



**YTSKYDDSS
MYNDIGHETEN**

STYRDOKUMENT

Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2026

Med redovisning av verksamhetsåret 2025

Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2026. Med redovisning av verksamhetsåret 2025

Styrdokument

Diarienummer: YSM 2026/0845

Utgivare: Ytskyddsmyndigheten, Box 112, 842 21 Sveg

registrator@ytskyddsmyndigheten.se, ytskyddsmyndigheten.se

Styrdokument, beslutat av generaldirektören 2026-10-21

Ansvarig avdelning: Avdelningen för verksamhetsstöd

Publikationen kan laddas ner från ytskyddsmyndigheten.se. Tryckta exemplar kan beställas från registrator i mån av tillgång. Citera gärna, men ange källan.

Innehåll

Sammanfattning	4
1 Inledning	5
1.1 Syfte och omfattning	5
1.2 Lagstöd	5
1.3 Avgränsning	5
2 Kartläggning av personalen	6
3 Lönekartläggning	7
4 Rekryteringar 2026	8
5 Plan för 2026: mål och åtgärder	9
6 Redovisning av 2025	10
7 Bemötande, arbetsmiljö och tillgänglighet	11
7.1 Bemötande	11
7.2 Arbetsmiljö	11
7.3 Tillgänglighet i lokaler och på webbplatsen	12
8 Organisation och ansvar	12
9 Ordlista	12
Referenser	13

Sammanfattning

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för 2026 är Ytskyddsmyndighetens styrdokument för arbetet med jämställdhet och likabehandling bland de anställda. Planen innehåller en kartläggning av personalen per 2025-12-31, en lönekartläggning, en analys av rekryteringarna under 2026 och de åtgärder som ska genomföras under 2026. Planen redovisar också hur arbetet enligt planen för 2025 har följts upp.

Vid utgången av 2025 var 142 personer anställda, varav 81 kvinnor (57,0 procent). Den oförklarade löneskillnaden enligt ekvation (2) är 2,8 procent, med ett mål på högst 3,0 procent för 2025. 5 av 6 mål uppnåddes helt. Målet om utbildning i bemötande för samtliga chefer uppnåddes delvis.

Av de 166 ansökningar som kommit in till de tre tjänster som annonserats under 2026 var 66,9 procent från kvinnor. Andelen varierar mellan tjänsterna. Åtgärder för att bredda rekryteringsunderlaget och för lönesättningen i ledande befattningar ingår i planen för 2026.

1 Inledning

1.1 Syfte och omfattning

Planen är Ytskyddsmyndighetens styrdokument för arbetet med jämställdhet och likabehandling bland de anställda. Den anger vilka mål myndigheten har, vilka åtgärder som ska vidtas under 2026 och vem som ansvarar för respektive åtgärd. Planen redovisar också hur arbetet följdes upp under 2025.

Planen gäller alla anställda vid myndigheten, oavsett anställningsform och tjänstgöringsgrad. Den gäller även personer som arbetar vid myndigheten genom inhyrning, i den mån det följer av avtal med respektive leverantör.

1.2 Lagstöd

Diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder diskriminering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Lagen kräver att arbetsgivare bedriver ett aktivt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter. Arbetet ska kartläggas, analyseras, följas upp och redovisas.

Arbetsmiljölagen (1977:1160) kräver en arbetsmiljö som är tillfredsställande för alla anställda, och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) anger hur riskerna ska bedömas. Lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service ställer krav på webbplatsens tillgänglighet. Myndighetens tillgänglighetsredogörelse beskriver hur kraven uppfylls.

1.3 Avgränsning

Planen behandlar de grunder som anges i diskrimineringslagen. Kön och ålder redovisas i sak, eftersom de kan kartläggas i personalregistret. Övriga grunder kan bara kartläggas med särskilda undersökningar, och sådana undersökningar görs inte i denna plan. Myndigheten gör ingen bedömning av enskilda anställda. Begrepp som används i planen förklaras i ordlistan i avsnitt 9.

2 Kartläggning av personalen

Kartläggningen avser läget vid utgången av 2025. Vid den tidpunkten var 142 personer anställda, vilket motsvarar 131 årsarbetskrafter. Årsarbetskrafterna motsvarar 92,3 procent av antalet anställda, vilket innebär att en del av personalen arbetar deltid.

Av de anställda var 81 kvinnor och 61 män. Kvinnor utgjorde därmed 57,0 procent av personalen. Tabell 1 visar fördelningen per avdelning och tabell 2 per åldersgrupp.

Tabell 1. Anställda per avdelning och kön, 2025-12-31

Avdelning	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor (%)
Ledning och stab	9	5	14	64,3
Avdelningen för ytor och beständighet	24	22	46	52,2
Avdelningen för regler och tillsyn	26	18	44	59,1
Avdelningen för verksamhetsstöd	22	16	38	57,9
Totalt	81	61	142	57,0

Källa: personalregistret per 2025-12-31, egen sammanställning.

Andelen kvinnor är högst i ledning och stab, 64,3 procent, och lägst vid avdelningen för ytor och beständighet, 52,2 procent. Avdelningen för ytor och beständighet har alltså den jämnaste fördelningen.

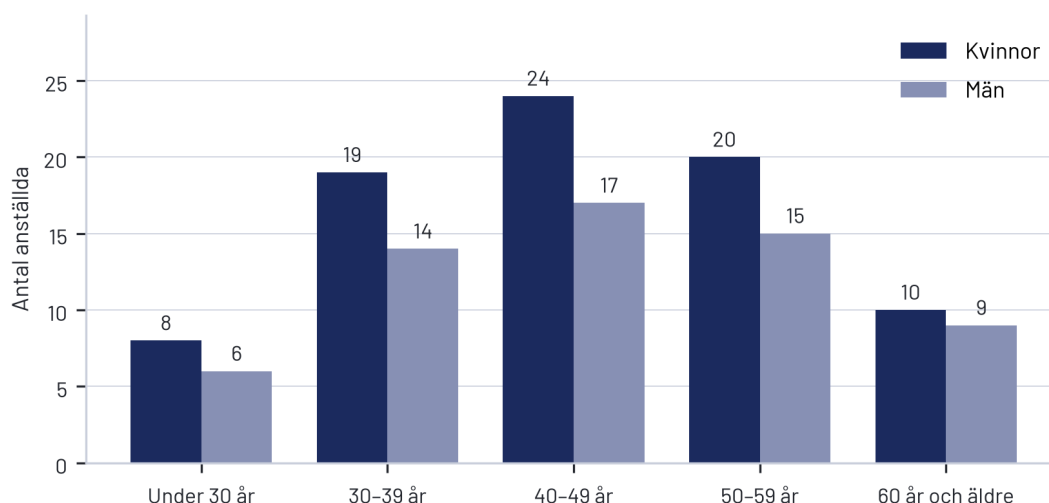
Åldersfördelningen framgår av tabell 2 och figur 1. Största åldersgrupp är 40–49 år, med 41 anställda. Andelen anställda som är 50 år eller äldre uppgick till 38,0 procent. Det ställer krav på kompetensöverföring och planering av succession, som hanteras i myndighetens personalplanering och inte i denna plan. Skillnaden mellan könen är störst i åldersgruppen 40–49 år, där det finns 7 fler kvinnor än män.

Tabell 2. Anställda per åldersgrupp och kön, 2025-12-31

Åldersgrupp	Kvinnor	Män	Totalt	Andel kvinnor (%)
Under 30 år	8	6	14	57,1
30–39 år	19	14	33	57,6
40–49 år	24	17	41	58,5
50–59 år	20	15	35	57,1
60 år och äldre	10	9	19	52,6
Totalt	81	61	142	57,0

Källa: personalregistret per 2025-12-31, egen sammanställning.

Figur 1. Anställda per åldersgrupp och kön, 2025-12-31



Källa: personalregistret per 2025-12-31, egen sammanställning.

3 Lönekartläggning

Lönekartläggningen görs för att upptäcka och åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete eller arbete som är likvärdigt. Myndigheten har för 2025 genomfört kartläggningen per befattningsgrupp, eftersom det är den nivå där ansvar och krav är mest enhetliga. Lönerna avser månadslön omräknad till heltid, med medelvärden per grupp och kön.

Den råa löneskillnaden mellan kvinnor och män beräknas enligt ekvation (1), där medellönerna avser samtliga anställda av respektive kön.

$$R = \frac{\bar{L}_m - \bar{L}_k}{\bar{L}_m} \cdot 100 \quad (1)$$

Den råa skillnaden kan bero på att kvinnor och män har olika befattningar. För att mäta den del som kvarstår när befattningsgrupp har beaktats används ekvation (2). Summan görs över befattningsgrupperna g , och $n_{m,g}$ är antalet män i gruppen g . Skillnaden vägs därmed efter antalet män i varje grupp.

$$U = \frac{\sum_g n_{m,g} (\bar{L}_{m,g} - \bar{L}_{k,g})}{\sum_g n_{m,g} \bar{L}_{m,g}} \cdot 100 \quad (2)$$

Tabell 3. Medellön och löneskillnad per befattningsgrupp, 2025-12-31

Befattningsgrupp	Kvinnor (antal)	Män (antal)	Medellön kvinnor (kr)	Medellön män (kr)	Skillnad (%)
Ledande befattningar	12	9	64 900	68 400	5,1
Handläggare och specialister	46	38	45 100	46 200	2,4
Stöd- och administrativ personal	23	14	36 300	36 800	1,4
Samtliga, rå skillnad enligt ekvation (1)	81	61	45 535	47 318	3,8
Oförklarad skillnad enligt ekvation (2)					2,8

Källa: lönestatistik per 2025-12-31, egen beräkning.

Den råa löneskillnaden är 3,8 procent. Den oförklarade löneskillnaden, när befattningsgrupp har beaktats, är 2,8 procent. Skillnaden mellan kvinnor och män är störst i gruppen ledande befattningar, 5,1 procent, och minst i gruppen stöd- och administrativ personal, 1,4 procent. Skillnaden som förklaras av befattningsgrupp uppgår till 1,0 procentenheter.

Kartläggningen omfattar inte kompetens, erfarenhet och prestation, eftersom sådana uppgifter inte finns i registret i jämförbar form. Den oförklarade skillnaden är därför en övre gräns för den skillnad som inte kan förklaras av befattningsgrupp, och den används som utgångspunkt för analysen. Myndigheten bedömer att skillnaden i ledande befattningar kräver särskild uppmärksamhet och att lönesättningen för ledande befattningar granskas under 2026.

Medellönen för en grupp av anställda beräknas som ett viktat medelvärde enligt ekvation (3), där n_g är antalet anställda i gruppen g. Samma beräkning används för samtliga anställda av respektive kön i tabell 3.

$$\bar{L} = \frac{\sum_g n_g \bar{L}_g}{\sum_g n_g}$$

(3)

4 Rekryteringar 2026

Under 2026 har myndigheten annonserat tre tjänster. Tabell 4 visar antalet ansökningar per 2026-10-20. Sista ansökningsdag för registratortjänsten är 2026-10-31, och för de två övriga tjänsterna i november. Analysen är därför preliminär och avser de ansökningar som hade kommit in vid det datumet.

Tabell 4. Ansökningar till tjänster annonserade under 2026, per 2026-10-20

Tjänst	Diarienummer	Sista ansökningsdag	Sökande	Varav kvinnor	Andel kvinnor (%)
Handläggare, kantytör	YSM 2026/0744	2026-11-08	61	38	62,3
Utredare med inriktning mot ytbeständighet	YSM 2026/0751	2026-11-15	47	26	55,3
Registrator, vikariat	YSM 2026/0733	2026-10-31	58	47	81,0
Totalt			166	111	66,9

Källa: diarium och annonsregistrering, egen sammanställning. Diarienummer enligt kanon.

Totalt har 166 ansökningar kommit in. Av dem är 111 från kvinnor, vilket motsvarar 66,9 procent. Andelen kvinnor är högst i registratortjänsten, 81,0 procent, och lägst i utredartjänsten, 55,3 procent. Andelen män är högst i utredartjänsten, 44,7 procent.

Registratortjänsten är den tjänst där könsfördelningen i ansökningarna är mest ojämn. Myndigheten vill att annonsens utformning inte i sig avskräcker sökande av något kön. Därför ska annonser under 2026 formuleras könsneutralt, och annonsernas text granskas av HR-funktionen innan publicering. Myndigheten har även som mål att minst 30 procent av de sökande i varje tjänst ska vara av vardera könet, se tabell 5.

Urvalet görs utifrån de kvalifikationer som anges i annonsen och utan hänsyn till kön, ålder, etnisk tillhörighet eller någon annan grund enligt diskrimineringslagen. Urvalsgrupper ska sammansättas så att båda könen är representerade, och bedömningen av varje sökande dokumenteras. Den dokumentationen ligger till grund för myndighetens uppföljning av rekryteringarna under 2026.

5 Plan för 2026: mål och åtgärder

Planen för 2026 innehåller sju åtgärder. Varje åtgärd har ett mått, en ansvarig funktion och en tidsfrist. Måtten följs upp kvartalsvis i den rapportering som avdelningscheferna lämnar till generaldirektören.

Tabell 5. Åtgärder, mål, ansvar och tidsfrister för 2026

Åtgärd	Mål	Ansvar	Tidsfrist
Lönekartläggning enligt ekvationerna (1) och (2) för samtliga befattningsgrupper	Oförklarad löneskillnad högst 2,0 procent	HR-funktionen, Avdelningen för verksamhetsstöd	Underlag 2026-11-30. Åtgärder 2027-03-31
Könsneutrala annonser och strukturerade urvalsgrupper	Minst 30 procent sökande av vardera könet i varje tjänst	Avdelningschefer, med stöd av HR-funktionen	Löpande. Uppföljning 2026-12-31
Översyn av riktlinjer för föräldraledighet, vård av närstående och flexibel arbetstid	Riktlinjerna tillämpas lika i samtliga avdelningar	HR-funktionen	2026-12-15
Utbildning i bemötande, likabehandling och diskrimineringsgrunder	Samtliga chefer och minst 90 procent av övriga medarbetare har genomgått utbildningen	Generaldirektören för cheferna. HR-funktionen för utbildningen	2027-06-30
Riskbedömning av kränkande särbehandling och trakasserier i det systematiska arbetsmiljöarbetet	Riskbedömning genomförd för samtliga avdelningar	Avdelningschefer, med skyddsombud	2026-12-31
Granskning av tillgänglighet i lokaler och på webbplatsen	Tillgänglighetsredogörelsen är aktuell och avser samtliga publika ytor	Kommunikationsenheten för webbplatsen. Avdelningen för verksamhetsstöd för lokalerna	2026-12-31
Medarbetarundersökning med frågor om bemötande och arbetsmiljö	Svarsfrekvens minst 80 procent	HR-funktionen	Genomförs 2026-11-30. Resultat 2027-02-28

Källa: planen för 2026, egen bedömning.

Målet för den oförklarade löneskillnaden, högst 2,0 procent, är skärpt jämfört med 2025, då gränsen var 3,0 procent. Skärpningen görs eftersom den oförklarade skillnaden 2025 låg nära gränsen i den tidigare planen.

Generaldirektören beslutar om planen och om större ändringar i den. Överdirektören är ställföreträdare för generaldirektören i frågor som rör planen.

6 Redovisning av 2025

Planen för 2025 innehöll sex mål. Tabell 6 redovisar utfallet. Uppgifterna avser samma kartläggning som i avsnitt 2 och 3. 5 av 6 mål uppnåddes helt och 1 delvis.

Tabell 6. Mål för 2025 och utfall

Mål för 2025	Utfall 2025	Bedömning
Oförklarad löneskillnad högst 3,0 procent	2,8 procent	Uppnått
Andel kvinnor i ledande befattningar minst 50 procent	57,1 procent (12 av 21)	Uppnått
Utbildning i bemötande och diskrimineringsgrunder för samtliga chefer	85,7 procent (18 av 21)	Delvis uppnått
Sjukfrånvaro lägre än 3,5 procent	3,1 procent	Uppnått
Svarsfrekvens i medarbetarundersökningen minst 80 procent	88,0 procent	Uppnått
Tillgänglighetsredogörelsen uppdaterad under 2025	Genomförd	Uppnått

Källa: kartläggning per 2025-12-31, medarbetarundersökning 2025, Årsredovisning 2025.

Målet om utbildning i bemötande och diskrimineringsgrunder uppnåddes delvis. 18 av 21 chefer hade genomgått utbildningen vid årets slut. Utbildningen erbjöds vid två tillfällen under hösten 2025, och de chefer som inte deltog har fått en ny tid under 2026. Åtgärden finns med i planen för 2026, se tabell 5.

Sjukfrånvaron uppgick till 3,1 procent under 2025, vilket är lägre än målet om 3,5 procent. Svarsfrekvensen i medarbetarundersökningen var 88 procent. Medarbetarundersökningen ligger till grund för åtgärderna i avsnitt 7.

Den oförklarade löneskillnaden 2025 var lägre än målet, men den råa skillnaden var högre än den oförklarade. Det visar att befattningsgruppernas sammansättning förklarar en del av skillnaden. Myndigheten har därför valt att följa både den råa och den oförklarade skillnaden i lönekartläggningen för 2026.

7 Bemötande, arbetsmiljö och tillgänglighet

7.1 Bemötande

Bemötande är den vardagliga kontakten mellan medarbetare, mellan chefer och medarbetare och mellan myndigheten och de som vänder sig till den. Myndighetens värdegrund är saklighet, beständighet och tillgänglighet, och bemötandet ska präglas av saklighet oavsett kön, ålder eller någon annan grund enligt diskrimineringslagen. Myndigheten tar inte ställning i sak i enskilda ärenden när frågan rör bemötande, utan åtgärdar brister i sättet att bemöta.

Kränkande särbehandling och trakasserier ska anmälas till närmaste chef. Om anmälan avser chefen anmäls den till HR-funktionen. Den som anmäler ska inte utsättas för represalier. Myndigheten har även en rutin för visselblåsning.

7.2 Arbetsmiljö

Arbetsmiljön följs upp genom medarbetarundersökningen och genom skyddsombudens arbete. Medarbetarundersökningen 2025 hade en svarsfrekvens på 88 procent, och sjukfrånvaron uppgick till 3,1 procent enligt Årsredovisning 2025. Riskbedömningen av kränkande särbehandling och

trakasserier ingår i det systematiska arbetsmiljöarbetet och redovisas i planen för 2026.

7.3 Tillgänglighet i lokaler och på webbplatsen

Myndighetens lokaler i Sveg ska vara tillgängliga för anställda och besökare med funktionsnedsättning. Besök sker endast efter överenskommelse. Den som behöver anpassning vid ett besök kan vända sig till registrator, som vidarebefordrar begäran till rätt avdelning.

Webbplatsen ytskyddsmyndigheten.se ska uppfylla kraven i lagen (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service. Myndighetens tillgänglighetsredogörelse, som finns på webbplatsen, beskriver hur webbplatsen uppfyller kraven, vilka delar som inte gör det och när de ska åtgärdas. Redogörelsen uppdateras när webbplatsen förändras väsentligt, och den granskas i enlighet med planen för 2026.

8 Organisation och ansvar

Generaldirektören har det övergripande ansvaret för planen och för att den genomförs. Avdelningscheferna ansvarar för att planen genomförs inom sina avdelningar och rapporterar till generaldirektören varje kvartal. HR-funktionen i Avdelningen för verksamhetsstöd samordnar kartläggningen, lönekartläggningen och utbildningen. Kommunikationsenheten ansvarar för webbplatsens tillgänglighet, och chefsjuristen bistår med tolkningen av diskrimineringslagen.

- Generaldirektören beslutar om planen och om större ändringar i den.
- Ledningsgruppen behandlar uppföljningen av planen vid sammanträde varannan tisdag.
- Chefer på alla nivåer ansvarar för att rekryteringar och lönesättning genomförs enligt planen.
- Skyddsombuden medverkar i riskbedömningarna och i arbetsmiljöarbetet.
- Medarbetarna deltar i utbildningen och i medarbetarundersökningen och anmäler kränkande särbehandling.

Insynsrådet tar del av planen och av redovisningen vid sammanträdet 2026-12-03.

9 Ordlista

- **Aktiva åtgärder:** åtgärder som arbetsgivaren vidtar för att främja lika rättigheter och möjligheter och för att förebygga diskriminering.
- **Befattningsgrupp:** grupp av befattningar med likartat ansvar och liknande krav på kompetens.
- **Bemötande:** sättet att möta och behandla andra i kontakter på arbetet och i myndighetens verksamhet.
- **Diskrimineringsgrunder:** de grunder som anges i diskrimineringslagen (2008:567), nämligen kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- **Jämställdhetsintegrering:** att kön och jämställdhet beaktas i alla beslut och i all verksamhet.
- **Kartläggning:** systematisk insamling och sammanställning av uppgifter om förhållandena i myndigheten.
- **Kränkande särbehandling:** upprepade negativa handlingar mot en person i arbetet som kränker värdighet och som kan leda till ohälsa.

- **Lönekartläggning:** kartläggning och analys av löner för att upptäcka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.
- **Oförklarad löneskillnad:** den del av löneskillnaden som kvarstår när befattningsgrupp har beaktats.
- **Årsarbetskraft:** arbetad tid motsvarande en heltidsanställning under ett år.

Referenser

Diskrimineringslagen (2008:567).

Arbetsmiljölagen (1977:1160).

Lag (2018:1937) om tillgänglighet till digital offentlig service.

Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

Ytskyddsmyndigheten (2025). Verksamhetsplan 2026. Styrdokument, dnr YSM 2025/0902.

Ytskyddsmyndigheten (2026). Årsredovisning 2025. Rapport 2026:1, dnr YSM 2026/0088.

Ytskyddsmyndigheten. Tillgänglighetsredogörelse, tillganglighet.html på ytskyddsmyndigheten.se.