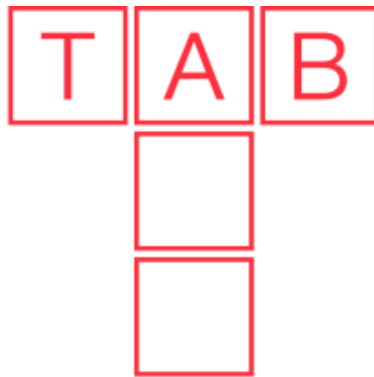


Likabehandlingsplan 2020

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. Eftersom ingen lönerevision är genomförd under 2020 har den inte uppdaterats sedan 2019.

TAB:s likabehandlingsplan är utformad av:

Malin Tapper, Personalchef

Sara Persson, Systemadministratör HRM (Datainsamling)

I samverkan med:

SACO

Transportarbetareförbundet

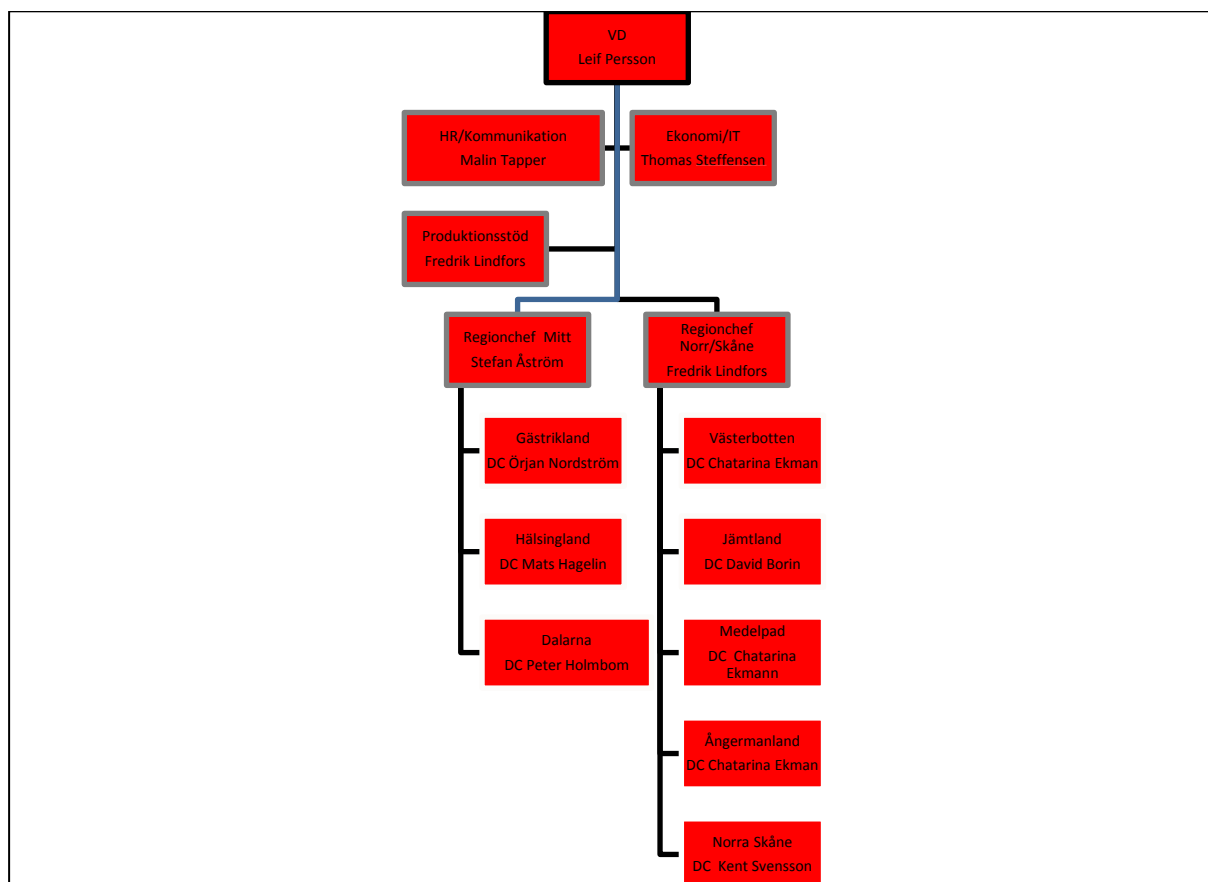
Organisationsstruktur

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 utförs dessutom packsals-, transport- och adresseringsuppdrag. TAB åtar sig också att distribuera annat gods tillsammans med tidningarna.

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



Organisationsbilden ovan avser TAB:s organisation per den 1 mars 2020.

Arbetsförhållanden

TAB är ett dotterbolag till PostNord och följer flera av PostNords processer. TAB följer även PostNords Code of conduct. Code of conduct 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, 31 december 2018 och 31 december 2019.

Antal anställda inom Tidningstjänst AB

Kön	2016		2017		2018		2019	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	485	26	461	26	438	26	253	24
Män	1355	74	1288	74	1251	74	778	76
Totalt	1840		1749		1689		1031	

TAB har en ojämn könsfördelning totalt sett och den skiljer sig inte alls mellan 2016, 2017 och 2018. Till 2019 har könsfördelningen tyvärr blivit ännu lite mer ojämn. 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	2019	2016	2017	2018	2019
Tillsvidareanställningar	69	66	67	70	64	64	65	70
Tidsbegränsade anställningar	5	3	5	8	7	5	6	6
Heltid	8	9	12	13	5	6	6	8
Deltid	92	91	88	87	95	94	94	92
Timanställd	26	31	28	22	29	31	29	24

* 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. Andelen tillsvidareanställda kvinnor och andelen tillsvidareanställda män är lika under 2019. Kvinnorna har något fler andel tidsbegränsade anställningar än män, och samtidigt något färre andel timanställda. Andelen män som arbetar heltid jämfört med deltid har ökat något mellan åren 2018-2019. Andelen kvinnor som arbetar heltid har ökat något, medan andelen som arbetar deltid har sjunkit något. Skillnaden är väldigt liten mellan åren 2018-2019 för kvinnorna.

Könsfördelningen mellan olika befattningar

Tabellen visar våra fem största befattningsgrupper

Befattningar	Kvinnor i % *				Män i % *			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Distributör	25	25	25	24	72	75	75	76
Nattförman	25	25	25	22	75	75	75	78
Nattchef	15	25	22	22	85	75	78	78
Verksamhetsstöd	55	53	54	54	45	47	46	46
Distributionschef	55	50	38	17	45	50	62	83

* 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 två kvinnliga distributionschefer slutade i TAB i samband med övergången av verksamhet till NWT, årsskiftet 2018/2019. Inom den största befattningsgruppen (distributör) speglas TAB:s totala könsfördelning (24/76), som har legat stabilt över de fyra åren. I den mindre befattningsgruppen Verksamhetsstöd är könsfördelningen jämnare än vad den är totalt sett i organisationen.

Könsfördelningen mellan olika chefsbefattningar

Aktuella chefsbefattningar	Kvinnor i % *				Män i % *			
	2016	2017	2018	2019	2016	2017	2018	2019
Regionchefer	0	0	0	0	100	100	100	100
Distributionschefer	56	50	38	22	44	50	62	78
Nattchefer	21	25	22	22	78	75	78	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 2019 fanns endast 2 regionchefsbeftattningar inom TAB, vilket gör att statistiken skulle ändras kraftigt vid en förändring bland de befattningarna.

Rapporterade arbetsskador/tillbud 2019

I system C2, som för närvarande används för att registrera arbetsskador/tillbud kan inte tillbudsstatistiken tas ut uppdelad per kön, däremot är statistiken för arbetsskador uppdelad på både kön och ålder. Under 2020 kommer ett nytt system för att registrera arbetsskador/tillbud att implementeras.

Rapporterade skador/tillbud under 2019:

Per huvudsaklig händelse/kön

Info om denna rapport

Arbetskadorna för anställda på enhet:

SE TAB

Statistikperiod:

Föregående år 2019 (2019-01-01 -- 2019-12-31)

Anmälda arbetskadorna per huvudsaklig händelse/kön

Huvudsaklig händelse	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Fall, snubblat/halkat	10	50	3	42	13	48
Fordon, bil (B-behörighet)	4	20	1	14	5	18
Slog/stöt/klämt emot något (ej vid fall)	2	10	1	14	3	11
Fysisk belastning (lyft/ansträngning)	2	10	0	0	2	7
Andra fysikaliska faktorer	0	0	1	14	1	3
Djur	1	5	0	0	1	3
Fordon, moped	0	0	1	14	1	3
Snedtramp, feltramp, spiktramp (ej fall)	1	5	0	0	1	3
Totalt	20	100%	7	100%	27	100%

Antal:

Totalt: 27

Genomförda och uppföljda: 15

Pågående: 1

Varav försenade: 1

Nedlagda: 11

Per huvudsaklig händelse

Info om denna rapport

Tillbud på enhet:

SE TAB

Statistikperiod:

Föregående år 2019 (2019-01-01 -- 2019-12-31)

Anmälda tillbud per huvudsaklig händelse

Fordon, bil (B-behörighet)	16
Djur	2
Fall, snubblat/halkat	2
Annan Händelse	3
Fysisk belastning (lyft/ansträngning)	1
Kemiskt ämne/smittämne (även inandning)	1
Slog/stöt/klämt emot något (ej vid fall)	1
Snedtramp, feltramp, spiktramp (ej fall)	1

Antal:

Totalt: 37

Genomförda och uppföljda: 10

Pågående: 0

Varav försenade: 0

Nedlagda: 27

Kvinnorna drabbades av 26 % av det totala antalet rapporterade arbetsskador under 2019. Eftersom det är så få antal arbetsskador anmälda totalt sett går det inte att dra några långtgående slutsatser i jämförelsen mellan den totala könsfördelningen (24/76).

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 och under 2019 kom vi upp i 1,4. 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, 2017 och 2018. Av de registrerade fall/snubbel-olyckorna i år skedde 30 % i trappor.

Den näst största kategorin bland arbetsskador under 2019 är olycka inträffad med bil. Det var samma för 2017 och 2018. Under 2019 står männen för 80 % av olyckorna inom den kategorin. Motsvarande siffra för 2018 var 67 % och 2017 var 86 %.

I statistiken för tillbud avser "annan händelse" en hiss som fastnade, en hotfull situation och en stöld av tidning ur distributörens väska. Den hotfulla situationen borde ha varit registrerad som arbetsskada istället.

Alla tillbud som är kategoriserade under "Djur" avser vilda djur som dykt upp på eller vid vägen.

Enkätresultat

Varje år genomförs en medarbetarundersökning (personalenkäten) för samtliga distributörer anställda i TAB. För tjänstemän inom TAB genomförs samma undersökning som för PostNord Sveriges övriga personal: FOCUS (medarbetarundersökning) som även innehåller frågor kopplade till arbetsmiljön (arbetsmiljöenkät). Under 2020 genomfördes FOCUS första gången efter att ha pausats i TAB under 2 år, beroende på att uppgifter om TAB:s tjänstemän inte tidigare har kunnat föras över till det nya systemet för enkäten.

Personalenkäten 2019 hade en svarsfrekvens på 32 %, vilket är en sänkning jämfört med föregående års svarsfrekvens (42 %). På grund av den låga svarsfrekvensen har vi inte möjlighet att dra några stora slutsatser utifrån enkäten. Enkäten var under 2019 öppen under två månader och vi kommer till årets enkätundersökning att öka den tiden till tre månader för att höja svarsfrekvensen. En påminnelse till alla som inte har svarat kommer att skickas ut varannan vecka. Vi kommer också att erbjuda medarbetare som inte vill svara digitalt att svara via pappersenkät, trots att det ökar administrationen, vilket har varit anledningen till att vi tidigare år kommunicerat att vi helst ser att man svarar digitalt.

Personalenkäten 2019 visar ett medelvärde på 5,2 på en 7 gradig skala på frågorna om "min arbetssituation". På frågan "Jag tycker det är viktigt med kvalitetsuppföljning" är svaret 6,07, vilket är en ökning från föregående mätning (5,76). Detta är något som vi ser som mycket positivt och som Distributionscheferna lokalt kommer att fånga upp och arbeta med under året. De kommer i ännu högre grad än idag informera om reklamationstal och uppföljningen av kvaliteten på den lokala arbetsplatsen.

På frågorna om "Arbetsmiljö och hälsa" hamnar medelvärdet av svaren på 5,63. Den frågan som sticker ut som positiv där är "Jag vet att olyckor och tillbud ska rapporteras på min arbetsplats", som har ökat från 6,15 till 6,44. Med andra ord är det nästintill samtliga som vet att detta ska göras. Vi har vid ett flertal tillfällen informerat om detta på informationsmöten och i vår personaltidning Taboiden. Se en sammanställning av årets tillbuds- och arbetsskadeanmälningar här ovan.

I de öppna kommentarerna som kan lämnas i enkäten framkommer många synpunkter på våra bilar och på de bilar vi hyr av PostNord. Detta är en viktig fråga för våra medarbetares trivsel eftersom bilen är våra bilburna distributörers främsta arbetsverktyg. Vi har därför beslutat att sätta samman en fordonsgrupp som kommer att arbeta för att göra det bättre för våra distributörer kopplat till våra fordon.

På frågorna om "min närmsta chef" ligger medelvärdet bland svaren på 5,59, vilket vi får tolka som att distributörerna överlag är mycket nöjda med ledarskapet. Högst svar får frågan "Jag får kontakt med min chef när det behövs".

4,9 % svarar ja på frågan om de har utsatts för kränkande särbehandling i sitt arbete, vilket motsvarar 10 personer. Det är viktigt att vi säkerställer att alla vet hur man gör en anmälan om kränkande särbehandling, till vem anmälan ska lämnas och att man som chef har en skyldighet att följa upp och åtgärda detta. Detta är något som vi påminner om regelbundet på informationsmöten och på chefsträffar.

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. Tidningstjänst AB

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 utpekade 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 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.

Under 2020 har dessutom Covid-19 skapat annorlunda förutsättningar för alla medarbetare i TAB. Många inom administrationen har arbetat hemifrån. Vi har uppmuntrat till hemarbete i de fall det går, men också hittat lösningar i form av scheman för administrativ personal som gör att vi undviker trängsel på arbetsplatserna. Distributörernas arbetsuppgifter har skett utan förändring, dock har rutiner kring informationsträffar ändrats till lösningar som har passat bättre lokalt. Alla lokala chefer har också säkerställt städrutiner och hittat åtgärder för att undvika trängsel i pausutrymmen och packsalrar.

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 juli 2020.

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 2020 för jämn könsfördelning

Namn åtgärd	Deltagande i Panorama (nätverksprogram för kvinnliga chefer i PostNord Sverige)
Områden som berörs av insatsen	Kön
Frågeområde	Rekrytering och befordran
Mål och uppföljning	Ökad andel kvinnliga chefer
Insats 2018	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.
Ansvarig	VD
Datum när åtgärden ska vara genomförd	Programmet pågår till våren 2018. Uppföljning sker enligt programkonceptet 12 månader efter avslutat program. Ett nytt program startas till hösten 2018.
Uppföljning	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.
Insats 2019	Aktivt uppmuntra kvinnliga chefer i TAB att söka programmet till hösten 2019.
Ansvarig	VD
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Ansökningsperioden för programmet är under våren 2019. Uppföljning sker när antagna deltagare till programmet offentliggörs.
Uppföljning	Ingen kvinnlig chef från TAB sökte till Panorama
Insats 2020	Alla utbildningsprogram i PostNord är under översyn. Det kommer inte att startas något nytt Panorama-program i PostNord under 2020. När PostNords nya ledarskapsprogram presenteras tas ställning till om TAB på något sätt genom dem kan främja en jämn könsfördelning bland TAB:s chefer.
Ansvarig	HR-chef TAB
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Förväntas presenteras under våren 2021

Namn åtgärd	Jämn könsfördelning bland slutkandidater till tjänstemannabefattningar
Områden som berörs av insatsen	Kön
Frågeområde	Rekrytering och befordran
Mål och uppföljning	Jämn könsfördelning inom TAB
Insats 2018	Vid rekrytering till tjänstemannabefattningar ska vi sträva efter att ha båda könen representerade bland slutkandidaterna.
Ansvarig	Respektive chef
Datum när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.
Uppföljning	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.
Insats 2019	Fortsätta sträva efter att ha båda könen representerade bland slutkandidaterna vid rekrytering till tjänstemannabefattningar.
Ansvarig	Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.
Uppföljning	TAB har fortfarande fina resultat i de årliga enkäterna gällande likvärdig behandling av medarbetare. Vid tillsättning av tjänstemannabefattningar i omorganisation i Norr tillsattes 7 män och 6 kvinnor på tjänstemannabefattningarna.
Insats 2020	Fortsätta sträva efter att ha båda könen representerade bland slutkandidaterna vid rekrytering till tjänstemannabefattningar.
Ansvarig	Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.

Namn åtgärd	Rekryteringsprocess
Områden som berörs av insatsen	Kön, ålder
Frågeområde	Rekrytering och befordran
Mål och uppföljning	Få medarbetare som stannar och som trivs med arbetet som distributör och som stannar i TAB. Få en jämn könsfördelning inom TAB och säkerställa möjligheten att rekrytera internt till vakanta tjänstemannabefattningar i framtiden och då kunna göra det med jämn könsfördelning.
Insats 2020	Utvärdera befintlig rekryteringsprocess till distribution. Uppdatera och modernisera rekryteringsprocessen.
Ansvarig	HR-chef + utvalda Distributionschefer
Datum när åtgärden ska vara genomförd	Under 2021

Övriga åtgärder för 2020

Namn åtgärd	Introduktion
Områden som berörs av insatsen	Kön, Könsöverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
Mål och uppföljning	All personal vet vilket beteende som arbetsgivaren förväntar sig och hur vi uppträder mot varandra och mot kunder/leverantörer inom TAB.
Insats 2018	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.
Ansvarig	Respektive chef

Datum när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna
Uppföljning	De årliga enkäterna 2018 visar att 2,4 % av de svarande i distributörsenkäten någon gång har blivit utsatt för diskriminering i sitt arbete.
Insats 2019	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.
Ansvarig	HR-chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Under 2019. Uppföljning sker genom resultat i de årliga enkäterna.
Uppföljning	2019 års enkät visar att 2,9 % av de svarande någon gång har blivit utsatt för diskriminering i sitt arbete. Introduktionsmaterialet har inte setts över under året.
Insats 2020	Alla medarbetare i TAB ska genomföra PostNords nya e-utbildning om Code of conduct. Den ska också genomföras som ett steg i introduktionen av nyanställda. Introduktionsmaterialet ska ses över.
Ansvarig	HR-chef/Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	2021-12-31

Namn åtgärd	Möjliggöra semester utanför huvudsemesterperiod
Områden som berörs av insatsen	Etnisk tillhörighet, Religion
Frågeområde	Löner och anställningsvillkor
Mål och uppföljning	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
Insats 2018	Öppenhet i semesterplanering.
Ansvarig	Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	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.
Uppföljning	Antal som tagit ej tagit ut de semesterdagar de ska enligt lag har ökat sedan 2017.
Insats 2019	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.
Ansvarig	Respektive chef/HR-chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning vid semesterårsskifte för att se hur många som inte tagit ut de antal semesterdagar de ska enligt semesterlagen.
Uppföljning	En ändring genomfördes till semesterårets slut 2019, som innebar att tjänstemän inte kunde spara obegränsat antal semesterdagar. Vi har också fortsatt att följa upp de som inte tar ut semesterdagar och orsakerna till det.
Insats 2020	Fortsätta ha en öppenhet i semesterplaneringen. Fortsätta skicka ut semesterlistor till respektive chef varje månad efter huvudsemesterperioden.
Ansvarig	Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning vid semesterårsskiftet.

Namn åtgärd	Utbildning distributörer i hot och våld
Områden som berörs av insatsen	Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
Frågeområde	Arbetsförhållanden – arbetsmiljö samt Utbildning och annan kompetensutveckling

Mål och uppföljning	All personal vet hur de ska bete sig i hotfulla situationer och de ska göra för att undvika dessa
Insats 2018	Utbildning för samtliga distributörer i hot och våld. Utbildningen sker på dagtid, men distributörer ersätts för att delta i utbildningen genom TAN-medel.
Ansvarig	HR-chef
Datum när åtgärden ska vara genomförd	Under 2018. Uppföljning sker efter avslutad utbildning.
Uppföljning	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.
Insats 2019	Arbeta för att genomföra utbildningen på flera orter under 2019. Följa upp antalet hot- och våldincidenter under 2019.
Ansvarig	HR-chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Vid sammanställning av tillbud/arbets-skador under 2019.
Uppföljning	Utbildningen har inte genomförts på fler orter. Alla har blivit erbjudna, men vissa orter har tackat nej eftersom de redan har kört liknande utbildning.
Insats 2020	Fortsätta uppföljningen av antalet hot- och våldincidenter
Ansvarig	HR-chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	2020-12-31

Namn åtgärd	Trivsel och hälsa, minskad stress
Områden som berörs av insatsen	Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
Frågeområde	Arbetsförhållanden – arbetsmiljö, trivsel och hälsa
Mål- och uppföljning	All personal ska må bra trots den ordinära situation som Corona har inneburit med ändrade arbetsrutiner och mycket distansarbete
Insats 2020	Tydlig information från närmsta chef om vilka förväntningar som finns på respektive medarbetare. Säkerställ att alla medarbetare erbjuds utvecklingssamtal och uppföljning av dessa. Ev genomföra en större informationsinsats/trivsel aktivitet för att bidra till ökad känsla av helhet och socialt stöd.
Ansvarig	Respektive chef/HR-chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	2021-12-31 (oklart hur länge restriktioner gäller kopplade till Covid -19)

Namn åtgärd	Utveckling i arbetet
Områden som berörs av insatsen	Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
Frågeområde	Utbildning, successionsplanering
Mål- och uppföljning	Säkerställa en mångfald utifrån alla diskrimineringsgrunderna bland de som vi nominerar till utbildning och som får gå olika utbildningar. Detta för att i förlängningen kunna internrekrytera och utveckla medarbetare med olika bakgrund och erfarenheter.
Insats 2020	Nominera deltagare till PN:s interna utbildningar. Diskutera utveckling/utbildningsbehov och önskemål i individuella utvecklingssamtal med alla medarbetare.
Ansvarig	Samtliga chefer
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Under 2021

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 diskriminerar en 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 skäligen 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 fortsatt 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.