

Pay Transparency Directive

Daniel Edénholm, 20 juni 2023



sysarb

We Create Fair Employers through Pay Transparency



Daniel Edholm, Founding Partner

Email: daniel.edholm@sysarb.se

Mobile: +46 70 217 82 79

Web: www.sysarb.se

EU Pay Transparency Directive

EU-parlamentets beslut fastställdes den 24 april 2023 av ministerrådet.

Medlemsstaterna har nu tre år på sig att införliva direktivet i nationell lagstiftning.

I Sverige har en utredare tillsatts som senaste 31 maj 2024 ska ge förslag på hur regelverket ska se ut.

The Fair Pay Journey

- 1. Lönemodell**
Skapa en tydlig lönemodell
- 2. Lönesätta**
Hantera lönesättningen systematiskt
- 3. Lönetransparens**
Skapa förståelse för lönesättningen
- 4. Lönekartläggning**
Analysera nuläget
- 5. Löncertifiering**
Arbeta med ständiga förbättringar



”Equal work deserves equal pay. And for equal pay, you need transparency. Women must know whether their employers treat them fairly. And when this is not the case, they must have the power to fight back and get what they deserve.”

- Ursula von der Leyen, Europeiska kommissionens ordförande (april, 2023)

De fem viktigaste inslagen i direktivet

1. Principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete gäller i hela EU.
2. Offentlig rapportering av löneskillnader mellan könen.
3. Gemensam löneanalys om den oförklarade löneskillnaden överstiger 5 %.
4. Medarbetares rätt till insyn i karriärvägar och lönemodell.
5. Rätt till insyn i lönestrukturen.

1. Principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete gäller i hela EU.

Hela lönen måste kunna motiveras utifrån utbildning, svårighetsgrad, ansvar, prestation, erfarenhet

Krav på **analys av löneskillnader** inom koncern – inte enbart juridisk enhet.

Krav på gemensamt system för **arbetsvärdering** för alla arbetstagare.

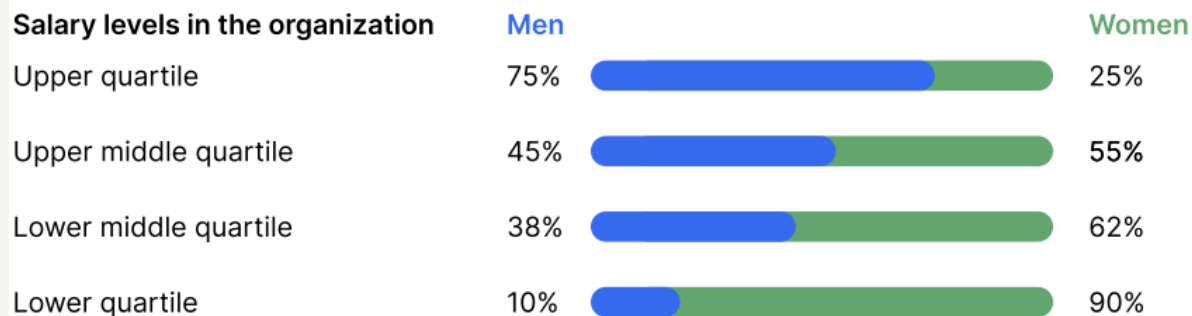


2. Offentlig rapportering av löneskillnader

Gender distribution



Gender distribution based on salary level



Löneskillnad medel
Grundlön

92,5 %

Löneskillnad median
Grundlön

94,7 %

Löneskillnad medel
Total compensation

85,5 %

Löneskillnad median
Total compensation

90,7 %

Andel män med
rörlig ersättning

95,5 %

Andel kvinnor med
rörlig ersättning

90,5 %

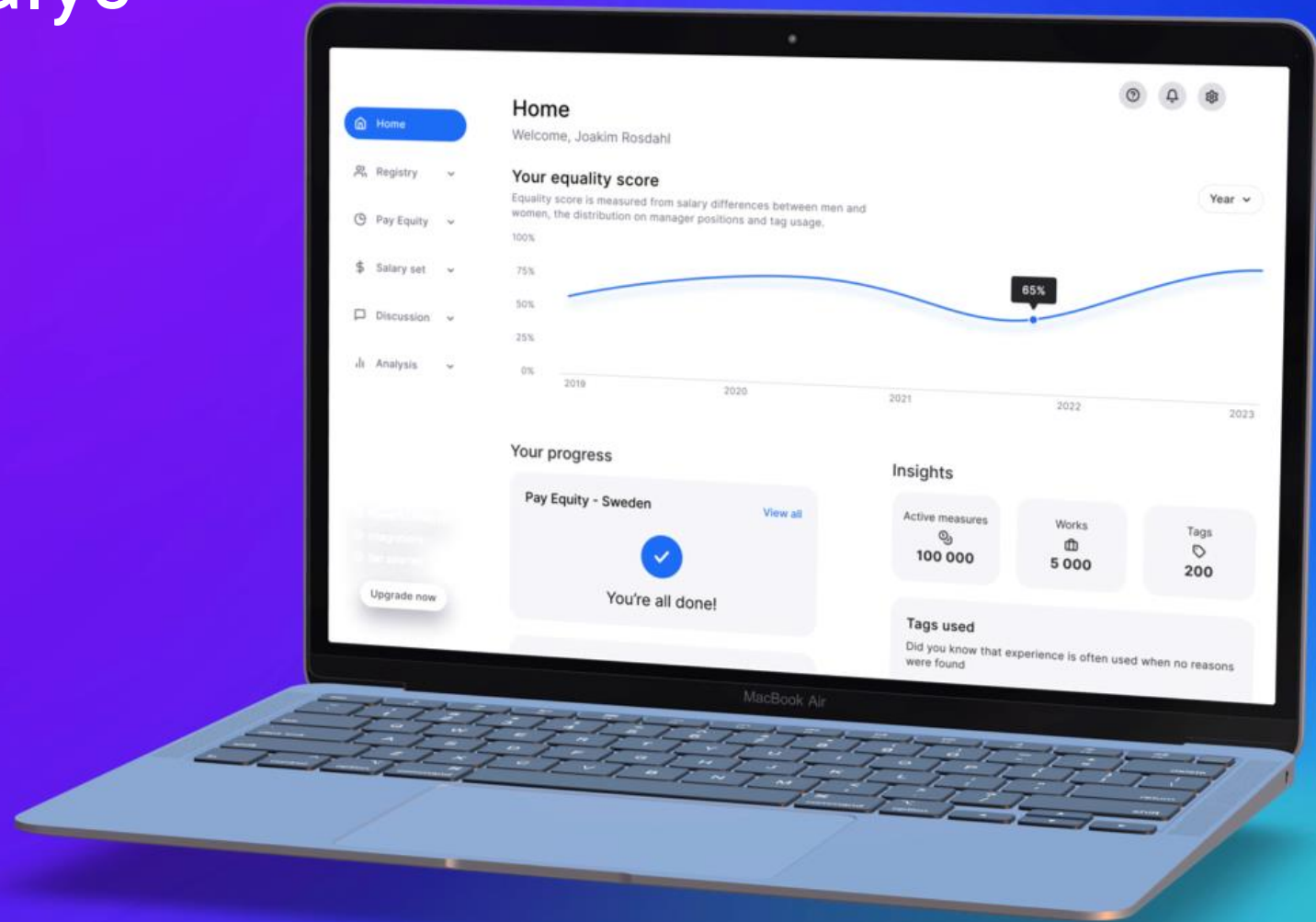
3. Gemensam löneanalys

Krav på lönekartläggning inom EU:

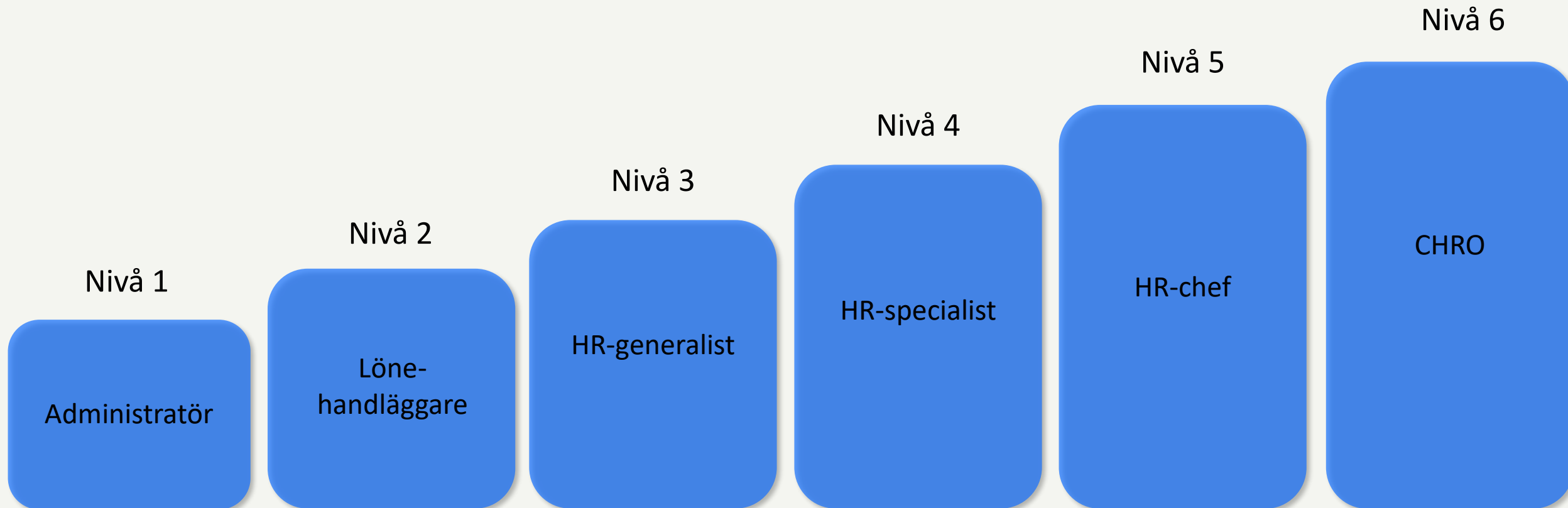
Om den oförklarade löneskillnaden mellan könen är större än 5% samt om löneskillnaden inte justeras.

Krav på lönekartläggning i Sverige:

Alla över tio anställda



4. Medarbetares rätt till insyn i karriärvägar och lönemodell



5. Rätt till insyn i lönesättningen

Innan anställningen:

Ingångslönerna eller löneintervall för utannonserade tjänster blir offentliga. Presenteras offentligt i platsannonseren eller lämnas till arbetssökande innan intervju.

5. Rätt till insyn i lönesättningen

Innan anställningen:

Ingångslönerna eller löneintervall för utannonserade tjänster blir offentliga. Presenteras offentligt i platsannonser eller lämnas till arbetssökande innan intervju.

Under anställningen:

Arbetsgivaren ska på förfrågan av anställda redogöra för lön, lönenivå och genomsnittliga löner för de kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete per kön.

5. Rätt till insyn i lönesättningen

Innan anställningen:

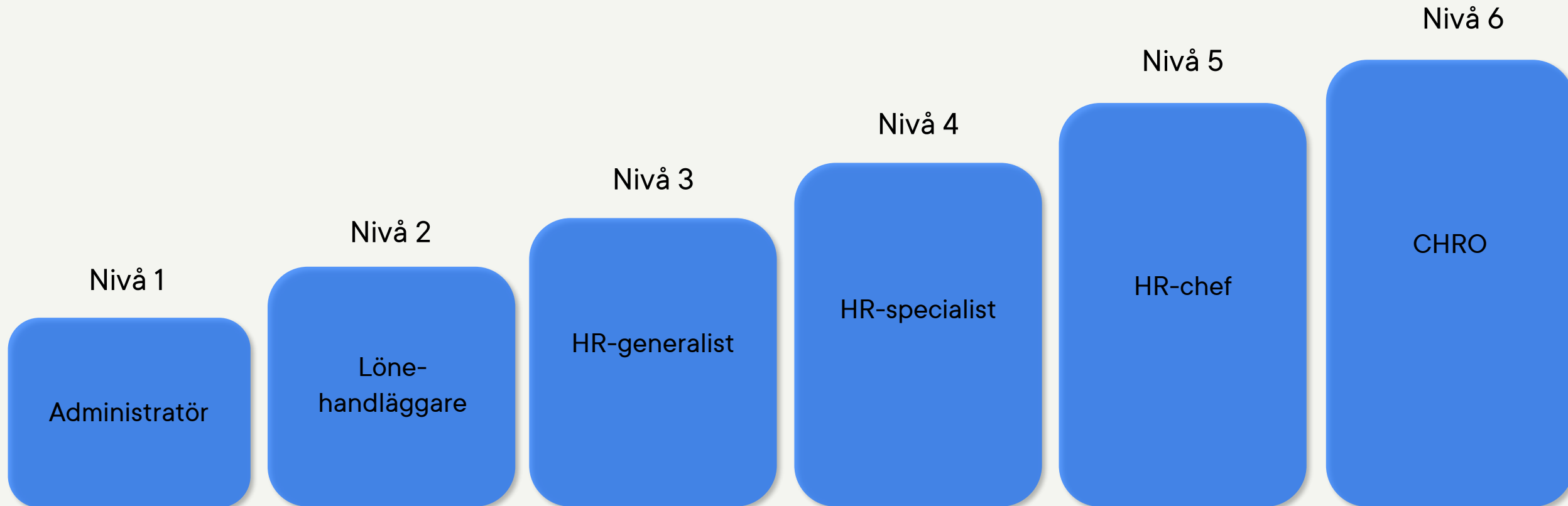
Ingångslönerna eller löneintervall för utannonserade tjänster blir offentliga. Presenteras offentligt i platsannonser eller lämnas till arbetssökande innan intervju.

Under anställningen:

Arbetsgivaren ska på förfrågan av anställda redogöra för lön, lönenivå och genomsnittliga löner för de kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete per kön.

+ krav om utökad Pay Gap Reporting till medarbetare som beskriver lönegap inom alla lika arbeten samt nivåer i jobbarkitektur/arbetsvärdering.

5. Rätt till insyn i lönesättningen



5. Rätt till insyn i lönesättningen

Nivå 3

Compa Ratio: 97,3 %

HR-generalist

Compa Ratio: 103,7 %

Exempel för en medarbetare som arbetar som HR-generalist

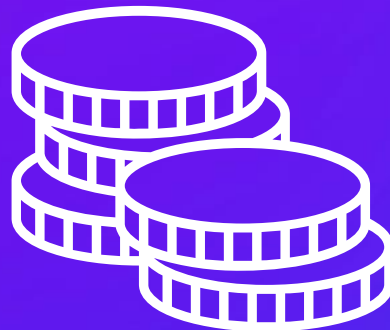
Insyn i lönesättning:

Alla organisationer



Lönekartläggning: Organisationer

över 10 anställda



Rapportering av

löneskillnader:

Organisationer med fler

än 100 anställda



Hur kan du förbereda dig?

Uppdrag: Skapa förståelse för lönesättningen



M

MARKNAD

I

INDIVID

A

ARBETE

LÖNEMODELL	INFORMATION (HR)	KOMMUNIKATION (CHEF)
Lönespann (Pay Range)	Lönespann tillgängliga	Förklara medarbetares placering i lönestrukturen
Individuell lönesättning	Lönekriterier tillgängliga Lönegap tillgängliga	Bedöma och motivera prestation systematiskt
Jobbarkitektur (Karriärvägar)	Karriärvägar tillgängliga	Säkerställ rätt placering av medarbetare i arkitekturen

sysarb

We Create Fair Employers through Pay Transparency

Join +10,000 professionals

daily creating workforce equity



sysarb

Home

👋 Home

Welcome, Sarah Berger

Data import



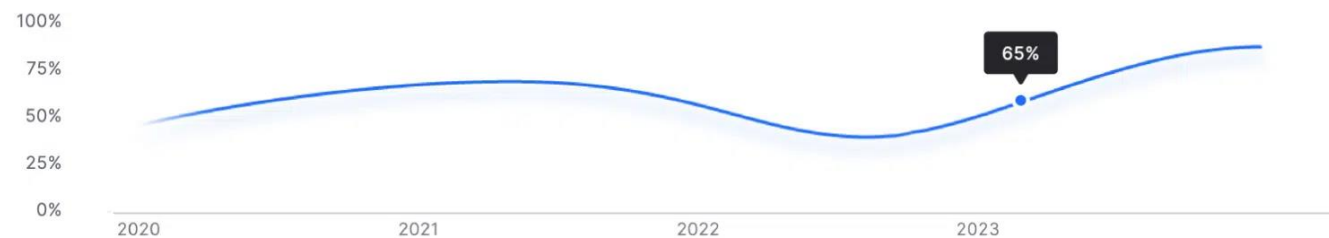
Pay Transparency



Your equality score

Equality score is measured from salary differences between men and women, the distribution on manager positions and tag usage.

Year



Lönekartläggning

Uppföljningskurs den 29 augusti

Till dig som deltog på dagens
webbinarium erbjuder vi nu
20 % rabatt



Daniel Edenhalm



Georg Frick

Boka din plats senast den **30 juni** för att ta del av erbjudandet

Använd rabattkod: **PAY20**

Vi vill veta vad du tycker!

Vi skulle uppskatta om du tog 30 sekunder till att fylla i vår kursutvärdering

Jag är nöjd med webinariet. *

1 = stämmer inte alls. 5 = stämmer helt.

- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

Jag skulle kunna tänka mig en fördjupningskurs inom samma ämne. *

- Ja
- Nej

Övriga kommentarer om webinariet.

Ditt svar

Länk till utvärderingen finner du i chatten