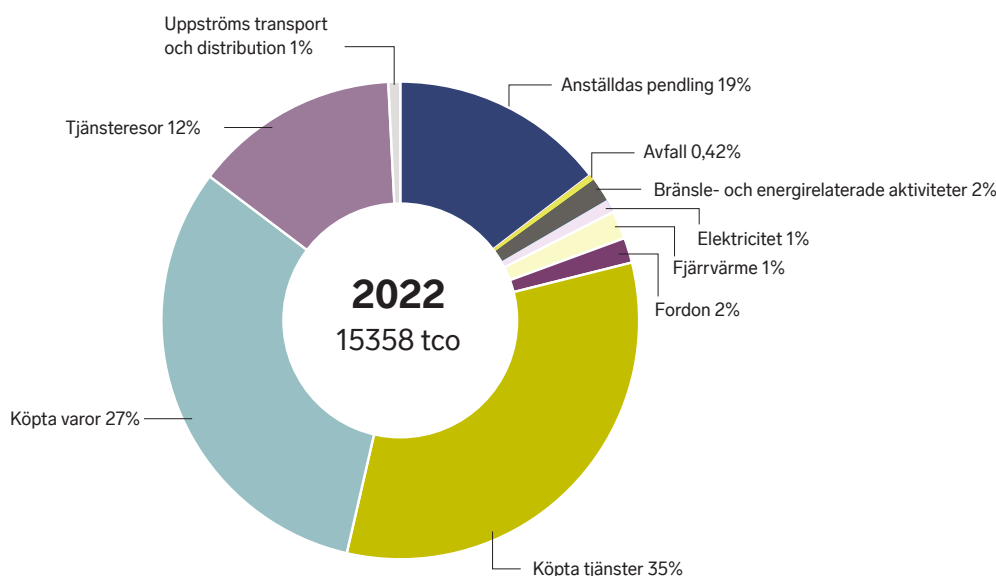
Att hitta sätt att spara el, samordna användning av teknik, minska lokalytor eller säkerställa en bilpark som både är klimatsmart och motsvarar kraven som beredskapsuppdraget ställer är ett långsiktigt arbete. För Sveriges Radio är det dessa justeringar som kommer att utgöra den sammanlagda miljöeffekten över åren.

Sveriges Radio AB

Fokusområdet klimatavtryck:

Med CSRD kommer krav på att redovisa företagets växthusgasutsläpp i scope 1, 2 och 3 enligt GHG-protokollet⁵, samt det totala utsläppet. 2023 utökade Sveriges Radio därför beräkningarna av företagets klimatavtryck för räkenskapsåret 2022 till att omfatta allt som i nuläget är mätbart. Den mätningen utgör basåret för klimatmålet som beskrivs nedan.

Basåret 2022



Sveriges Radios basårsberäkning för 2022 visar också vilka kategorier som har störst klimatavtryck. (Klimatberäkningar ska ses som estimat och en kartläggning av ett företags klimatpåverkan snarare än ett exakt resultat. En målsättning för de kommande åren är att förbättra kvaliteten på och rutinen för datainsamlingen, samt förmågan att beräkna de utsläpp som är mycket komplexa att mäta.)

Klimatmål:

2024 beslutades Sveriges Radios klimatmål:

”Sveriges Radios mål är att reducera de absoluta utsläppen av växthusgaser i scope 1 och 2 med 42 procent och merparten av scope 3 med 42 procent till 2030 i förhållande till basåret 2022”

Målnivån är beräknad med hjälp av Science Based Targets initiative, ett av världens mest använda verktyg för att säkerställa att en verksamhets klimatmål bygger på vetenskapliga grunder och linjerar

⁵ GHG-protokollet (Greenhouse Gas Protocol) är en global standard för att mäta, hantera och rapportera växthusgasutsläpp. I GHG-protokollet kategoriseras växthusgasutsläpp i tre scope: Scope 1, direkta utsläpp i verksamheten, scope 2, indirekta utsläpp i verksamheten och scope 3, övriga indirekta utsläpp i värdekedjan.

Sveriges Radio AB

med Parisavtalets mål att den globala temperaturökningen ska hållas väl under 2 grader och att man ska sträva efter att begränsa den till 1,5 grader.⁶

Utsläppen i scope 1 kommer i första hand från Sveriges Radios fordonspark, där en elektrifiering och modernisering måste ske i samklang med beredskapsuppdraget.

Utsläppen i scope 2 utgörs primärt av elanvändning och uppvärmning, som kan reduceras genom effektiviseringar och investeringar inom verksamheten.

Utsläppen i scope 3 bygger i fallande skala på köpta tjänster, köpta varor, anställdas pendling och tjänsteresor. Det är möjligt att minska utsläpp i scope tre genom att köpa hållbarare produkter, ställa mer riktade krav på leverantörer och samarbetspartners, och minska företagets användning av de aktuella produkterna och tjänsterna, exempelvis resa mindre/bättre. En framkomlig väg är att använda sig av upphandlingsprocessen för att både hjälpa inköpsteam att identifiera klimatrisker i upphandlingen och att undvika onödigt svinn. En annan att skärpa interna policyer för att förbättra företagets processer och/eller beteendemönster ur ett hållbarhetsperspektiv.

Övriga insatser under 2024:

- Sveriges Radios personbilar består nu till 53 procent av laddhybrider och elbilar. Under de senaste åren har byte och avyttring av äldre fordon skett, och den förnyelsen kommer att fortsätta under kommande år.
- Sveriges Radios dotterbolag, tillika fastighetsförvaltare, SRF har beslutat att stödja Sveriges Radio, SVT och UR i att uppnå sina respektive beslutade klimatmål. Klimatfrågorna ska finnas med i samband med större verksamhetsbeslut i alla fyra berörda bolag och i större beslut om byggnation, ombyggnad, anskaffande eller uthyrning av lokaler. Det här underlättar för Sveriges Radio då både fastighetseffektiviseringar och ombyggnationer genom SRF kan ha positiva klimateffekter för Sveriges Radio.
- Sveriges Radios tjänsteresepolicy har uppdaterats med en begränsning av möjligheten att flyga (gäller dock inte brådskande resor inom ramen för Sveriges Radios uppdrag). Är restiden under fem timmar ska resan göras med tåg, i stället som förut under fyra timmar. Utöver det har specificerats att om möjligt välja eldrivna hyrbilar.
- Sveriges Radios hållbarhetspolicy har uppdaterats med klimatmålet för att understryka företagets ambitioner.

Rapporteringsvägarna för den större klimatrapporten är ännu inte fastslagna, och 2024 års resultat kommer inte färdigställas förrän senare under 2025. I miljökapitlet 2.3 redovisas dock uppföljningen av Sveriges Radios nuvarande klimatrapport.

Fokusområdet cirkulära flöden

Cirkulära flöden handlar om att förlänga livslängden på produkter genom reparationer, renoveringar och återbruk, samt att de materialåtervinns i så stor andel som möjligt vid kassering. För Sveriges Radios del handlar det till stor del om teknik, som står för en mycket stor del av klimatavtrycket, men också att förtydliga för alla medarbetare att välja de mest cirkulära alternativen när de finns.

⁶ SBTi är ett initiativ som företag kan ansluta sig till mot en avgift, men de tillhandahåller även verktyg och metoddokument som finns tillgängliga att använda gratis, vilket Sveriges Radio gjort i detta fall.

Sveriges Radio AB

Datorer och IT-utrustning återtas efter Sveriges Radios användning enligt avtal med upphandlad återtagspartner. Tekniska produkter som många använder dagligen, som hörlurar och mikrofoner, köps in i större volymer efter noggrann utvärdering för att höja hållbarheten och kunna lagas eller restaureras, allt för att förlänga livslängden på produkterna.

Övriga insatser under 2024:

- Mobiltelefonhanteringen återtas till företaget under 2025 efter en period med leasade mobiler. Fördelen är att företaget friare kan driva cirkularitet vid fullt ägarskap över mobilerna, till exempel genom att besluta om längden på ägandetid utifrån användarbehov. Vissa prioriterade grupper kan få mer kvalificerade enheter än andra, vilket ökar både nyttjandegrad och ekonomisk hållbarhet.

Ansvarsfull ekonomi: Ekonomisk hållbarhet

Det här området är också en stor del av den ekologiska och sociala hållbarheten, områdena överlappar, men att använda sina resurser på bästa tänkbara sätt är också ett sätt att prioritera Sveriges Radios uppdrag, som i sin tur bidrar till hållbarhet för hela Sverige.

Fokusområdet resurseffektivitet:

Införandet av det nya radioproduktionssystemet beräknas kraftigt minska såväl elförbrukningen som behovet av studior (och därmed också den tekniska utrustningen i dessa) under de kommande åren.

Även inom detta fokusområde har IT-avdelningen genomfört resurseffektiviseringar. Styrdokument har tagits fram för att minska utrustningsfloran, öka nyttjandegraden och minska onödiga inköp. Standardiseringen skapar stordriftsfördelar som exempelvis inköp av större volymer (mindre emballage, bättre pris), bättre support och ökad flexibilitet. Rutiner har införts som innebär att enskilda användare alltid kvitterar ut sin utrustning, vilket ökar medvetenheten om och det egna ansvarstagandet för resursanvändningen.

Övriga insatser under 2024:

- Inköspolicyn har uppdaterats med tydligare hållbarhetsinslag. Däribland finns uppmaningen att välja lösningar som innebär en energieffektivisering där det är möjligt och att ställa krav på att leverantörer har eller inför klimatmål som matchar Sveriges Radios.
- Ett körjournalssystem har köpts in för Sveriges Radios egna fordon. Detta för att få möjlighet att säkrare kunna bedöma fordonsbehov.

Fokusområdet leverantörskedjan:

För att öka hållbarheten i alla leverantörsled är upphandlingsprocessen ett verktyg. Det kan dock vara utmanande att överföra kunskap till organisationen om hur man identifierar och hanterar hållbarhetsutmaningar i olika inköp, och för att avhjälpa det har Sveriges Radio i samverkan med SVT utarbetat följande verktyg:

Sveriges Radio AB

- En checklista för att identifiera hållbarhetsutmaningar i varje aktuell upphandling för att underlätta bedömningen av vilken nivå av hållbarhetskrav som behöver ställas.
- Ett gemensamt kravbibliotek för att samla och kategorisera de olika typer av hållbarhetskrav som ställs i upphandlingar. Syftet är att bolagen i samverkan ska kunna dra fördel av varandras arbete och erfarenheter, samt öka kunskapsnivån inom hållbarhetsområdet.

Därutöver ska nämnas att SVT, Sveriges Radio och UR ofta genomför samordnade upphandlingar. Detta medför att affären blir mer värdefull för leverantörerna och att de därmed också kan bli mer benägna att acceptera högre ställda hållbarhetskrav.

Övriga insatser under året:

- Sveriges Radios upphandlingsavdelning har under året följt upp 16 olika leverantörers avtal och de hållbarhetskrav som ställts i förevarande upphandlingar. Dessa uppföljningar ska analyseras och slutsatserna ligga till grund för kommande upphandlingar. Uppföljning är också en av de viktigaste metoderna för att understryka allvaret i ställda krav.
- I alla upphandlingar där det är möjligt ställs numera krav på att leverantören ska ha klimatmål i linje med Parisavtalets 1,5-gradersmål.

Ansvarsfull arbetsgivare: Social hållbarhet

De tre fokusområden som ligger under ansvarfull arbetsgivare – fler perspektiv, arbetsmiljö och kompetensutveckling – bedrivs av Sveriges Radios HR-avdelning. Den verksamheten och dess utveckling under året beskrivs under kapitlet Personal och under Bilagor.

Arbetet för att skapa mätbarhet och sätta mål inom Ansvarsfull arbetsgivare och dess fokusområden i hållbarhetsstrategin kommer att utföras av Sveriges Radios hållbarhetsråd under 2025.

Interna policyer med hållbarhetsinslag

Ansvarsfull arbetsgivare: Alkohol- och drogpolicy, arbetsmiljöpolicy, distansarbetspolicy, fordonspolicy, hållbarhetspolicy, policy för intern rörlighet, kompetensutvecklingspolicy, lokalpolicy, lönpolicy, medarbetar- och ledarpolicy, närhetspolicy, pensionspolicy, policy för informationssäkerhet, rekryteringspolicy, resepolicy och säkerhets- och beredskapspolicy.

Ansvarsfull ekonomi: Fordonspolicy, förmånspolicy, hållbarhetspolicy, inköpspolicy, lokalpolicy och resepolicy.

Medvetet miljöarbete: Fordonspolicy, hållbarhetspolicy, inköpspolicy, lokalpolicy och resepolicy.

Praktisk vägledning ur alla tre hållbarhetsområden finns också i mötesriktlinjerna.

1.5 Risker i verksamheten och riskhantering

Under 2024 har kriget i Ukraina, liksom de allvarliga konflikterna i Mellanöstern, fortsatt att sätta sin prägel på Sveriges Radios säkerhetsarbete. Dessa krig och väpnade konflikter har haft påverkan på hotbilden mot exempelvis israeliska intressen i Sverige och även utgjort konfliktytor mellan olika

Sveriges Radio AB

grupperingar som lett till konfrontationer i samband med demonstrationer och opinionsyttringar, miljöer där en del av Sveriges Radios medarbetare verkar. Även presidentvalet i USA föranledde förstärkta säkerhetsåtgärder i syfte att höja förmågan att hantera potentiellt hotfulla situationer hos medarbetare som hade till uppgift att bevaka valet. Dessa utbildningar genomförs ofta i samarbete med andra nationella medieföretag och internationella samarbetspartner. Personal från säkerhets- och beredskapsavdelningen ingår i ett antal nätverk för journalisters säkerhet i konfliktområden, och både inhämtar och aktivt bidrar med erfarenheter.

Terrorhotnivån för Sverige och svenska intressen utomlands har under året legat kvar på en hög nivå, en fyra på en femgradig skala. För Sveriges Radio har det inneburit att säkerhetshöjande åtgärder har fortsatt att tillämpas vid exempelvis publika evenemang. I praktiken kan det handla om restriktioner för medhavda väskor och en förstärkt kontroll av gäster och publik. Skyddet av radiohusen runt om i landet anpassas även det till rådande säkerhetsläget, och ombyggnationen av entrén till Radiohuset i Stockholm har fortsatt.

Medarbetare som på olika sätt rapporterar om grov organiserad brottslighet i Sverige kan komma att löpa ökad risk för hot och våld. Sveriges Radios säkerhets- och beredskapsavdelning finns genom sin jourfunktion tillgänglig dygnet runt och kan närhelst det behövs ge stöd och råd till medarbetare som befinner sig i utsatta situationer. Sveriges Radio hanterar dagligen säkerhetsrelaterade incidenter i form av hat, hot, risker för våld mot medarbetare, it- och cyberattacker, eller försök till informationspåverkan utifrån. Under de senaste åren kan en ökning av incidenter där hot och hat riktats mot det journalistiska arbetet, konstateras.

Under hösten 2024 gick Säkerhetspolisen ut och varnade för ökad risk för sabotage riktade mot verksamheter av betydelse för Sveriges totalförsvaret. Givet Sveriges Radios beredskapsuppdrag och unika uppdrag för det svenska totalförsvaret, vävs den här typen av information in i det övergripande arbete som bedrivs för att fortsätta stärka beredskapsförmågan som Sveriges Radio enligt sändningstillståndet upprätthåller.

Säkerhets- och beredskapsavdelningen utgör en robust och anpassad resurs som har till ansvar att säkerställa att Sveriges Radio följer de regler och lagar inom säkerhetsområdet som företaget omfattas av. Sveriges Radio bedriver, med anledning av sitt beredskapsuppdrag, säkerhetskänslig verksamhet med betydelse för Sveriges säkerhet och omfattas således av säkerhetsskyddslagen (2018:585) och säkerhetsskyddsförordningen (2021:955) Avdelningen har även ett uppdrag att, tillsammans med företagets alla enheter, bedriva ett systematiskt riskarbete som tertialvis följs upp i företagsledningen. De övergripande förändringarna i riskregistret rapporteras även till Sveriges Radios styrelse.

Två obligatoriska utbildningar har genomförts för alla medarbetare sedan 2023: Cybersäkerhet och AI, inklusive källkritik.

Sveriges Radio AB

2 Hållbarhetsområden

2.1 Social påverkan

Nedan beskrivs ett antal exempel på områden för Sveriges Radios sociala påverkan, och således även de risker som bolaget identifierat inom detta hållbarhetsområde. Mer omfattande uppgifter om detta område och hur det följs upp i detalj finns i Sveriges Radios public service-redovisning.

Sveriges Radio bidrar till demokratin

Sveriges Radio bidrar till det demokratiska samtalet och den fria åsiktsbildningen genom sitt oberoende, genom en stark lokal närvaro och genom att vara en öppen demokratisk arena på alla plattformar. Medier som medborgarna kan känna tilltro till och som opartiskt och oberoende kan granska makten är centralt i en fungerande demokrati.

Förtroendet för Sveriges Radio har varit stabilt under en lång tid. Under åren 2022–2024 har andelen av befolkningen som har förtroende för innehåll från företaget varierat mellan 71 och 73 procent. Sex-sju procent av de tillfrågade uppgav att de har ett lågt förtroende för innehållet. Det har också skett förändringar inom olika delar av opinionen över tid. Sedda över tid kan förändringarna sammanfattas som att både andelen med mycket stort förtroende och andelen med mycket litet förtroende blivit större, enligt SOM-undersökningen. Samtidigt är antalet med stort förtroende tio gånger högre än de med litet förtroende.⁷

Förtroendet för de svenska public service-bolagen är också mycket högt i jämförelse med andra mediebolag och även med många andra institutioner och samhällsaktörer. De förtroendesiffror Sveriges Radio och Sveriges Television når är också höga i jämförelse med motsvarande bolag i många andra europeiska länder.

79 procent av svenskarna ansåg 2024 att Sveriges Radio har ett mycket eller ganska stort värde för samhället i stort. Detta enligt den ”rullande” attitydundersökning som Novus Group gör på uppdrag av Sveriges Radio, 52 veckor om året. Panelen är representativ för landet som helhet avseende ålder, kön och region i åldern 16–79 år. I undersökningen tillfrågas både personer som lyssnar på Sveriges Radio och personer som uppger att de inte lyssnar.

Uppfattningen om samhällsvärdet hänger starkt ihop med lyssningsvanor. I kategorin ”dagliga lyssnare” ansåg 89 procent att Sveriges Radio har ett mycket eller ganska stort värde för samhället i stort. 97 procent ansåg att Sveriges Radio är viktiga i händelse av kris eller krig⁸.

Det breda uppdraget

Sveriges Radios uppdrag är att vara oberoende, opartiskt och självständigt och med ljudet i fokus skapa ett brett och mångfacetterat utbud för hela publiken.

De som lyssnar frekvent på Sveriges Radio har i allmänhet väsentligt högre förtroende för företaget än de som inte lyssnar.⁹ Det är därför avgörande för förankring och förtroende att Sveriges Radio når ut, och att lyssnare och medborgare har tilltro till det ljudinnehåll företaget erbjuder.

⁷ SOM-undersökningen 2024.

⁸ Novus beredskapsundersökning 2023

⁹ Novus, Attitydundersökningen 2024

Sveriges Radio AB

Den snabba tekniska utvecklingen ställer också krav på att Sveriges Radios digitala plattformar är attraktiva för så många som möjligt i vårt land. Företaget lägger därför betydande kraft på att löpande utveckla innehållet för lyssning on demand och de tjänster Sveriges Radio tillhandahåller. För att möta den snabba AI-utvecklingen har företaget ytterligare förstärkt arbetet med att utveckla AI-stödda metoder, samt löpande utveckla riktlinjer för en publicistisk hållbar användning av de nya tekniska möjligheter tekniken ger.

Stödet för det breda uppdraget får sägas vara starkt. I SOM-undersökningen som redovisades våren 2024 ställdes frågan om allmänhetens inställning till att *"Låta SVT och Sveriges Radio sända enbart nyheter och smala program"*. Stödet för detta är mycket svagt. 65 procent tyckte att detta var en ganska/mycket dålig idé, medan endast 10 procent tycker att den var ganska/mycket bra.¹⁰

Sveriges Radio bidrar till beredskap och viktig information till allmänheten

Det breda uppdraget är också centralt för att Sveriges Radio ska kunna vara en radio i allmänhetens tjänst och fortsätta spela en viktig roll i människors vardag men också för att kunna nå ut till allmänheten i händelse av kris. En central del i Sveriges Radios uppgift är beredskapsuppdraget. Genom att Sveriges Radio har i uppdrag att sända meddelanden som är av vikt för allmänheten (VMA – Viktigt Meddelande till Allmänheten) så bidrar Sveriges Radio till Sveriges beredskap och säkerhet. Vid högsta beredskap i landet utgör Sveriges Radio en självständig organisation med totalförsvarsuppgifter.

Sveriges Radio finns i hela landet

Sveriges Radio har fast redaktionell närvaro på ett 50-tal platser i hela Sverige, med 25 lokala kanaler som sammantaget ger 240 timmar lokalt innehåll varje vardag. I den statliga utredning (SoU 2018:50) samt efterföljande proposition (2018/19:136) som lett fram till sändningstillståndet för 2020–2025 understryks behovet att Sveriges Radio och Sveriges Television stärker bevakningen av svagt bevakade områden. Sveriges Radio bedriver också ett omfattande arbete för att stärka den lokala bevakningen. Företaget uppnådde sitt mål att vara på plats för att sända och/eller göra inslag i samtliga Sveriges kommuner under ett tertial under 2024.

Sveriges Radio står för 90 procent av det lokala public service-innehållet. SVT och UR står gemensamt för övriga 10 procent.

Sveriges Radio bidrar till den svenska kreativa sektorn

En naturlig följd av Sveriges Radios uppdrag är att företaget kan spela en viktig roll i ett bredare kreativt ljudmedielandskap i Sverige.

Sveriges Radio är en betydande aktör inom detta fält i flera avseenden:

- Som arbetsgivare, bland annat tack vare löpande fortbildning får anställda på ett femtiotal platser runt om i landet sin professionella utbildning på Sveriges Radio.
- Som innehållsproducent bidrar Sveriges Radio med ett stort svenskt utbud på en växande global marknad för ljudinnehåll.
- Som beställare ger Sveriges Radio externa produktionsbolag en långsiktig bas för radio- och podcast-produktion. Det har bidragit till att företag kunnat bygga upp etablerade verksamheter, och i vissa fall också kunnat expandera utanför Sveriges gränser.

¹⁰ SOM-undersökningen, 2024.

Sveriges Radio AB

För Sveriges Radio är samarbetet med kultursektorn väsentligt och under 2024 resulterade samarbetet med kulturinstitutioner i hela landet i ca 840 utsändningar som innebar drygt 700 timmar radiosändningar¹¹.

Sveriges Radio är en mycket stor beställare av nyskrivna verk, och utgångspunkten för beställningsverksamheten är ett jämställt musikutbud.

Sveriges Radios bidrar till den svenska musikbranschen bland annat genom betalning för musikrättigheter - det gångna året blev denna summa 160,1 miljoner kronor. Totalt under året betalade Sveriges Radio sammanlagt ut 474,4 miljoner kronor till olika former av utomstående medverkan (inklusive musikrättigheter).

Samhällsengagemang i form av insamlingar

Stiftelsen Radiohjälpen har till uppgift att samordna Sveriges Radios, SVT:s och UR:s insamlingsverksamhet för humanitära ändamål samt att upplysa om hjälpbehov. Radiohjälpen samlar in pengar men har också i uppgift att informera om varför, vilka behov som finns och hur pengarna sedan används. Genomgående för allt arbete som utförs är det lokala ägandet, den kunskap, erfarenhet och engagemang som finns på plats.

Förutom appeller vid katastrofer gör Radiohjälpen uppmärksammade insamlingar via kampanjer som Världens Barn och Musikhjälpen.

Varje år deltar P4 i *Världens Barn*-kampanjen med en mängd insatser över hela landet. Under *Världens Barn*-veckorna 2024 deltog lyssnare landet runt i P4:s insamling.

P3:s evenemang *Musikhjälpen* är ett insamlingsevent som varje år uppmärksammar kriser och katastrofer som ofta hamnar i skymundan – till exempel svält, människor på flykt, handel med barn och mänskligt lidande. Insamlingen bygger på publikens låtönskningar som också utgör all musik i programmet. *Musikhjälpen* är ett samarbete mellan Sveriges Radio, SVT, UR och Radiohjälpen, och genomfördes i december 2024 där temat för året var ”Alla har rätt att överleva sin graviditet”. Resultatet för Musikhjälpens insamling blev 59,5 miljoner kronor och över en miljon engagemang.

Internationell medieutveckling

Sveriges Radio Media Development Office (SR MDO), bildades 1993 och är en fristående avdelning som arbetar med medieutvecklingsprojekt i utvecklingsländer. Verksamheten bygger på Sveriges Radios erfarenhet av public service och värnar om yttrandefrihet och demokratisk utveckling.

SR MDO arbetar internationellt med medieprojekt och uppdrag som är finansierade av främst Sida. Verksamheten finansieras helt genom intäkter från uppdragen.

Genom samarbetet inom den europeiska radio- och tv-unionen EBU (European Broadcasting Union) deltar Sveriges Radio i en lång rad projekt som syftar till att långsiktigt stärka och utveckla public service-företagen och deras bidrag till demokratin i respektive medlemsland. Inom samarbetet sker också ett stort utbyte av inspelningar från konserter och evenemang. Tack vare detta kan det internationella musiklivet speglas för en svensk publik samtidigt som det är en väg att sprida svensk musik i Europa. Merparten av konsertutbudet från Sveriges Radios egna ensembler erbjuds EBU:s medlemmar.

Sveriges Radio deltar också i ett digitalt nyhetsutbyte, där en rad EBU-anslutna företag rekommenderar översatta nyheter från varandra i en särskild yta som kallas "A European Perspective".

¹¹ Siffrorna är avrundade p.g.a. att de ännu vid rapportens slutförande är preliminära.

Sveriges Radio AB

Projektet ger besökarna på sverigesradio.se och Sveriges Radio Play tips på annan relevant, europeisk public service-journalistik. Därigenom sprids också utvalda nyheter från Sveriges Radio till tiotusentals européer, som får en ökad insikt om svenska förhållanden. Samarbetet möjliggörs av ett gemensamt utvecklat system med inbyggda AI-komponenter.

Sveriges Radio är också en aktiv samarbetspartner i den internationella organisationen INSI (International News Safety Institute). Organisationen samarbetar för att öka säkerheten för journalister, framför allt i högriskmiljöer.

Sveriges Radios medlemskap i Public Media Alliance (PMA) stärker internationell medieutveckling genom forskning, debatt och erfarenhetsutbyte för att främja oberoende public service. Samarbetet bidrar till att upprätthålla demokratiska värderingar globalt.

2.2 Personal

Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

Samtliga medarbetare på Sveriges Radio, utom vd, omfattas av kollektivavtal. Nuvarande kollektivavtal med Unionen, SJF och Akademikerna har avtalstid från 1 april 2023 till 31 mars 2025. Från 2023 gäller rätten att jobba kvar på företaget fram till 69 år.

Medarbetarrelationer och kollektivavtal

Sveriges Radio är medlem i arbetsgivarförbunden Almega Medieföretagen och Svensk Scenkonst, och har genom dessa kollektivavtal med totalt sex olika fackförbund. Drygt 80 procent av företagets anställda är medlemmar i något av fackförbunden. Även för de medarbetare som är oorganiserade tillämpas villkor enligt kollektivavtalen. Företaget har kontinuerliga möten i form av MBL 19 § med fackliga företrädare och huvudskyddsombud för att alla ska vara uppdaterade kring arbetet som sker inom företaget. Varannan månad har Sveriges Radio Central arbetsmiljökommitté med fokus på utveckling av företagets arbetsmiljöarbete. På dessa möten deltar huvudskyddsombud samt några valda lokala skyddsombud, fastighetschef, HR-direktör och arbetsmiljöstrateg. Vd har regelbundet avstämningar med representanter för fackförbunden och med huvudskyddsombuden.

Under 2024 har Sveriges Radio finansierat facklig tid motsvarande drygt sju heltidstjänster och därutöver tid för lokalt fackligt arbete. Avseende skyddsorganisationen så har företaget två heltidstjänster som huvudskyddsombud samt tid för de lokala skyddsombuden.

Arbete med arbetsgivarvarumärket

Sveriges Radio 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 arbetsgivarvarumärket är centralt för att nå framgång. Det handlar om att främja en god arbetsmiljö, skapa hållbara arbetsplatser, arbeta för jämställdhet med lönekartläggning och att ha professionella och tydliga processer inom samtliga personalrelaterade områden.

Sveriges Radio AB

Journalister och den unga målgruppen

För att stärka arbetsgivarvarumärket bland unga genomför Sveriges Radio en mängd aktiviteter, både för gymnasieelever och för journaliststudenter. Målet är att få fler unga vuxna att vilja söka sig till en journalistutbildning och söka praktik eller sommarjobb på Sveriges Radio.

Under 2024 har Sveriges Radio genomfört flertalet föreläsningar och seminarier på journalistutbildningar över hela landet, drivit sociala medier-kampanjer och riktad annonsering som resulterade i runt 2200 praktikansökningar. Sedan 2019 har majoriteten av de studenter som praktiserat på Sveriges Radio fått någon form av anställning efter genomförd praktik.

Sedan 2023 pågår ett arbete för att möta gymnasieelever i hela landet och berätta om Sveriges Radio, både som arbetsplats och om dess roll i samhället. Under 2024 har företaget besökt 27 skolklasser och mött över 430 gymnasieelever runt om i Sverige, där eleverna i grupper får testa olika roller på en nyhetsredaktion och skapa ett eget radioprogram. Syftet är att öka kunskapen om public services roll i samhället och öka kännedomen om Sveriges Radios innehåll. Under 2025 planeras att antalet skolbesök ska utökas, för att satsa ytterligare på den målgruppen.

Sveriges Radio träffar också mer än tusen ungdomar per år på olika evenemang, till exempel P3 Guld, Musikhjälpen och Way Out West. Där får de testa på att göra radio och får lära sig mer om journalistyrket och public service.

Sveriges Radio har arbetat aktivt på flera plan med att nå ut till studie- och yrkesvägledare om hur det är att arbeta som journalist på Sveriges Radio. Tillsammans med SVT har representanter från Sveriges Radio nått ut till dem genom att delta på seminarier och med informationssidor i digitala och analoga yrkeskataloger.

Långsiktig kompetensförsörjning inom teknikområdet

På Sveriges Radio arbetar över 300 personer inom IT och teknik. Var och en av dessa bidrar till att Sveriges Radio aldrig tystnar. I takt med den snabba tekniska utvecklingen lägger Sveriges Radio allt större fokus på att attrahera medarbetare som utvecklar nästa generations ljudupplevelse och bidrar till att lyssnare fortsätter hitta till Sveriges Radios plattformar.

Som ett led i detta har företaget under året arbetat med att skildra Sveriges Radio som ett av Sveriges främsta mediatechbolag. Detta för att positionera Sveriges Radio som en intressant och utvecklande arbetsgivare inom "techbranschen"¹². En film togs fram, anställda intervjuades och materialet användes för en omfattande extern kampanj som kommunicerades på sociala och digitala medier under augusti till oktober 2024, med över 10 miljoner visningar.

Sveriges Radio har även genomfört riktade aktiviteter för att locka både junior och senior techkompetens till företaget. I september 2024 startades det första tech trainee-programmet på Sveriges Radio med åtta nytexaminerade civilingenjörsstudenter. Programmet som pågår under nio månader syftar till att ge deltagarna en snabb start i karriären och arbetslivserfarenhet inom sin profession. Deltagarna i programmet bidrar med ny kompetens och längs vägen får de driva utvecklings- och samarbetsprojekt på IT-avdelningen. Efter avslutat program är ambitionen att Sveriges Radio kan erbjuda tech trainee anställning på Sveriges Radio.

Samtidigt arbetar företaget aktivt med intern kompetensspridning genom att använda den kompetens som finns inom företaget. Detta sker genom schemalagda möten och forum där enskilda team och/eller

¹² Tech står i det här sammanhanget för en teknikinriktning mot moderna och avancerade teknologier.

Sveriges Radio AB

medarbetare delar med sig av kunskap och lärdomar. Den tid som investeras i detta är en viktig del i den långsiktiga kompetensförsörjningen inom teknikområdet.

Fler perspektiv

Sveriges Radios löfte till publiken sammanfattas i visionen: Fler röster och starkare berättelser för en större förståelse. Det kräver en mångfald av olika perspektiv i alla interna processer, från innehållsplanering till rekrytering och även hur företaget möjliggör en inkluderande och hälsosam arbetsmiljö. Sveriges Radio har under flera år arbetat aktivt med att få in fler perspektiv i alla delar av organisationen och jobbar med en särskild strategi för nuvarande tillståndsperiod.

Strategin bygger på tre fokusområden: Att bredda perspektiven i Sveriges Radios utbud, att arbeta medvetet och inkluderande i rekrytering och introduktion av medarbetare, och att stärka en företagskultur där alla känner sig respekterade, sedda och lyssnade på. Det finns grupper med representanter från olika delar av organisationerna som arbetar för att bidra till dialog, gemensamma aktiviteter och förbättringar framåt.

En rad kommunikativa insatser görs varje år för att informera, sprida kunskap och öka engagemanget internt bland medarbetare och chefer, och externt för att locka nya potentiella medarbetare.

Exempel på insatser under året:

- Företaget arrangerar föreläsningar och workshopar tillsammans med fackliga representanter och skyddsombud för att öka kunskapen om jämställdhet, jämlikhet och neuropsykiatriska funktionsnedsättningar (NPF) Detta arbete är initierat för att kunna diskutera tankar och idéer samt tillsammans utveckla perspektivarbetet inom organisationen framåt.
- Sveriges Radio genomför föreläsningar och workshopar för att belysa och lyfta kunskapen kring olika NPF och hur företaget kan bli en mer inkluderande arbetsplats för alla.

Bredda perspektiven i Sveriges Radios utbud och innehåll

Sveriges Radio har som uppdrag att leverera ett trovärdigt och opartiskt innehåll med många olika perspektiv, röster och ämnen för alla i Sverige. För att uppfylla detta uppdrag sänder företaget regelbundet från alla landets 290 kommuner samt etablerar tillfälliga redaktioner på olika platser för att skapa nätverk, öka lokalkännedom och fånga nya röster.

Sveriges Radio utvecklar journalistiska arbetsmetoder som ska stötta medarbetare i att bredda perspektiven i sin bevakning. En metod är att öka företagets kunskap om Sveriges demografi genom att ta fram data och statistik om bevakningsområden. En annan metod handlar om att tydliggöra och vässa vinklar för att få in fler perspektiv inom journalistiken och förklara skeenden på ett begripligt och konkret sätt. Företaget utbildar också sin organisation i konstruktiv journalistik för att ge en mer nyanserad bild av en fråga, med fler perspektiv och lager.

En viktig del för att utvärdera och mäta effekten av perspektivarbetet löpande är att hitta konkreta mätmetoder och nyckeltal. Under året har ett projekt initierats som syftar till att på ett tydligare sätt definiera vad perspektiv kan vara och ta fram metoder som redaktioner kan använda för att mäta perspektiv i sin bevakning.

Sveriges Radio AB

Medveten kompetensförsörjning för fler perspektiv

För att Sveriges Radio ska bli ännu bättre på att skildra och bevaka olika perspektiv är det centralt att företaget strävar efter att ha medarbetare med olika perspektiv, kompetenser och bakgrund. Företaget har tagit fram en modell för kompetenskartläggning ”Tre steg mot rätt kompetens” med fokus på brist- och behovsanalys utifrån nuläge och tre år framåt. Den används som grund av chefer vid rekrytering.

Under hösten 2024 inleddes ett projekt för att kartlägga mångfald inom rekrytering. Arbetet mynnade ut i en rad urvalsfrågor som kandidater svarar på i samband med att man söker jobb på Sveriges Radio. Kandidater får bland annat svara på frågor om tidigare anställningar inom public service, kunskap i de språk vi publicerar innehåll på, samt ange sin ålder och kön. Alla kandidater som söker jobb på Sveriges Radio under 2025 får svara på frågorna. Svaren kommer sammanställas, analyseras och bidra med insikter hur vi kan bli bättre på att attrahera och rekrytera medarbetare med fler olika kompetenser.

Inkluderande och lärande företagskultur

För att skapa en inkluderande och trovärdig radio för alla krävs att Sveriges Radio har en företagskultur som främjar innovation, samarbete och kreativitet i hela produktionskedjan. Alla på Sveriges Radio bidrar till en inkluderande och lärande företagskultur, bland annat genom att bli mer medvetna om beteenden och bemötanden av andra. För att kunna mäta effekten över tid har ett kulturindex tagits fram i medarbetarundersökningen. Vid den medarbetarundersökning som genomfördes under hösten 2024 sjönk kulturindex med fem procentenheter från 2023 års mätning från 82 till 77 procent. Resultatet av kulturindex speglar att 2024 varit ett tufft år med omorganisation, förändrade arbetssätt och att drygt 180 tjänster tagits bort i det besparingsprogram som genomförts.

Företaget erbjuder genom SR-Akademien lärandeinsatser i ledar- och självledarskap på olika nivåer och verktygslådor med övningar för att förbättra samarbetet i och mellan arbetsteam. För att stärka känslan av inkludering ytterligare har en satsning gjorts på några utvalda kanaler som med hjälp av en digital utbildning fått ökade kunskaper och medvetenhet om mångfald, inkludering och omedveten partiskhet.

Jämställdhet

Sveriges Radio bedriver ett aktivt jämställdhetsarbete. Företagsövergripande åtgärder och aktiviteter genomförs i enlighet med beslutad likabehandlingsplan. Därutöver genomförs särskilda insatser i delar av verksamheten där man ser att behov finns.

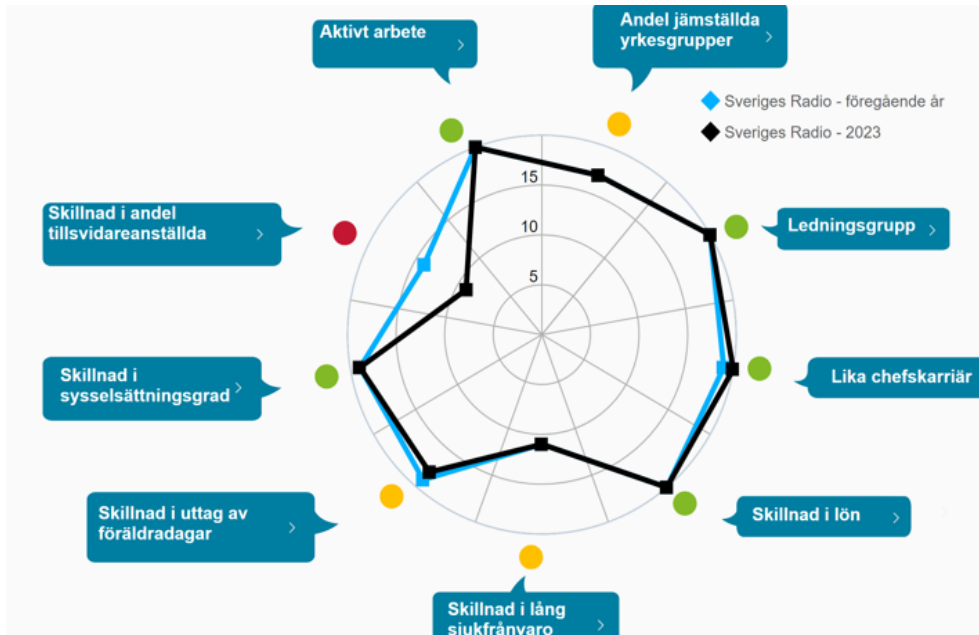
Sveriges Radio följer årligen upp alla nyckeltal, till exempel sjukfrånvaro, personalomsättning och arbetsskador, uppdelat på kvinnor och män. Även i samband med medarbetarundersökningen eller andra former av undersökningar analyseras resultaten utifrån könsfördelning.

Som en del i jämställdhetsarbetet deltar Sveriges Radio i Nyckeltalsinstitutets mätning av jämställdhet, Jämix¹³, sedan många år. Mätningen skapar möjlighet att mer konkret sätta mål och följa utvecklingen i jämställdhetsarbetet. De olika mätningarna för samtliga år är helt jämförbara. Årets mätning genomfördes i början av 2024 och avser 2023 års värden. Av de över 350 företag och organisationer som medverkar i Jämix är Sveriges Radio ett av de tio mest jämställda företagen. I den senaste mätningen landade företaget på en 6:e plats, vilket är en liten försämring jämfört med året innan. Det berodde på att män i något högre grad hade en tillsvidareanställning än kvinnor 2023.

¹³ Jämix är ett index som består av nio olika nyckeltal som visar hur jämställdheten ser ut i de över 300 medverkande företagen och organisationerna.

Sveriges Radio AB

I figuren nedan görs en årsjämförelse för Sveriges Radio.



Jämställd lönesättning mellan kvinnor och män

Sveriges Radio tillämpar individuell och differentierad lönesättning. Det betyder att det kan och bör finnas skillnader i lön mellan individer och grupper. Lönesättningen ska dock vara saklig och könsneutral och kunna motiveras utifrån verksamhetens krav och förutsättningar, befattningens innehåll och komplexitet, samt individens kompetens och prestation. Även marknadskrafter inverkar på lönesättningen.

I enlighet med diskrimineringslagstiftningen genomför Sveriges Radio varje år en lönekartläggning för att säkerställa att lönesättningen är könsneutral och saklig. Lönekartläggningen sker på företagsövergripande nivå i samverkan med de fackliga parterna, HR och i samråd med företagets chefer.

Löneskillnader som inte går att förklara med könsneutrala och sakliga argument räknas, enligt diskrimineringslagen, såsom diskriminerande och ska omedelbart åtgärdas eller regleras senast inom tre år, enligt fastslagen handlingsplan.

I en lönekartläggning görs detaljerade jämförelser inom och mellan befattningar med olika komplexitet. Tabellen nedan visar lönerelationen mellan kvinnor och män på Sveriges Radio. I statistiken ingår de tillsvidareanställda som har månadslön i 2024 års lönenivå och som har eller hade en anställning i december 2024. (Här har dock ingen hänsyn tagits till komplexitet eller roller inom de olika befattningsinriktningarna.)

Sveriges Radio AB

Typ av befattning	Antal män	Antal kvinnor	Andel kvinnor (%)	Medianlön kvinnor/ medianlön män (%)
Administrativ	67	113	63	90
Arbetsledande	39	56	59	101
Chef	82	72	47	100
Musiker	53	39	42	93
Redaktionell pers. inkl journalist	432	537	55	100
Teknisk	286	108	27	105
Totalt	959	925	50	99

Totalt sett tjänar kvinnor och män i det närmaste lika mycket på Sveriges Radio. I chefsgruppen och i gruppen redaktionell personal, är jämställdheten fullständig. Bland arbetsledare tjänar kvinnor något mer än män.

Vad gäller administrativa och tekniska befattningar, där löneskillnaderna är något större, finns en stor variation i komplexitet mellan de befattningar som ingår i grupperna. Det framgår inte av diagrammet, då redovisningen görs i en sammanfattad form, men det kan förklara löneskillnaden mellan könen för respektive grupp.

Musikers lönesättning är helt baserad på erfarenhet i yrket, utifrån vad som anges i kollektivavtalet för yrkesmusiker. Löneskillnaden som syns i tabellen beror således på att männen har längre erfarenhet i yrket.

Hälsa och arbetsmiljö

Sveriges Radio har ett aktivt systematiskt arbetsmiljöarbete på både central och lokal nivå. I enlighet med företagets arbetsmiljöpolicy ska Sveriges Radio vara en trygg och säker arbetsplats där medarbetarna är engagerade, kreativa och ansvarstagande, samt utvecklas i sina arbeten i takt med verksamhetens behov.

Under hösten 2024 genomfördes årets företagsövergripande medarbetarundersökning. Undersökningen bestod av frågor kring arbetsförutsättningar, medarbetarskap, ledarskap, kommunikation och förtroende för ledningen. Årets mätning var extra viktig med anledning av att stora förändringar skett i företaget. 88 procent av alla medarbetare svarade på enkäten, vilket var fem procentenheter fler än 2023.

Att företaget genomgått en stor förändring där över 180 personer fått lämna företaget speglas i resultatet som visar på en viss försämring i flera olika delar. Det är framför allt inom områdena arbetsförutsättningar och förtroende för företagsledningen som resultatet blivit sämre på totalen. Variationen mellan olika grupper är dock mycket stor. För att bättre kunna mäta hur medarbetarna upplever sin arbetssituation och arbetsförutsättningar lades flera frågor kring arbetsbelastning och återhämtning till, vilket gör att resultatet med 2023 inte är helt jämförbart.

I medarbetarundersökningen finns frågor om hat och hot, och det var fyra procent av alla anställda som uppgav att de någon gång blivit utsatt för hat eller hot av personer som de träffat i sitt arbete. 45 procent av de som uppgett att de blivit utsatta har också anmält händelsen, och i stort sett alla dessa uppgar har fått stöd och hjälp.

Sveriges Radio AB

Diskriminering och kränkande särbehandling

Sveriges Radio har nolltolerans för diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier. Det betyder att ärenden alltid ska hanteras: Pågående diskriminerande, trakasserande och/eller kränkande beteenden stoppas, och åtgärder vidtas.

I den medarbetarundersökning som genomfördes under hösten 2024 ingick frågor om likabehandling och kränkande särbehandling. 88 procent av alla som svarade anser att man har lika möjligheter som sina kollegor vad gäller utveckling och utbildning. Det är en liten försämring jämfört med föregående medarbetarundersökning som genomfördes 2023 då denna siffra låg på 89 procent.

97 personer (fem procent) svarade att man upplevt att man varit utsatt för kränkande särbehandling de senaste 12 månaderna. Det är en liten ökning jämfört med 2023. Fem procent är i nivå med andra företag på svensk arbetsmarknad men ambitionen är att denna siffra ska komma att sjunka framåt.

Av de 97 personer som upplevde en utsatthet, var det 32 personer som uppgav att man anmält händelsen till chef eller HR. Av dessa så ansåg drygt hälften att de fått stöd och hjälp. Här finns en viss utvecklingspotential då företaget vill att alla som känner sig utsatta också ska kunna och vilja ta upp det för att få stöd och hjälp.

Sedan några år tillbaka har företaget en särskild utbildning kring trakasserier, kränkande särbehandling och diskriminering till chefer och arbetsledare. Den genomförs minst en gång per år. Utöver det genomförs lokala workshopar där det finns behov och önskemål att arbeta mer aktivt för att så långt det är möjligt undvika negativa beteenden som inte är önskvärda och kan leda till kränkningar på olika sätt. I början av året tog företaget fram en digital utbildning om kränkande behandling och hur man kan arbeta för att undvika den typen av situationer och vad som gäller om det ändå händer. Utbildningen riktar sig till alla medarbetare på Sveriges Radio och kan utföras ensam eller i en större grupp. Utbildningen är en del av de olika verktyg som erbjuds för grupper efter medarbetarundersökningen.

HR har också aktivt arbetat för att öka kännedomen om vart man kan vända sig som medarbetare om man känner sig utsatt för trakasserier eller kränkande särbehandling. Det framgår av årets medarbetarundersökning att detta gett resultat. 93 procent svarar att man vet vart man ska vända sig.

Det är också värt att notera att 86 procent av medarbetarna anser att man inom sin arbetsgrupp värdesätter och respekterar varandras olikheter och att 89 procent känner att närmaste chef bemöter en med respekt.

Säkerhet

Säkerhetsfrågor är integrerade i medarbetarnas dagliga arbete på Sveriges Radio. Säkerhets- och beredskapsavdelningen arbetar kontinuerligt med att stötta både chefer och medarbetare i företaget med risk- och säkerhetsanalyser baserade på bland annat omvärldsbevakning. Utöver det tar avdelningen fram situationsanpassade dokument, exempelvis checklistor inför arbetsuppgifter som kan komma att innebära riskfyllda situationer.

Givet det kraftigt försämrade säkerhetsläget i omvärlden har behovet av utbildning inom området personsäkerhet ökat markant. Under året har betydligt fler medarbetare än vanligt genomgått säkerhetsutbildningen, både den praktiska och den webbaserade. Under den praktiska heldagsutbildningen får deltagarna öva på olika moment i en scenariomiljö och den utbildningen har genomförts med sammanlagt 61 deltagare från SR och SVT. 214 medarbetare gått den webbaserade utbildningen, som också har delats med SVT.

Sveriges Radio AB

Kompetensutveckling

Målet för Sveriges Radios kompetensutveckling är att alla medarbetare ska ha rätt kompetens för sitt uppdrag och möjligheter att utvecklas inom företaget, men också att företagets kompetensbehov ska säkerställas. SR-akademins syfte är att stötta och utveckla ständigt lärande på Sveriges Radio, kopplat till Sveriges Radios strategiska mål och vision.

Under året har företaget haft följande fokusområden för lärande:

- Journalistik
- God hörbarhet
- Säkerhet
- Ledar- och medarbetarskap
- Kompetensomställning
- Teknik
- AI

Företaget har under 2024 fortsatt att bredda sin utvecklingsportfölj av läroaktiviteter riktad till alla medarbetare på Sveriges Radio. Ett utvecklingsområde har också varit att bli mer lättillgängliga och kostnadseffektiva med hjälp av nya metoder och teknik.

Ett urval av aktiviteter som skett under året:

- Test och implementation ett nytt verktyg (Tilda) för lärande genom AI.
- Fyra omgångar av Att leda på SR.
- Produktion av poddar i olika ämnen, exempelvis ledarskap och språkpodden.
- Fortsatt utveckling av studior för företagsegna produktioner och strömmande ljud.
- Utbildningar i grävande journalistik för lokala redaktioner.
- Traineeprogram för teknik.
- Utvecklat stöd för teamutveckling för att stötta medarbetare och chefer i omställningsarbetet (till exempel Effektiva teamuppstarter).
- Vinst i två kategorier på Learning Conference (Juryns hederspris för Årets podd samt årets innovation för arbetet med Tilda).
- Redaktionellt lärande har lanserats för att stötta redaktioner i deras utveckling.
- Två lärddagar samt en hälsodag för alla medarbetare.
- Obligatorisk cybersäkerhetsutbildning.
- Obligatorisk AI-utbildning med workshopar om hur AI kan öka produktiviteten i företagets processer. Spjutspetsutbildning i verifikation. Specialmoduler i AI för företagsledningen och ledningen.

Medarbetarna inom Sveriges Radio har ett eget ansvar för sin kompetensutveckling och med anledning av det har Sveriges Radio fortsatt utveckla sidan Mitt lärande på intranätet. Syftet med sidan är att presentera och paketera läroaktiviteter som SR akademien kurerar och väljer ut. Innehållet på sidan är producerat internt av SR-akademien och/eller av ämnesexperter inom företaget.

Sveriges Radio AB

2.3 Miljö

Det strategiska hållbarhetsarbetet i kapitel 1.4 beskriver företagets övergripande hållbarhetsarbete- och förändringar. På företaget sker dock viktigt miljöarbete även på operativ nivå, ett arbete som både är ett led i den större ambitionen och en del av vanliga underhållsarbeten som innebär en effektivisering.

Under året har ett antal större förändringar skett till förmån för medarbetarnas möjligheter att minska sina pendlingsutsläpp. Dessa insatser är menade som incitament och är helt frivilliga:

- Laddstolpar har installerats på personalparkeringen vid Radiohuset i Stockholm. Dessa kan medarbetare använda till självkostnadspris.
- Medarbetare kan köpa kollektivtrafikkort eller cyklar via nettolöneavdrag på den interna förmånsportalen.

Inom fastighet sker också kontinuerliga förbättringar:

- Sveriges Radio köper sedan många år el från förnyelsebara energikällor: Solkraft, vattenkraft och vindkraft. Företaget arbetar kontinuerligt för att minska energiförbrukningen över tid, bland annat genom energikartläggningen, EKL.
- Under 2024 har företaget påbörjat en genomlysning av Radiohuset i Stockholm för att hitta möjligheter till energibesparande åtgärder. Efter den genomlysningen har företaget börjat byta ut gammal belysning i allmänutrymmen och förråd till belysning som drar en tiondel av den gamla.
- I Berwaldhallen har de publika ytorna renoverats där tidigare glödljusarmaturer bytts ut mot modernt LED-ljus, totalt ett 100-tal ljuskällor som nu enbart förbrukar en tiondel så mycket el som tidigare ljuskällor.
- Samtliga lokaler kartläggs även ute i landet. Under året har belysning i allmänna utrymmen i Östersund och Växjö bytts ut till energibesparande LED-belysning. Att se över och successivt byta ut gammal belysning är ett pågående flerårigt projekt som sker löpande.
- I Borås, Karlskrona, Luleå, Nyköping och Pajala har företaget bytt till mer energieffektiva UPS-anläggningar som ger en effektbesparing på de orterna om cirka fem procent.

I Sveriges Radios upphandlingar ställs krav på att leverantören ska ha ett miljöledningssystem som motsvarar kraven enligt ISO 14001:2015/EMAS eller motsvarande. Sveriges Radio har en uppförandekod för leverantörer som obligatoriskt villkor i avtal. Utöver det ställs alltid krav på kvalitetsledningssystem som motsvarar kraven enligt ISO 9001:2015 eller motsvarande. Beträffande varuleverantörer ställs bland annat krav på producentansvar¹⁴ samt generellt vid upphandling relevanta hållbarhetskrav.

Sveriges Radio utför årligen en klimatmätning¹⁵ som belyser:

- Företagets direkta klimatpåverkan av mobila bränslen för egenägda fordon och annan bränsleförbrukning (scope 1).
- Indirekt klimatpåverkan från köpt elektricitet, värme och kyla (scope 2).

¹⁴ Producentansvar innebär ett ansvar för en produkts farliga egenskaper eller säkerhetsbrister.

¹⁵ Beräkningar och rapportering baseras på Greenhouse Gas Protocol (GHG-protokollet), Corporate Standard revised edition, det mest använda internationella verktyget för att förstå, kvantifiera och åtgärda utsläppen av växthusgaser.

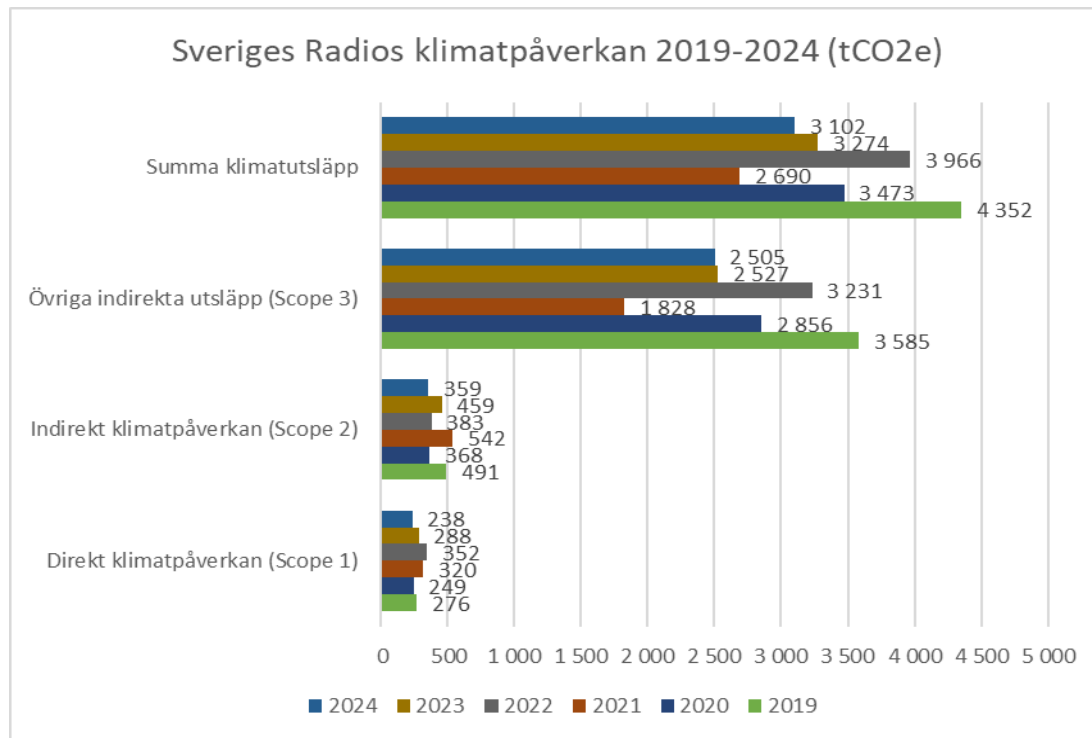
Sveriges Radio AB

- Övriga indirekta utsläpp vid tjänsteresor, godstransporter, inköpt material, it-utrustning, papper och avfall, (scope 3) från Sveriges Radios verksamhet i Sverige.

Resultatet av Sveriges Radios klimatomätning¹⁶ beskrivs i nedanstående diagram. Klimatpåverkan för 2024 i form av utsläpp av växthusgaser visar en **minskning med 5 procent** jämfört med 2023.

- I **Scope 1** minskar klimatpåverkan på grund av minskad förbrukning av fossila drivmedel som till stor del beror på en ökad andel hybrid- och elbilar i Sveriges Radios fordonspark.
- I **Scope 2** minskar klimatpåverkan beroende på ökad andel förnybar el i företagets lokaler.
- **Scope 3** minskar bland annat beroende på minskad klimatpåverkan av tjänsteresor som flyg, hyrbil och taxi, där flyg utgör en betydande andel av tjänsteresornas klimatpåverkan. Även färre inköp av datorer minskar klimatpåverkan. Datorinköpen tenderar dock att fluktuera från år till år.

Klimatpåverkan per anställd år 2024: 1,4 ton CO₂e, vilket är på samma nivå som 2023. 2022 var nyckeltalet 1,7, 2021, 1,2 ton CO₂e, 2020 1,6 ton CO₂e och 2019 2,0 ton CO₂e.



2.3 Respekt för mänskliga rättigheter

Sveriges Radio definierar och avgränsar arbetet rörande mänskliga rättigheter till de risker som finns i samband med upphandlingar och inköp från externa leverantörer.

Sveriges Radios policyer beträffande respekt för mänskliga rättigheter i samband med upphandlingar och inköp består av Sveriges Radios inköbspolicy och uppförandekod för leverantörer. Avtalade leverantörer förbinder sig att följa uppförandekoden genom avtalstecknandet.

¹⁶ Klimatberäkningar ska ses som estimat och en kartläggning av ett företags klimatpåverkan snarare än exakta resultat.

Sveriges Radio AB

Inköspolicyn och uppförandekoden ställer bland annat krav på att Sveriges Radios avtalsparter ska respektera grundläggande sociala krav, mänskliga rättigheter samt hälsa och säkerhet i sin verksamhet. Leverantörer uppmanas att informera sina anställda om Sveriges Radios uppförandekod samt tillse att dessa rapporterar till Sveriges Radio om eventuella avsteg från koden.

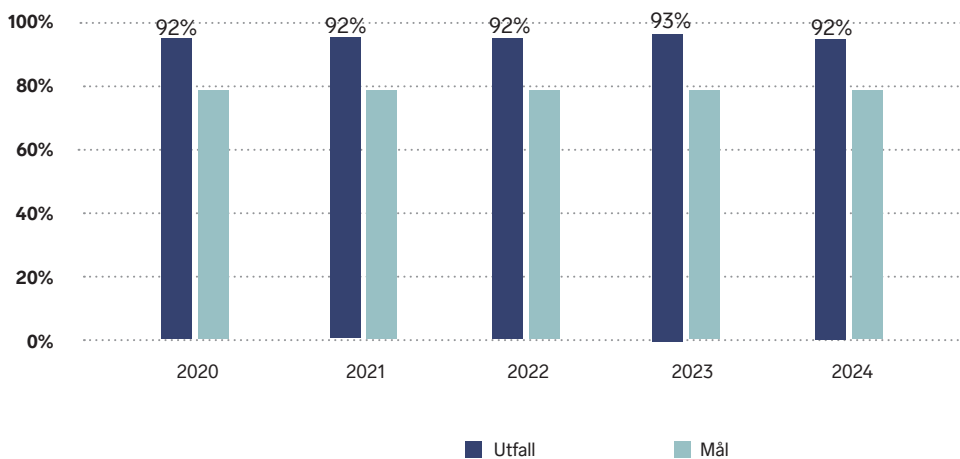
Sverige Radio köper varor och tjänster genom att tillämpa lagen om offentlig upphandling (LOU). Lagen innebär huvudsakligen:

- Köp genom offentlig konkurrens i enlighet med de grundläggande principerna om ickediskriminering, likabehandling, förutsägbarhet och transparens
- Köp på affärsmässiga grunder med syfte att motverka korrupcion
- Säkerställande av den goda affären med möjlighet att beakta socialt ansvar, hållbarhetskriterier och livscykelkostnader

Tillämpningen av principerna i LOU innebär således beaktande av hållbarhetskriterier och socialt ansvar vid upphandlingar och inköp. Alla upphandlingar på Sveriges Radio koordineras av en central upphandlingsavdelning, medan inköpen sker decentraliserat via de beställare/budgetansvariga som finns inom Sveriges Radio.

I och med att LOU-processen innebär tillämpning av hållbarhetskriterier och krav på socialt ansvar vid upphandlingar och inköp innebär en högre upphandlingsgrad att en större andel av Sveriges Radios inköp har genomgått en process innefattande beaktande av grundläggande sociala krav, mänskliga rättigheter samt hållbarhetskrav. Inga bekräftade fall avseende bristande respekt för mänskliga rättigheter hos externa leverantörer har rapporterats under 2024.

Nedanstående tabell visar upphandlingsgraden för Sveriges Radios inköp 2020–2024. 2024 uppgick denna till 92 procent av inköpen på totalt 897 mnkr.



2.4 Motverkande av korrupcion och mutor

Arbetet med att motverka korrupcion är främst kopplat till risker i samband med inköpsverksamheten, samt företagens gåvor och representation.

Sveriges Radio har regelverk för motverkande för korrupcion och mutor i form av inköspolicy, uppförandekod för leverantörer samt policy avseende intern och extern representation och gåvor.

Sverige Radio köper som angivits ovan varor och tjänster genom att tillämpa lagen om offentlig upphandling (LOU). Lagen innebär bland annat krav på likabehandling och öppenhet som har till syfte att motverka korrupcion.

Sveriges Radio AB

Policyn för representation och gåvor tydliggör regler kring mottagande och givande av gåvor samt regler kring intern och extern representation.

Sveriges Radio har en visselblåsartjänst. Den kan användas av medarbetare och andra rapporterande personer som omfattas av visselblåsarlagens bestämmelser för att anonymt rapportera om allvarliga arbetsrelaterade missförhållanden och oegentligheter som rör verksamheten.

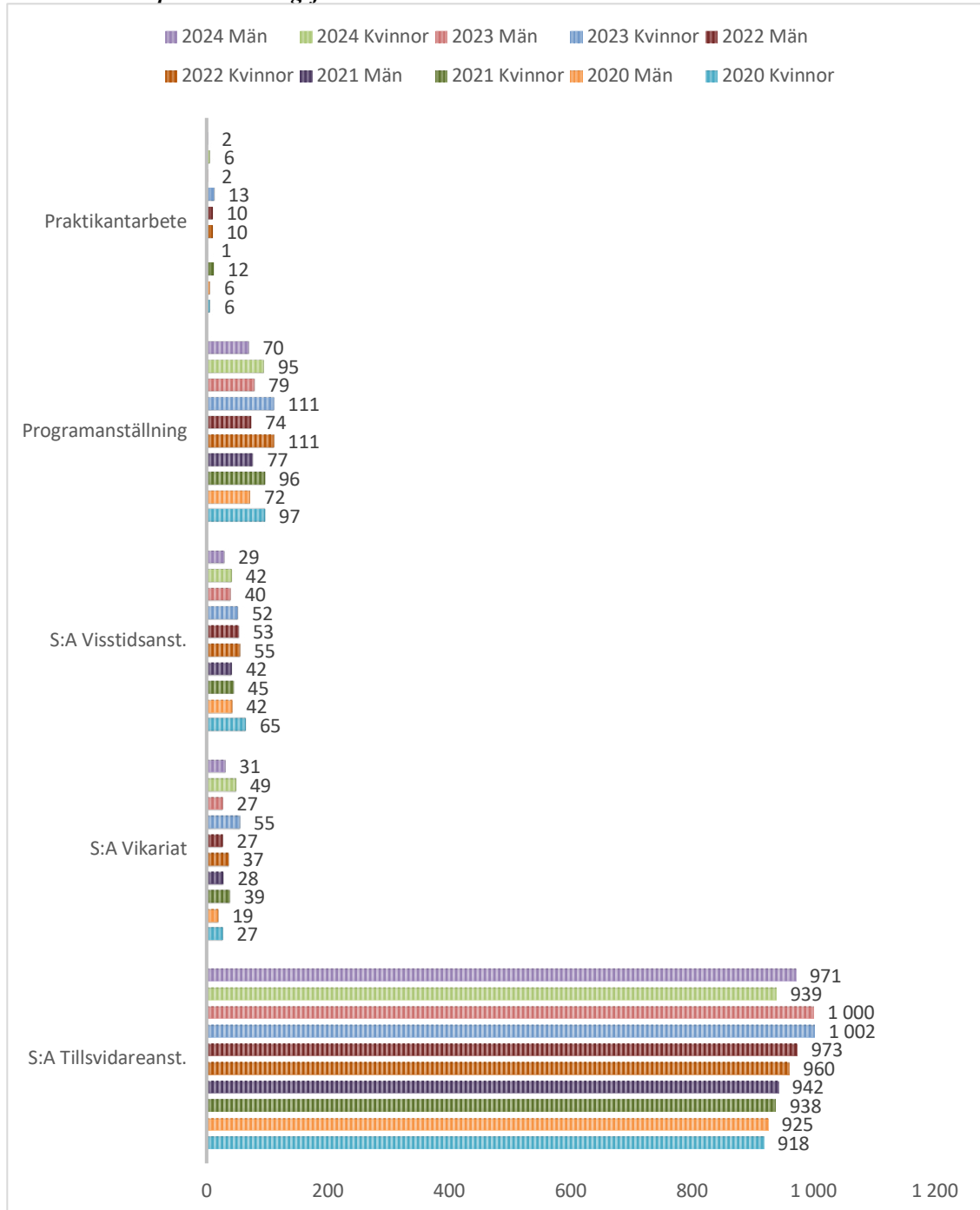
I det fall det skulle uppkomma korruptionsärenden har Sveriges Radio rutiner där åtgärder genomförs och följs upp över tid. Inga bekräftade korruptionsfall eller incidenter har rapporterats under 2024

3 Bilaga indikatorer Personal

3.1 Anställningsförhållanden och arbetsvillkor

G4-10

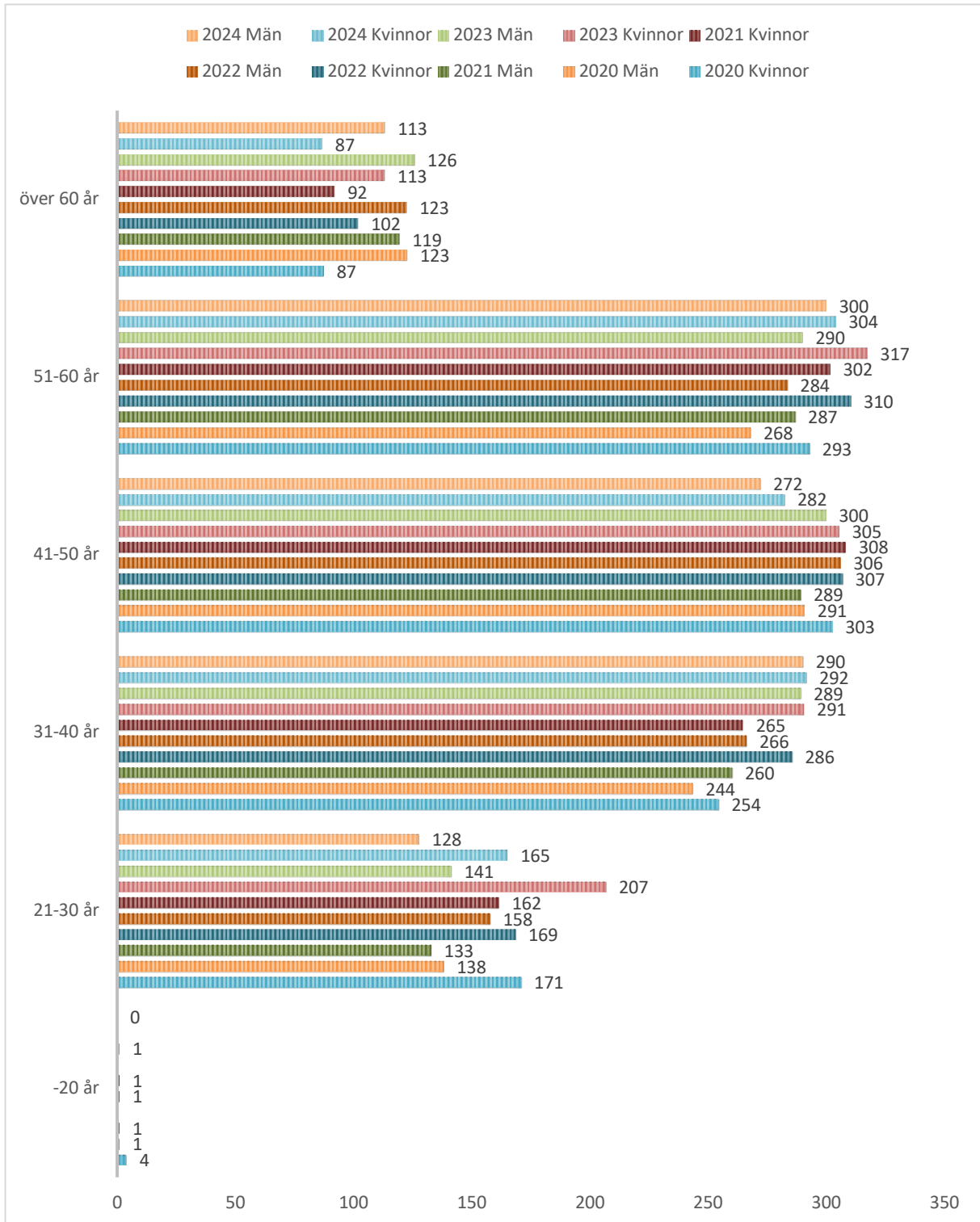
Antal anställda per anställningsform och kön 2020–2024



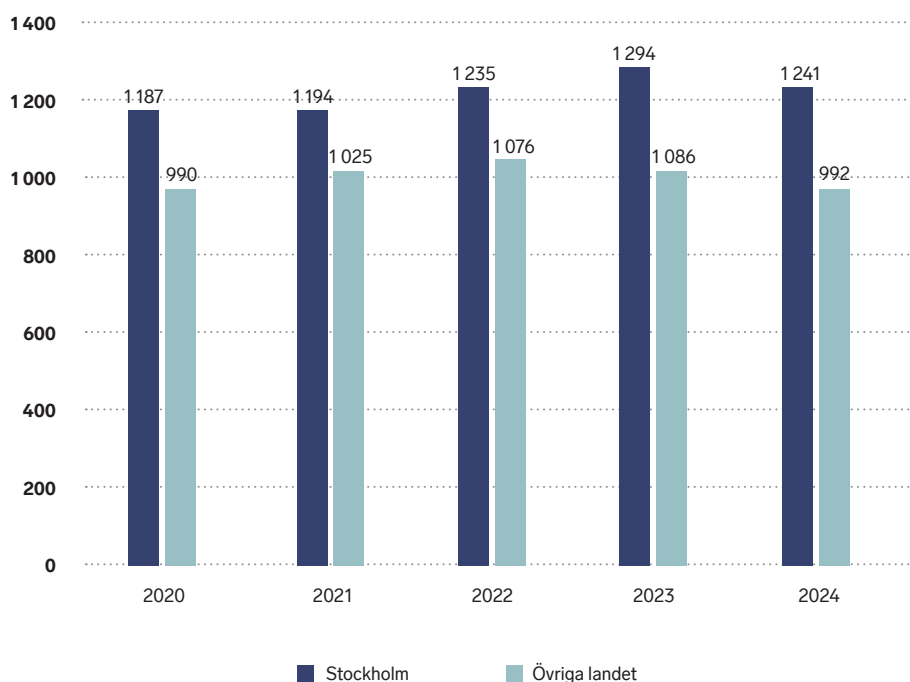
Sveriges Radio AB

G4-10

Antal anställda per åldersgrupp och kön 2020–2024



Sveriges Radio AB

G4-10**Antal anställda fördelat på Stockholm och övriga landet 2019–2024****G4-LA1****Antal nyanställda - personalomsättning per kön**

Nyanställningar tillsvidare	2024	2023	2022	2021	2020
Totalt	112	192	183	131	152
Kvinnor	51	99	85	58	78
Män	61	93	98	74	74

Personalomsättning	2024	2023	2022	2021	2020
Totalt	10,0%	5,8%	6,9%	5,4%	4,8%
Kvinnor	11,4%	5,4%	6,8%	4,7%	4,9%
Män	8,7%	6,1%	7,0%	6,1%	4,6%

G4-LA2**Förmåner som ges till heltidsanställd personal och som inte omfattar tillfälligt eller deltidanställda**

Det görs ingen skillnad mellan anställningsformer för de anställda. För att få ersättning för public service-skatten (som ersatt den tidigare radio- och tv-avgiften) krävs ett års anställning för både tillsvidare- och visstidsanställda. För att få friskvårdsbidrag krävs minst tre månaders sammanhängande anställning, oavsett om det är tillsvidare- eller visstidsanställning. Både tillsvidare- och visstidsanställda har rätt till ersättning för resor och representation i arbetet.

Sveriges Radio AB

3.2 Medarbetarrelationer och kollektivavtal

G4-I1

Andel totala anställda som omfattas av kollektivavtal

Samtliga anställda utom vd omfattas av kollektivavtal.

G4-LA4

Kortaste uppsägningstider avseende verksamhetsförändringar

Kortaste uppsägningstid är en månad.

3.3 Hälsa och säkerhet

G4-LA5

Andel av den totala personalstyrkan representerade i formella och gemensamma lednings- och personal-, arbetsmiljö- och säkerhetskommittéer som bistår med övervakning och rådgivning om program för hälsa och säkerhet

På Sveriges Radio finns en tydlig samverkansorganisation både på övergripande och på lokal nivå. För central nivå finns forumet CAMK (centrala arbetsmiljökommittén) där ordförande är HR-direktören och vice ordförande är fastighetschefen. Utöver dessa personer från arbetsgivarsidan ingår även företagets strateg för arbetsmiljö och hälsa. Från arbetstagar sidan ingår de två huvudskyddsombuden och fyra lokala skyddsombud från olika delar av verksamheten. Dessa är valda av sina arbetstagarorganisationer att ingå i CAMK.

Lokalt finns det på de flesta arbetsplatser en skyddskommitté/arbetsmiljögrupp där de lokala skyddsombuden sitter med. Dessa forum är grunden för samverkan enligt arbetsmiljölagen på lokal nivå.

G4-LA6

Typ av skador och omfattning av arbetsskador

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Arbetsskador	23	32	56	54	32	15
Varav till/från arbetet	11	9	4	15	13	6
Varav på arbetsplatsen	6	8	11	10	8	5
Varav på uppdrag utanför arbetsplatsen	6	1	8	10	5	2
Varav tillbud		15	33	19*	6	2

*) av de 19 tillbud 2022 avser 18 covid-tillbud, d.v.s. exponering för Corona-viruset utan att det har blivit en händelse. Från och med 1 april 2022 tog regeringen bort att covid betecknades som allmänfarlig sjukdom och därefter rapporteras inte tillbud på grund av covid.

Sveriges Radio AB

G4-LA7

Arbetare med hög förekomst eller hög risk för sjukdomar relaterade till deras yrkesroll

Sveriges Radio har en omfattande säkerhetspolicy och riktlinjer som täcker flera områden inom säkerhetsarbetet: personsäkerhet, informationssäkerhet, beredskap, säkerhetsskydd och fysisk säkerhet.

Personsäkerhetsarbetet på Sveriges Radio delas in i två huvudområden: inrikes och utrikes. Personsäkerhetsarbetet är både förebyggande såväl som operativt. Det förstnämnda innefattar främst utbildning och riskanalyser, där säkerhetsavdelningen anordnar utbildningar och stöttar organisationen med upprättande av riskanalyser. Arbetsmiljöansvaret följer linjen och säkerhets- och beredskapsavdelningen stöttar chefer och medarbetare att reducera risker i det vardagliga arbetet.

Inför alla utlandsstationeringar och högriskresor genomförs riskanalyser som underlag för beslut och i syfte att reducera identifierade risker. Detta beskrivs i riktlinjen för personsäkerhet. För utlandsuppdrag finns även en internationell säkerhetsutbildning, HEST, som erbjuds via EBU, den Europeiska Radio och TV-unionen. För resa till högriskområde krävs ett tillstyrkande av vd.

För det operativa säkerhetsarbetet finns flertalet anvisningar och checklistor att tillgå för samtliga medarbetare på P0 vilket skapar goda förutsättningar för varje enskild medarbetare att riskidentifiera och riskreducera i det vardagliga arbetet.

G4-LA8

Hälsa och säkerhet ämnen som behandlas i formella avtal med fackföreningar

I företagets kollektivavtal finns inga särskilda regler avseende säkerhet utan det hanteras inom arbetsgivaransvaret. För olika typer av arrangemang och evenemang finns utarbetade riktlinjer för verksamheten att följa. När det gäller externa produktionsbolag så ska de tillhandahålla säkerhetsavdelningen en riskanalys inför nya produktioner.

Sveriges Radio AB

3.4 Utbildning/Kompetensutveckling

G4-LA9

Genomsnittligt antal utbildningstimmar för anställda per kön och personalkategori

	2020	2021	2022	2023
Totalt Kön	7 777	14 347	12 923	15 359
Kvinnor	4 666	8 235	7 026	8 076
Män	3 111	6112	5 897	7 283

	2020	2021	2022	2023
Alla Befattningar	7 777	14 347	12 923	15 359
Administrativ personal	105	487	1 227	2 179
Arbetsledare	1 484	iu	2 724	1 363
Chefer	43	iu	865	1 402
Musiker/Musikredaktör			37	51
Programmedarbetare	5 869	13 185	4 230	5 555
Researcher			iu	
Tekniker	277	675	1 483	2 752
Programmedarb webb			681	591
Teknisk utveckling			835	1 410
Övriga, ex konsult, praktikant, MDO			841	56

För 2024 redovisas inte statistik för antal utbildningstimmar beroende på nya system för läraaktiviteter där den statistiken inte finns tillgänglig.

Kommentar:

Sveriges Radios mål är att nå alla delar av företaget med kompetenshöjande insatser och under 2024 ökades antalet utbildningstimmar i förhållande till de senaste åren.

I och med satsningen att göra kompetensutveckling tillgänglig för alla medarbetare har fokus under året skiftat från kompetensportalen till Mitt lärande och Knowly.¹⁷ Detta medför i sin tur att möjligheten till statistik utifrån exempelvis kön och yrkeskategori inte finns tillgänglig.

Sveriges Radio har fortsatt att bredda det digitala utbudet och on demand-utbudet inom kompetensutveckling. Utöver traditionell lärarledd undervisning finns exempelvis ett omfattande antal workshops, seminarier, instruktionsfilmer, poddar, webinarier och digitala verktygsåldor.

Under 2024 har Sveriges Radio haft ett fortsatt fokus på att öka tillgången till kortare läraaktiviteter som medarbetaren kan ta del av när det passar dem och deras arbete. De kortare läraaktiviteterna ökar också möjligheten att omsätta kunskapen i praktiken direkt efter lärtillfället, vilket ökar effekten.

Utbudet på Mitt lärande har vuxit kraftigt under året och har i skrivande stund 120 olika läraaktiviteter. I kompetensportalen anmäler medarbetarna sitt deltagande i lärarledda läraaktiviteter. Där samlas och

¹⁷ System/verktyg för att tillhandahålla läraaktiviteter på ett lättillgängligt sätt till medarbetare

Sveriges Radio AB

sparas deltagardata så att chefer kan planera och följa upp sina medarbetares deltagande i olika inbokade aktiviteter.

2024 har varit ett speciellt år för Sveriges Radio i och med omställningar och besparingar vilket medfört att företaget gjort särskilda satsningar inom exempelvis självledarskap, förändringsledning och arbetsrätt i syfte att stötta medarbetare och chefer.

Arbetet med att erbjuda läraktiviteter kopplade till AI har fortsatt under 2024. En obligatorisk grundkurs i AI för alla medarbetare sju sattes under året och har kompletterats med fler fördjupningskurser (interna och externa) samt seminarier inom ämnet. Under 2024 genomfördes två lär dagar med fokus på bland annat AI och kollegialt lärande. Sammanlagt deltog närmare 400 personer på de olika aktiviteterna.

Utbildningarna i Cybersäkerhet och GDPR är fortsatt obligatoriska för alla medarbetare på Sveriges Radio. Dessa utbildningar har uppdaterats och skickats ut till samtliga medarbetare under året.

Utbudet riktat specifikt mot chefer och ledare på Sveriges Radio är fortsatt omfattande. Utbildningen Att leda på Sveriges Radio har återigen slagit rekord (drygt 100 deltagare) under 2024.

G4-LA10

Program för kompetensutveckling och livslångt lärande för att stödja fortsatt anställningsbarhet för anställda

Det kompetensutvecklande arbetet baseras på Sveriges Radios strategiska mål, de prioriterade områden som företagsledningen och enheterna satt upp, samt avdelningsspecifika mål. Dessa områden har under 2024 varit:

- Journalistik
- God hörbarhet
- Säkerhet
- Ledar- och medarbetarskap
- Kompetensomställning
- Teknik
- AI

I den snabba utvecklingen, där företaget vill behålla och utveckla viktiga kompetenser krävs mycket kompetensutbildning i vardagen, nära verksamheten. Omställningen till en lärande organisation är ett stort fokus. Det är också ledarskap, där den traditionella chefsrollen förändras och förändringsledning är en allt viktigare kompetens att ha.

G4-LA11

Andel anställda som får regelbunden utvärdering och karriärutveckling per kön och personalkategori

Målet är att alla anställda med en längre anställning (sex månader eller mer) ska ha minst ett utvecklingssamtal per år. Samtalen ska ha en tydlig koppling till mål och resultat som i sin tur sedan kan kopplas till löne- och resultatsamtal. I stället för ett årligt längre utvecklingssamtal finns möjlighet för chefer att ha korta, mer återkommande samtal med samma fokus kring mål och resultat samt arbetssituation och utvecklingsbehov.

I och med att en förändring skett kring formerna för utvecklingssamtal och rullande samtal har ingen särskild uppföljning gjorts under året av hur många som haft utvecklingssamtal/rullande samtal, men

Sveriges Radio AB

det görs kontinuerligt lokal uppföljning i verksamheten för att säkerställa att alla medarbetare får samtal oavsett formen.

3.5 Mångfald och Jämställdhet

G4-LA12

Sammansättning av styrelse, ledning och medarbetare fördelat på kön, åldersgrupp

	2024		2023		2022		2021	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Styrelse	6	5	6	5	6	5	6	5
Företagsledning	6	3	5	4	4	6	4	6

	2024			
	60+	50-59	40-49	30-39
Styrelse	5	4	2	0
Företagsledning	1	6	2	0

	2023			
	60+	50-59	40-49	30-39
Styrelse	5	4	2	0
Företagsledning	0	7	2	0

	2022			
	60+	50-59	40-49	30-39
Styrelse	4	5	2	0
Företagsledning	1	6	3	0

	2021			
	60+	50-59	40-49	30-39
Styrelse	4	5	2	0
Företagsledning	1	5	3	1