

ETHIX SRI ADVISORS

Etik och socialt ansvar hos svenska medieföretag

Ethix kartläggning för SNS

Mars 2005

Andra upplagan



Förord

Som rådgivare till institutionella kapitalägare och förvaltare, analyserar vi situationer och identifierar problem och utmaningar som företag har att hantera. Analysen görs med utgångspunkt i FN:s normer för företag som främst handlar om mänskliga rättigheter, arbetsvillkor och miljö.

Vi har på uppdrag av SNS kartlagt ett antal medieföretags policys och riktlinjer för socialt ansvarstagande samt de krav som ställs på svenska företag. Vi har även kartlagt tillgänglig information från myndigheter och media.

Kartläggningen gör inte anspråk på att ge ett heltäckande svar på hur det ser ut i respektive företag. Syftet är att ge en samlad bild av tillgänglig information om företagen i dessa frågor och att belysa eventuella problem och utmaningar. Vi har inte värderat eller utfört några djupare efterforskningar av det insamlade materialet.

Kartläggningen är baserad på information en intresserad medborgare själv skulle kunna få fram. Uppdraget ligger inom ramen för SNS vidare studie av mediernas roll i demokratin.

Vi är glada för de många reaktioner vi har fått från företag och allmänhet på denna rapport. Vi förstår att det pågår ett ambitiöst arbete hos flera av företagen inom frågor som rör socialt ansvarstagande, t ex mångfald och jämställdhetsfrågor, som den här kartläggningen dock inte haft som syfte att värdera.

*Ethix SRI Advisors
Stockholm mars 2005*

Innehållsförteckning

Inledning.....	4
Syfte och mål med kartläggningen.....	4
Tillvägagångssätt	5
Avgränsningar.....	6
Företagen.....	6
Normområden.....	6
Intressenter.....	7
Redovisning – medieföretagens sociala ansvar.....	8
Mänskliga rättigheter och företags ansvar	8
Anställningsskydd och fackliga rättigheter	9
Arbetsmiljö.....	10
Jämställdhet	11
Mångfald	13
Miljö	14
Korruption.....	15
Sammanfattning av resultatet	16
Företagens egen information.....	16
Myndigheter om företagen.....	16
Media om företagen.....	17
Slutsatser – medieföretagens utmaningar	18
1. Brister i anställningsvillkor och anställningsskydd	18
2. Vem granskar granskarna – transparens hos medieföretagen	19
3. Jämställdheten – teori och praktik	20
4. Övriga frågor	20
Bilagor	21
Bilaga 1: Sammanställning av svar från företagen	22
Bilaga 2: Transparens hos medieföretagen.....	22
Bilaga 2: Transparens hos medieföretagen.....	23
Bilaga 3: Redovisning av respektive företag	24
Bilaga 4: Hänvisningar till relevanta regelverk och normer	25
Förslag på fortsatta studier.....	27
Källförteckning.....	28

För frågor om rapporten, vänligen kontakta Ulrika Hasselgren eller Charlotta Sydstrand, Ethix SRI Advisors, telefon 08-407 00 10.

Inledning

Diskussionen om företags sociala ansvar drivs från flera olika håll i samhället, inte minst genom media. Medieföretag har genom sin rapportering stora möjligheter att påverka opinionen. Det är kanske här som medieföretagen kan ge sitt största bidrag till en hållbar samhällsutveckling.

Innehållet i mediernas rapporteringar ligger dock utanför denna kartläggning, som helt kommer att fokusera på företagens interna arbete med mänskliga rättigheter och miljö.

Företags sociala ansvar innebär att företag utöver lagkrav har ett ansvar att verka för en hållbar utveckling genom respekt för mänskliga rättigheter och miljö inom sin sfär av inflytande.

Det finns ingen enhetlig definition av hur långt företags sociala ansvar sträcker sig. I stort innebär det att företag har ett ansvar att respektera internationella normer och tillämpa samma anständighetsnivå i sin verksamhet oavsett i vilket land de verkar.

I den här kartläggningen har 21 medieföretag med verksamhet i Sverige kartlagts med avseende på sitt arbete med mänskliga rättigheter och miljö. Kartläggningen ger svar på vilka regelverk företagen har att förhålla sig till och hur de säger sig leva upp till dessa. Röster från myndigheter, media och andra intressenter ger en bild av hur väl företagens policys stämmer överens med hur företagen faktiskt agerar.

Kartläggningen har gjorts utifrån svenska regelverk och normer. Hänvisningar till internationella normer görs för att beskriva omfattningen av företags sociala ansvar på en global nivå – för att tydliggöra den lägsta anständighetsnivå företagen bör tillämpa utifrån ett etiskt perspektiv.

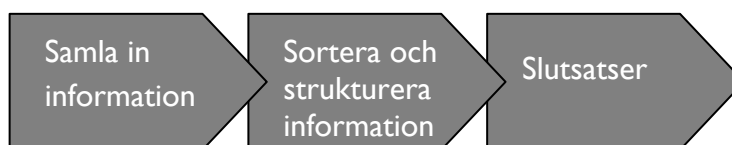
Syfte och mål med kartläggningen

Kartläggningen syftar till att kartlägga officiellt tillgänglig information om medieföretagen vad gäller socialt ansvarstagande, samt vilka krav som ställs på dem i dessa frågor.

Kartläggningen ska ge en bild av hur företagens faktiska arbete ser ut i dessa frågor genom en sammanställning av information från företagen själva samt utifrån andra intressenters rapportering.

Målet är att Ethix rapport skall användas av SNS i dess vidare studie av mediernas roll i demokratin.

Tillvägagångssätt



Ethix har inte utfört någon djupare granskning av företagens sociala ansvarstagande, utan slutsatser har dragits utifrån den information som finns officiellt tillgänglig hos myndigheter, media och företagen själva.

Kartläggningen utgår från information från de granskade företagen, svenska myndigheter och fackförbund samt svensk media. Resultatet har bearbetats och strukturerats område för område. Vi har dels dragit slutsatser från den sammantagna informationen från alla företag i studier och dels dragit slutsatser baserat på skillnader och likheter mellan enskilda företag.

Vi har fört en dialog med företagen via e-post, brev och telefonsamtal. Företagen har ombetts svara ja eller nej på om de har policydokument eller ett arbete inom de områden kartläggningen rör. Vi har inte värderat arbetet eller granskat policydokumentens innehåll.

Information har även hämtats från företagens hemsidor om deras arbete med frågorna, i företagets årsredovisning samt i förekommande fall företagets miljö-, eller CSR-rapporter.

Vi har kontaktat myndigheter och ombudsmän och efterfrågat generell information om medieföretag i allmänhet, samt specifik information om de företag som ingår i kartläggningen. Information av intresse har varit eventuella anmälningar, anmärkningar eller stämningar mot företagen. Vi har inte inkluderat information som är äldre än från 2002.

Vi har inte värderat anmälningar, anmärkningar eller stämningar mot företagen utan inkluderat allt som rapporterats i kartläggningen.

Information har även hämtats från fackförbundens hemsidor. Via fackförbunden har vi främst fått in generell information om medieföretag, men i enstaka fall även om enskilda företag.

Vi har kompletterat vår informationsinsamling med ett urval av vad som skrivits i media. Denna information berör inte nödvändigtvis direkt de regelverk och normer företagen ska följa men är ändå relevant ur ett socialt ansvarstagande-perspektiv.

Avgränsningar

Kartläggningen är avgränsad till företagets interna arbete med socialt ansvar (policys för anställda) och miljöfrågor utifrån svenska normer.

Vi har inte granskat innehållet i media. Information från myndigheter, NGO:er samt media som fokuserar på pressetik, representation och annat som berör innehållet i media ligger utanför denna kartläggning. Kartläggningen omfattar inte artiklar i tidningar där medieföretag kritiserar för sin journalistik eller information från mediekritiska organisationer.

Vi har endast granskat svenska myndigheter, trots att flera företag har säte i andra länder, eftersom företagens verksamhet i Sverige lyder under svensk lagstiftning.

Företagen

På uppdrag av SNS har följande 21 medieföretag med verksamhet i Sverige, kartlagts:

Aftonbladet	NRJ Groupe
Bonnier	SBS Broadcasting
Centertidningar AB	Schibstedt
Dagens Nyheter (DN)	Svenska Dagbladet (SvD)
Expressen / GT / Kvällsposten	Sveriges Radio (SR)
Göteborgs-Posten / Stampen	Sveriges Television (SVT)
Herenco	TV 4
Jönköpings-Posten	TV 3
Kanal 5	Utbildningsradion (UR)
Metro International	Vestmanlands Läns Tidning (VLT)
Modern Times Group (MTG)	

Normområden

Vi har fokuserat på normområden med direkt relevans för svenska medieföretag. Utifrån de befintliga regelverk och normer som företagen ska leva upp till, har vi konkretiserat områdena mänskliga rättigheter och miljö till att omfatta företagens arbete med:

- Mänskliga Rättigheter
- Anställningsskydd/fackliga rättigheter
- Arbetsmiljö

- Jämställdhet
- Mångfald
- Miljö
- Korruption

Ethix har utgått från svenska regelverk och normer för att kartlägga de krav som ställs på svenska medieföretag inom socialt ansvarstagande samt för att granska hur medieföretagen lever upp till dessa krav.

Det finns även internationella normer som aktualiseras i kartläggningen och som beskrivs i varje område. Dessa är ofta inte lika specifika som svensk lagstiftning vilken företagen är skyldiga att leva upp till.

Intressenter

Vi har kartlagt företagets ansvarstagande för sina anställda och för miljö. Företagets affärspartners och samhället i stort berörs indirekt genom områdena mänskliga rättigheter och korruption, men vi har inte fokuserat på dessa intressenter. Eftersom vi inte granskar innehållet i mediernas sändningar/trycksaker har vi heller inte tagit hänsyn till hur medieföretag påverkar sina kunder.

Frivilligorganisationers information har inte använts eftersom de fokuserar på områden utanför vår kartläggning. De svenska frivilligorganisationer som fokuserar på medieföretag har som främsta uppdrag att granska representationen av olika samhällsgrupper (kvinnor/män och etnicitet) i medias innehåll samt i viss mån även bevaka att en journalistisk etik upprätthålls.

Redovisning – medieföretagens sociala ansvar

Nedan följer en redovisning av vilka normer och regelverk företagen har att förhålla sig till, samt av information om området som framkommit från myndigheter, media och från företagen själva.

Vi har delat upp området mänskliga rättigheter till ett område som behandlar mänskliga rättigheter generellt, samt till följande mindre och mer preciserade områden: anställningsskydd och fackliga rättigheter, arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald, miljöarbete och korruption.

Mänskliga rättigheter och företags ansvar

Mänskliga rättigheter är rättigheter som tillkommer alla individer och syftar till att ge människor rätt till ett värdigt liv i frihet från kränkningar.

NORMER OCH REGELVERK

De mänskliga rättigheterna, som vilar på grundtanken om människors lika värde, definierades i FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna 1948. Rättigheterna är universella och gäller över hela världen oavsett land eller kultur och tillkommer alla oberoende av etnicitet, hudfärg, kön, kultur, religion, språk, politisk uppfattning och social ställning.

De mänskliga rättigheter som anges i FN:s allmänna förklaring bekräftas och definieras ytterligare i en rad olika FN-konventioner. Två centrala konventioner som specificerar en stor del av de rättigheter som anges i allmänna förklaringen är FN:s internationella konvention om medborgerliga och politiska rättigheter och FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter. Konventionerna omfattar bland annat rätt till yttrandefrihet, rätt till åsiktsfrihet, rätt till arbete och utbildning och rätt att bilda fackföreningar.

Företags ansvar för exempelvis medarbetare, konsumenter och miljö innefattas alla inom begreppet mänskliga rättigheter. En innebörd av företags sociala ansvar är att företagen ska tillämpa samma nivå för anställda oavsett var i världen företagen verkar, även om nationell lagstiftning skiljer sig åt mellan olika länder.

De mänskliga rättigheterna utgör grunden för alla regelverk och normer som reglerar företags sociala ansvar. För att underlätta för företag att agera ansvarsfullt finns en rad olika frivilliga uppförandekoder som konkretiserar företags sociala ansvar. Exempel på frivilliga uppförandekoder är FN-normen för företag, OECD:s riktlinjer för multinationella företag och principerna i FN:s Global Compact.

I Sverige är företag inte skyldiga att upprätta en policy för mänskliga rättigheter.

RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

- På frågan om företaget har en policy för mänskliga rättigheter har
 - 2 företag svarat ja (Bonnier, Expressen)
 - 8 företag svarat nej
 - 2 företag ej svarat.
- Övriga källor har inte rapporterat något i relation till vår generella definition av mänskliga rättigheter.

Anställningsskydd och fackliga rättigheter

Anställningsskydd handlar om skapa trygghet i anställningsförhållanden och fackliga rättigheter handlar om arbetstagares möjligheter att organisera sig och kollektivt förhandla om bättre anställningsvillkor.

NORMER OCH REGELVERK

Rätten att bilda och ansluta sig till fackföreningar befästs av FN och ILO bland annat genom FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter och genom ILO:s konventioner om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten.

Grundprinciperna i dessa regelverk är dels att alla har rätt att bilda och ansluta sig till fackföreningar dels att alla har rätt att välja att inte vara medlem i någon fackförening – utan tillstånd från arbetsgivaren och utan att behöva riskera att trakasseras för utövandet av den fria organisationsrätten. Regelverken skyddar även rätten till kollektiva förhandlingar.

Organisationsfriheten är grundlagskyddad i Sverige. I Sverige regleras förhållandet mellan arbetsgivare och arbetstagare i lag och i kollektivavtal. Det finns huvudsakligen två former av anställningar: tillsvidareanställning och olika former av visstidsanställning. Lagen om anställningsskydd skyddar arbetstagare från att bli uppsagda utan sakliga skäl och reglerar företrädesrätt till återanställning.

Det finns i Sverige ingen skyldighet för företag att upprätta någon policy för anställningsskydd eller organisationsfrihet.

RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

- På frågan om företagen har någon policy för organisationsfriheten har
 - inget företag svarat ja. De flesta hänvisar till att denna rättighet är en självklarhet.

- Av samtliga företag har
 - 3 företag (SVT, Expressen, SR) blivit stämnda vid tingsrätt eller Arbetsdomstolen.

Ärendena handlar främst om anställningsskyddet. SVT och Expressen har blivit stämnda upprepade gånger. I de flesta fall har stämningarna dragits tillbaka på grund av förlikning mellan parterna. Ett par av ärendena är pågående. Ett av de senare avgjorda fallen vid Arbetsdomstolen i vilket SVT var svaranden blev en framgång för journalisterna. I domen klargjordes att anställningsskyddet inte kan upphöra att gälla när medarbetare tvingas skriva bort sina rättigheter genom att bli uppdragstagare i stället för anställda.
- Tidningen *Journalisten* rapporterar 2004 om otrygga arbetsvillkor, avsaknad av arbetsglädje, rädsla för att protestera mot dålig journalistik och om en allmän frustration över att nyttjandet av visstidsanställningar har satts i system hos arbetsgivarna.
- *Dagens Arbete* rapporterar 2004 om förhandlingar om sparpaket och missnöje hos de anställda på DNEX i Akalla som trycker DN, vilket lett till störningar i produktionen av tidningen. En facklig förtroendeman och tryckare vid DNEX rapporteras ha blivit varslad och sedan avskedad för påstådd illojalitet.
- *Dagens Industri* rapporterar 2004 om missnöje med missbruket av vikarie- och projektanställningar på SVT, SR och UR.
- *Dagens Industri* rapporterar 2002 att en av MTG:s storägare "kritiserar bolagets brutala hantering" av personal i samband med sammanslagningen av Finanstidningen och Vision.

Arbetsmiljö

Arbetsmiljö handlar om den fysiska och psykosociala arbetsmiljön inom företaget. Med fysisk arbetsmiljö menas utformning av lokaler, inredning, utrustning mm. Psykosocial arbetsmiljö omfattar bland annat arbetsorganisation, arbetsinnehåll och social arbetsmiljö.

NORMER OCH REGELVERK

Enligt FN:s allmänna förklaring om mänskliga rättigheter ska arbetsgivare erbjuda sina arbetstagare rättvisa och skäliga arbetsförhållanden. Dessa krav bekräftas av ILO, bland annat genom ILO:s konvention om arbetarskydd och arbetsmiljö.

I Sverige regleras området av Arbetsmiljölagen och Arbetarskyddsstyrelsens / Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Arbetsmiljölagens ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet och att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö.

Alla arbetsgivare är skyldiga att ha ett systematiskt arbetsmiljöarbete oavsett storlek på arbetsplatsen. De som har under tio anställda behöver dock inte ha någon omfattande dokumentation. Arbetsgivaren är skyldig att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. Arbetsgivaren är även skyldig att utreda arbetsskador, fortlöpande undersöka riskerna i verksamheten och vidta åtgärder. Arbetsmiljöverket har till uppgift att följa upp företagets efterlevnad av de krav som ställs.

RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

- På frågan om företagen har något aktivt arbetsmiljöarbete har
 - 11 företag svarat ja.
 - 1 företag svarat nej (Centertidningar).
- Av samtliga företag har
 - 5 företag (DN, Expressen, SR, SVT, SvD) fått anmärkningar från Arbetsmiljöverket. Åtgärder som Arbetsmiljöverket begärt att företagen ska vidta handlar om brister i den psykosociala arbetsmiljön, den fysiska arbetsmiljön och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- Utmärkande är att Kanal 5 fick Alectas utmärkelse "Sveriges bästa arbetsplats" 2003 och Affärsvärldens motsvarande pris 2004. Enligt tidningen *Dagens Miljö* prisas Kanal 5 för "att medarbetarna lever och verkar i ett kretslopp där sambandet mellan god arbetsmiljö, egen insats och lönsammare affär är fullständigt tydligt för var och en. Sjukfrånvaron är mycket låg och personalomsättningen mindre än halva branschsnittet."

Jämställdhet

Jämställdhet mellan könen handlar om att kvinnor och män ska ha samma rättigheter, skyldigheter, ansvar och inflytande och berör regelverk angående både jämställdhet och diskriminering.

NORMER OCH REGELVERK

Relevanta internationella normer är FN:s konvention om avskaffande av alla former av diskriminering av kvinnor, ILO:s konvention om diskriminering i

fråga om anställning och yrkesutövning samt ILO:s konvention om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde.

Enligt svensk lagstiftning ska alla arbetsplatser som sysselsatte tio eller fler anställda vid senaste årsskiftet ha en skriftlig jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska upprättas årligen. Företag med färre anställda behöver inte ha en skriftlig plan men måste bedriva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete. I lagen görs ingen skillnad på anställningsform utan alla typer av anställningar omfattas av jämställdhetsplanen. I Sverige granskar Jämställdhetsombudsmannen (JämO) arbetsgivares aktiva jämställdhetsarbete och anmälningar angående bristande jämställdhetsarbete, könsdiskriminering och sexuella trakasserier.

RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

- På frågan om företagen har en jämställdhetsplan har
 - 11 företag svarat ja
 - 1 företag svarat nej (Centertidningar).
- Vi har uppgifter om andelen kvinnor i högsta ledningen hos 17 av de företag vi undersökt. Av dessa har
 - 14 företag flest män i högsta ledningen
 - 4 företag inga kvinnor alls i högsta ledningen: SBS Broadcasting, Metro, Centertidningar och Schibstedt.
 - DN lika många män som kvinnor
 - SvD och UR fler kvinnor än män.
- Av samtliga företag har
 - 5 företag (DN, SVT, TV4, TV3 och VLT) varit föremål för anmälan eller granskning hos JämO sedan 2002. TV3s jämställdhetsplan granskades av JämO under 2002. Ärendet pågick under nästan ett år och avslutades när företaget efter anmärkningar och påminnelser inkom med en ny jämställdhetsplan som godkändes av JämO. VLT har sedan juni 2004 ett pågående ärende hos JämO. DN var 2002 föremål för anmälan hos JämO. Ärendet handlade om huruvida företaget sagt upp en arbetstagare på grund av graviditet. Ärendet avskrevs senare samma år då det inte kunnat styrkas att graviditeten var skälet till uppsägningen.
- Utmärkande är att Sveriges Radios Ekot 2003 fick beröm från JämO för sitt ambitiösa och målinriktade jämställdhetsarbete.

Mångfald

Mångfald handlar om alla människors lika rättigheter och möjligheter oavsett etnisk och kulturell bakgrund, funktionsnedsättning, kön eller sexuell läggning och berör främst regelverk angående diskriminering. I det här avsnittet inkluderar vi inte könsaspekten inom mångfald.

NORMER OCH REGELVERK

FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering och ILO:s konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning aktualiseras för företags sociala ansvar. Det finns i dag ingen FN-konvention som specificerar funktionshindrades lika rättigheter och möjligheter. Det finns dock ett 20-tal standardregler upprättade inom FN som preciserar vilka förutsättningar som krävs för funktionshindrades delaktighet och jämlikhet, och en FN-konvention är under utveckling.

I Sverige finns Diskrimineringsombudsmannen (DO), Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning (HomO) och Handikappsombudsmannen (HO) som har som främsta uppgift att verka mot diskriminering på grund av etnicitet eller religion, sexuell läggning och funktionshinder. Ombudsmännen granskar även anmälningar om diskriminering.

I Sverige finns tre lagar som har till ändamål att motverka diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Ansvar för att diskrimineringslagstiftningen efterlevs ligger på arbetsmarknadens parter, de är även skyldiga att arbeta aktivt för etnisk mångfald på arbetsplatserna. Arbetsgivare är enligt lag skyldiga att bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och motverka alla former av diskriminering. Arbetsgivare är bland annat skyldiga att verka för att personer oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ges möjlighet att söka lediga anställningar. Det finns dock i Sverige ingen skyldighet för företag att upprätta någon skriftlig mångfaldspolicy.

RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

- På frågan om företagen har en policy som omfattar mångfaldsfrågor, antingen som en del av jämställdhetsplanen eller fristående, har
 - 10 företag svarat ja.
 - 2 företag svarat nej (Centertidningar, DN).
- Av samtliga företag har

- 3 företag varit föremål för anmälning hos HomO. Två av ärendena avskrevs, det ena 2003 (DN) på grund av att anmälaren inte önskade gå vidare och det andra 2002 (SVT Fiktion) på grund av att parterna förlikades. Det tredje ärendet (Herenco) avskrevs då anmälaren inte inkom med vidare information till HomO.
- *Dagens Industri* rapporterar 2005 om att Metros högsta ledning anklagats för rasistiska uttalanden i USA. Händelsen fick till följd att MTG:s VD Hans-Holger Albrecht lämnade Metro Internationals styrelse.

Miljö

Miljö syftar till den yttre miljön och rör frågor såsom klimat/luft, hav och sötvatten, naturvård och biologisk mångfald, avfallshantering och kemikaliehantering.

NORMER OCH REGELVERK

Eftersom de viktigaste miljöfrågorna är gränsöverskridande är ett internationellt samarbete avgörande för ett effektivt miljöarbete. Sverige har anslutit sig till ett 40-tal internationella miljökonventioner och internationella avtal för att skydda miljön och hushålla med naturresurserna.

Den svenska miljölagstiftningen är sedan 1999 samlad i Miljöbalken. Sverige har ställt upp miljömål vilka är vägledande vid tillämpningen av bestämmelserna i miljöbalken. Några av miljömålen är en giftfri miljö, begränsad klimatpåverkan, frisk luft och levande sjöar och vattendrag.

För att bedriva verksamheter som definierats som miljöfarliga måste man ansöka om tillstånd. Det kan handla om viss avfallshantering och användning av vissa kemikalier. Dessa typer av verksamheter är föremål för tillståndsprövning enligt Förordning (1998:899) om miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd. Alla tillståndspliktiga verksamhetsutövare skall varje år lämna en miljörapport till tillsynsmyndigheten. I miljörapporten skall bland annat redovisas de åtgärder som har vidtagits för att uppfylla villkoren i ett tillståndsbeslut samt resultaten av dessa åtgärder.

Den tyngsta miljöfrågan för medieföretagen rör transporter samt grafisk och fotografisk produktion vilka påverkar den yttre miljön i huvudsak genom utsläpp till luft och vatten. Tillstånds- och anmälningsplikten för grafisk och fotografisk produktion avser hantering av rengöringsmedel samt sköljvattenutsläpp till avlopp vid bildproduktion och sidframställning. Att bedriva verksamhet genom etermedier medför ingen tillstånds- eller anmälningsplikt enligt miljöbalken.

RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

- På frågan om företagen har en miljöpolicy eller aktivt miljöarbete har
 - 9 företag svarat ja.
 - 3 företag svarat nej (Centertidningar, SvD, VLT). Alla ger ut tidningar och är sannolikt involverade i tillståndspliktig verksamhet. SvD omfattas av Schibstedts miljöpolicy.
- Inga miljödomar har påträffats mot något av företagen. Inte heller någon information om företagens miljöarbete har framkommit.

Korruption

Med korruption avses att någon drar nytta av sin ställning i en verksamhet för att skaffa sig egen otillbörlig vinning. Korruption kan utgöra ett hot mot mänskliga rättigheter samt mot ekonomisk och social utveckling.

NORMER OCH REGELVERK

FN färdigförhandlade under 2003 en konvention mot korruption. Konventionen träder i kraft när 30 stater har ratificerat den. I OECD finns sedan 1997 en konvention om bekämpande av bestickning av utländska offentliga tjänstemän i internationella affärsförhållanden.

Sedan OECD-konventionen trädde i kraft har Sverige utvidgat bestickningsbrottet så att det är straffbart för företag och dess anställda att muta sig till affärer i andra länder. I Sverige finns lagkrav som omfattar korruption (bestickning och mutbrott) angivna i Brottsbalkens 17:e och 20:e kapitel.

Företag med verksamhet i olika länder möter olika uppfattningar om vad mutor är och bör ta reda på vilka lagkrav som gäller och vad som uppfattas som god affärssed i de olika länderna. Institutet mot Mutor lämnar vägledning för bedömning av om en förmån är otillbörlig eller inte i "Vägledande etiska regler för kontakt- och relationsfrämjande förmåner i affärsverksamhet".

I Sverige är företag inte skyldiga att upprätta någon korruptionspolicy.

RESULTAT AV KARTLÄGGNINGEN

- På frågan om företagen har någon korruptionspolicy har
 - 4 företag svarat ja (Bonnier, DN, Kanal 5, SvD).
 - 1 företag svarat nej (Aftonbladet)
 - 7 företag ej svarat.
- Övriga källor har inte rapporterat något av intresse gällande korruption.

Sammanfattning av resultatet

Av de 21 företag som ingår i kartläggningen har 12 svarat på våra frågor kring interna policys, 7 har avböjt att svara och 2 har inte svarat trots upprepade påminnelser. Se bilaga 1 för en sammanställning av svaren från företagen.

Företagens egen information

Av de 12 som svarat på våra frågor redovisar alla utom ett företag att de har policys/systematiskt arbete inom jämställdhet och arbetsmiljö. De flesta redovisar även att de har en miljöpolicy och en mångfaldspolicy i någon form. Något färre säger sig ha en korruptionspolicy. De flesta säger att en policy för de anställdas rätt att organisera sig är överflödigt då denna rättighet är en självklarhet. Däremot är det endast ett fåtal av företagen som redovisar information om anställningsskydd och fackliga rättigheter på hemsida eller i årsredovisning.

Exempel på företag som utmärker sig positivt är Bonnier som har ett väl redovisat miljöarbete och Kanal 5 som redovisar ett ambitiöst arbetsmiljöarbete.

Endast hos tre av de företag som vi har fått in uppgifter från uppgår andelen kvinnor i högsta ledningen till 50 % eller mer. Fyra företag saknar helt kvinnor i högsta ledningen.

Myndigheter om företagen

Flest anmärkningar, anmälningar, stämningar eller motsvarande hos myndigheter och ombudsmän av de företag vi granskat har

- SVT (7 st), Expressen (4 st), DN (3 st).

Övriga företag med anmärkningar är

- SvD (1 st), TV4 (1 st), VLT (1 st), TV3 (1 st), Herenco (1 st), SR (stämnda i en fråga angående anställningsskydd men har även fått ett positivt utlåtande från JämO för sitt ambitiösa jämställdhetsarbete vid SR Ekot).

De flesta av fallen rör tvister om anställningsskydd i Arbetsdomstolen och tingsrätt. De övriga fallen rör anmälningar till JämO, inspektionsmeddelanden från arbetsmiljöverket samt anmälningar till HomO.

Anmärkningsvärt är att inga anmälningar e dyl. gjorts mot något av de företag som har huvudkontor i annat land, trots att deras verksamhet i Sverige lyder under svensk lagstiftning.

Media om företagen

Media har främst publicerat negativ kritik om företagen i relation till våra undersökta områden. Den positiva artikel vi har hittat handlar om att Kanal 5 fick Alectas utmärkelse som Sveriges bästa arbetsplats 2003 och AffärsVärldens pris för Sveriges bästa arbetsplats 2004.

De flesta artiklar i media kritiserar företagens bristande respekt för anställningsskydd och användandet av olika typer av visstidsanställningar. MTG kritiserades 2002 för behandlingen av Finanstidningens personal i samband med sammanslagningen med Vision. Herenco har kritiserats av facket för undermåliga anställningsvillkor och låga löner hos företagen inom koncernen, bland annat Jönköpings-Posten. Media har även rapporterat om att Journalistförbundet har varslat om stridsåtgärder mot UR, SR och SVT till följd av företagets missbruk av otrygga anställningsförhållanden.

Slutsatser – medieföretagens utmaningar

Utifrån den samlade tillgängliga information från myndigheter, medier samt företagen själva ser vi att företagen väl lever upp till de krav som ställs i svensk lagstiftning. Informationen i den här kartläggningen visar trots detta att företagen har ett antal utmaningar att hantera.

I. Brister i anställningsvillkor och anställningsskydd

”Vi saknar skyddsnät. Åtminstone känns det så. Faller vi så faller vi. Pladask.”

Ur artikel från Journalisten

Medieföretagens hantering av anställningsskyddet är den fråga de får mest kritik för från myndigheter, fackförbund och medarbetare. Företagen själva redovisar (undantaget SR) inga ställningstaganden eller policys inom området.

Av de stämningar eller rättsfall företagen varit part i handlar de allra flesta om anställningsskyddet. Även undersökningar gjorda inom branschen bekräftar att medieföretagens medarbetare i hög utsträckning har olika former av visstidsanställningar vilket innebär otrygga anställningsvillkor.

Otrygga anställningar är inte bara ett problem i sig utan påverkar även frågor som demokrati, jämställdhet, transparens och naturligtvis den psykosociala arbetsmiljön inom företaget.

En tänkbar anledning till den höga graden av visstidsanställningarna kan vara att företagen i praktiken utnyttjar lagstiftningens utformning och deras egen attraktionskraft som arbetsgivare.

Trygga anställningsvillkor och en sund arbetsmiljö är förutsättningar för att medieföretagen ska kunna vara trovärdiga granskare i ett demokratiskt samhälle. Enligt Journalistförbundets granskning av mediebranschens arbetsvillkor från 2004 finns det ingen bransch i vilken arbetsgivarna kringgår lagen om anställningsskydd lika systematiskt som i mediebranschen.

2. Vem granskar granskarna – transparens hos medieföretagen

”Ring Patent- och Registreringsverket!”

Svar på frågan om antalet kvinnor i ledningsgruppen

”Vi ser det här som ett förtäckt hot om att ni kommer att hänga ut oss.”

Reaktion från ett av företagen.

De nio företag som inte svarat på våra frågor hör även till de sämsta på att delge information om arbetsmiljö, jämställdhet, mångfald, miljö och korruption på sina hemsidor och i sina årsredovisningar. Enda undantaget är Schibstedt som i sin årsredovisning redovisar en del kring frågorna.

Företag påpekar ofta att eftersom de belastas med ett stort antal enkäter från olika håll har de inte möjlighet att besvara alla. MTG-företagen (MTG, Metro, TV3) har precis som hela Kinnevik-koncernen en uttalad policy att inte besvara några frågor om deras interna policys.

Av de 21 företag som ingår i kartläggningen har fem huvudkontor utanför Sverige: Kanal 5 (Storbritannien), Schibstedt (Norge), Metro (Storbritannien), NRJ (Frankrike), SBS Broadcasting (Nederländerna).

Resultatet visar att ovanstående grupp är överrepresenterad bland de företag som inte deltagit i kartläggningen. Det enda företag av de ovanstående som deltagit i kartläggningen är Kanal 5, vilket i denna kartläggning utmärker sig som ett av de allra bästa företagen. Norgebaserade Schibstedt har inte deltagit i vår kartläggning, men företagets svenska dotterbolag, Aftonbladet och Svenska Dagbladet har deltagit.

En slutsats från detta resultat är att de Sverigebaserade företagen i vår kartläggning generellt är mer transparenta i sin kommunikation om interna policys i dessa frågor, än de företag som inte är baserade i Sverige.

Vad gäller myndigheternas granskning av företagen har ungefär hälften av de företag som deltagit i kartläggningen fått någon form av anmärkning på hur de hanterar sitt arbete med jämställdhet, mångfald eller arbetsmiljö. Inget av företagen som har huvudkontor i något annat land har blivit anmälda till någon myndighet i Sverige. En förklaring kan vara att en hög medvetenhet hos företag och arbetstagare om skyldigheter och rättigheter leder till ett större antal anmälningar. Omvänt kan en företagskultur med lågt i tak för dessa frågor resultera i att ingen vågar anmäla företaget.

3. Jämställdheten – teori och praktik

”Vi söker ständigt efter kompetenta kvinnor i syfte att skola fram dem till nyckelpositioner”

Kommentar till företagets jämställdhetsarbete.

De företag som deltagit i kartläggningen redovisar att de uppfyller kraven i svensk jämställdhetslagstiftning i och med att de upprättat en jämställdhetsplan. Detta visar på en medvetenhet hos företagen i jämställdhetsfrågor.

Representationen av kvinnor i högsta ledningen hos de företag vi fått in uppgifter från visar att de flesta av företagen har en bit kvar till en jämställd arbetsplats. Trots att två av företagen (SvD och UR) med knapp marginal har fler kvinnor i högsta ledningen har 82 % av företagen flest män, och över 20 % av företagen saknade helt kvinnor i de högsta positionerna.

4. Övriga frågor

De flesta företag redovisar att de har någon form av policy som innefattar mångfald och någon form av systematiskt arbetsmiljöarbete. Inom mångfald/diskriminering och arbetsmiljö finns lagkrav ställda på företagen och myndigheter vars uppdrag bland annat är att följa upp lagens tillämpning.

Ungefär hälften av de företag som deltagit i kartläggningen har fått någon form av anmärkning på hur de hanterar sitt arbete med antingen jämställdhet, mångfald eller arbetsmiljö.

Resultatet visar att företagen inte har några policys eller något systematiskt arbete för att upprätthålla mänskliga rättigheter, anställningsskydd och fackliga rättigheter. Företagen har inte heller utarbetat något system föra att hantera korruptionsfrågor. Att företagen generellt har en låg beredskap inom dessa områden kan bero på att det inte finns några lagkrav för företagen att arbeta systematiskt med dessa frågor.

Företagen hanterar miljöfrågan i stort i enlighet med uppställda lagkrav. De allra flesta företag redovisar att de har någon form av miljöpolicy men inte att de har något utvecklat miljöarbete utöver det som lagen kräver, förutom ett par företag som utmärker sig inom området.

Det har i kartläggningen inte framkommit någon kritik mot företagen och deras arbete med mänskliga rättigheter, korruption och miljö. Detta beror antagligen på att företagen inte behöver hantera dessa frågor i någon större utsträckning.

Företagen har i princip ingen verksamhet i länder med en historia av kränkningar av mänskliga rättigheter eller utbredd korruption.

Bilagor

Bilaga 1: Sammanställning av svar från företagen

Bilaga 2: Transparens hos medieföretagen

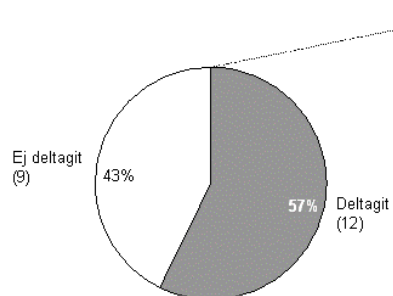
Bilaga 3: Redovisning av respektive företag

Bilaga 4: Hänvisningar till relevanta regelverk och normer

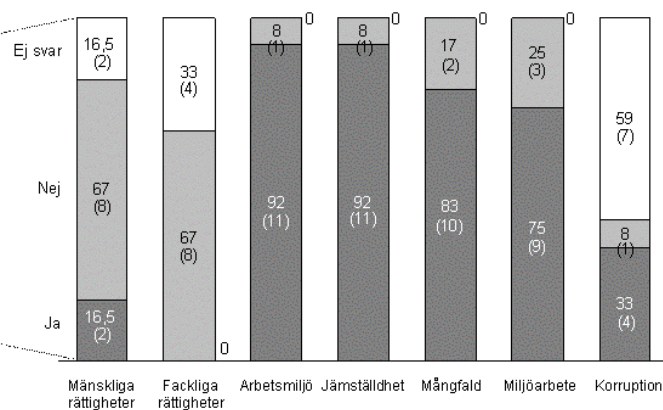
Bilaga I: Sammanställning av svar från företagen

Sammanställning av svar från företagen Procent, antal inom parantes

Fördelning av deltagande i undersökning
100% = 21 företag



Fördelning av deltagande företags svar på frågan: Har företaget policy/systematiskt arbete inom respektive område?
100% = 12 företag



Bilaga 2: Transparens hos medieföretagen

Av 21 kartlagda företag har 12 svarat på våra frågor kring interna policys, 7 har avböjt att svara och 2 har inte svarat trots upprepade påminnelser.

Företag	Har svarat på Ethix frågor	Information på företagets hemsida ¹
Aftonbladet	Ja	Nej
Bonnier	Ja	Ja
Centertidningar	Ja	Ja
Dagens Nyheter	Ja	Nej
Expressen / GT / Kvällsposten	Ja	Nej
Göteborgs-Posten / Stampen	Har ej svarat trots påminnelser.	Ja
Herenco	Avböjt, med motiveringen att de inte har tid eller resurser att besvara alla enkäter de får.	Företaget har ingen hemsida
Jönköpings-Posten	Se Herenco.	Nej
Kanal 5	Ja	Nej
Metro International	Avböjt. Företaget har, i likhet med övriga företag inom MTG-koncernen, som uttalad policy att inte besvara frågor om sitt interna arbete med sociala frågor	Nej. Företaget har en rubrik om Corporate Social Responsibility, men den innehåller inte information om de frågor som ingår i kartläggningen.
Modern Times Group (MTG)	Avböjt. Se Metro International.	Nej
NRJ Groupe	Avböjt. Ingen motivering.	Nej
SBS Broadcasting	Har ej svarat trots påminnelser.	Nej
Schibstedt	Avböjt, med motiveringen att de inte har tid.	Ja
Svenska Dagbladet	Ja	Nej
Sveriges Radio	Ja	Ja
Sveriges Television	Ja	Ja
TV 4	Ja	Nej
TV 3	Avböjt. Se Metro International.	Nej
Utbildningsradion	Ja	Ja
Vestmanlands Läns Tidning (VLT)	Ja	Ja

¹ "Ja" innebär att ett eller flera av kartläggningens områden omskrivs på hemsidan (gäller även årsredovisningar publicerade på hemsidan). Ingen hänsyn har tagits till omfattningen och kvaliteten på informationen vilken varierar kraftigt mellan företagen.

Bilaga 3: Redovisning av respektive företag

Aftonbladet Hierta AB

Deltagit i kartläggning 

Största ägare	LO 50,1 %, Schibsted 49,9 %. LO:s aktier är preferensaktier, Schibsted har det fulla industriella och ekonomiska ansvaret för Aftonbladet.
Verksamhetsländer	Norden, USA, England
Antal anställda	500
Andel kvinnor / män	45 / 55
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	33 / 66

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsvillkor / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	-	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Ja	-	
	Korruption	Nej	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund				

Största ägare	Familjen Bonnier
Verksamhetsländer	Norden, Australien, England, Estland, Lettland, Litauen, Nederländerna, Polen, Ryssland, Slovakien, Spanien, Tjeckien, Tyskland, Österrike
Antal anställda	11000
Andel kvinnor / män	50 / 50
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	12 / 88

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företag	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Ja	Ja	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	-	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Ja	Ja	
	Korruption	Ja	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			<p>DN sprider tryckningen: Tidningar blev inte tryckta på DNs tryckeri DNEX, orsaken tros vara missnöje med förhandlingar som pågick. (<i>Dagens Arbete 2003-03-20</i>)</p> <p>DNEX vill avskeda tryckare: Bonnierägda DNEX har förhandlat med personalen om sparpaket. Tryckeriet har under denna tid haft svårt för att klara sina åtaganden. Företaget svarar ej på frågan om facket har organiserat produktions sabotage. (<i>Dagens Arbete 2003-05-14</i>)</p> <p>DNEX avskedar facklig veteran: Anklagad för illojalitet och anstiftan till produktionsstörningar. (<i>Dagens Arbete 2003-05-22</i>)</p> <p>LO Stockholm bojkottar DN. (<i>Ur Dagens Arbete 2003-06-02</i>) DNEX tryckeriets klubbstyrelse avgick. (<i>Dagens Arbete 2003-08-25</i>)</p>

Centertidningar AB

Deltagit i undersökning 

Största ägare	Helägt av Centerpartiet
Verksamhetsländer	Sverige
Antal anställda	4 (665 dotterbolag)
Andel kvinnor / män	25 / 75 (41 / 59 dotterbolag)
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	0 / 100

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	Nej	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	Nej	
	Arbetsmiljö	Nej	Nej	
	Jämställdhet	Nej	Nej	
	Mångfald	Nej	Nej	
	Miljöarbete	Nej	Ja	
	Korruption	-	Nej	
Myndigheter				
Media och fackförbund				

Största ägare	Bonnier AB
Verksamhetsländer	Norden, Belgien, England, Israel, Kina, Ryssland, Sydafrika, Tyskland, USA
Antal anställda	600
Andel kvinnor / män	50 / 50
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	50 / 50

Information	Område	Policy/plan/arbete	
		Svar från företaget	Info från hemsida
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-
	Arbetsmiljö	Ja	-
	Jämställdhet	Ja	-
	Mångfald	Nej	-
	Miljöarbete	Ja	-
	Korruption	Ja	-
Myndigheter	Jämställdhet	JämO: granskning av uppsägning av anställd. Fråga om skälet till uppsägningen var graviditet. Ärendet avslutades i december 2002 av JämO efter det att det inte kunnat styrkas att graviditeten var skälet till uppsägningen.	
	Arbetsmiljö	Arbetsmiljöverket: inspektionsmeddelande 2004, ärendet avslutades efter det att DN vidtagit åtgärder.	
	Mångfald	HomO: anmälan som avskrevs 2003 på grund av att anmälaren ej önskade gå vidare. Saken gällde diskriminering på grund av sexuell läggning i samband med anställningsbeslut samt trakasserier.	
Media och fackförbund	Anställningsskydd / fackliga rättigheter (<i>Dagens Arbete</i>)	<p>DN sprider tryckningen: Tidningar blev inte tryckta på DN:s tryckeri DNEX, orsaken tros vara missnöje med förhandlingar som pågick. (<i>Dagens Arbete 2003-03-20</i>)</p> <p>DNEX vill avskeda tryckare: Bonnierägda DNEX har förhandlat med personalen om sparpaket. Tryckeriet har under denna tid haft svårt för att klara sina åtaganden. Företaget svarar ej på frågan om facket har organiserat produktions sabotage. (<i>Dagens Arbete 2003-05-14</i>)</p> <p>DNEX avskedar facklig veteran: Anklagad för illojalitet och anstiftan till produktionsstörningar. (<i>Dagens Arbete 2003-05-22</i>)</p> <p>LO Stockholm bojkottar DN. (<i>Ur Dagens Arbete 2003-06-02</i>) DNEX tryckeriets klubbstyrelse avgick. (<i>Dagens Arbete 2003-08-25</i>)</p>	

Största ägare	Bonnier AB
Verksamhetsländer	Norden, England, USA.
Antal anställda	450
Andel kvinnor / män	30 / 70
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	27 / 73

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Ja	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	-	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Ja	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			Arbetsdomstolen: grafikerna har stämt Expressen till följd av uppsägning av avtal som garanterar de sättare som var anställda på tidningen 1985 jobb fram till pensionsålder. Ärendet pågår. Arbetsdomstolen: stämning, ärendet avslutades hos AD 2004. Ingen info om förlikning. Saken gällde brott mot företrädesrätt till återanställning. Arbetsdomstolen: stämning som återkallades 2002 på grund av förlikning. Saken gällde ogiltiga uppsägningar.
	Arbetsmiljö			Arbetsmiljöverket: inspektionsmeddelande 2003 hos Kvällsposten, ärendet avslutades efter det att företaget vidtagit åtgärder.
	Mångfald			HomO: anmälan som avskrevs 2003 på grund av att anmälaren ej önskade gå vidare. Saken gällde diskriminering på grund av sexuell läggning i samband med anställningsbeslut samt trakasserier.
Media och fackförbund				

Göteborgsposten / Stampen

Ej deltagit i kartläggning 

Största ägare	Stampen Tidnings AB
Verksamhetsländer	Sverige
Antal anställda	525 heltidsanställda (947 totalt enligt årsredovisning 2003)
Andel kvinnor / män	43 / 57 (av totala antalet anställda)
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	28 / 72

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Miljöarbete	-	Ja	
	Korruption	-	Ja	
Myndigheter				
Media och fackförbund				

Största ägare	Familjen Hamrin, främst Christina Hamrin-Fredriksson.
Verksamhetsländer	-
Antal anställda	1 600
Andel kvinnor / män	-
Antal kvinnor / män ledningsgrupp	-

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	Nej	Företaget har ingen hemsida
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Miljöarbete	-	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			<p>Tidningarna där journalisterna tjänar minst: De lägsta snittlönerna i dagspress-Sverige. Lönestrukturen är hårt styrd uppifrån inom Herenco-koncernen. (<i>Journalisten 2003-11-25</i>)</p> <p>Journalistförbundet har enligt uppgift under flera år stridit för bättre arbetsvillkor för sina medlemmar som är anställda inom Herenco-koncernen. (<i>Journalistförbundet i dialog med Ethix februari 2005</i>)</p>

Jönköpings-Posten

Ej deltagit i kartläggning 

Största ägare	Ägs av Hallpressen AB som ingår i Herenco-koncernen tillsammans med ett antal andra lokaltidningar, t ex Smälänningen, Skövde Nyheter, Vetlanda-Posten, Skaraborgs Läns Tidning, Västgöta-Bladet, Värnamo Nyheter, Smålands-Tidningen.
Verksamhetsländer	-
Antal anställda	104
Andel kvinnor / män	50 / 50
Antal kvinnor / män ledningsgrupp	-

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Miljöarbete	-	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Mångfald			HomO: anmälan som avskrevs 2003 på grund av att anmälaren ej inkom med vidare information. Saken gällde diskriminering i arbetslivet.
Media och fackförbund	Anställningsskydd / fackliga rättigheter (<i>Journalisten och Journalistförbundet</i>)			Tidningarna där journalisterna tjänar minst: De lägsta snittlönerna i dagspress-Sverige finns bland andra på Jönköpings-Posten. Lönestrukturen är hårt styrd uppifrån inom Herenco-koncernen. Jönköpings-Posten är sedan lång tid tillbaka känd för att betala låga löner trots att tidningen år efter år tillhör landets mest lönsamma. (<i>Journalisten 2003-11-25</i>) Journalistförbundet har enligt uppgift under flera år stridit för bättre arbetsvillkor för sina medlemmar som är anställda inom Herenco-koncernen. (<i>Journalistförbundet i dialog med Ethix februari 2005</i>)

Kanal 5

Deltagit i kartläggning 

Största ägare	SBS Broadcasting
Verksamhetsländer	Norden, England
Antal anställda	115
Andel kvinnor / män	49 / 51
Antal kvinnor / män ledningsgrupp	14 / 86

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	-	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Ja	-	
	Korruption	Ja	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund	Arbetsmiljö			Kanal 5 fick vid sidan av Föreningssparbanken utmärkelsen Sveriges bästa arbetsplats 2003, ett pris som Alecta står bakom. (Dagens Miljö 2003-11-05)

Största ägare	Metro International är börsnoterat. Största ägare: Industriförvaltnings AB Kinnevik (30,2% av rösterna), MTG (19,9% av rösterna) Invik & Co (5,5% av rösterna)
Verksamhetsländer	Europa, Asien, Latinamerika, USA
Antal anställda	1027
Andel kvinnor / män	-
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	0 / 100

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Miljöarbete	-	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund	Mångfald			Metros högsta ledning har anklagats för rasistiska uttalanden i USA. Händelsen fick till följd att MTG:s VD Hans-Holger Albrecht lämnade Metros styrelse. (<i>Dagens Industri 2005-01-13</i>)

Modern Times Group (MTG)

Ej deltagit i kartläggning 

Största ägare	MTG är börsnoterat på OM, Nasdaq och Luxemburg. Största ägare: Invik (30% av rösterna), Kinnevik (15.3% av rösterna), Emesco-koncernen (16.1% av rösterna)
Verksamhetsländer	Sverige, Europa, USA, Asien, Mellanöstern.
Antal anställda	1481
Andel kvinnor / män	46 / 54
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	27 / 73

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Miljöarbete	-	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund	Mångfald			Metros högsta ledning har anklagats för rasistiska uttalanden i USA. Händelsen fick till följd att MTG:s VD Hans-Holger Albrecht lämnade Metros styrelse. (<i>Dagens Industri 2005-01-13</i>)
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			MTG får kritik från storägare: En av MTGs största ägare Andra AP-fonden kritiserar bolagets brutala hantering av Finanstidningens personal i samband med sammanslagningen med Vision. (<i>Dagens Industri 2002-03-01</i>) Aktiespararna till angrepp mot Stenbeck. Kritiken handlar bland annat om den omilda behandlingen av de anställda på nedlagda Finanstidningen. (<i>Dagens Industri 2002-03-06</i>)

Största ägare	NRJ är börsnoterat i Frankrike
Verksamhetsländer	Sverige, Europa
Antal anställda	1 673
Andel kvinnor / män	-
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	-

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Miljöarbete	-	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund				

SBS Broadcasting

Ej deltagit i kartläggning 

Största ägare	SBS Broadcasting är börsnoterat på Nasdaq, NYSE och Luxemburg. Största ägare: UGC Europé (18.8%), Fidelity (9.1%) samt SBS Broadcastings styrelseordförande Harry Evans Sloan (10.5%)
Verksamhetsländer	-
Antal anställda	1 507 (antal heltidsanställda)
Andel kvinnor / män	-
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	0 / 100

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Miljöarbete	-	-	
	Korruption	-	Ja	
Myndigheter				
Media och fackförbund				

Största ägare	Schibstedt är börsnoterat på Oslo Stock Exchange, Bayerische Bourse Boerse, och Nasdaq. Största ägare: Blommenholm Industrier (26,11%), State Street Bank (10,69%) och Folketrygdfondet (7,60%).
Verksamhetsländer	Skandinavien, Estland
Antal anställda	4690
Andel kvinnor / män	-
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	0 / 100

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	Ja	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	Ja	
	Mångfald	-	-	
	Arbetsmiljö	-	Ja	
	Miljöarbete	-	Ja	
	Korruption	-	-	
Myndigheter				
Media och fackförbund				

Största ägare	Förvaltningsstiftelsen för Sveriges Radio, Sveriges Television och Sveriges Utbildningsradio.
Verksamhetsländer	-
Antal anställda	1 907
Andel kvinnor / män	43 / 57
Antal kvinnor / män ledningsgrupp	37 / 63

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	Ja	
	Arbetsmiljö	Ja	Ja	
	Jämställdhet	Ja	Ja	
	Mångfald	Ja	Ja	
	Miljöarbete	Ja	Ja	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			Tingsrätt: stämning som ledde till förlikning mellan parterna som stadfästes av tingsrätten 2004. Saken gällde ogiltigförklaring av avskedande.
	Jämställdhet			JämO: granskning av jämställdhetsplan, ärendet påbörjades i november 2003. Inga anmärkningar från JämO som kunde konstatera att SR Ekot bedrev ett ambitiöst och målinriktat jämställdhetsarbete. Ärendet avslutades december 2003.
	Arbetsmiljö			Arbetsmiljöverket: inspektionsmeddelande 2003, ärendet avslutades efter det att SR vidtagit åtgärder.
Media och fackförbund	Arbetsmiljö			Journalistförbundet varslade i maj 2004 om stridsåtgärder riktade mot bland andra SR. Journalistförbundets krav handlar om trygga anställningsformer och stopp för missbruk av vikarie och projektanställningar. (<i>Dagens Industri</i> 2004-05-24)

Största ägare	Ingår i Schibstedt-koncernen som äger 99,41% av Svenska Dagbladet.
Verksamhetsländer	Frilansande samarbetspartners ibland annat Bryssel, Thailand, Sydafrika, Tyskland och Israel.
Antal anställda	364 tjänster samt 1000 ytterligare med olika former av visstidsanställning
Andel kvinnor / män	45 / 55
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	55 / 44

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	-	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Nej	-	
	Korruption	Ja	-	
Myndigheter	Arbetsmiljö			Arbetsmiljöverket, inspektionsmeddelande 2002, ärendet avslutades efter det att SvD vidtagit åtgärder.
Media och fackförbund				

Största ägare	Förvaltningsstiftelsen för Sveriges Radio, Sveriges Television och Sveriges Utbildningsradio.
Verksamhetsländer	Norden
Antal anställda	2700
Andel kvinnor / män	43 / 57
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	43 / 57

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	Ja	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Ja	Ja	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			Arbetsdomstolen: stämning som ledde dom i april 2004 till den avskedades fördel. Saken gällde om en arbetsgivare haft rätt att frigöra sig från en av arbetstagaren ännu inte tillträdd tidsbegränsad anställning. Arbetsdomstolen: stämning som ledde till dom i februari 2005. Saken gäller arbetstagarbegreppet, rätt till tillsvidareanställning. Domen blev en viktig framgång för journalisterna, i domen klargjordes att anställningsskyddet inte kan upphöra att gälla när medarbetare tvingas skriva bort sina rättigheter genom att bli uppdragstagare istället för anställda. Arbetsdomstolen: stämning 2004, saken gäller företrädesrätt till återanställning, pågående ärende.
	Jämställdhet			JämO: SVT ingick i en större kollektiv granskning av 53 I arbetsgivares lönekartläggning som påbörjades i augusti 2002. Vissa problem med lönekartläggningen som sedan åtgärdades och godkändes av JämO, ärendet avslutades i okt. 03.
	Mångfald			HomO: anmälan, ärendet avskrevs 2002 på grund av förlikning mellan parterna. Saken gällde diskriminering i arbetslivet, diskriminerande arbetsledning.
	Arbetsmiljö			Arbetsmiljöverket: inspektionsmeddelande 2003, ärendet avslutades efter det att SVT vidtagit åtgärder. Arbetsdomstolen: stämning 2004, saken gäller brott mot arbetsmiljölagen, pågående ärende.
Media och fackförbund	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			Journalistförbundet varslade i maj 2004 om stridsåtgärder riktade mot bland andra SVT. Journalistförbundets krav handlar om trygga anställningsformer och stopp för missbruk av vikarie- och projektanställningar (<i>Dagens Industri 2004-05-24</i>)

Största ägare	Viasat Broadcasting, ett helägt dotterbolag i MTG-koncernen.
Verksamhetsländer	-
Antal anställda	-
Andel kvinnor / män	-
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	-

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	-	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	-	-	
	Jämställdhet	-	-	
	Mångfald	-	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Jämställdhet			JämO: granskning av jämställdhetsplan påbörjades april 2002. JämO hade vissa synpunkter på företags jämställdhetsplan och bad TV3 inkomma med kompletteringar. Tidsplan för hur arbetet skulle läggas upp, påminnelse från JämO till företaget att komplettera planen. Ärendet avslutades i februari 2003 efter det att företaget inkommit med en jämställdhetsplan som JämO godkände.
Media och fackförbund				

TV 4

Deltagit i kartläggning 

Största ägare	TV4 är börsnoterat. Största ägare: Alma Media (23,4%), Bonnierföretagen (21,7%), MTG (15,1%).
Verksamhetsländer	-
Antal anställda	913
Andel kvinnor / män	406 / 507
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	8 / 10

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	-	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	-	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Ja	-	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Jämställdhet			JämO: granskning av jämställdhetsplan. TV4 Bergslagen ingick i en större granskning av 531 arbetsgivares lönekartläggningsarbete som påbörjades i augusti 2002. Efter det att vissa synpunkter från JämO åtgärdats avslutades ärendet i december 2002.
Media och fackförbund				

Utbildningsradion

Deltagit i kartläggning 

Största ägare	Förvaltningsstiftelsen för Sveriges Radio, Sveriges Television och Sveriges Utbildningsradio
Verksamhetsländer	Norden
Antal anställda	270 tillsvidareanställda
Andel kvinnor / män	56 / 44
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	57 / 43

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-	
	Arbetsmiljö	Ja	Ja	
	Jämställdhet	Ja	Ja	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Ja	Ja	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Anställningsskydd / fackliga rättigheter			Journalistförbundet varslade i maj 2004 om stridsåtgärder riktade mot bland andra UR. Enligt Journalistförbundet handlar kraven om trygga anställningsformer och stopp för missbruk av vikarie och projektanställningar. (<i>Dagens Industri</i> 2004-05-24)
Media och fackförbund				

Vestmanlands Läns Tidning (VLT)

Deltagit i kartläggning 

Största ägare	VLT är börsnoterat, ägs av familjen Pers, Herenco, Stampen Tidnings AB (19.10% av aktiekapital, 8.00% av rösterna)
Verksamhetsländer	Norden
Antal anställda	165 tjänstemän
Andel kvinnor / män	65 / 35
Andel kvinnor / män ledningsgrupp	44 / 56

Information	Område	Policy/plan/arbete		Kommentar
		Svar från företaget	Info från hemsida	
Företaget	Mänskliga rättigheter	Nej	-	
	Anställningsskydd / fackliga rättigheter	Nej	-	
	Arbetsmiljö	Ja	-	
	Jämställdhet	Ja	-	
	Mångfald	Ja	-	
	Miljöarbete	Nej	Ja	
	Korruption	-	-	
Myndigheter	Jämställdhet			JämO: granskning av jämställdhetsplan. Företaget ingick i en större granskning av arbetsgivare som har avtal med de grafiska fackförbunden. Granskningen påbörjades i juni 2004. JämO hade synpunkter på VLTs jämställdhetsplan. Därefter har VLT inkommit med en ny jämställdhetsplan till Jämo. Ärendet pågår.
Media och fackförbund				

Bilaga 4: Hänvisningar till relevanta regelverk och normer

MÄNSKLIGA RÄTTIGHETER

FN:s allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna (1948)
FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)
FN:s internationella konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (1966)
FN:s Normer för Företag: *Draft norms on the responsibilities of transnational corporations and other business enterprises with regard to human rights* (2003)
OECD:s riktlinjer för multinationella företag (1976)
FN:s Global Compact (1999).

ANSTÄLLNINGSSKYDD OCH FACKLIGA RÄTTIGHETER

FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (1966)
C87 ILO:s konvention om föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten (1948)
C98 ILO:s konvention om tillämpning av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten (1949)
C95 ILO:s konvention om skydd av lön (1945)
C131 ILO:s konvention om fastställande av minimilön (1970)
Regeringsformen (1974:152)
Lag (1982:90) om anställningsskydd
Lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen.

ARBETSMILJÖ

C155 ILO:s konvention om arbetarskydd och arbetsmiljö (1981)
Arbetsmiljölagen (1977:1160)
Arbetarskyddsstyrelsens / Arbetsmiljöverkets föreskrifter.

JÄMSTÄLLDHET

FN:s konvention om avskaffande av alla former av diskriminering av kvinnor (1979)
C100 ILO:s konvention om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (1951)

C103 ILO:s konvention om moderskapsskydd (1952)
C111 ILO:s konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958)
Jämställdhetslag (1991:433)

MÅNGFALD

FN:s konvention om avskaffande av alla former av rasdiskriminering (1965)
C111 ILO:s konvention om diskriminering i fråga om anställning och yrkesutövning (1958)
FN:s standardregler för funktionshindrade
Lag (2003:307) om förbud mot diskriminering
Lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet
Lag (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning
Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder.

MILJÖ

Riodeklarationen om miljö och utveckling (1982)
Miljöbalken (1998:808)
Förordning (1998:905) om miljökvalitetsnormer
Förordning (1998:899) om miljöfarlig verksamhet och hälsoskydd.

KORRUPTION

FN:s konvention mot mutor (2003)
OECD:s konvention om bekämpande av bestickning av utländska offentliga tjänstemän i internationella affärsförhållanden (1997)
Brottsbalk (1962:700), Kap 17 och 20.

Förslag på fortsatta studier

- Ägarkoncentrationen bland medieföretag. Påverkan på demokratin och mediers integritet.
- Jämförande branschstudie. Mediebranschen jämfört med andra branscher.
- Jämförande landsstudie. Mediebranschen i Sverige jämfört med andra länder.
- Granskning av ägarstyrning inom mediebranschen.
- Civila samhällets kritik av medieföretagen. Mediekritiska organisationers arbete och agenda.
- Förekomst av våld och pornografi i medias innehåll.
- Representation av kvinnor och män / etniska grupper i media.

Källförteckning

Myndigheter, fackförbund och organisationer

- Arbetsdomstolen
- Arbetsmiljöverket
- Diskrimineringsombudsmannen
- Grafiska Miljörådet, GMR
- Handikappombudsmannen
- Institutet mot mutor
- Jämställdhetsombudsmannen
- Naturvårdsverket
- Ombudsmannen mot diskriminering på grund av sexuell läggning
- Svenska journalistförbundet
- Grafiska fackförbundet
- Globalt Ansvar

Domar, granskningar, anmälningar och undersökningar

- Arbetsdomstolen, Dom nr 16/05, Mål nr A 120/03, 2005-02-02
- Arbetsdomstolen, Dom nr 37/04, Mål nr A 173/03, 2004-04-21
- Arbetsdomstolen, Mål nr A 50/02
- Arbetsdomstolen, Mål nr A 181/03
- Arbetsdomstolen, Mål nr A 185/04
- Arbetsdomstolen, Mål nr A 255/04,
- Arbetsdomstolen, Mål nr A 297/04
- Södra Roslagstingsrätt, Mål nr T 2577-03, 2004-03-30
- Arbetsmiljöverket, Inspektionsmeddelande, AIST 2003/14006, 2004-02-04
- Arbetsmiljöverket, Inspektionsmeddelande, AIMA 2003/33148, 2003-09-09
- Arbetsmiljöverket, Inspektionsmeddelande, AIST 2003/7718, 2003-03-12
- Arbetsmiljöverket, Inspektionsmeddelande, AIHA2003/23656, 2003-06-02
- Arbetsmiljöverket, Inspektionsmeddelande, AIST2002/46993, 2002-11-22
- HomO, Diarienummer 617/03
- HomO, Diarienummer 231/01
- HomO, Diarienummer 381/02
- JämO, Ärende 0469/2002
- JämO, Ärende 0925/2003
- JämO, Ärende 0883/2002
- JämO, Ärende 0876/2002
- JämO, Ärende 0506/2004
- JämO, Ärende 0264/2002
- Jämställdheten på grafiska företag – en kartläggning, Grafiska fackförbundet & Mediafacket, mars 2004.

Tidningsartiklar och pressmeddelanden

- DN sprider tryckningen, Dagens Arbete, 20 mars 2003.
- DNEX vill avskeda tryckare, Dagens Arbete, 14 maj 2003.
- DNEX avskedar facklig veteran, Dagens Arbete, 22 maj 2003.
- LO Stockholm bojkottar DN, Dagens Arbete, 2 juni 2003.
- DNEX-tryckeriet vanskött, Dagens Arbete, 12 juni 2003.
- Bojkotta Dagens Nyheter, Dagens Arbete, 19 juni 2003.
- Fack och anställd offras i jakten på lönsamhet, Dagens Arbete, 24 juni 2003.
- DNEX-tryckeriets klubbstyrelse avgick, Dagens Arbete, 25 augusti 2003.
- Norska grafiker nobbar Schibted, Dagens Arbete, 4 februari 2004.
- Jämo kritiserar tio grafiska företag, Dagens Arbete, 7 september 2004.
- Grafikerna stämmer Expressen, Dagens Arbete, 20 januari 2005.
- Journalister stridsberedda, Dagens Industri, 24 maj 2004.
- MTG får kritik från storägare, Dagens Industri, 1 mars 2002.
- Bästa arbetsplatsen utsedd, Dagens Miljö, 5 november 2003.
- Fast jobb erbjuds i utbyte mot sex, Dagens Nyheter, 30 mars 2004.
- Metro anklagas för rasism, Dagens Nyheter, 12 januari 2005.
- Albrecht lämnar Metros styrelse, Dagens Nyheter, 13 januari 2005.
- Projektanställningar: En av fyra inom public service är visstidsanställd, Journalisten, 16 september 2003.
- 30 röster från verkligheten, Journalisten, 30 mars 2004.
- Medieföretagen bryter mot jämställdhetslagen, Journalisten, 4 mars 2002.
- Snålbältet: Tidningarna där journalisterna tjänar minst, Journalisten, 25 november 2003.