



**YTSKYDDS
MYNDIGHETEN**

STYRDOKUMENT 2026:8

Lönepolicy

Principer för lönesättning och lönekartläggning

Lönepolicy. Principer för lönesättning och lönekartläggning

Styrdokument 2026:8

Diarienummer: YSM 2026/1307

Utgivare: Ytskyddsmyndigheten, Box 112, 842 21 Sveg

registrator@ytskyddsmyndigheten.se, ytskyddsmyndigheten.se

Beslutad 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.

1 Inledning

Lönepolicyn anger de principer som Ytskyddsmyndigheten tillämpar vid lönesättning. Policyn ska säkerställa att löner sätts på saklig grund, att de är konkurrenskraftiga och att lika eller likvärdigt arbete ger lika lön, oavsett kön, ålder eller någon annan grund enligt diskrimineringslagen.

1.1 Syfte och omfattning

Policyn gäller för lönesättning av alla anställda vid myndigheten, oavsett anställningsform och tjänstgöringsgrad. Den beskriver principer och processer och innehåller inga uppgifter om löner för enskilda anställda. Sådana uppgifter hanteras enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och dataskyddsregelverket.

1.2 Lagstöd

Diskrimineringslagen (2008:567) förbjuder lönediskriminering och kräver att arbetsgivaren bedriver ett aktivt arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter. Lönekartläggning ska göras varje år enligt lagen, och osakliga löneskillnader ska åtgärdas. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen beskriver hur kartläggningen genomförs.

2 Principer för lönesättning

- **Saklighet:** lönen sätts utifrån arbetets krav, ansvar och svårighetsgrad samt den enskildes kompetens, erfarenhet och prestation.
- **Likabehandling:** lika eller likvärdigt arbete ska ge lika lön, oavsett kön, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet eller uttryck.
- **Transparens:** kriterierna för lönesättning ska vara kända för medarbetarna.
- **Konkurrenskraft:** lönerna ska vara tillräckligt konkurrenskraftiga för att myndigheten ska kunna rekrytera och behålla kompetent personal.
- **Kontinuerlig uppföljning:** lönesättningen följs upp varje år genom lönekartläggning.

3 Befattningsgrupper och lönenivåer

Myndigheten använder tre befattningsgrupper: ledande befattningar, handläggare och specialister samt stöd- och administrativ personal. Gruppindelningen följer arbetets ansvar och krav och inte den enskilda personen.

Lönerna inom en befattningsgrupp ska ligga inom ett spann som generaldirektören fastställer för varje år. Spannet ska vara känt för chefer och för de medarbetare som berörs. Avvikelser från spannet ska motiveras skriftligt och redovisas i lönekartläggningen.

4 Lönerevision

Lönerevision görs årligen. Före revisionen ska varje chef föra ett samtal med varje medarbetare om utveckling, mål och lön. Samtalet ska dokumenteras.

Lönerevisionen ska föregås av en analys av lönerna per befattningsgrupp och kön. Analysen ska visa om det finns osakliga skillnader och ligga till grund för beslut om justeringar. Utfallet redovisas i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Beslut om löner ska dokumenteras skriftligt, med de skäl som ligger till grund för beslutet.

5 Lönekartläggning

Lönekartläggningen görs enligt diskrimineringslagen och enligt den jämställdhets- och likabehandlingsplan som gäller för respektive år. Kartläggningen omfattar alla anställda och analyseras per befattningsgrupp och kön. Den ska visa både den råa löneskillnaden och den oförklarade löneskillnaden.

Underlaget för lönekartläggningen ska vara färdigt senast i november varje år. Om kartläggningen visar osakliga löneskillnader ska de åtgärdas i den lönerevision som följer. Åtgärderna ska beskrivas i jämställdhetsplanen med ansvarig och tidsfrist.

6 Ledande befattningar

Lönesättningen för ledande befattningar ska granskas särskilt varje år i lönekartläggningen. Generaldirektörens lön fastställs av regeringen. Överdirektörens och avdelningschefernas löner fastställs av generaldirektören, i samband med anställningen eller vid lönerevisionen.

Vid rekrytering till ledande befattningar ska urvalet dokumenteras enligt jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Urvalet ska göras utan hänsyn till kön, ålder eller någon annan grund enligt diskrimineringslagen.

7 Ansvar och uppföljning

- Generaldirektören fastställer policyn och lönespannen för befattningsgrupperna.
- Avdelningschefer ansvarar för lönesättningen inom avdelningen och för att lönesamtalen genomförs.
- Avdelningen för verksamhetsstöd, genom HR-funktionen, ansvarar för policyn, lönekartläggningen och rådgivningen till chefer.
- Chefer ansvarar för att besluten om lön är sakliga och dokumenterade.
- Medarbetarna har rätt att få information om kriterierna för lönesättning i sin befattningsgrupp.

Policyn revideras minst vart tredje år och när lagstiftningen ändras. Uppföljningen görs i lönekartläggningen och redovisas i jämställdhets- och likabehandlingsplanen varje år.

Referenser

Diskrimineringslagen (2008:567).

Offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Dataskyddsförordningen (EU) 2016/679.

Ytskyddsmyndigheten. Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2026. Styrdokument 2026:1, dnr YSM 2026/0845.

Ytskyddsmyndigheten. Dataskyddspolicy. Styrdokument 2026:3, dnr YSM 2026/1302.