



Granskning av jämställdhet och likabehandling

Rapport

Solatum Hus & Hem AB

KPMG AB

2023-03-31

Antal sidor: 16



Solatum Hus & Hem AB
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-31

Innehållsförteckning

1	Sammanfattning	2
2	Bakgrund	4
2.1	Syfte, revisionsfråga och avgränsning	4
2.2	Revisionskriterier	4
2.3	Metod	5
3	Diskrimineringslagen (2008:567)	6
4	Resultat av granskningen	7
4.1	Om Solatum Hus & Hem AB	7
4.2	Styrande dokument	8
4.3	Kartläggning och upplevda skillnader	12
4.4	Fördelning mellan kvinnor och män	14
5	Slutsats och rekommendationer	15

1 Sammanfattning

Vi har av Solatum Hus & Hem AB:s lekmannarevisorer 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.

Syftet med granskningen har varit att bedöma om Solatum Hus & Hem 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 stor del säkerställer att jämställdhet och likabehandling utifrån kön tillgodoses, men att det finns förbättringsområden.

Vi bedömer att de styrdokument som vi erhållit i stort ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling i bolaget. Bolaget har tydliga mål och aktiviteter uppsatta för arbetet med jämställdhet och likabehandling i likabehandlingsplanen. Däremot konstaterar vi att det av planen framgår att målpuppfyllelse ska redovisas i årsredovisningen, men att detta inte görs. Det är enbart de bolagsmål som framkommer av affärsplanen, och som inte har någon tydlig koppling till jämställdhet eller likabehandling, som följs upp i årsredovisningen. Med anledning av detta bedömer vi att affärsplanen bör kompletteras med bolagsmål avseende jämställdhet och likabehandling, i syfte att på ett bättre sätt kunna följa upp målpuppfyllelse. Vi bedömer även att det kan finnas värde i att ta fram en riktlinje med tillhörande rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering.

Granskningen visar att lönekartläggningar och kartläggningar av sjukfrånvaro genomförs. En medarbetarenkät, där medarbetarna får ge en övergripande uppfattning om sin arbetsmiljö, förekommer vartannat år. Dock är inte denna specificerad utifrån kön samt anonymiserad vilket gör det svårt att fastställa om svaren skiljer sig åt mellan kvinnor och män. 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 medarbetarundersökningen bör kompletteras med en särskild undersökning som innefattar områden som jämställdhet, likabehandling samt kränkande särbehandling och diskriminering. Vi bedömer vidare att det kan vara av värde att formalisera en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar. Det är även viktigt att säkerställa att det finns strukturer för trygg uppgiftslämning och system för rapportering av upplevelsen kring bristande jämställdhet samt att det som inrapporteras följs upp löpande.

Granskningen visar att det finns en relativt jämn fördelning mellan anställda kvinnor och män i bolaget. Vi konstaterar dock att det finns en övervägande andel män i ledar- och chefspositioner samt i bolagets styrelse. Vi bedömer att det är av vikt att bolaget följer utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner samt fortsätter sitt arbete med att rekrytera fler kvinnor på ledande positioner.



Solatum Hus & Hem AB

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-31

Mot bakgrund av vår granskning rekommenderar vi styrelsen i Solatum Hus & Hem AB att:

- Integrera jämställdhets- och likabehandlingsmål i affärsplanen samt säkerställa att dessa följs upp i bolagets årsredovisning
- Upprätta en riktlinje med tillhörande rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering
- Ta fram en särskild jämställdhets- och likabehandlingsundersökning, som komplement till den medarbetarundersökning som genomförs vartannat år
- Upprätta en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar
- Säkerställa att det finns strukturer för trygg uppgiftslämning och system för rapportering av upplevelsen kring bristande jämställdhet samt säkerställa uppföljning av inrapporterade händelser
- Fortsättningsvis följa utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner



Solatum Hus & Hem AB
Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-31

2.3 Metod

Granskningen har genomförts genom dokumentstudier och intervjuer. Ett antal dokument har granskats och analyserats, såsom måldokument, rutiner och riktlinjer samt uppföljningsdokument av olika slag. Intervju har genomförts med bolagets HR-funktion.

Rapporten är faktakontrollerad av samtliga som bidragit med svar inom 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. 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.

4.2 Styrande dokument

Bolaget ska enligt ägardirektivet, beslutat av kommunfullmäktige 2012-04-23 och senast reviderat 2017-06-26 § 80, tillämpa kommunens riktlinjer och rutiner i de fall bolaget inte har egna. Av intervjuer framkommer att bolaget på senare tid implementerat egna riktlinjer och rutiner inom vissa områden, men att de tidigare tillämpat kommunens styrdokument fullt ut. Nedan följer en beskrivning av de styrande dokument vi mottagit inom granskningens område.

4.2.1 Affärsplan 2022–2024

I bolagets affärsplan för åren 2022–2024, som beslutades av bolagsstyrelsen 2022-01-28, framgår information om bolaget, dess målsättningar samt ekonomiska ramar. Den nuvarande affärsplanen innehåller fyra målområden och nio bolagsmål för verksamheten, med tillhörande aktiviteter som planeras genomföras under åren 2022–2024. Inget av målen omfattar specifikt området jämställdhet, men följande mål kan härledas till medarbetarnas uppfattning om arbetsmiljön inom bolaget. Samtliga av dessa mål finns under målområdet *Vara en attraktiv och hållbar arbetsplats*.

Mål: Engagerade och ansvarstagande medarbetare

Mått	Måltal 2022	Måltal 2023	Måltal 2024
Nöjda medarbetare (enkät)	80%	-	80%
Aktiviteter			
Genomföra APT inom samtliga discipliner			
Skyddskommitémöten 4 ggr/år			
Utbildning enligt plan i medarbetarsamtal			
Personalträffar minst 3 ggr/år			

Mål: Hållbara medarbetare

Mått	Måltal 2022	Måltal 2023	Måltal 2024
Sjukfrånvaro	Max 5 %	Max 5 %	Max 5 %
Aktiviteter			
Hälsokontroller vartannat år med olika fokus			
Uppmuntra till utnyttjande av friskvårdstimme eller friskvårdsbidrag			
Utbilda lokalvårdspersonal i SRY.			
Aktivitet med fokus på styrka och rörlighet.			

Måluppfyllelse följs upp i bolagets årsredovisning. Av årsredovisningen för år 2021 framkommer att målet *Engagerade och ansvarstagande medarbetare* ej är mätt, samt att målet *Hållbara medarbetare* ej uppnåtts då sjukfrånvaron uppmätts till 5,3 procent.

4.2.2 Arbetsmiljöpolicy

Policyn är beslutad av bolagsstyrelsen 2019-11-21 och beskriver hur bolaget ska uppnå en god arbetsmiljö. Styrdokumentet bygger på Sollefteå kommuns arbetsmiljöpolicy som är beslutad 2017-05-29. Av policyn framkommer att bolagets

arbetsmiljö ska präglas av en trivsamt och utvecklande miljö för samtliga anställda. Det framgår av policyn att bolaget ska uppfylla arbetsmiljölagstiftningen som de omfattas av men att de även strävar efter att förbättra arbetsmiljön, såväl den fysiska som den organisatoriska och sociala arbetsmiljön. Bolaget ska vidareutveckla det systematiska arbetsmiljöarbetet (SAM) samt genomföra arbetsmiljöutbildningar till chefer och skyddsombud. Varje verksamhet ska ha regelbundna arbetsplatsträffar (APT) där arbetsmiljön diskuteras samt genomföra medarbetar- och lönesamtal. Årlig uppföljning av arbetsmiljöarbetet sker inom ledningsgrupp via skyddskommittén.

Det framgår inga särskilda målsättningar avseende jämställdhet och likabehandling kopplat till arbetsmiljö i policyn.

4.2.3 Likabehandlingsplan

I bolagets likabehandlingsplan som beslutades 2017-06-05, framgår att bolaget ska vara en jämställd arbetsplats fri från diskriminering. Likabehandlingsarbetet utgår ifrån diskrimineringslagen samt delas in i två områden, mångfald och jämställdhet.

Av intervjuer framkommer att bolaget inte har någon specifik jämställdhetspolicy eller riktlinje som de tillämpar, utan att det av likabehandlingsplanen är tydligt hur bolaget ska förhålla sig till jämställdhetsperspektivet.

I likabehandlingsplanen finns fem mål med tillhörande indikatorer och aktiviteter avseende likabehandlings- och jämställdhetsarbetet.

Följande mål med tillhörande aktiviteter finns inom området mångfald:

Mål 1: Mångfald bland medarbetare

Indikatorer:

- Att antal utlandsfödda inom organisationen återspeglar antalet utlandsfödda i kommunen, stävas efter i syfte att öka företagets kompetens inom andra språk och kulturer.
- Att organisationen utmärks med variation i medarbetarnas ålder.

Aktiviteter:

- Företaget syns medialt i positiva sammanhang och visar upp mångfalden på företaget och i yrkesgrupper
- Arbetsplats eller arbetsmiljömöjlighet åtgärdas med god tillgänglighet när så erfordras och när kostnad för åtgärd är rimlig
- Vid rekrytering och tillsättning av tjänster beaktas företagets mål för mångfald. Vid likvärdiga meriter och lämplighet för tjänst tillämpas positiv särbehandling för att förstärka kompetens inom andra språk och kulturer.
- Deltagande i kommunens mångfaldsarbete

Solatum Hus & Hem AB

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-31

- Bidra till möten mellan kollegor och hyresgäster från skilda kulturer i syfte att främja samverkan

Följande mål med tillhörande aktiviteter finns inom området jämställdhet:

Mål 2: Styrelsens sammansättning

Indikator: Till antal lika många ledamöter från båda könen. Bolaget styr inte val av styrelse, ägaren väljer ledamöterna.

Målet har inga tillhörande aktiviteter.

Mål 3: Ledningsgruppens sammansättning

Indikator: Till antal lika många deltagare från båda könen

Aktiviteter:

- Vid rekrytering och tillsättning av chefer/arbetsledare tillämpas positiv särbehandling vid jämnare könsfördelning, till förmån för underrepresenterat kön.
- Annonsering till arbetsledande tjänster utformas uppmuntrande för underrepresenterat kön.

Mål 4: Bryta normen för typiska mans- och kvinnoyrken.

Indikatorer:

- Öka andelen manliga medarbetare inom lokalvården över tid.
- Öka andelen kvinnor inom fastighets- och drifttekniska yrken över tid.

Aktiviteter:

- Vid rekrytering och tillsättning av tjänster tillämpas positiv särbehandling för jämnare könsfördelning, till förmån för underrepresenterat kön.
- Utforma annonsering av lediga tjänster tilltalande alla, oavsett kön
- Lyfta upp och synliggöra medarbetare på företaget som bryter normen att arbeta i typiska yrken för män/kvinnor.

Mål 5: Jämställd lön, anställningsform och anställningsvillkor i övrigt mellan kvinnor och män.

Målet har inga tillhörande indikatorer.

Aktiviteter:

- Lönekartläggning görs årligen för att belysa eventuell förekomst av omotiverade löneskillnader mellan kvinnor och män. Förhandling påkallas hos lokalt fackförbund vid behov för överenskommelse om handlingsplan för utjämnande åtgärder.

Måluppfyllelse av samtliga ovanstående mål, inom området mångfald och jämställdhet, ska redovisas i årsredovisningen. I årsredovisningen för år 2021 presenteras ingen uppföljning av mångfalds- och jämställdhetsmålen. Det är enbart de bolagsmål som framgår av affärsplanen som följs upp i redovisningen.

4.2.4 Kränkande särbehandling och diskriminering

Av intervjuer framgår att bolaget inte har någon riktlinje avseende kränkande särbehandling och diskriminering, men att de bolaget använder kommunens riktlinjer i detta avseende. En genomgång av riktlinjen genomfördes under 2021 på en APT. I arbetsmiljöpolicyn framkommer att bolaget inte accepterar någon form av mobbning eller trakasserier på arbetsplatsen. Någon vidare beskrivning av arbetet med kränkande särbehandling ges inte.

I intervju framhävs att arbetet avseende arbetsmiljö tas upp en gång i månaden på APT, där kränkande särbehandling och diskriminering ibland lyfts upp. Tillbud, arbetsskador samt företeelser som räknas som kränkande särbehandling och diskriminering rapporteras i det kommunövergripande verksamhetssystemet Stella¹. Det framgår inte hur och i vilken omfattning inrapporterade händelser följs upp.

4.2.5 Bedömning

Vår bedömning är att de styrdokument som vi har erhållit i stort ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling i bolaget. Bolaget har tydliga mål och aktiviteter uppsatta för arbetet med jämställdhet och likabehandling i likabehandlingsplanen. Däremot konstaterar vi att det av planen framgår att måluppfyllelse ska redovisas i årsredovisningen, men att detta inte görs. Det är enbart de bolagsmål som framkommer av affärsplanen, och som inte har någon tydlig koppling till jämställdhet eller likabehandling, som följs upp i årsredovisningen. Med anledning av detta bedömer vi att affärsplanen bör kompletteras med bolagsmål avseende jämställdhet och likabehandling, i syfte att på ett bättre sätt kunna följa upp måluppfyllelse.

Vi bedömer även att det kan finnas värde i att ta fram en riktlinje med tillhörande rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering. Vår bedömning är vidare att det är viktigt att säkerställa att det finns strukturer för trygg uppgiftslämning och system för rapportering av upplevelsen kring bristande jämställdhet samt att det som inrapporteras följs upp löpande.

¹ Verktyg för tillbudsrapportering

4.3 Kartläggning och upplevda skillnader

I bolagets likabehandlingsplan framkommer att lönekartläggningar ska genomföras årligen. Vid intervjuer framgår att lönekartläggningar genomförs årligen men att de ej genomförts under 2020 och 2021 på grund av coronapandemin. En lönekartläggning har genomförts i juni år 2022 av HR-funktionen, där slutsatsen dras att bolaget har en balanserad lönestruktur. Av lönekartläggningen, 2022-06-07, framkommer att kartläggningen omfattar samtliga anställda inom bolaget och indelad i tre delar:

1. Identifiering och kartläggning av lika arbeten
2. Identifiering och kartläggning av likvärdiga arbeten
3. Identifiering och kartläggning av kvinnodominerade arbeten och grupper.

Av kartläggningen framgår att männens snittlön är högre än kvinnornas baserat på median, medianvärde och maxvärde. Miniminivån är densamma för kvinnor som för män. Vidare framgår att bolaget har en väl balanserad lönestruktur. Dock tjänar gruppen fastighetsskötare marginellt mer än lokalvårdare, vilket uppges bero på att fastighetsskötare är svårare att rekrytera. I bolaget är en övervägande del av lokalvårdarna kvinnor medan en övervägande andel av fastighetsskötarna är män.

Resultaten av kartläggningen, som genomförts i de tre steg som beskrivits ovan, framkommer att det vid två tillfällen upptäckts att män tjänar mer än kvinnorna. Den första avvikelser berör inte likvärdiga arbeten, vilket enligt kartläggningen kan vara anledningen till olika löner. Den andra avvikelser omfattar ett fall där en man har "lägre värdering"² men högre lön än en kvinna med "högre värdering". I kartläggningen uppges detta bero på att mannens innevarande tjänst är svårrekryterad med en hög arbetsbelastning. För övrigt återfinns inga tydliga skillnader på grund av kön.

Kartläggningar avseende upplevda skillnader mellan kön samt diskriminering genomförs enligt uppgift från intervju via medarbetarenkäten. Enkäten ska genomföras vartannat år, och det år som enkäten ej genomförs ska i stället hälsokontroller genomföras som komplement. Medarbetarenkäten är omfattande och behandlar medarbetarnas övergripande upplevelse om sin arbetsmiljö som helhet. Svaren i enkäten är ej indelade utifrån kön då enkäten är anonym. Områden som tas upp i enkäten är exempelvis arbetsbelastning, ledarskap, kunskap och utveckling.

Den senaste medarbetarenkäten genomfördes år 2018. I intervju framkommer att Corona pandemin varit en bidragande faktor till att enkäten ej genomfördes år 2020 som planerat. Vidare uppges att en medarbetarenkät ska genomföras under vintern år 2022, där resultaten presenteras under våren år 2023.

I den medarbetarundersökning som genomfördes år 2018 framkommer ett antal frågor som är direkt kopplade till jämställdhet, likabehandling och kränkande särbehandling:

- Jag känner mig respekterad av mina arbetskamrater (svarsresultat 3,71 av 4,0 möjliga)
- Min arbetsplats är fri från diskriminering (3,71 av 4,0)

² Med "lägre värdering" menas att personen har en lägre befattning / arbetsuppgifter med mindre ansvar

- Min arbetsplats är fri från trakasserier och kränkande särbehandling (3,67 av 4,0)
- Min arbetsplats är fri från hot och våld (3,65 av 4,0)
- På min arbetsplats arbetar vi aktivt med jämställdhet- och mångfaldsfrågor (3,33 av 4,0)
- På min arbetsplats arbetar vi aktivt med värdegrundsfrågor (3,44 av 4,0)

Resultatet från medarbetarundersökningen visar att det är en övervägande del av de anställda som bedömer att arbetsplatsen är fri från diskriminering, kränkande särbehandling samt hot och våld. Däremot visar resultatet att cirka 33 procent av medarbetarna inte är medvetna om lönekriterierna på arbetsplatsen samt att 17 procent ansåg att de inte har lönesamtal med sin chef årligen. Vid intervju framkommer att åtgärder på det som framkom i enkäten genomförts, såsom att årligen gå igenom de kommunövergripande lönekriterierna.

Kartläggning av sjukfrånvaro uppdelat på kvinnor män genomförs och rapporteras i bolagets årsredovisning. Årsredovisningen visar att kvinnliga anställda har något högre sjukfrånvaro än manliga anställda.

Några andra kartläggningar av upplevda skillnader utifrån diskrimineringsgrunderna genomförs ej.

4.3.1 Bedömning

Granskningen visar att lönekartläggningar och kartläggningar av sjukfrånvaro genomförs. En medarbetarenkät, där medarbetarna får ge en övergripande uppfattning om sin arbetsmiljö, förekommer vartannat år. Dock, är inte denna specificerad utifrån kön samt anonymiserad vilket gör det svårt att fastställa om svaren skiljer sig åt mellan kvinnor och män. 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 medarbetarundersökningen bör kompletteras med en särskild undersökning som avhandlar områden som jämställdhet, likabehandling samt kränkande särbehandling och diskriminering. Undersökningen bör genomföras kontinuerligt för att kunna påvisa eventuella skillnader löpande, och vidta eventuella åtgärder därefter. Vi bedömer vidare att det kan vara av värde att formalisera en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar.

4.4 Fördelning mellan kvinnor och män

Av bolagets årsredovisning för år 2021 framkommer att fyra av tio ledamöter i styrelsen är kvinnor. Målsättningen uppges i intervju vara en jämn fördelning, men inte nödvändigtvis att det ska vara hälften kvinnor och hälften män. I en sammanställning vi tagit del av inom ramen för granskningen framkommer att ledningsgruppen består av fyra kvinnor och tre män. Chefsgruppen består av tre kvinnor och sex män.

I intervju framhävs att det finns ett utvecklingsområde inom bolaget att på ett tydligare sätt arbeta för att säkerställa en jämn fördelning mellan kvinnor och män i ledar- och chefspositioner. Det uppges även att bolaget försöker att rekrytera fler kvinnor så att det blir en jämn fördelning, men att det i slutändan avgörs på erfarenhet och kompetens och inte baserat på kön.

4.4.1 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 samt i bolagets styrelse. Vi bedömer att det är av vikt att bolaget följer utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner samt fortsätter sitt arbete med att rekrytera fler kvinnor på ledande positioner.

5 Slutsats och rekommendationer

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

Vi bedömer att de styrdokument som vi erhållit i stort ger förutsättningar för att skapa ett system för att främja jämställdhet och likabehandling i bolaget. Bolaget har tydliga mål och aktiviteter uppsatta för arbetet med jämställdhet och likabehandling i likabehandlingsplanen. Däremot konstaterar vi att det av planen framgår att målpåföljelse ska redovisas i årsredovisningen, men att detta inte görs. Det är enbart de bolagsmål som framkommer av affärsplanen, och som inte har någon tydlig koppling till jämställdhet eller likabehandling, som följs upp i årsredovisningen. Med anledning av detta bedömer vi att affärsplanen bör kompletteras med bolagsmål avseende jämställdhet och likabehandling, i syfte att på ett bättre sätt kunna följa upp målpåföljelse. Vi bedömer även att det kan finnas värde i att ta fram en riktlinje med tillhörande rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering.

Granskningen visar att lönekartläggningar och kartläggningar av sjukfrånvaro genomförs. En medarbetarenkät, där medarbetarna får ge en övergripande uppfattning om sin arbetsmiljö, förekommer vartannat år. Dock är inte denna specificerad utifrån kön samt anonymiserad vilket gör det svårt att fastställa om svaren skiljer sig åt mellan kvinnor och män. 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 medarbetarundersökningen bör kompletteras med en särskild undersökning som innefattar områden som jämställdhet, likabehandling samt kränkande särbehandling och diskriminering. Vi bedömer vidare att det kan vara av värde att formalisera en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar. Det är även viktigt att säkerställa att det finns strukturer för trygg uppgiftslämning och system för rapportering av upplevelsen kring bristande jämställdhet samt att det som inrapporteras följs upp löpande.

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 samt i bolagets styrelse. Vi bedömer att det är av vikt att bolaget följer utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner samt fortsätter sitt arbete med att rekrytera fler kvinnor på ledande positioner.

Utifrån vår bedömning och slutsats rekommenderar vi styrelsen i Solatum Hus & Hem AB att:

- Integrera jämställdhets- och likabehandlingsmål i affärsplanen och säkerställa att dessa följs upp i bolagets årsredovisning
- Upprätta en riktlinje med tillhörande rutin avseende kränkande särbehandling och diskriminering
- Ta fram en särskild jämställdhets- och likabehandlingsundersökning, som komplement till den medarbetarundersökning som genomförs vartannat år



Solatum Hus & Hem AB

Granskning av jämställdhet och likabehandling

2023-03-31

- Upprätta en dokumenterad rutin för uppföljning av genomförda undersökningar
- Säkerställa att det finns strukturer för trygg uppgiftslämning och system för rapportering av upplevelsen kring bristande jämställdhet samt säkerställa uppföljning av inrapporterade händelser
- Fortsättningsvis följa utvecklingen avseende könsfördelningen i högre positioner

Datum som ovan

KPMG AB

Kristoffer Bodin
Certifierad kommunal revisor
Kundansvarig

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.