

Löntransparensdirektivet

Sirma Meydan, 2026-04-09



Agenda

- Vad är lönetransparensdirektivet?
- Fyra kärnområden
- Risker och konsekvenser
- Vad bör arbetsgivaren göra?
- Frågor och avslutning



Sirma Meydan

Titel: Legal Counsel

Företag: Blendow Group AB

Om mig: *Arbetsrättslig bolagsjurist*

Fokus på arbetsrätt, avtalsrätt och bolagsrätt



Lönetransparensdirektivet- vad behöver du veta?

Tidslinje

Nytt ikraftträdande enligt Regeringen: 1 januari 2027

Ursprungligt datum (1 juli 2026) senarelagt

Förberedelser bör fortsätta nu

Syftet med direktivet

Stärka principen om lika lön för lika arbete

Ökad öppenhet och nya informationskrav

Skärpning av befintliga regler + helt nya krav

Vad gäller för löneskillnader?

Löneskillnader är tillåtna – om de har objektiva, könsneutrala förklaringar

Sakliga grunder: erfarenhet, kompetens, prestation, arbetsuppgifter

Förbjudet: omotiverade skillnader baserade på kön (direkt eller indirekt)

Kom ihåg

Målet är inte att utjämna löner

Målet är att säkerställa att löneskillnader grundas på sakliga kriterier

Fyra kärnområden

Rekrytering

Insyn

Lönerapportering

Lönekartläggning & Gemensam lönebedömning

Rekrytering

- Arbetsgivaren ska informera om ingångslön eller löneintervall tidigt i processen
- Intervallet är inte bindande – individuella förhandlingar förblir möjliga
- Förbud mot frågor om nuvarande lön eller lönehistorik
- Tjänsten ska värderas utifrån arbetet som ska utföras – inte sökandens historik
- Könsneutrala annonser och processer

Insyn för anställda

- Rätt till information om egen lön och genomsnittslön per kön för lika eller likvärdigt arbete
- Ingen rätt att kräva ut lönelistor eller exakta kollega löner
- Svar ska lämnas inom två månader från begäran
- Kriterier för lönesättning och löneutveckling ska vara sakliga, könsneutrala och tillgängliga
- Arbetsgivare ska årligen påminna anställda om rätten att begära information
- Anställda får inte hindras från att dela sin egen lön – sekretessklausuler om lön blir otillåtna

Lönerapportering → Diskrimineringsombudsmannen

- Första lönerapport lämnas till **DO senast 20 maj 2028**
- **250+ anställda:** årlig rapportering
- **100–249 anställda:** rapportering vart tredje år
- **Färre än 100 anställda:** frivillig rapportering
- Rapporten ska visa löneskillnader mellan kvinnor och män – i **procent och andelar**, inte kronor
- Omfattar **all ersättning** med anledning av anställningen
- Rapporterna **publiceras på DO:s hemsida**

Lönekartläggning & gemensam lönebedömning

- Arbetsgivare med 25+ anställda ska upprätta skriftlig lönekartläggning årligen
- Om lönerapporten till DO visar $\geq 5\%$ löneskillnad mellan könen för lika eller likvärdigt arbete:
 1. Arbetsgivaren måste redogöra för hur skillnaden motiveras eller åtgärdas
 2. Objektiva och könsneutrala skäl måste kunna visas
- Om osaklig skillnad inte åtgärdas inom sex månader ska lönekartläggningen lämnas till DO i sin helhet

Sanktioner

- En ny form av skadestånd införs vid överträdelse av individuella rättigheter.
- Administrativa sanktionsavgifter till DO vid utebliven rapportering. Sanktionsavgiften ska bestämmas till mellan 0,5-8 prisbasbelopp; vilket för 2026 motsvarar ungefär 30 000 – 470 000 kr.

Vad bör arbetsgivare göra redan nu?

1. Se över jobbarkitektur och arbetstagarkategorier
2. Granska rekryteringsprocesser
3. Kartlägg lönekriterier och lönestruktur
4. Planera samverkan och intern kommunikation

Så kan ni tänka kort och lång sikt!

(Datainvertering/rekryteringsöversyn) → (Hållbara lönekriterier/Process för insyn och lönerapportering)

Ökad insyn i lönesättningen – lönetransparensdirektivet

Halvdagskurs 6 oktober

Som kursdeltagare får du kunskap om bl.a:

- Direktivets bakgrund och syfte
- Lönestrukturer för att säkerställa likalöneprincipen
- Insyn i lönesättning före anställning
- Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy
- Rätt till information
- Rapportering om löneskillnader
- Gemensam lönebedömning

Vad tyckte du om dagens webinarium?

**Ta gärna 30 sekunder och svara på utvärderingen!
Efter det besvaras frågor i mån av tid**

Frågor?



Tack!

För frågor om BG Institute och våra kurser,
mejla oss på kursinformation@bginstitute.se

