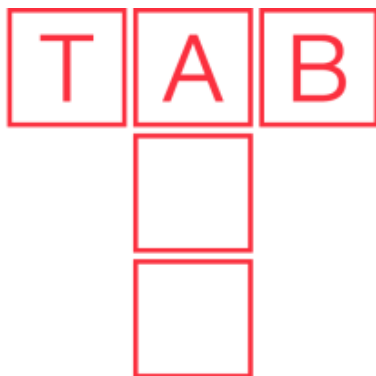


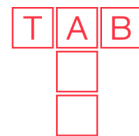
Likabehandlingsplan 2021

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 och avser lönerna efter lönerevisionen 1 januari 2021.

TAB:s likabehandlingsplan är utformad av:

Malin Tapper, Personalchef

Sara Persson, Systemadministratör HRM (Datainsamling)

I samverkan med:

SACO

Transportarbetareförbundet

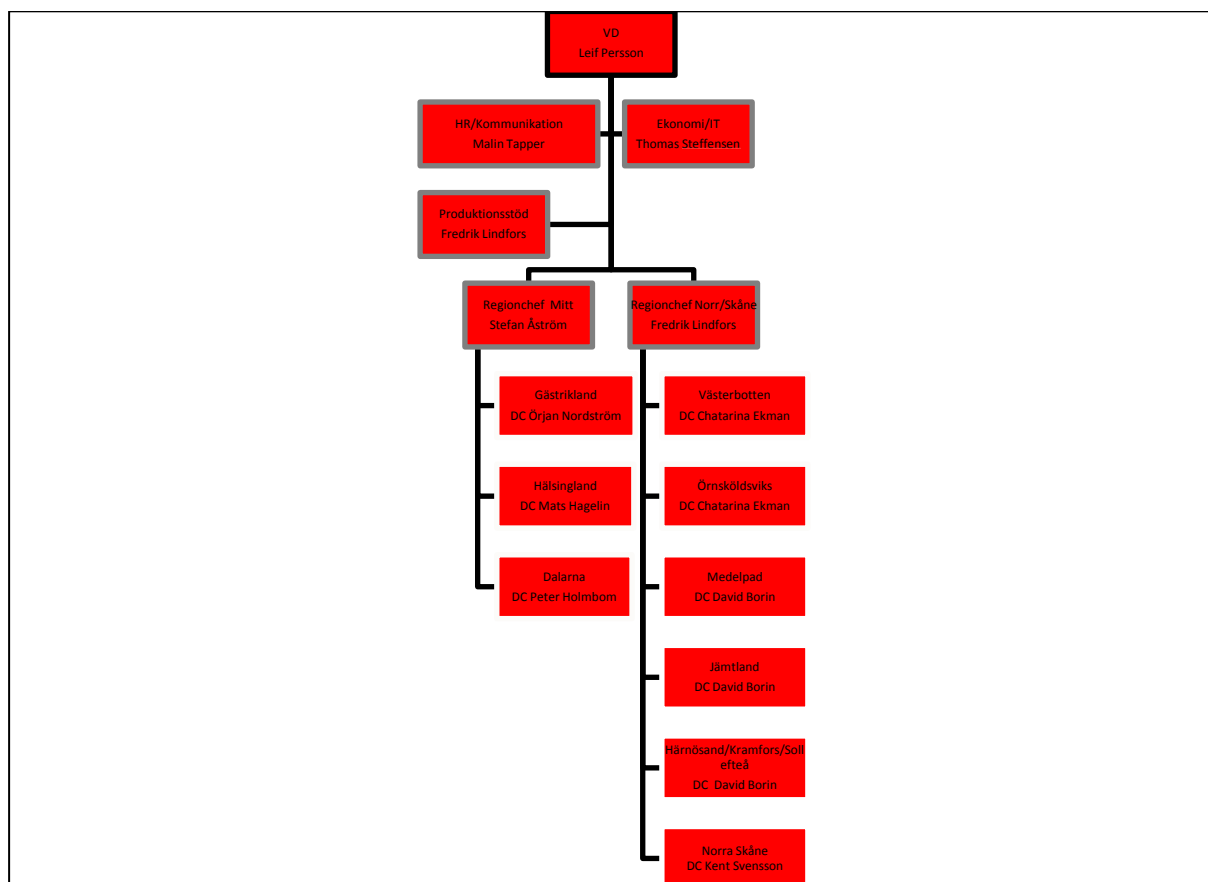
Organisationsstruktur

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 700 tidningsdistributörer ut drygt 180 000 tidningsexemplar och ca 5 500 paket. 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 2021.

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

Samtliga data är insamlad per den 31 december 2016, 31 december 2017, 31 december 2018, 31 december 2019 och 31 december 2020.

Antal anställda inom Tidningstjänst AB

Kön	2016		2017		2018		2019		2020	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Kvinnor	485	26	461	26	438	26	253	24	173	24
Män	1355	74	1288	74	1251	74	778	76	562	76
Totalt	1840		1749		1689		1031		735	

TAB har en ojämn könsfördelning totalt sett och den skiljer sig inte alls mellan 2019-2020. 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	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Tillsvidareanställningar	69	66	67	70	72	64	64	65	70	74
Tidsbegränsade	5	3	5	8	7	7	5	6	6	6
Heltid	8	9	12	13	11	5	6	6	8	8
Deltid	92	91	88	87	89	95	94	94	92	92
Timanställd	26	31	28	22	21	29	31	29	24	20

* 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. Dock är andelen tillsvidareanställda bland kvinnor under samtliga redovisade år lägre än andelen tillsvidareanställda bland männen. Kvinnorna har också något fler andel tidsbegränsade anställningar och timanställda än männen. Andelen män som arbetar heltid jämfört med deltid är samma mellan åren 2019-2020. Andelen kvinnor som arbetar heltid är högre än samma siffror för männen, dock har andelen heltidsanställda bland kvinnorna sjunkit något och är 2020 lägre än vad det var 2018.

Könsfördelningen mellan olika befattningar

Tabellen visar våra fem största befattningsgrupper

Befattningar	Kvinnor i % *					Män i % *				
	2016	2017	2018	2019	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Distributör	25	25	25	24	23	72	75	75	76	77
Nattförman	25	25	25	22	29	75	75	75	78	71
Nattchef	15	25	22	22	13	85	75	78	78	87
Verksamhetsstöd	55	53	54	54	50	45	47	46	46	50
Distributionschef	55	50	38	17	17	45	50	62	83	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 är detsamma mellan åren 2019-2020. Under 2019 minskade den siffran markant, det berodde 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 fem redovisade 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	2020	2016	2017	2018	2019	2020
Regionchefer	0	0	0	0	0	100	100	100	100	100
Distributionschefer	56	50	38	22	17	44	50	62	78	83
Nattchefer	21	25	22	22	13	78	75	78	78	87

Könsfördelningen bland nattchefer har under 2020 blivit mer ojämn och speglas inte längre av den totala könsfördelningen i TAB. Alla rekryteringar till nattchefer har skett internt. Statistiken gällande könsfördelningen bland distributionschefer har tidigare ändrats något på grund av orsaker beskrivna ovan. Den 31 december 2020 fanns endast 2 regionchefsbefattningar inom TAB, vilket gör att statistiken skulle ändras kraftigt vid en förändring bland de befattningarna.

Rapporterade arbetsskador/tillbud 2020

I system C2, som 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.

Rapporterade skador/tillbud under 2020:

Per huvudsaklig händelse/kön

Info om denna rapport

Arbetsskador för anställda på enhet:

SE TAB

Statistikperiod:

Föregående år 2020 (2020-01-01 -- 2020-12-31)

Anmälda arbetsskador per huvudsaklig händelse/kön

Huvudsaklig händelse	Män		Kvinnor		Totalt	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Fall, snubblat/halkat	5	55	1	33	6	50
Fordon, bil (B-behörighet)	2	22	1	33	3	25
Andra fysikaliska faktorer	0	0	1	33	1	8
Egen hantering av föremål	1	11	0	0	1	8
Fordon, cykel	1	11	0	0	1	8
Totalt	9	100%	3	100%	12	100%

Antal:

Totalt: 12

Genomförda och uppföljda: 8

Pågående: 1

Varav försenade: 1

Nedlagda: 3

Per huvudsaklig händelse

[Info om denna rapport](#)

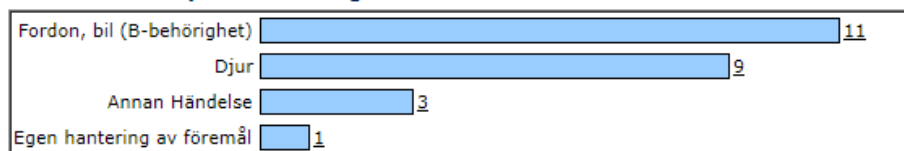
Tillbud på enhet:

SE TAB

Statistikperiod:

Föregående år 2020 (2020-01-01 -- 2020-12-31)

Anmälda tillbud per huvudsaklig händelse



Antal:

Totalt: 24

Genomförda och uppföljda: 11

Pågående: 4

Varav försenade: 1

Nedlagda: 9

Kvinnorna drabbades av 25 % av det totala antalet rapporterade arbetsskador under 2020. 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, under 2019 kom vi upp i 1,4 och under 2020 blev T/A talet 2. 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 har varit även under 2016, 2017, 2018 och 2019. Av de registrerade fall/snubbel-olyckorna under 2020 skedde hälften i trappor.

Den näst största kategorin bland arbetsskador under 2020 är olycka inträffad med bil. Det var samma för 2017, 2018 och 2019. Under 2020 står männen för 66 % av olyckorna inom den kategorin. Motsvarande siffra för 2019 var 80 %, för 2018 67 % och 2017 86 %.

I statistiken för arbetsskador avser "andra fysikaliska faktorer" en viltolycka och kategorin "egen hantering av föremål" avser en medarbetare som skadat sig på en dörr till en container.

I statistiken för tillbud avser "annan händelse" en bil som kört i diket och två hotfulla situationer. Alla tillbud som är kategoriserade under "Djur" avser vilda djur som dykt upp på eller vid vägen. "Egen hantering av föremål" avser en händelse där distributören skadat sig på locket till postlådan.

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).

Den totala svarsfrekvensen för TAB:s personalenkät (för distributörer) 2020 blev 34 %. Vi hade hoppats på ett högre deltagande eftersom vi den här gången förlängde svarstiden till tre månader. Vår tolkning är att Corona-

läget ställde till det eftersom vår grundplan var att erbjuda er att fylla i enkäten vid fysiska personalmöten när distributörerna skulle ses för att äta julbord tillsammans, vilket inte blev något av pga restriktioner. Enkäten kunde också besvaras via jobbtelefonen, vilket de flesta som svarade valde att göra.

Överlag har vi ett mycket bra resultat på distributörsenkäten, där svaren visar att majoriteten av de som har svarat trivs i sitt arbete och med sin arbetsmiljö. På total nivå är det små förändringar jämfört med föregående år.

Frågor som får extra höga poäng är exempelvis "Jag trivs med mina arbetsuppgifter" och "Jag tycker att det är roligt att gå till jobbet". Båda frågorna får ett genomsnittligt resultat på över 5 på en 7-gradig skala.

En fråga där resultatet har försämrats jämfört med föregående år är "Vi har bra personalmöten" och "Min närmsta chef håller mig informerad om viktiga frågor". Detta tolkar vi också som en effekt av Corona-pandemin och inställda fysiska personalmöten. Det som är glädjande är att det på alla orter verkar upplevas som lätt att få kontakt med sin närmsta chef, både med Nattchef/Nattförman och med Distributionschef.

Frågan "På min arbetsplats behandlas alla likvärdigt oavsett ålder, kön, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning" ökar. Det, tillsammans med att antalet nej-svar på frågor om diskriminering, trakassering och kränkande särbehandling fortsatt är många är glädjande. Vi behöver dock på vissa orter tydliggöra hur och till vem man som medarbetare kan anmäla om man känner sig utsatt. Vi har skrivit om det i tidigare nummer av vår personaltidning Tabloiden och de lokala cheferna ska enligt våra rutiner årligen informera om hur anmälan kan göras. Vi som arbetsgivare har rutiner för att hantera ärenden som anmäls in i dessa syften.

Bland de fria kommentarerna återkommer synpunkter om våra fordon och de fordon vi samnyttjar med PostNord. Under 2020 har vi i TAB startat en fordonsgrupp för att ständigt arbeta med frågor kopplade till fordon.

FOCUS-undersökningen för TAB:s tjänstemän, som genomfördes i mars 2021 för tjänstemännen fick en svarsfrekvens på 78 %. Resultatet av undersökningen visar på ett högt resultat, där vi i både de två övergripande KPI:erna Arbetsglädje och Lojalitet och i de 7 fokusområdena Anseende, Högsta ledning, Närmaste chef, Samarbete, Arbetsvillkor, Arbetsinnehåll och Lärande och utveckling har på totalen ett resultat på 71 (av 100) som lägst på respektive del.

De områden som sticker ut är Högsta ledningen, där vi har minskat med 5 enheter till årets mätning, Närmaste chef som istället har ökat med 6 enheter till årets mätning och Lärande och utveckling som har ökat med 3 enheter till årets mätning. Att resultatet för närmaste chef ligger så högt som 86 är mycket glädjande och speglar den goda företagskultur som finns i TAB, där närmsta chef ger beröm när någon gjort ett bra jobb och bryr sig om sina medarbetare som personer. Det är en mycket viktig faktor att arbeta för att behålla.

Gällande högsta ledningen, så kan de svarande både ha svarat på ledningen i PostNord koncernen, men också TAB:s högsta ledning. Bland de fria kommentarerna lyfts att TAB:s ledning inte varit så synlig de senaste åren. Detta kan till viss del ha att göra med reserestriktioner kopplat till Corona, där chefer inte har rört sig ute i organisationen så som tidigare. Men det har också väckt en vilja hos ledningen själva att arbeta för att synas mer i organisationen.

FOCUS-undersökningen fungerar också som arbetsmiljöenkät. Där kan vi se att frågan "Generellt är jag nöjd med min arbetsmiljö" får ett resultat på 85, vilket är väldigt glädjande. Frågor som kan behöva förtydligas i organisationen är "Jag vet vem som kan ge första hjälpen" där 53 % svarar Ja och "Jag vet vad jag ska göra om det uppstår en hot- eller våldssituation under mitt arbetspass" där 89 % svarar Ja. Målet är förstås på dessa frågor att 100 % ska svara Ja.

Gällande ergonomin för våra tjänstemän så kan vi tyvärr se att fler upplever ryggvärk och Värk i axlar och nacke än föregående år. Detta har högst troligt att göra med det omfattande distansarbetet. Där behöver vi fundera på hur vi kan förbättra arbetsmiljön för våra tjänstemän för att detta inte ska förvärras eller leda till sjukfrånvaro.

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 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 2019-2022 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, vilket kan leda till stress och även säkerhetsrisker. 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 riskfyllda trafiksituationer, även där behöver vi utbilda i trafiksäkerhet och öka tillbudsrapporteringen.

Utöver ovanstående risker tas även risker kring fall/snubbel i trappa och på grund av halka. Det återspeglas i tillbuds- och arbetsskadestatistiken, enligt ovan. Risk för hot och våld tas också upp som gemensamma risker. Där har vi tidigare utbildat i hur man som distributör ska bete sig i sådana situationer. Utbildningen kan behöva upprepas och årligen ska en riskanalys kring hot och våld upprättas, för att ringa in vilka specifika områden/turer som är extra utsatta och där det kan behövas sättas in åtgärder.

Under 2020 och fortsättningsvis under 2021 har dessutom Covid-19 skapat annorlunda förutsättningar för alla medarbetare i TAB och också en oro för smitta. 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. Vi har även ändrat rutiner för opplärning, där två medarbetare inte längre samåker i samma bil. Alla lokala chefer har också säkerställt städrutiner och hittat åtgärder för att undvika trängsel i pausutrymmen och packsalar.

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 och i varje regions ledningsgrupp. I år har distributörerna fått skriftlig återkoppling på enkäten, i och med att vi inte har kunnat ordna fysiska arbetsplatsträffar. Det har trots det funnits möjlighet att ge förslag på åtgärder genom att framföra det till sin närmsta chef. Resultatet av enkäten presenterades också i korthet i TAB:s personaltidning Tabloiden i april 2021.

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 2021 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
Uppföljning	Inga nya utbildningsprogram har presenterats i PostNord.
Insats 2021	Alla utbildningsprogram i PostNord är under översyn. 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	2021-12-31

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
Uppföljning	Den nuvarande rekryteringsprocessen och rekryteringsstödet är uppbyggt på det gamla intranätet. För att ändra rekryteringsprocessen behöver vi bestämma vad vi ska göra av intranätet, om det ska uppdateras eller inte.
Insats 2021	Arbeta vidare med att modernisera intranätet, därefter uppdatera processerna för rekrytering.
Ansvarig	HR-chef/IT-chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Under 2021

Övriga åtgärder för 2021

Namn åtgärd	Introduktion
Områden som berörs av insatsen	Kön, Könsoverskridande 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 2020/2021	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 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 huvudsemestern.
Ansvarig	Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning vid semesterårsskiftet.
Uppföljning	Vid semesterårsskiftet 1 april 2021 genomfördes en förändring av beräkning av semester i lönesystemet. Numera beräknas semester enligt kvot. Det underlättar administrationen vid förändring av sysselsättningsgrad och säkerställer att semestern blir korrekt för de som byter sysselsättningsgrad under året. I samband med det har vi också harmoniserat reglerna kring antalet sparade semesterdagar, så att maxantalet 25 sparade semesterdagar även gäller för kollektivanställda.
Insats 2021	Fortsätta ha en öppenhet i semesterplaneringen. Fortsätta skicka ut semesterlistor till respektive chef varje månad efter huvudsemestern.
Ansvarig	Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Löpande. Uppföljning efter huvudsemesterperioden och 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 vad 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
Uppföljning	Utbildningen har inte genomförts på fler orter.
Insats 2021	Fortsätta uppföljningen av antalet hot- och våldincidenter, göra årlig riskbedömning kopplat till hot och våld. Undersöka möjligheter till ny utbildningsomgång när restriktionerna gör att vi kan samla grupper fysiskt igen.
Ansvarig	HR-chef/central arbetsmiljökommitté/Respektive chef
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	2021-12-31

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 att trots den ordinära situation som Corona har inneburit med ändrade arbetsrutiner och mycket distansarbete
Insats 2020/2021	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 2020/2021	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

Namn åtgärd	Ergonomi i distansarbete och i distribution
Områden som berörs av insatsen	Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
Frågeområde	Arbetsmiljö och ergonomi
Mål- och uppföljning	Säkerställa en god ergonomi för både våra tjänstemän och distributörer.
Insats 2021	Samordna vilka hjälpmedel vi ska/kan erbjuda i distributionen men även hjälpmedel för att underlätta ergonomin vid administrativt hemmaarbete. Säkerställa att hjälpmedlen finns i olika storlekar och utprovas för att passa individen.
Ansvarig	Samtliga chefer
Datum för när åtgärden ska vara genomförd	Under 2021

Namn åtgärd	Arbetsmiljöutbildning för nattchefer/nattförmän/förstedistributörer
Områden som berörs av insatsen	Kön, Könsoverskridande identitet eller uttryck, Etnisk tillhörighet, Religion, Funktionsnedsättning, Sexuell läggning, Ålder
Frågeområde	Fysisk och psykosocial arbetsmiljö
Mål- och uppföljning	Säkerställa en god arbetsmiljö för distributörer som inte dagligen har kontakt med sin distributionschef.
Insats 2021	Samordna tillsammans med PostNord en kortare utbildning i arbetsmiljö för denna målgrupp. Bör kunna genomföras digitalt.
Ansvarig	HR-chef
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 ska ha 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 djupgående 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. Både på tjänstemannasidan och bland våra distributörer kan vi se en stor nöjdhet med sin närmsta chef, både tjänstemän och distributörer svarar också i sina respektive enkäter att de överlag är nöjda med sin arbetsmiljö. Vi har inga anmälda händelser kopplat till trakasserier eller diskriminering trots fungerande rutiner med att ständigt påminna om hur man anmäler detta och till vem.

Corona har påverkat våra medarbetare i upplevelsen av att få mindre information och ergonomi i distansarbetet för våra tjänstemän. Viltolyckor och att snubbla i trappa är fortfarande våra vanligast tillbud och där våra medarbetare skadar sig oftast, vi kan inte se några tydliga orsaker kopplade till diskrimineringsgrunderna för vem som drabbas. Vi har ett litet antal fall av hot och våld, som vad vi kan se mer är kopplat till området där vi distribuerar tidningar än till vilken grupp distributören tillhör.



Tidningstjänst AB