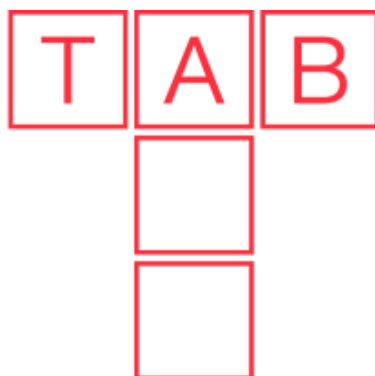


# Likabehandlingsplan 2019

## Dokumentation aktiva åtgärder

*Tidningstjänst AB*



Tidningstjänst AB



## Inledning

Enligt diskrimineringslagen ska samtliga arbetsgivare skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder för att främja mångfald och öka likabehandlingen.

Lönekartläggning är gjord i separat dokument.

TAB:s likabehandlingsplan är utformad av:

Malin Tapper, Personalchef

Sara Persson, Systemadministratör HRM (Datainsamling)

I samverkan med:

Eva Lind, SACO

Carina Lövgren, Transportarbetareförbundet

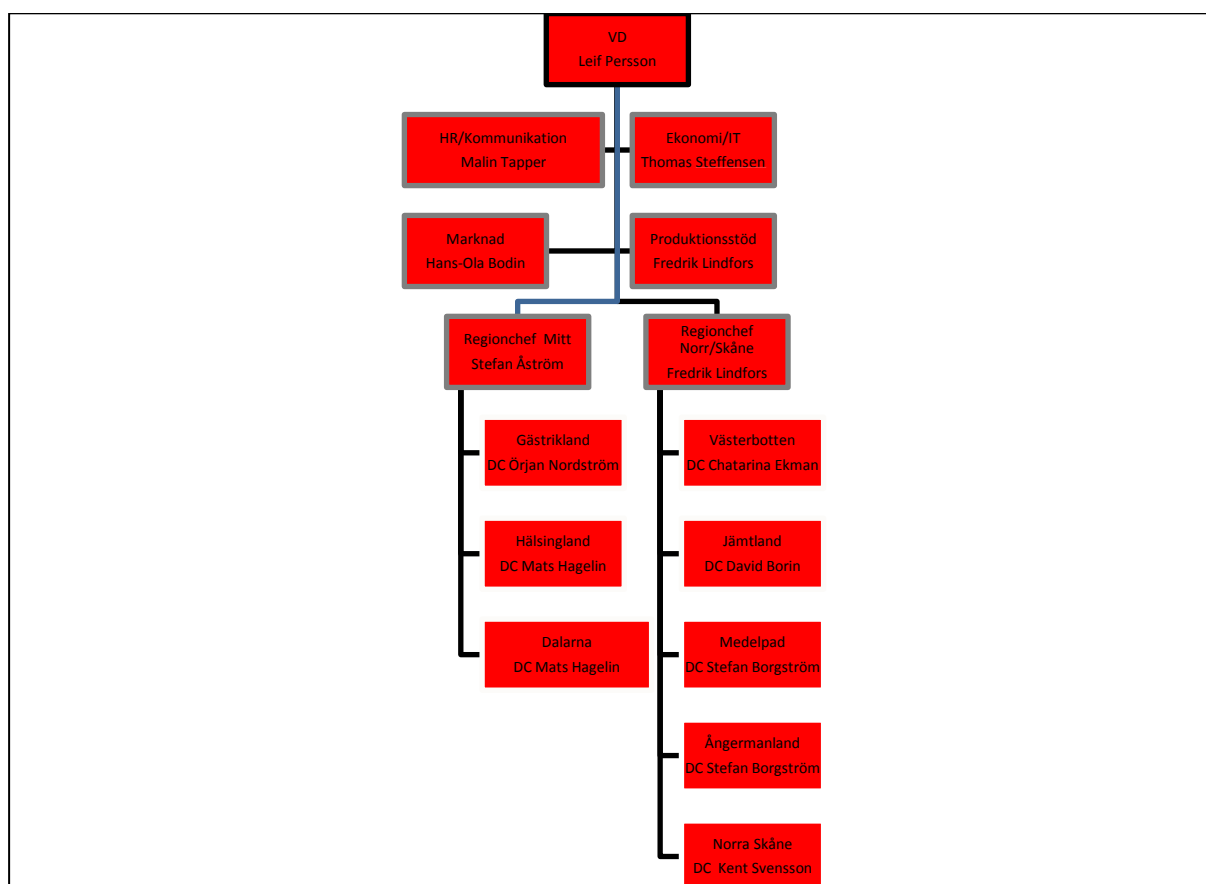
## Organisationsstruktur

Tidningstjänst AB, TAB, är det äldsta aktiebolaget inom PostNord och bildades 1969 för att organisera gemensam utdelning av dagstidningar.

TAB har en stark regional förankring med huvudkontor i Stockholm. Verksamheten är utspridd över en stor del av landet och är, sedan 1 mars 2019 uppdelad på två regioner.

TAB:s viktigaste kunder är morgontidningsföretagen. Varje morgon delar TAB:s cirka 1000 tidningsdistributörer ut drygt 180 000 tidningsexemplar. TAB utför dessutom packsals-, transport- och adresseringsuppdrag. TAB åtar sig också att distribuera annat gods tillsammans med tidningarna.

Tidningstjänst AB består av stabsenheterna Marknad, Produktionsstöd, Ekonomi & IT, Personal & Kommunikation samt 2 regioner med underlydande distributionsområden.



Organisationsbilden ovan avser TAB:s organisation per den 1 mars 2019.

## Arbetsförhållanden

TAB är ett dotterbolag till PostNord och följer flera av PostNords processer. TAB följer även PostNords Code of conduct. Uppförandekoden är gemensam för samtliga inom koncernen, den beskriver vad som förväntas av oss som företag men även vilket beteende som förväntas av oss som medarbetare. Utdrag ur Code of conduct: "PostNords arbete för jämställdhet och mångfald utgår från synen att människors olikheter bidrar till en attraktiv och dynamisk arbetsplats. Det ska finnas ett aktivt mångfalds- och jämställdhetsarbete på alla nivåer."

Alla medarbetare i TAB har rätt att bli respekterade. Vi ska arbeta aktivt med mångfald och jämställdhet.

Varje medarbetare har ett eget ansvar för sin yrkesmässiga utveckling.

## Disposition

Dokumentationen av aktiva åtgärder för likabehandling omfattar samtliga enheter och anställda i Tidningstjänst AB och avser att redogöra för samtliga diskrimineringsfaktorer, genom att beskriva de fyra stegen utifrån de fem frågeområdena.

### Diskrimineringsfaktorer

1. Kön
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
3. Etnisk tillhörighet
4. Religion
5. Funktionsnedsättning
6. Sexuell läggning
7. Ålder

### Aktiva åtgärder i fyra steg:

1. Kartläggning
2. Analys av orsaker
3. Vidtagande av lämpliga åtgärder
4. Utvärdering/uppföljning

### Aktiva åtgärder i fem frågeområden:

1. Arbetsförhållanden – arbetsmiljö
2. Rekrytering och befordran
3. Utbildning och annan kompetensutveckling
4. Löner och anställningsvillkor (se även separat lönekartläggning)
5. Möjligheten att förena arbete och föräldraskap

## Kartläggning och analys

Samtlig data är insamlad per den 31 december 2016, 31 december 2017 respektive 31 december 2018.

### Antal anställda inom Tidningstjänst AB

Kön	2016		2017		2018	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
<b>Kvinnor</b>	485	26	461	26	438	26
<b>Män</b>	1355	74	1288	74	1251	74
<b>Totalt</b>	1840		1749		1689	

TAB har en ojämn könsfördelning totalt sett och den skiljer sig inte alls mellan 2016, 2017 och 2018. Extern rekrytering till TAB sker framförallt till distributörsbefattningar, rekryteringar till övriga befattningar inom bolaget sker huvudsakligen internt.

### Könsfördelningen mellan anställningsformer

Anställningsformer och arbetstidens förläggning	Kvinnor i % *			Män i % *		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Tillsvidareanställningar</b>	69	66	67	64	64	65
<b>Tidsbegränsade anställningar</b>	5	3	5	7	5	6
<b>Heltid</b>	8	9	12	5	6	6
<b>Deltid</b>	92	91	88	95	94	94
<b>Timanställd</b>	26	31	28	29	31	29

\* Procentsatsen räknas ut genom att dividera antalet män respektive kvinnor för en viss anställningsform med det totala antalet anställda män respektive kvinnor för aktuellt år. I siffrorna ovan ingår anställningsformen "Behovsanställda" i utfallet för tidsbegränsat anställda.

Statistiken gällande könsfördelningen mellan anställningsformerna visar att andelen kvinnor som är tillsvidareanställda har ökat något mellan åren 2017 till 2018. Andelen tillsvidareanställda kvinnor är större än andelen tillsvidareanställda män. Kvinnorna närmar sig samma fördelning mellan tillsvidareanställningar respektive timanställningar som männen. Andelen män som arbetar heltid jämfört med deltid skiljer sig inte alls jämfört mellan åren 2017 respektive 2018. Andelen kvinnor som arbetar heltid jämfört med deltid har dock ökat mellan åren 2017 till 2018.

### Könsfördelningen mellan olika befattningar

Tabellen visar våra fem största befattningsgrupper

Befattningar	Kvinnor i % *			Män i % *		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Distributör</b>	25	25	25	72	75	75
<b>Nattförman</b>	25	25	25	75	75	75
<b>Nattchef</b>	15	25	22	85	75	78
<b>Verksamhetsstöd</b>	55	53	54	45	47	46
<b>Distributionschef</b>	55	50	38	45	50	62

\* Procentsatsen räknas ut genom att dividera antalet män respektive kvinnor som innehar en viss befattning med det totala antalet anställda för den aktuella befattningen för aktuellt år.

Andelen kvinnor som är distributionschefer i TAB har minskat, det beror på att en kvinnlig distributionschef har slutat och inte ersatts. Hennes befattning bemannas av en av de befintliga manliga distributionscheferna som under en övergångsperiod tagit dubbla roller. Könsfördelningen inom befattningen Nattchef har jämnats ut något under 2017, för att sedan under 2018 minska i andelen kvinnliga nattchefer igen. Inom den största befattningsgruppen (distributör) speglas TAB:s totala könsfördelning (25/75), som har legat stabilt över de tre åren. I de mindre befattningsgrupperna (verksamhetsstöd/distributionschef) är könsfördelningen jämnare än vad den är totalt sett i organisationen.

### Könsfördelningen mellan olika chefsbefattningar

Aktuella chefsbefattningar	Kvinnor i % *			Män i % *		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
<b>Regionchefer</b>	0	0	0	100	100	100
<b>Distributionschefer</b>	56	50	38	44	50	62
<b>Nattchefer</b>	21	25	22	78	75	78

Könsfördelningen bland nattchefer speglas av den totala könsfördelningen i TAB, eftersom alla rekryteringar till nattchefer sker internt. Statistiken gällande könsfördelningen bland distributionschefer har ändrats något på grund av orsaker beskrivna ovan. Den 31 december 2018 fanns endast 2 regionchefsbeftattningar inom TAB, vilket gör att statistiken skulle ändras kraftigt vid en förändring bland de befattningarna.

### Rapporterade arbetsskador/tillbud 2018

Under 2018 byttes system, så att skador och tillbud rapporteras in i C2, av den anledningen redovisas statistiken olika för åren. Tillbudsstatistiken går inte att ta ut från systemet uppdelad per kön, däremot är statistiken för arbetsskador uppdelad på både kön och ålder.

Rapporterade skador/tillbud under 2018:

## Per huvudsaklig händelse/kön/ålder

Info om denna rapport

**Arbetskadorna för anställda på enhet:**

SE TAB

**Statistikperiod:**

Föregående år 2018 (2018-01-01 -- 2018-12-31)

**Anmälda arbetskadorna per huvudsaklig händelse/kön/ålder**

(ärenden som saknar kön/ålder redovisas ej)

Huvudsaklig händelse	Män (antal)					Kvinnor (antal)					Totalt (antal)
	-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	-24 år	25-34 år	35-44 år	45-54 år	55- år	
Fäll, snubblat/halkat	0	7	3	1	3	3	0	1	0	3	21
Fordon, bil (B-behörighet)	0	4	0	0	0	1	0	0	0	1	6
Djur	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	3
Slag/stöt/klämt emot något (ej vid fall)	0	2	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Snedtramp, feltramp, spiktramp (ej fall)	0	1	0	0	1	0	0	0	0	1	3
Andra fysikaliska faktorer	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2
Annan Händelse	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	2
Ergonomiska faktorer	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Fordon, cykel	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1
Kemiska/biologiska ämnen, exkl smitta	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
Maskin/maskindel/föremål i rörelse	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
Psykisk överbelastning (hot, check, rån)	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
<b>Totalt</b>	<b>1</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>45</b>

**Antal (inklusive ärenden som saknar kön/ålder):**

Totalt: 45

Genomförda och uppföljda: 22

Pågående: 2

Varav försenade: 2

Nedlagda: 21

## Per huvudsaklig händelse

[Info om denna rapport](#)

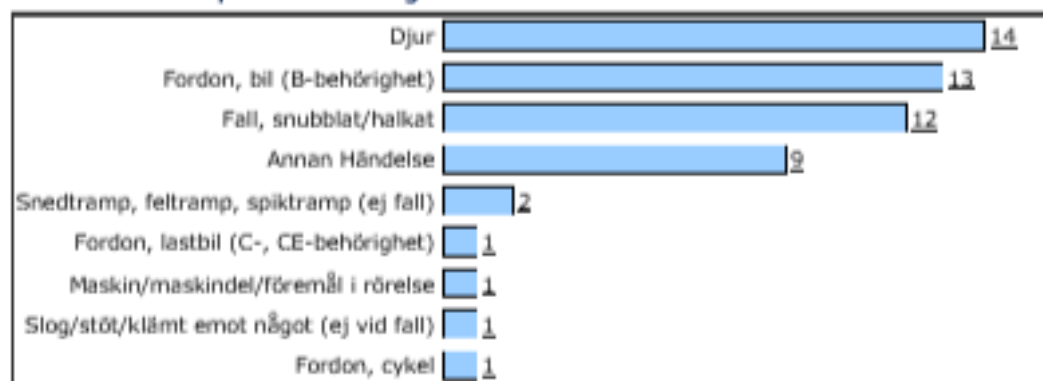
### Tillbud på enhet:

SE TAB

### Statistikperiod:

Föregående år 2018 (2018-01-01 -- 2018-12-31)

### Anmälda tillbud per huvudsaklig händelse



### Antal:

Totalt: 54

Genomförda och uppföljda: 17

Pågående: 3

Varav försenade: 3

Nedlagda: 34

Kvinnorna drabbades av 35 % av det totala antalet rapporterade arbetsskador under 2018. Eftersom det är så få antal arbetsskador anmälda totalt sett går det inte att dra några långtgående slutsatser i jämförelsen mellan den totala könsfördelningen (26/74).

T/A-talet (tillbud genom arbetsskador) låg i TAB under 2017 på 0,58. Under 2018 har vi lyckats öka den statistiken till 1,2 tillbud per arbetsskada. Trots ökningen så behöver vi fortfarande jobba med att öka vår rapportering av både tillbud och arbetsskador för att ha ett ännu bättre underlag att analysera arbetsmiljön och säkerställa att vi sätter in rätt åtgärder för att ständigt förbättra den.

Bland arbetsskadorna är olyckor kopplade till fall/snubbla vanligast bland både kvinnor och män, vilket var fallet även under 2016 och 2017. Av de registrerade fall/snubbel-olyckorna i år skedde 30 % i trappor.

Den näst största kategorin bland arbetsskador under 2018 är olycka inträffad med bil. Det var samma för 2017. Under 2018 står männen för 67 % av olyckorna inom den kategorin. Motsvarande siffra för 2017 var 86 %.

I statistiken för tillbud avser "annan händelse" tillbud kopplat till arbetsutrustning (7 st) och hög ljudnivå (2 st).

De flesta tillbud som är kategoriserade under "Djur" avser viltolyckor, i vissa fall där bilen och/eller chauffören blivit skadade. Dessa ärenden ska istället registreras som arbetsskador eftersom ju olyckan faktiskt har inträffat.

Enligt de inrapporterade arbetsskadorna har det inträffat 1 incident kopplat till hot och våld. Detta stämmer dock inte riktigt med verkligheten, eftersom vi i personalenkäten kan läsa i fritextsvaren om åtminstone ytterligare 14 tillfällen då våra distributörer upplevt hot eller våld. I enkätens frisvar ser vi inte om det är kvinnor eller män som har uppgett dessa händelser.

### Enkätresultat

Varje år genomförs en medarbetarundersökning (distributörsenkäten) för samtliga distributörer anställda i TAB. För tjänstemän inom TAB genomförs samma undersökningar som för PostNord Sveriges övriga personal: Arbetsmiljöenkäten och FOCUS (medarbetarundersökning). Under 2018 har dock ingen



medarbetarundersökning genomförts för tjänstemännen då PostNord har ändrat sina rutiner och system för ledningstjänst AB medarbetarundersökning och uppgifter om TAB:s tjänstemän inte har kunnat föras över till det systemet.

Personalenkäten 2018 hade en svarsfrekvens på 42 %, vilket är en höjning jämfört med föregående års svarsfrekvens, men fortfarande tämligen lågt, vilket gör att vi har valt att inte dra några stora slutsatser utifrån enkäten. Den låga svarsfrekvensen bedöms bero på vår ambition om att få så många som möjligt att svara digitalt och inte via pappersenkät. Anledningen till det var att säkra anonymiteten och minska administrationen kring enkäten.

Personalenkäten 2018 visar att frågan "Samarbetet fungerar bra på min arbetsplats" har ett resultat på 5,39 på en 7-gradig skala, vilket är ett bra resultat särskilt med tanke på att distributörsyrket i huvudsak genomförs ensamt.

Vi har under året 2018 återigen reviderats för OHSAS (arbetsmiljö, miljö, kvalitet) och i det skapat en rutin med hållbarhetsgenomgång i ledningsgruppen fyra gånger om året. På de genomgångarna går löpande arbetsmiljöfrågor samt statistik igenom.

Frågan "På min arbetsplats behandlas alla likvärdigt oavsett ålder, kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning" får ett resultat på 6,0 på en 7-gradig skala. Det visar på att vi har en god arbetsmiljö och likabehandling bland våra medarbetare. Självklart siktar vi på att nå upp till resultatet 7.

Andelen distributörer som någon gång under året har upplevt kränkande särbehandling ligger på 1,9 % enligt distributörsenkäten 2018, vilket är samma resultat som föregående år. I de fria kommentarerna till frågan får vi lite mer information om vad svaren avser. Vi behöver även fortsättningsvis informera om rutiner för anmälan vid kränkande särbehandling och hur vi hanterar dessa ärenden.

TAB genomför, förutom de åtgärder som kommit fram vid genomgång av enkätresultaten, även vissa av de centralt framtagna aktiviteterna inom PostNord Sverige för att förhindra diskriminering och främja mångfalden.

### **Kollektivavtal**

Gällande kollektivavtal i TAB har granskats för att bedöma om någon skrivning kan strida mot ett främjande likabehandlingsarbete.

Samtliga medarbetare inom TAB har rätt till ersättning via AFA. Det kan t.ex. vara ersättning som underlättar för medarbetare att vara föräldralediga, vilket TAB gärna främjar.

Semester utgår enligt lag och avser enligt Distributörsavtalet främst ledighet under huvudsemesterperioden. TAB ser positivt på att bevilja semester även utanför huvudsemesterperioden för att underlätta för de medarbetare som av andra skäl, t.ex. kopplat till religion eller etnicitet önskar ta ut semester utanför huvudsemesterperioden.

### **TAB:s affärsplan 2019-2022**

I beskrivningen av TAB:s strategi för de närmsta åren utpekas inte någon grupp av medarbetare som varken kritisk eller hindrande. Man har snarare diskuterat vikten av att ha en intern mångfald för att utverka nya affärsmöjligheter och lösningar i en nedåtgående bransch.

I TAB:s affärsplan 2019 tas hänsyn till framtida risker inom branschen, så som att TAB:s kunder skulle ta beslut om att lägga över sin distribution på post alternativt starta eget distributionsbolag.

I de fall någon av riskerna skulle inträffa drabbas det hela verksamheten på orten och vi kan inte se att någon specifik grupp enligt Diskrimineringslagstiftningen skulle drabbas mer än någon annan.

### **Övergripande riskanalys**

Gemensamma risker för TAB:s lokala enheter och som har värderats till högst riskvärde är risker kopplade till arbetsbelastning som kan uppstå vid felaktig bemanning. Gemensamma föreslagna åtgärder för att minska den risken är bland annat att erbjuda alla medarbetare utvecklingssamtal för att diskutera individens upplevelse och situation, samt att utbilda i trafiksäkerhet. Vi behöver även sätta upp konkreta mål för tillbudsrapportering för att få upp den statistiken och på så sätt ha möjlighet att sätta in åtgärder i relevanta områden. Övriga

gemensamma risker är kopplade till trafiksituationer, även där behöver vi utbilda i trafiksäkerhet och öka **Tidningstjänst AB** tillbudsrapporteringen.

Utöver ovanstående finns en risk för stress i och med att det sker stora förändringar i tidningsdistributionsbranschen med snabba volymförändringar och förändrade förutsättningar för tidningshusen. För att minska de riskerna är det viktigt att TAB för en öppen dialog med våra medarbetare om vad som sker i branschen och går ut med den information vi kan på tex personalinformationsmöten och i vår personaltidning.

## Delaktighet

Genom att svara på de årliga enkäterna har medarbetare i TAB deltagit i kartläggningen av likabehandlingen i bolaget. Enkätresultatet har gått igenom i TAB:s ledningsgrupp, i varje regions ledningsgrupp och på personalmöten med distributörerna. Där har det funnits möjlighet att ge förslag på åtgärder. Resultatet av enkäten presenteras också i korthet i TAB:s personaltidning Tabloiden i juni 2019.

De fackliga parterna har getts möjlighet att analysera orsaker till enkätresultat i samband med lokal och central skyddskommitté och vid annan förfrågan om redovisning av enkätresultat.

Både personal och fackliga parter välkomnas att påpeka till HR om de hittar skrivelser i avtal, på intranät eller i andra dokument som på något sätt missgynnar någon grupp enligt diskrimineringsgrunderna eller som inte bidrar till mångfald.

## Samverkan

Denna likabehandlingsplan har presenterats för de centrala fackliga parterna och tid har getts till genomläsning och reflektion. Arbetsgivare och fack har tillsammans färdigställt planen.

## Utvärdering

Denna plan kommer att utvärderas löpande enligt de direktiv som gäller utifrån lagändringen 2017-01-01. Den löpande utvärderingen kommer även att ske i och med innevarande års enkätundersökningar.

De aktiva åtgärderna utvärderas var för sig i anslutning till att de genomförs. Utvärderingen sker då av de som har genomfört aktiviteten. Samtliga nedanstående aktiviteter finns i TAB:s ledningsgrupps handlingsplan kopplat till arbetsmiljö. Status för aktiviteterna och effekterna av genomförandet följs upp i ledningsgruppen löpande under året.

## Åtgärder 2019 för jämn könsfördelning

<b>Namn åtgärd</b>	Deltagande i Panorama (nätverksprogram för kvinnliga chefer i PostNord Sverige)
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön
<b>Frågeområde</b>	Rekrytering och befordran
<b>Mål och uppföljning</b>	Ökad andel kvinnliga chefer
<b>Insats 2018</b>	En deltagare från TAB har antagits till Panorama (nätverksprogram för att öka andelen kvinnliga chefer i PostNord Sverige). Till kommande program finns ambitionen om att ytterligare kvinnliga deltagare från TAB söker platser i programmet.
<b>Ansvarig</b>	VD
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Programmet pågår till våren 2018. Uppföljning sker enligt programkonceptet 12 månader efter avslutat program. Ett nytt program startas till hösten 2018.
<b>Uppföljning</b>	Deltagaren i Panorama från TAB har avslutat sin anställning i TAB på egen begäran under hösten 2018, för att börja ny anställning utanför PostNord-koncernen. Ingen deltagare från TAB deltar i Panorama-programmet som startades hösten 2018.
<b>Insats 2019</b>	Aktivt uppmuntra kvinnliga chefer i TAB att söka programmet till

	hösten 2019.
<b>Ansvarig</b>	VD
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Ansökningsperioden för programmet är under våren 2019. Uppföljning sker när antagna deltagare till programmet offentliggörs.

<b>Namn åtgärd</b>	Jämn könsfördelning bland slutkandidater till tjänstemannabefattningar
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön
<b>Frågeområde</b>	Rekrytering och befordran
<b>Mål och uppföljning</b>	Jämn könsfördelning inom TAB
<b>Insats 2018</b>	Vid rekrytering till tjänstemannabefattningar ska vi sträva efter att ha båda könen representerade bland slutkandidaterna.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.
<b>Uppföljning</b>	De årliga enkäterna 2018 visar att våra distributörer upplever att alla behandlas likvärdigt oavsett ålder, kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning. Under året har ingen extern rekrytering skett till någon tjänstemannabefattning.
<b>Insats 2019</b>	Fortsätta sträva efter att ha båda könen representerade bland slutkandidaterna vid rekrytering till tjänstemannabefattningar.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.

## Övriga åtgärder för 2019

<b>Namn åtgärd</b>	Belastningsergonomi
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön, funktionsnedsättning, ålder
<b>Frågeområde</b>	Arbetsförhållanden - arbetsmiljö
<b>Mål och uppföljning</b>	Utrustning och arbetssätt ska vara anpassade så att de passar för en mångfald inom personalsammansättningen
<b>Insats 2018</b>	Bevaka de belastningsergonomiska förutsättningarna vid inköp av utrustning och fordon såväl vid framtagande av nya arbetssätt så att dessa passar såväl män som kvinnor och även personer i olika åldrar. När det är aktuellt ska även utrustning och arbetssätt kunna anpassas till specifika behov beroende på funktionsnedsättning.
<b>Ansvarig</b>	TAB:s ledningsgrupp
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.
<b>Uppföljning</b>	De årliga enkäterna 2018 visar att våra distributörer upplever att alla behandlas likvärdigt oavsett ålder, kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning.
<b>Insats 2019</b>	Fortsätta bevaka de belastningsergonomiska förutsättningarna vid inköp av utrustning och fordon såväl vid framtagande av nya arbetssätt så att dessa passar såväl män som kvinnor och även personer i olika åldrar. När det är aktuellt ska även utrustning och arbetssätt kunna anpassas till specifika behov beroende på funktionsnedsättning.
<b>Ansvarig</b>	TAB:s ledningsgrupp
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.

<b>Namn åtgärd</b>	Introduktion
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder

<b>Mål och uppföljning</b>	All personal vet vilket beteende som arbetsgivaren förväntar sig och hur vi uppträder mot varandra och mot kunder/leverantörer inom TAB.
<b>Insats 2018</b>	Säkerställa i introduktionen att alla vet var man vänder sig om man känner sig diskriminerad. Vid introduktionen ska även PostNords Code of conduct gås igenom.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.
<b>Uppföljning</b>	De årliga enkäterna 2018 visar att 2,4 % av de svarande i distributörsenkäten någon gång har blivit utsatt för diskriminering i sitt arbete.
<b>Insats 2019</b>	Se över TAB:s introduktionsmaterial och säkerställa att man i det tar upp rutiner för anmälan av diskriminering eller kränkande särbehandling, samt även en genomgång av PostNords code of conduct där vår syn om allas lika värde tas upp.
<b>Ansvarig</b>	HR-chef
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Under 2019. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.

<b>Namn åtgärd</b>	Möjliggöra semester utanför huvudsemesterperiod
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Etnisk tillhörighet, Religion
<b>Frågeområde</b>	Löner och anställningsvillkor
<b>Mål och uppföljning</b>	Personal kan ansöka om och få beviljad semester och ledighet vid tidpunkter som passar dem bättre, kopplade till religiösa högtider eller för att besöka anhöriga i andra länder
<b>Insats 2018</b>	Öppenhet i semesterplanering.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande. Uppföljning vår/höst med individer för att hjälpa till att planera semester och ledighet och säkerställa att individer tar ut och får den semester de behöver för vila från arbetet.
<b>Uppföljning</b>	Antal som tagit ej tagit ut de semesterdagar de ska enligt lag har ökat sedan 2017.
<b>Insats 2019</b>	Fortsätta ha en öppenhet i semesterplaneringen. Fortsätta skicka ut semesterlistor till respektive chef varje månad. Göra en större påminnelseinsats om att planera ut den semester som respektive individ behöver göra enligt lag efter huvudsemesterperioden, alltså efter sommaren 2019.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef/HR-chef
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande. Uppföljning vid semesterårsskifte för att se hur många som inte tagit ut de antal semesterdagar de ska enligt semesterlagen.

<b>Namn åtgärd</b>	Utbildning distributörer i hot och våld
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
<b>Frågeområde</b>	Arbetsförhållanden – arbetsmiljö samt Utbildning och annan kompetensutveckling
<b>Mål och uppföljning</b>	All personal vet hur de ska bete sig i hotfulla situationer och vad de ska göra för att undvika dessa
<b>Insats 2018</b>	Utbildning för samtliga distributörer i hot och våld. Utbildningen sker på dagtid, men distributörer ersätts för att delta i utbildningen genom TAN-medel.
<b>Ansvarig</b>	HR-chef
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Under 2018. Uppföljning sker efter avslutad utbildning.
<b>Uppföljning</b>	Utbildningen har genomförts på 10 orter i landet under november 2018. Utvärderingen av utbildningen visar att de som deltog i utbildningen är nöjda. På de flesta frågor har deltagarna svarat 4 eller 5 på en femgradig skala.
<b>Insats 2019</b>	Arbeta för att genomföra utbildningen på flera orter under 2019. Följa upp antalet hot- och våldincidenter under 2019.
<b>Ansvarig</b>	HR-chef
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Vid sammanställning av tillbud/arbets skador under 2019.

genomförd	
-----------	--

<b>Namn åtgärd</b>	Information till medarbetare om processen kring omläggningar
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
<b>Frågeområde</b>	Arbetsförhållanden - arbetsmiljö
<b>Mål och uppföljning</b>	All personal vet hur processen kring omläggningar går till
<b>Insats 2018</b>	Information i samband med omläggningar om hur processen går till och vilken bakgrund som finns till omläggningen. Detta för att medarbetarna inte ska uppleva förändringarna som diskriminerande.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Vid omläggning. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.
<b>Uppföljning</b>	De årliga enkäterna visar att 2,4 % av distributörerna känner sig diskriminerade. I de fria kommentarerna till frågan kan man bland annat läsa att det gäller omläggningar och fördelningar av distrikt som man inte upplever som rättvis.
<b>Insats 2019</b>	Fortsätta vara noga med att vara tydlig med informationen i samband med omläggningar om hur processen går till och vilken bakgrund som finns till omläggningen.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Vid omläggning. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.

<b>Namn åtgärd</b>	PostNords mångfaldsspel
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
<b>Frågeområde</b>	Arbetsförhållanden - arbetsmiljö
<b>Mål och uppföljning</b>	Alla chefer får fokus på mångfaldsfrågorna och vad det innebär i sin egen lokala verksamhet, och kan på så sätt bidra till arbetet för att främja mångfalden.
<b>Insats 2018</b>	Genomförande av mångfaldsspel i samband med nästa chefsträff
<b>Ansvarig</b>	HR-chef
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Vid någon av chefsträffarna under 2018
<b>Uppföljning</b>	Samtliga TAB:s chefer spelade mångfaldsspelet vid chefsträffen i juni 2018. Detta gjorde att vi fick upp frågan på bordet och diskuterade den öppet under chefsträffen. Det har inte gjorts någon specifik mätning för att se effekten av detta, men de årliga enkäterna visar att en stor del av distributörerna upplever att alla behandlas likvärdigt oavsett diskrimineringsgrund.
<b>Insats 2019</b>	Följa upp mångfaldsdiskussionerna på kommande chefsträff under 2019 för att säkerställa att fokuset på mångfaldsfrågor inte släpps. Ta upp frågan om mångfald även i samband med att hitta nya kanaler för att rekrytera distributörer.
<b>Ansvarig</b>	HR-chef/TAB:s ledningsgrupp
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Vid chefsträff under 2019.

<b>Namn åtgärd</b>	Förbättringsarbete
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
<b>Frågeområde</b>	Arbetsförhållanden - arbetsmiljö
<b>Mål och uppföljning</b>	Ett strukturerat sätt att tillvarata medarbetares förbättringsförslag. Tillgodose så många medarbetares behov som möjligt.
<b>Insats 2018</b>	Diskussion tillsammans med bolagets chefer om hur detta kan möjliggöras. Systemstöd finns i C2 till detta.
<b>Ansvarig</b>	HR-chef TAB
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Vid någon av chefsträffarna under 2018

<b>genomförd</b>	
<b>Uppföljning</b>	Frågan diskuterades på en av chefsträffarna under 2018. Förbättringsförslag tas emot lokalt av närmsta chef, som själv ansvarar för att dokumentera dessa. Det är mycket viktigt att den som tagit emot förbättringsförslaget också återkopplar till den som lämnat förslaget. De årliga enkäterna visade att frågor rörande att kunna påverka sin arbetssituation och att få information som rör mitt arbete ligger kvar på ungefär samma nivåer, ca 4,5 på en 7-gradig skala.
<b>Insats 2019</b>	Följa upp hanteringen av förbättringsförslag lokalt och göra lokala förbättringar av processen.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Under 2019. Uppföljning sker genom de årliga enkäterna.

<b>Namn åtgärd</b>	Kränkande särbehandling och diskriminering
<b>Områden som berörs av insatsen</b>	Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
<b>Frågeområde</b>	Arbetsförhållanden - arbetsmiljö
<b>Mål och uppföljning</b>	Nollvision gällande kränkande särbehandling och diskriminering
<b>Insats</b>	Vår policy och våra rutiner gällande kränkande särbehandling och diskriminering tas upp på lokala personalmöten. Där uppmanas också enskilda individer att anmäla eventuella händelser för att dessa ska kunna utredas.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum när åtgärden ska vara genomförd</b>	Löpande, gärna vid flera tillfällen under 2018.
<b>Uppföljning</b>	De årliga enkäterna visade att nivån för andelen som upplever att de har utsatts för kränkande särbehandling ligger kvar på 1,9 %. Det är ett lågt resultat, men vi har naturligtvis ambitionen att komma ner till 0 %.
<b>Insats 2019</b>	Fortsätta att ta upp/repetera vår policy och våra rutiner gällande kränkande särbehandling och diskriminering på lokala personalmöten. Detta finns med som en aktivitet i vår årsplanering för aktiviteter kopplat till arbetsmiljö, miljö och kvalitet.
<b>Ansvarig</b>	Respektive chef
<b>Datum för när åtgärden ska vara genomförd</b>	Under 2019. Uppföljning sker genom de årliga enkäterna.

## Rutiner för upplevda trakasserier och repressalier

På TAB:s intranät finns information om vad kränkande särbehandling och diskriminering är och tecken på att det förekommer.

### Policy

TAB följer PostNords code of conduct: "Ingen medarbetare får kränkas, diskrimineras eller trakasseras på något sätt, av någon anledning eller i något sammanhang. Medarbetare i PostNord ska behandla alla människor med respekt och vara goda företrädare för verksamheten. En medarbetare som får reda på att en annan medarbetare kränker, trakasserar eller diskrimineras av kollega eller extern kontakt har därför ett ansvar att agera. Om det står inom medarbetarens befogenheter ska denne åtgärda problemen och i annat fall uppmärksamma ansvariga personer eller funktioner på missförhållandena. Chefer ska vara föredömen och arbeta aktivt med mångfald och jämställdhet. Det innebär bland annat att de ska förebygga och åtgärda kränkningar, trakasserier eller annat negativt bemötande."

### Rutiner för att tidigt upptäcka

Vi har gemensamma lunchrum och packutrymmen i våra lokaler, varifrån majoriteten av våra distributörer utgår ifrån i sitt arbete. I packsalar finns regelbundet en nattchef eller nattförman, alternativt en förstedistributör, dessa har fått utbildning (PostNords arbetsmiljöutbildning) i organisatorisk och social

arbetsmiljö och även en genomgång av vilka tecken som de bör vara uppmärksamma på för att tidigt upptäcka tecken på trakasserier och diskriminering. Vissa distributörer startar sitt arbete ute och träffar sina kollegor endast när de hämtar sina tidningsbuntar till sitt distrikt.

Alla medarbetare erbjuds utvecklingssamtal med sin närmsta chef en gång per år, i de samtalen lyfts frågor om trivsel och hälsa.

### **Anmälan om kränkande särbehandling**

Medarbetare som känner sig utsatta kan vända sig till sin närmsta chef, sin chefs chef, en facklig representant, ett skyddsombud eller till HR-chefen i TAB för att informera om och eventuellt göra en anmälan om kränkande särbehandling.

Den får kännedom om att kränkande särbehandling förekommer är skyldig att agera. Med hjälp av HR ska situationen utredas och skäliga åtgärder vidtas. Den trakasserade ska erbjudas stöd vid behov och den som gör sig skyldig till trakasserier kan varnas, omplaceras och i sista hand sägas upp.

TAB följer PostNords beskrivna "Chefens rutiner vid diskriminering och annan kränkande särbehandling", som även finns publicerad på TAB:s intranät.

## **Slutsats**

Vi har svårt att göra en analys av vår arbetsmiljö med tanke på att vi fortfarande rapporterar in få tillbud och arbetsskador. Vi har dessutom en ganska låg svarsfrekvens på vår personalenkät. Båda dessa insatser är viktiga verktyg för att kartlägga den nuvarande arbetsmiljön och säkerställa att vi genomför rätt åtgärder.

Trots det så visar uppföljningen av införda åtgärder på att vi gör framsteg inom arbetsmiljöområdet och att vi når upp till vissa förbättringar. Det handlar i många fall om ett löpande arbete och att öka medvetenheten om arbetsmiljön och hur man aktivt arbetar för likabehandling i bolaget.