



**Kommunstyrelsen**

Plats och tid Kommunhuset, digitalt sammanträde, måndagen den 8 mars 2021 kl 08:30-10:30

Beslutande Fredrik Rönning (S), ordförande  
Ingemar Hellström (S)  
Solweig Nyrede (S)  
Johan Ericsson (S)  
Helena Andersson (S)  
Sven Gåsfors (S)  
Calle Morgården (MP)  
Lotta Gunnarsson (M)  
Birgitta Ericsson-Granqvist (M)  
Jan Tholerus (C)  
Pia Johansson (SD)  
Leif Eriksson (S), tjänstgörande ersättare  
Jerry Jäger (SD), tjänstgörande ersättare

Ej tjänstgörande ersättare John Andersson (S)  
Michaela Snygg (S)  
Helena Giliusson (M)

Övriga närvarande Susanne Hedman-Jensen, kommunchef  
Jonas Källman, koncernekonomichef  
Stefan Bosbach, samhällsbyggnadschef  
Ann-Sofie Westman, personalchef  
Matilda Kilström, ordförande familje- och utbildningsnämnden  
Mats Johansson, Finansdepartementet § 30  
Mona Hyttsten, kommunsekreterare

Justerare Birgitta Eriksson-Granqvist (M)

Justeringens plats och tid Kommunhuset, torsdag den 11 mars 2021, klockan 14:00

Underskrifter		Paragrafer	§§ 28-30
Sekreterare	Mona Hyttsten		
Ordförande	Fredrik Rönning		
Justerare	Birgitta Eriksson-Granqvist		

**ANSLAG/BEVIS**

Protokollet är justerat. Justeringen har tillkännagivits genom anslag.

Instans Kommunstyrelsen

Sammanträdesdatum 2021-03-08

Datum då anslaget sätts upp 2021-03-12 Datum då anslaget tas ned 2021-04-06

Förvaringsplats för protokollet Kommunhuset

Underskrift  
Mona Hyttsten

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



**Kommunstyrelsen**

**Ärendelista**

§ 28	Dnr 2021/00072 Kostnadsfri tillgång på mensskydd .....	3
§ 29	Dnr 2021/00067 Lönekartläggning .....	5
§ 30	Dnr 2021/00007 Remiss - En gemensam angelägenhet SOU 2020:46 .....	7



**Kommunstyrelsen**

§ 28

Dnr 2021/00072

## **Kostnadsfri tillgång på mensskydd**

### **Kommunstyrelsens beslut**

1. Mensskydd ska tillhandahållas avgiftsfritt på alla kommunala toaletter.
2. 100 000 kronor anslås från kommunstyrelsen förfogandemedel 2021.
3. Utvärdering ska göras under hösten för att få fram ett budgetunderlag för kommande år.

### **Ärendebeskrivning**

Smedjebackens kommun ska vara en kommun för alla. En kommun där människors lika värde genomsyrar samtliga arbetsplatser och där varje medarbetare och förtroendevald bemöts med respekt. Smedjebackens kommuns värdegrund, med ledorden välkomnande, engagemang, trygghet och framtidstro, ska efterlevas av samtliga arbetsplatser och ligger till grund för all verksamhet inom kommunen.

Genom att erbjuda mensskydd i kommunens verksamheter stärks jämställdhetsperspektivet och skillnaden mellan män och kvinnor minskar. Att vara en kommun för alla har också sitt avstamp i barnrättsperspektivet. Som ung kvinna är det inte alltid lätt att prata om eller berätta för någon annan, att ens kropp förändras. Möjligheten med tillgången till mensskydd i verksamheten kan minska den anspänningen.

För att kunna erbjuda mensskydd kommer varje toalett utrustas med dispenser där tre olika typer av mensskydd ska finnas: binda, tampong samt trosskydd. På de kommunala arbetsplatserna och i berörda skolor finns det ca 450 toaletter som städas av medarbetare från Bärkehus. Varje toalett utrustas med dispenser och fylls på i samband med städning. Att erbjuda mensskydd till våra anställda och besökare bör kunna ske på samma sätt som kommunen tillhandahåller toalettpapper, tvål och handtorkpapper.

### **Beräkningsgrund**

Att beräkna kostnaden beror på olika förutsättningar. Förbrukningen är inte enkelt att bedöma dessutom finns initiala kostnader för behållare och montering. En uppskattning baserar sig på att ca 400 kvinnor berörs och beräknad på normala menscykler betyder behov av mensskydd på arbetet eller i skolan vid ca 10 perioder per år. Förutom det tillkommer att besökare av verksamheterna kommer använda möjligheten. Kostnad för förbrukningsmaterialet beräknas till 50 000 kronor.

Justerandes signatur

Utdragsbestyrkande



**Kommunstyrelsen**

I ett inledande arbete behöver dessutom 450 dispensrar köpas in och monteras till en beräknad kostnad av 50 000 kronor. Inför 2022 års budgetplanering finns ytterligare underlag för att reglera kostnaderna baserat på faktisk användning.

Total kostnad för 2021: 100 000 kronor.

\_\_\_\_\_

**Beslutsunderlag**

Samhällsbyggnadschefens tjänsteskrivelse

Samhällsbyggnadsutskottet 2021-02-23 § 22



Kommunstyrelsen

§ 29

Dnr 2021/00067

## **Lönekartläggning Smedjebacken kommun**

### **Kommunstyrelsens beslut**

Informationen godkänns.

### **Ärendebeskrivning**

Redogörelse av kommunens arbete med lönekartläggning

#### **Detta kräver lagen**

I enlighet med 3 kap. 8 § diskrimineringslagen genomför Smedjebackens kommun varje år en lönekartläggning. Syftet är att se till att kommunens löner är jämställda. I lönekartläggningen bedöms om de löneskillnader som finns mellan kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete har ett samband med kön. För att kunna göra bedömningen krävs såväl en kartläggning som analys och den grundläggande frågan är alltså om kön på något sätt har haft betydelse vid lönesättning.

#### **Lika och likvärdigt arbete**

En viktig del av lönekartläggningen är att ta ställning till vilka arbetstagare som utför lika eller likvärdiga arbeten. Arbetstagare utför lika arbete om de utför samma eller nästa samma arbetsuppgifter. Ett arbete bedöms som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av arbetets krav och natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. I bedömningen tas hänsyn till kriterier som kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning. Ett arbetes natur tar sikte på arbetsförhållanden. För att kunna bedöma nivån på kraven i arbetet genomförs en strukturerad genomgång av arbetena i en så kallad arbetsvärdering. Vid genomgången handlar det enbart om att titta på arbetets krav, inte på individers kvalifikationer.

#### **Löneskillnader inom och mellan olika grupper**

Löneskillnader ska analyseras inom gruppen lika arbete, det vill säga mellan kvinnor och män som utför lika arbete. Löneskillnader ska även analyseras mellan grupper med arbetstagare som utför kvinnodominerat arbete och grupper med arbetstagare som utför likvärdigt arbete men som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Ett arbete betraktas som kvinnodominerat när andelen kvinnor uppgår till minst 60 procent. Som arbetsgivare ska vi sakligt kunna förklara anledningen till lönesättningen i de



**Kommunstyrelsen**

fall vi upptäcker att det kvinnodominerade arbetet har lägre lönenivå vid jämförelse med ett icke kvinnodominerat arbete där det ställs lägre krav.

**När är en löneskillnad osaklig?**

I löneavtalen för kommunal sektor framgår grundläggande principer för lönesättning. Avtalen anger att ”arbetsgivarna har stort ansvar för lönebildningen. Lönebildning och lönesättning ska bidra till att arbetsgivaren når målen för verksamheten. Lönen ska stimulera till förbättringar av verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet. Därför ska lönen vara individuell och differentierad och avspegla uppnådda mål och resultat. Även förutsättningarna för att rekrytera och behålla personal påverkar löne- och anställningsvillkoren”. (Bilaga 1 till HÖK20 Kommunal).

Osakliga löneskillnader uppstår i de fall skillnaderna inte kan förklaras med hjälp av de faktorer som är relevanta för de arbetsuppgifter som utförs (arbetets krav och natur) men också utifrån principerna för lönesättning. Hur väl en arbetstagare utför sitt arbete, uppnår mål och bidrar till verksamhetens effektivitet, produktivitet och kvalitet samt marknadskrafter och villkoren inom en konkurrerande arbetsmarknad kan vara skälig förklaring till att löneskillnad faktiskt uppstår.

Sammanfattande resultatet av lönekartläggningen i Smedjebackens kommun Smedjebackens kommun har genomfört 2020 års lönekartläggning med hjälp av People Analytics systemstöd. Utöver en konsult från företaget har personalchef och HR-specialist deltagit i arbetet.

Kommunen är, i likhet med andra kommuner, en kvinnodominerad arbetsplats. Utifrån kartläggning och analys kan konstateras att kommunen inte har problem med könsdiskriminerande lönesättning. Equal Pay Index (lönekvoten kvinnors lön av männens lön) visar 100,9 och innebär att kvinnors lön överstiger männens lön något. Snittet i Sverige är 95,8.

Lönekartläggning innefattar också en granskning av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas på arbetsplatsen. Detta är också ett område inom kommunens arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. diskrimineringslagen. Inom ramen för lönekartläggningen handlar det dock bara om att kartlägga och analysera lönebestämmelser och praxis utifrån könssynpunkt.

\_\_\_\_\_

**Beslutsunderlag**

Lönekartläggning 2020, sammanfattande presentation  
Personalchefens tjänsteskrivelse  
Arbetsutskottet 2021-02-23 § 18



**Kommunstyrelsen**

§ 30

Dnr 2021/00007

## **Remiss - En gemensam angelägenhet SOU 2020:46**

### **Kommunstyrelsens beslut**

1. Informationen tas emot.
2. Remissvar behandlas på kommunstyrelsens sammanträde den 6 april 2021.

### **Ärendebeskrivning**

Från Finansdepartementet föreligger ett remissdirektiv gällande Jämlikhetskommissionens betänkande *En gemensam angelägenhet (SOU 2020:46)*.

Jämlikhetskommissionen har haft i uppdrag att föreslå åtgärder som kan utjämna skillnader i uppväxtförhållanden, utbildning och arbetsvillkor. I uppdraget har också ingått att föreslå åtgärder som stärker enskildas ställning gentemot starka ekonomiska intressen. Jämlikhetskommissionens betänkande omfattar ca 1100 sidor, med ett 100-tal förslag inom många olika politikområden. Samtliga förslag går att ta del av i sammanfattningen på sid 41-63.

Mats Johansson, kansliråd vid Finansdepartementet och representant för Jämlikhetskommissionen presenterar kommissionens arbete med bakgrund och de viktigaste områdena.

Kommunens remissvar tas fram för behandling på kommunstyrelsens sammanträde 6 april.

---

### **Beslutsunderlag**

Remissdirektiv SOU 2020:46 En gemensam angelägenhet

SOU 2020:46 En gemensam angelägenhet Volym 1

SOU 2020:46 En gemensam angelägenhet Volym 2

Arbetsutskottet 2021-02-23 § 19