



Granskning av jämställdhet och likabehandling

Rapport
Höga Kusten Airport AB

KPMG AB

2023-03-10

Antal sidor: 18



Höga Kusten Airport AB
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-10

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	3
2	Bakgrund	5
2.1	Syfte, revisionsfrågor och avgränsning	5
2.2	Revisionskriterier	6
2.3	Metod	6
3	Diskrimineringslagen (2008:567)	7
4	Resultat av granskningen	8
4.1	Om Höga Kusten Airport AB	8
4.2	Styrande och stödjande dokument	10
4.3	Kartläggning och upplevda skillnader	16
5	Slutsats och rekommendationer	17

1 Sammanfattning

Vi har av Höga Kusten Airport AB:s lekmannarevisorer fått i uppdrag att översiktligt granska bolagets jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om Höga Kusten Airport AB:s strategiska och operativa system och arbetssätt säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön kan tillgodoses.

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att bolagets strategiska och operativa system och arbetssätt till viss del säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses, och att det finns förbättringsområden.

Granskningen visar att det finns koncernövergripande dokument som bolaget ska förhålla sig till. Vår bedömning är att dessa styrdokument i stort ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling i bolaget, förutsatt att dessa efterlevs. Vi konstaterar dock att bolaget inte följer dessa styrdokument i tillräcklig utsträckning. Exempelvis ska bolaget ta fram handlingsplaner och genomföra aktiviteter inom områdena jämställdhet och likabehandling, vilket inte har genomförts. Vi konstaterar även att det av ägardirektivet enbart framgår att bolaget ska förhålla sig till kommunens styrdokument i tillämpliga fall, och inte i vilka fall eller i hur stor utsträckning. Vi bedömer att det i dagsläget är otydligt i vilken utsträckning bolaget ska genomföra det som framgår av kommunens styrande dokument och anser att bolagets styrelse tillsammans med kommunstyrelsen bör verka för att det tydliggörs.

Bolaget har inga mål eller aktiviteter uppsatta för arbetet med jämställdhet och likabehandling, vilket även föranleder att ingen uppföljning sker. Vi bedömer att verksamhetsmålen och nyckeltalen bör kompletteras med bolagsmål avseende jämställdhet och likabehandling.

Enligt uppgift sker inga bolagsspecifika kartläggningar av arbetstagarnas upplevda skillnader utifrån kön och diskriminering, utan bolagets personal inkluderas i Kramfors kommuns medarbetarenkät. Vi bedömer att bolaget bör genomföra kartläggningar i egen regi, i syfte att erhålla specifik information om hur bolagets personal upplever eventuella skillnader utifrån kön och diskriminering. Undersökningen bör genomföras med regelbundenhet för att kunna påvisa eventuella skillnader, i enlighet med diskrimineringslagen. En undersökning i egen regi kan även underlätta för bolaget att vidta åtgärder på det som framkommer av undersökningen.

Av löneöversynen för 2022 framgår hur många som är timanställda och vilken lön de har. Vi har inte mottagit någon dokumenterad kartläggning eller analys av det som framgår av löneöversynen.

Vi bedömer att det är av vikt att bolaget följer utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner.



Höga Kusten Airport AB

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-10

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi styrelsen i Höga Kusten Airport AB att:

- Verka för att komplettera ägardirektivet med information om vilka koncernövergripande dokument som ska följas, vilka delar samt i vilken utsträckning, i syfte att säkerställa att bolaget genomför de aktiviteter som fastställs i dokumentationen
- Komplettera redan befintliga verksamhetsmål och nyckeltal med jämställdhets- och likabehandlingsmål och säkerställa att dessa följs upp
- Upprätta en riktlinje med tillhörande rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering
- Överväga att ta fram en jämställdhets- och likabehandlingsundersökning som genomförs i egen regi, som komplement till den medarbetarundersökning som erbjuds via Kramfors kommun
- Upprätta en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar för att kunna vidta åtgärder
- Säkerställa att det sker kartläggning och analys av det som framkommer av den årliga löneöversynen
- Fortsättningsvis följa utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner



Höga Kusten Airport AB
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-10

2 Bakgrund

Vi har av lekmannarevisorerna för Höga Kusten Airport AB fått i uppdrag att översiktligt granska det strategiska och operativa jämställdhets- och likabehandlingsarbetet kopplat till kön inom utpekade områden. Uppdraget ingår i revisionsplanen för år 2022.

Bolagsstyrelserna är de yttersta representanterna för bolaget som arbetsgivare. Som ledamot i styrelsen ges förutsättningarna för arbetsmiljöarbetet. Det ansvaret innebär att se till att arbetsmiljölagen följs i verksamheten. Som politisk arena, arbetsgivare och



Höga Kusten Airport AB
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-10

2.2 Revisionskriterier

Vi har bedömt om rutinerna uppfyller:

- Kommunallagen 6 kap § 6
- Diskrimineringslagen i tillämpliga delar
- Övriga tillämpbara regelverk och riktlinjer inom granskade delar
- Tillämpbara interna regelverk, policys och beslut

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervju med tjänsteperson. Kompletterande frågor har även ställt till bolagets VD.

Ett antal dokument har granskats och analyserats, såsom måldokument, rutiner och riktlinjer samt uppföljningsdokument av olika slag.

Rapporten är faktakontrollerad av samtliga som bidragit med svar i granskningen.

3 Diskrimineringslagen (2008:567)

Diskrimineringslagen har till ändamål att motverka diskriminering samt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Arbetsgivare ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder inom fem områden: arbetsförhållanden, bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och övrig kompetensutveckling, samt möjligheter att förena förvärsarbete med föräldraskap. Aktiva åtgärder innebär att bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att:

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten
2. Analysera orsaker till upptäckta risker och hinder
3. Vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas
4. Följa upp och utvärdera arbetet enligt 1–3.

Arbetsgivaren ska, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, varje år kartlägga och analysera:

1. Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

4 Resultat av granskningen

4.1 Om Höga Kusten Airport AB

Höga Kusten Airport AB ägs till 50 procent av Sollefteå kommun och 50 procent av Kramfors kommun, och är en del av ägarkommunernas organisation. Bolaget är under ledning av respektive kommunfullmäktige och under uppsikt av respektive kommunstyrelse. Bolagets styrelse har sitt säte i Kramfors kommun.

Bolaget får inte bedriva verksamhet som inte är förenlig med den kommunala kompetensen. Förutom lag och förordningar regleras därför bolagets verksamhet och bolagets förhållande till ägarkommunerna genom:

- Konsortialavtal
- Bolagsordning
- Förekommande avtal
- Ägardirektiv
- Av fullmäktige eller kommunstyrelse särskilt fattade beslut

Verksamhetens inriktning är att på ett rationellt, kostnadseffektivt och hållbart sätt driva och utveckla flygplatsverksamheten på Höga Kusten Airport.

Bolagets mål för verksamheten finns angivna i bolagets ägardirektiv¹. Bolaget ska eftersträva att:

- Ha kompetenser, resurser och system för drift, säkerhet, miljö och underhåll som är så goda att inga allvarliga fel eller brister uppstår. Flygsäkerheten ska alltid prioriteras främst
- Tillsammans med andra aktörer inom besöksnäringen verka för att ägarkommunerna ska utvecklas som destination
- I samarbete med näringslivet arbeta för att förbättra kommunikationen till och från ägarkommunerna/länet
- Utföra och utveckla verksamheten ur ett miljöperspektiv för en långsiktig(-t) hållbar utveckling

I intervju uppges att det inte finns någon särskild HR- avdelning inom bolaget, men att Kramfors kommun, som är delägare av bolaget, bistår med kompetens avseende kompetens och HR.

¹ Fastställt av kommunfullmäktige 2014-04-28



Höga Kusten Airport AB

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-10

4.1.1 Fördelning mellan kvinnor och män inom bolaget

Enligt uppgift hade bolaget, per 2022-11-25, totalt 24 tillsvidareanställda varav 11 är kvinnor. Detta innefattar deltid-, heltid-, och timanställda.

Fördelningen mellan kvinnor och män i chefsposition styrs enligt uppgift av kompetens och kvalifikationer. I en sammanställning vi tagit del av framkommer att bolaget har totalt sju avdelningsansvariga, inklusive VD, varav två är kvinnor.

I intervju uppges att målsättningen är att det ska vara så jämställt som möjligt, men att det är svårt att hitta personer som besitter rätt kompetens då bolaget söker personer med en specifik utbildning.

4.1.2 Bedömning

Granskningen visar att det finns en relativt jämn fördelning mellan anställda kvinnor och män i bolaget. Vi konstaterar dock att det är en övervägande andel män i ledar- och chefspositioner. Vi bedömer att det är av vikt att bolaget följer utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner.

4.2 Styrande och stödjande dokument

Bolaget ska enligt ägardirektivet följa ägarkommunernas antagna styrdokument i tillämpliga delar. I intervju uppges att bolaget framför allt tillämpar Kramfors kommuns styrande och stödjande dokument.

Bolaget har inga egna riktlinjer, policydokument eller rutiner för jämställdhet, likabehandling och kränkande särbehandling. Bolaget använder sig av en drifthandbok där det finns information om bland annat trakasserier och händelserapportering. All personal på bolaget har även inlogg till Kramfors kommuns intranät.

Nedan följer en beskrivning av de styrande dokument och rutinbeskrivningar vi mottagit inom granskningens område.

4.2.1 Koncernövergripande dokument

4.2.1.1 Program för jämställdhet

Bolaget tillämpar Kramfors kommuns jämställdhetsprogram². Syftet med programmet är att konkretisera vilka verksamhetsområden och strategier kommunen ska prioritera inom kommunens jämställdhetsarbete. Programmet definierar centrala begrepp inom området såsom jämställdhet (både kvantitativ och kvalitativ), jämlikhet, kön, genus, normer samt intersektionalitet.

Jämställdhetsarbetet i Kramfors kommun styrs nationellt genom jämställdhetsmyndigheten (JäMy), regionalt genom länsstyrelsen Västernorrland och kommunalt. I kommunen är jämställdhetsarbetet indelat i två perspektiv:

1. *Invånarperspektivet* handlar om att integrera jämställdhet i verksamheternas arbete gentemot brukare, elever och invånare i kommunen, utgående från de nationella jämställdhetspolitiska målen.
2. *Arbetsgivarperspektivet* handlar om kommunens interna arbete på arbetsplatsen, som i huvudsak utgår ifrån diskrimineringslagen.

Kommunen har utarbetat ett program för jämställdhet utifrån sex jämställdhetspolitiska mål:

1. *En jämn fördelning av makt och inflytande*
Genom strategin om att skapa grundläggande förståelse om makt och genus bland förtroendevalda och medarbetare. Kommunen ska enligt strategin vara en förebild i jämställdhetsarbetet, framför allt inom vård, skola och omsorg, samt ha en inkluderande och normkritiskt kommunikation både externt och internt.

² KS 2017/477, Datum för beslut: 2017-10-30

2. *Ekonomisk jämställdhet*

Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om arbete, rätten till heltid, ekonomisk självständighet, en god arbetsmiljö, en utbyggs barn- och äldreomsorg, och en välfungerande välfärdssektor. Strategier för att uppfylla detta är att kommunen ska vara en hållbar arbetsgivare samt att stärka kvinnors företagande.

3. *Jämställd utbildning*

Kvinnor och män, flickor och pojkar ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om utbildning. Utmaningar inom området definieras som en könssegregation på alla utbildningsnivåer, olika resultat samt hur detta påverkar välmående och stress hos elever och studerande. Speciellt förskolan prioriteras i kommunen. Strategier att arbeta med detta är att arbeta med att utmana könsstereotypa föreställningar om kön, bryta könstypiska utbildning- och yrkesval samt höja elevers studieresultat med ansats i intersektionellt perspektiv.

4. *Jämn fördelning av det obetalda hem- och omsorgsarbetet.*

Eftersom en ojämn fördelning, hög arbetsbelastning och om man inte använder föräldraförsäkringen leder till ökad risk för sjukfrånvaro. Strategier för att förbättra fördelningen är att ha ett jämställt föräldraskapsstöd samt ett jämställt uttag av föräldraförsäkringen.

5. *Jämställd hälsa*

Innefattar både fysiskt och psykisk ohälsa. Verksamheter som lyfts fram är socialtjänsten, stöd och service till personer med funktionsnedsättning samt hälso- och sjukvård. Ett prioriterat område är att ha jämställda förutsättningar inom barn- och ungdomsidrotten. Strategier för att arbeta med detta är att uppmärksamma kvinnokodade arbetsplatser, såsom äldreomsorgen, samt att erbjuda att en jämställd service till kommunens invånare och ha en jämställd myndighetsutövning.

6. *Mäns våld mot kvinnor ska upphöra*, både fysiskt och psykiskt, inklusive sexuellt våld, hot om våld som riktas mot kvinnor och flickor, hedersrelaterat våld och förtryck samt prostitution och människohandel med människor för sexuella ändamål. Målet hanteras även i den kommunövergripande riktlinjen för arbetet mot våld i nära relation. Strategi för att arbeta med detta är att utmana rådande maskulinitetsnormer.

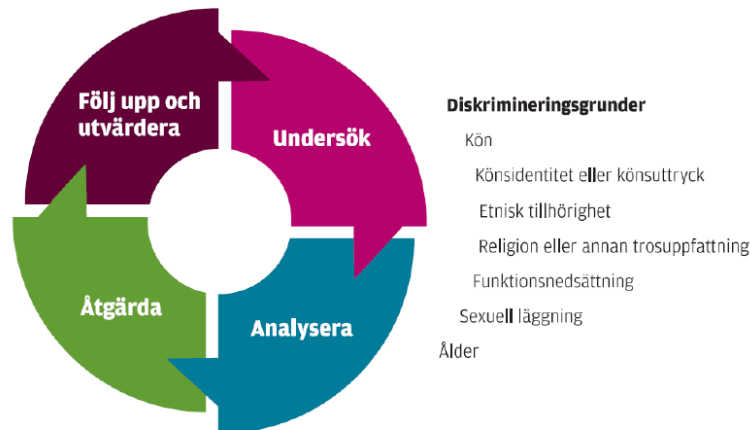
Programmet beskriver ansvar och resurser för jämställdhetsarbetet, där programmet beskrivs som styrande för alla verksamheter och bolag. Enligt programmet har kommunfullmäktige och nämnderna ansvar för att prioritera och avsätta resurser för aktiviteter och insatser, medan varje förvaltning åligger för förverkligande och genomförande av programmets innehåll. Uppföljning ska ske årligen.

I granskningen har det inte framgått i vilken utsträckning bolaget förhåller sig till ovanstående jämställdhetspolitiska mål. Enligt uppgift har inga särskilda aktiviteter tagits fram som baserats på programmet.

4.2.1.2 Riktlinje för likabehandling och mångfald

Bolaget följer Kramfors kommuns riktlinje för likabehandling och mångfald³, som utgår från diskrimineringslagen. Riktlinjen beskriver kommunens förebyggande diskrimineringsarbete och hur det ska integreras i ordinarie verksamhet.

Förvaltningarna har ett utpekat ansvar att, med stöd av kommunens HR-avdelning, arbeta med aktiva åtgärder. Riktlinjen definierar de metoder som ska användas för att undersöka och analysera vilka åtgärder som verksamheterna i kommunen behöver göra, hur dessa skall åtgärdas samt följas upp och utvärderas.



Av riktlinjen framgår att samtliga enheter ska ha minst en aktivitet ur ett medarbetarperspektiv planerat inom likabehandlings- och mångfaldsområdet.

Enligt uppgift har inte flygplatsen anordnat så många arrangemang för personalen på grund av coronapandemin, och har inga sådana aktiviteter planerade. Det går ej att härleda särskilda likabehandling- och mångfaldsaktiviteter i bolagets verksamhetsmål eller bolagsspecifika dokument.

I riktlinjen uppges även att samtliga enheter ska upprätta en handlingsplan utifrån de lönekartläggningar som ska genomföras årligen. Enligt uppgift finns ingen sådan handlingsplan upprättad av bolaget.

4.2.1.3 Tjänsteföreskrift mot kränkande särbehandling och trakasserier

Bolaget följer Kramfors kommuns tjänsteföreskrift mot kränkande särbehandling och trakasserier⁴. Föreskriften bygger på Arbetsmiljöverkets författning 'Organisatorisk och

³ KS 2018/526, Datum för beslut: 2018-11-06, Dokumentet gäller 2018–2022

⁴ KS 2018/656, Datum för beslut: 2018-10-09, Dokumentet gäller tills vidare

Höga Kusten Airport AB

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-10

social arbetsmiljö' (AFS 2015:4) samt diskrimineringslagens (2018:576, kap. 3 § 6) krav på aktiva åtgärder mot diskriminering.

Dokumentet tydliggör chefers och medarbetarnas ansvar och rättigheter för att förhindra kränkande särbehandling och trakasserier. Föreskriften tydliggör även var medarbetare kan vända sig ifall vid upplevda trakasserier eller brister i verksamheten, samt hur detta skall utredas och sätta stopp ifall arbetstagare får vetskap om trakasserier på arbetsplatser.

4.2.1.4 Diskussionsmaterial jämställdhet

Kramfors kommun har även tagit fram ett koncernövergripande diskussionsmaterial gällande jämställdhet⁵, men vi har inte mottagit information om hur bolaget arbetat med detta material.

Materialet består av en kortfilm framtagen av Länsstyrelsen i Värmland och diskussionsfrågor kopplade till den. I kortfilmen berättar framför allt män varför frågan är viktig för dem, från personliga erfarenheter och ett yrkesperspektiv. Det lyfts även fram hur viktigt det är med ett manligt perspektiv i frågor som att dela på föräldraledigheten, utbildningsperspektiv samt stereotypa yrkesfördelningar. Materialet ska inspirera och uppmuntra till diskussion och engagemang om vikten av alla människors rätt till fria val, rättigheter och möjligheter.

4.2.2 Bolagsspecifika dokument och rutinbeskrivningar från intranät

4.2.2.1 Verksamhetsmål 2022

Av bolagets verksamhetsmål 2022⁶ framgår en övergripande beskrivning av bolagets nyckeltal, som även definieras i flygplatsens drifhandbok. Nyckeltalen är mätbara mål för flygsäkerheten. Nyckeltalen ska följas upp minst en gång per år. Ansvarig för uppföljning av nyckeltalen och säkerställande att dessa dokumenteras är flygsäkerhetskoordinatören. De nyckeltal som framgår av verksamhetsmålen är följande:

Intrång på bana	Intrång på taxibana
Hinder på färdområde	Skador på parkerade flygplan
Vilt- och fågelkollisioner	Revision
Luftfartsskyddet	Näringslivet

⁵ Datum för framtagande framgår ej

⁶ Beslutat 2022-01-13

Ekonomi/ uppföljning	
----------------------	--

Inget av ovanstående nyckeltal, som framgår av bolagets verksamhetsmål, är kopplade till jämställdhet och likabehandling.

Vi har inom ramen för granskningen inte tagit del av en dokumenterad uppföljning av ovanstående målsättningar eller nyckeltal. Enligt uppgift sker ingen uppföljning på nyckeltal som är uppdelade på kön.

4.2.2.2 Trakasserier – portalen

På Kramfors kommuns intranät framgår att kommunen inte accepterar att medarbetare, arbetssökande, praktikanter eller inhyrd arbetskraft utsätta för trakasserier eller annan form av kränkande särbehandling.

Vi har inom ramen för granskningen inte fått information om i vilken utsträckning personalen använder sig av detta.

4.2.2.3 Likabehandling och mångfald – portalen

På Kramfors kommuns intranät framgår att kommunen ska vara en attraktiv arbetsgivare där alla har likvärdiga rättigheter och möjligheter. Arbetet med likabehandling och mångfald ska vara integrerat i den ordinarie verksamheten och ska vägas in i bland annat arbetsförhållanden, anställningsvillkor, rekrytering och kompetensutveckling.

Vi har inom ramen för granskningen inte fått information om i vilken utsträckning personalen använder sig av detta.

4.2.2.4 Flygsäkerhetskultur och rättvisekultur – portalen

I ett utdrag från bolagets drifhandbok framgår att bolaget ska förhålla sig till flygsäkerhetskultur och rättvisekultur. Detta innebär att personalen inte får straffas för misstag, försummelser eller felaktiga beslut. Flygplatsledningen får inte heller utsätta en arbetstagare för repressalier, dvs bestraffning eller dålig behandling med anledning av påtalad diskriminering, om en arbetstagare rapporterat en händelse.

Det framgår ej hur arbetstagarna ska förhålla sig till händelser som berör jämställdhet och likabehandling.

4.2.2.5 Händelserapportering och utredning – portalen

I ett utdrag från bolagets drifhandbok framgår att samtliga arbetstagare är skyldiga att använda sig av flygplatsens händelserapporteringssystem i syfte att förebygga olyckor. Av drifhandboken framgår vilka typer av händelser som ska rapporteras. Händelsetyperna är framför allt kopplade till flygplatsens ordinarie verksamhetsområde,

exempelvis hinderrelaterade och flygplatsrelaterade händelser, försämring av tjänster eller funktioner, hantering av särskilda händelser på marken.

Händelsetyper som arbetsmiljö framgår också av drifthandboken, såsom skador i arbetet som drabbat flera arbetstagare samtidigt. Det framgår även att frivillig rapportering kan göras i händelserapporteringssystemet, exempelvis i form av arbetsmiljöavvikelser. Händelsetyper direkt kopplade till arbetstagarnas upplevelse av jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen framgår ej.

I utredning av eventuella olyckor inträffade händelser ska personalen lista vad detta beror på. Områden som fysiska, fysiologiska och psykosociala faktorer, arbetsmiljö och kompetensbrist framgår av drifthandboken. Vid allvarliga inrapporterade händelser är Kramfors kommuns HR-avdelning med i utredningen.

I intervju framgår att händelser avseende kränkande särbehandling kan rapporteras frivilligt i systemet. Intervjupersonerna känner dock inte till om detta har skett. Upplevelsen är att samtliga i personalen känner till att de kan använda systemet för att rapportera in eventuella avvikelser. Information om detta, i samband med säkerhetsfrågor, tas även upp på arbetsplatsträffar (APT).

4.2.3 Bedömning

Granskningen visar att det finns koncernövergripande dokument som bolaget ska förhålla sig till. Vår bedömning är att dessa styrdokument i stort ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling i bolaget, förutsatt att dessa efterlevs. Vi konstaterar dock att bolaget inte följer dessa styrdokument i tillräcklig utsträckning. Exempelvis ska bolaget ta fram handlingsplaner och genomföra aktiviteter inom områdena jämställdhet och likabehandling, vilket inte har genomförts.

Vi konstaterar även att det av ägardirektivet enbart framgår att bolaget ska förhålla sig till kommunens styrdokument i tillämpliga fall, och inte i vilka fall eller i hur stor utsträckning. Vi bedömer att det i dagsläget är otydligt i vilken utsträckning bolaget ska genomföra det som framgår av kommunens styrande dokument, och att bolagets styrelse tillsammans med kommunstyrelsen bör verka för att det tydliggörs.

Bolaget har inga mål eller aktiviteter uppsatta för arbetet med jämställdhet och likabehandling, vilket föranleder att ingen uppföljning sker. Vi bedömer att verksamhetsmålen och nyckeltalen bör kompletteras med bolagsmål avseende jämställdhet och likabehandling, i syfte att på ett bättre sätt kunna följa upp målluppfyllelse.

4.3 Kartläggning och upplevda skillnader

I intervju uppges att bolagets personal besvarar den kommungemensamma medarbetarundersökningen, där frågor avseende kränkande särbehandling finns med. Enligt uppgift sker inga bolagsspecifika kartläggningar av arbetstagarnas upplevda skillnader utifrån kön och diskriminering. Vissa av dessa frågor berörs dock i medarbetarsamtal.

Enligt uppgift sker lönekartläggning i samband med löneöversynen, och lönerna sätts efter kraven på respektive befattning. När bolaget rekryterar personal utgår det i första hand från kompetens. Bolagets VD är lönesättande chef, som har fått utbildning vid Kramfors kommuns HR-avdelning. I riktlinjen för likabehandling och mångfald framgår att samtliga enheter ska analysera könsfördelningen och lönestrukturen på arbetsplatsen. Enligt uppgift genomförs inga specifika analyser av könsfördelning eller lönestruktur.

Av löneöversynen för 2022 framgår hur många som är timanställda och vilken lön de har. Vi har inte mottagit någon dokumenterad kartläggning eller analys av det som framgår av löneöversynen.

4.3.1 Bedömning

Granskningen visar att bolagets personal inkluderas i Kramfors kommuns medarbetarenkät. I övrigt genomförs inga särskilda kartläggningar eller enkäter avseende jämställdhet och likabehandling som är uppdelade baserat på kön.

Mot bakgrund av ovanstående bedömer vi att bolaget bör överväga att genomföra kartläggningar i egen regi, i syfte att få specifik information om hur bolagets personal upplever eventuella skillnader utifrån kön och diskriminering. En sådan kartläggning bör innehålla områden som jämställdhet, likabehandling samt kränkande särbehandling och diskriminering. Undersökningen bör genomföras med regelbundenhet för att kunna påvisa eventuella skillnader, och vidta eventuella åtgärder därefter. En undersökning i egen regi kan även underlätta för bolaget att vidta åtgärder på det som framkommer av undersökningen.

Vi bedömer vidare att det kan vara av värde att formalisera en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar för att kunna vidta åtgärder.

5 Slutsats och rekommendationer

Vår sammanfattande bedömning utifrån granskningens syfte är att bolagets strategiska och operativa system och arbetssätt till viss del säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses, och att det finns förbättringsområden.

Granskningen visar att det finns koncernövergripande dokument som bolaget ska förhålla sig till. Vår bedömning är att dessa styrdokument i stort ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling i bolaget, förutsatt att dessa efterlevs. Vi konstaterar dock att bolaget inte följer dessa styrdokument i tillräcklig utsträckning. Exempelvis ska bolaget ta fram handlingsplaner och genomföra aktiviteter inom områdena jämställdhet och likabehandling, vilket inte har genomförts. Vi konstaterar även att det av ägardirektivet enbart framgår att bolaget ska förhålla sig till kommunens styrdokument i tillämpliga fall, och inte i vilka fall eller i hur stor utsträckning. Vi bedömer att det i dagsläget är otydligt i vilken utsträckning bolaget ska genomföra det som framgår av kommunens styrande dokument. Vi anser att bolagets styrelse tillsammans med kommunstyrelsen bör verka för att det tydliggörs.

Bolaget har inga mål eller aktiviteter uppsatta för arbetet med jämställdhet och likabehandling, vilket även föranleder att ingen uppföljning sker. Vi bedömer att verksamhetsmålen och nyckeltalen bör kompletteras med bolagsmål avseende jämställdhet och likabehandling.

Granskningen visar att bolagets personal inkluderas i Kramfors kommuns medarbetarenkät. Enligt uppgift sker inga bolagsspecifika kartläggningar av arbetstagarnas upplevda skillnader utifrån kön och diskriminering. I övrigt genomförs inga särskilda kartläggningar eller enkäter avseende jämställdhet och likabehandling som är uppdelade baserat på kön. Vi bedömer att bolaget bör genomföra kartläggningar i egen regi, i syfte att erhålla specifik information om hur bolagets personal upplever eventuella skillnader utifrån kön och diskriminering. Undersökningen bör genomföras med regelbundenhet för att kunna påvisa eventuella skillnader, i enlighet med diskrimineringslagen. En undersökning i egen regi kan även underlätta för bolaget att vidta åtgärder på det som framkommer av undersökningen.

Av löneöversynen för 2022 framgår hur många som är timanställda och vilken lön de har. Vi har inte mottagit någon dokumenterad kartläggning eller analys av det som framgår av löneöversynen.

Granskningen visar att det finns en relativt jämn fördelning mellan anställda kvinnor och män i bolaget. Vi konstaterar dock att det är en övervägande andel män i ledar- och chefspositioner. Vi bedömer att det är av vikt att bolaget följer utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi styrelsen i Höga Kusten Airport AB att:



Höga Kusten Airport AB

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-10

- Verka för att komplettera ägardirektivet med information om vilka koncernövergripande dokument som ska följas, vilka delar samt i vilken utsträckning, i syfte att säkerställa att bolaget genomför de aktiviteter som fastställs i dokumentationen
- Komplettera redan befintliga verksamhetsmål och nyckeltal med jämställdhets- och likabehandlingsmål och säkerställa att dessa följs upp
- Upprätta en riktlinje med tillhörande rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering
- Överväga att ta fram en jämställdhets- och likabehandlingsundersökning som genomförs i egen regi, som komplement till den medarbetarundersökning som erbjuds via Kramfors kommun
- Upprätta en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar för att kunna vidta åtgärder
- Säkerställa att kartläggning och analys sker av det som framkommer av den årliga löneöversynen
- Fortsättningsvis följa utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner

Datum som ovan

KPMG AB

Kristoffer Bodin

Certifierad kommunal revisor

Hannah Klarkner

Kommunal revisor

Detta dokument har upprättats enbart för i dokumentet angiven uppdragsgivare och är baserat på det särskilda uppdrag som är avtalat mellan KPMG AB och uppdragsgivaren. KPMG AB tar inte ansvar för om andra än uppdragsgivaren använder dokumentet och informationen i dokumentet. Informationen i dokumentet kan bara garanteras vara aktuell vid tidpunkten för publicerandet av detta dokument. Huruvida detta dokument ska anses vara allmän handling hos mottagaren regleras i offentlighets- och sekretesslagen samt i tryckfrihetsförordningen.