

LÖNETRANSPERENS- DIREKTIVET

En praktisk guide till kraven och hur du skapar en hållbar lönestruktur.

Vad är nytt?

- Krav på redovisat löneintervall under rekryteringsprocessen
- Rätt för medarbetare att få individuell löneinformation
- Utökad lönerapportering för större arbetsgivare
- Krav på åtgärdsplan och uppföljning vid oförklarade löneskillnader

I korthet

Lönetransparensdirektivet ska säkerställa lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Syftet är att minska osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och ge arbetstagare ökad insyn i hur löner sätts.

01 Styrning, ansvar och tidplan

Mycket tyder på att reglerna kommer att bli gällande i januari 2027. Men det finns en osäkerhet om exakt datum än så länge.

Alla arbetsgivare behöver ha struktur, arbetssätt och dokumentation på plats innan lagstiftningen börjar tillämpas, så det är en god idé att påbörja arbetet om det inte redan är gjort.

Att göra:

- ✓ Säkerställ att ledningen och arbetstagarorganisationerna känner till direktivet, tidplanen och konsekvenserna.
- ✓ Utse en ansvarig projektledare och en sponsor i ledningsgruppen.
- ✓ Skapa en projektplan för alla åtgärder som måste vara klara innan direktivet börjar gälla.

02 Rekrytering och annonsering

Nya krav i praktiken

- Löneintervall eller ingångslön ska kommuniceras i rekryteringsprocessen, senast innan nytt anställningsavtal signeras.
- Det är inte tillåtet att fråga kandidater om nuvarande eller tidigare lön. Syftet är att bryta kopplingen mellan historisk lön och framtida lön för att motverka osakliga löneskillnader. Det är dock tillåtet att fråga kandidaten om löneanspråk eller förväntad lönenivå.
- Rekryteringsprocessen ska vara fri från könsbundna eller diskriminerande formuleringar.

Tips:

Löneintervallet som kommuniceras i rekryteringsprocessen bör utgå från företagets lönepolicy, befattningens marknadsvärde och nuvarande lönenivåer för lika eller likvärdiga roller inom företaget. Intervallets mittpunkt bör motsvara nivån för "En fullt kompetent, självständig person som uppfyller alla krav i rollbeskrivningen." Spannets rekommenderade variation kan vara cirka 15–30 %. Använd villkorad formulering i annonsen, som t.ex: "Lönespann: 38 000 – 44 000 kr, beroende på kompetens, kvalifikationer och erfarenhet."

03 Rekrytering och annonsering

Att göra:

- ✓ Ha uppdaterade befattningsbeskrivningar och befattningsvärderingar.
- ✓ Tillgänglig och analyserad lönedata.
- ✓ Se över och uppdatera mallar för platsannonser.
- ✓ Ta bort frågor om lönehistorik ur formulär och intervjuguider.
- ✓ Säkerställ att rekryterande chefer känner till reglerna.

04 Lönepolicy, kriterier och jobbstruktur

Medarbetare ska kunna förstå:

- Hur löner sätts
- Vilka kriterier som påverkar lön och löneutveckling
- Hur olika roller värderas i relation till varandra

Att göra:

- ✓ En skriftlig och tillgänglig lönepolicy
- ✓ Tydliga, könsneutrala kriterier för lön och karriär
- ✓ En metod för att bedöma likvärdigt arbete
- ✓ En enkel och dokumenterad jobbkitektur (lika och likvärdiga arbeten)

05 Medarbetares rätt till löneinformation

Medarbetaren har rätt till:

- Information om sin egen lön i relation till genomsnittlig lön och median för kvinnor och män i samma eller likvärdig roll.
- AG ska årligen påminna medarbetare om sin rättighet till information om medellöner. Förslagsvis vid det årliga lönebeskedet efter lönerevisionen.

Att göra:

- ✓ En tydlig rutin för hur förfrågningar tas emot och besvaras
- ✓ En ansvarig funktion (vanligen HR)
- ✓ Svar inom maximalt två månader
- ✓ Standardiserade svarsmallar
- ✓ Dokumentation av inkomna förfrågningar (fält: datum, begärande part, typ info, åtgärd, datum svar, anonymisering.)

06 Lönerapportering till DO och analys

Vilka arbetsgivare omfattas?

En arbetsgivare är lika med ett organisationsnummer.
Kravet på formell rapportering gäller arbetsgivare med minst 100 anställda.

Antal anställda:

100-249

rapporterar vart tredje år

250+

rapporterar varje år

150+

första rapportering 2028

100-149

första rapport troligen 2032

07 Lönerapportering till D0 och analys

Vad rapporteringen innehåller

- Löneskillnader i procent mellan kvinnor och män (genomsnitt och median).
- Skillnader i rörlig ersättning.
- Könsfördelning i olika lönenivåer.

Att göra:

- ✓ Jobbkategorier definierade och validerade för rapportering.
- ✓ Möjliggöra systematisk insamling av nödvändig data: grundlön, rörlig ersättning, arbetstid i % samt kön.

08 Åtgärder vid oförklarade löneskillnader

När krävs åtgärder?

- Om en löneskillnad på 5 % eller mer inte kan förklaras sakligt.

Vad som då förväntas

- Fördjupad analys tillsammans med arbetstagarrepresentanter.
- Dokumentation av orsaker.
- En konkret åtgärdsplan (t.ex. lönejusteringar, förändrade kriterier).

Att göra:

- ✓ Processbeskrivning av löneanalysen.
- ✓ Rotorsaksanalysprocess definierad.
- ✓ Åtgärdsplan inklusive kostnadsberäkning, tidsplan och ansvar.

Om rotorsaksanalys: En rotorsaksanalys innebär en strukturerad genomgång av de bakomliggande orsakerna till identifierade löneskillnader, i syfte att säkerställa att åtgärder riktas mot faktiska strukturella eller processrelaterade brister - och inte enbart mot utfallet. Vanliga förklaringskriterier: utbildning, erfarenhet, komplexitet/problemlösning, kommunikation, inflytande, personalansvar, verksamhets-/budgetansvar, fysisk och psykosocial arbetsmiljö.

07 Systemstöd, data och integritet

Viktiga principer:

- HR- och lönedata måste kunna kopplas samman
- Endast behöriga ska ha tillgång till känsliga uppgifter
- Personuppgifter ska hanteras enligt GDPR

Att göra:

- ✓ Säkerställ att nödvändiga datafält finns i systemstödet
- ✓ Definiera roller och behörigheter
- ✓ Dokumentera den rättsliga grunden för databehandlingen

KPI:er

Följande är förslag på KPI:er som hjälper till att strukturellt främja jämlika lönestrukturer.

Medianlönegap (kvinnor vs män)

Skillnad i medianlön mellan kvinnor och män, i procent.
Varför: Enkel måttstock på om det finns strukturella skillnader.
Åtgärd: >5 % → gör en fördjupad analys.

Andel som får variabel ersättning – per kön

% kvinnor och % män som får bonus/variabel lön.
Varför: Visar om tillgången till rörlig ersättning är ojämnt fördelad.
Åtgärd: Större skillnader → granska kriterier för alternativa ersättningsmodeller.

Andel som befordrats per kön

Andel befordrade kvinnor vs andel befordrade män under en period.
Varför: Identifierar karriärhinder som leder till lönegap senare.
Åtgärd: Om kvinnor befordras betydligt mindre → kartlägg utvecklingsmöjligheter och rotorsak.

Representation i översta kvartilen

Andel kvinnor i högsta 25 % av lönefördelningen (eller i ledningsnivåer).
Varför: Visar om kvinnor når de högst betalda rollerna.
Åtgärd: Sätt mål för ökad representation om obalans.

Andel åtgärdade lönegap

% av identifierade oförklarliga gap som åtgärdats inom 12 månader.
Varför: Mäter om ni verkligen åtgärdar problemen — inte bara upptäcker dem.
Åtgärd: Målsättning ≥ 90 % inom 12 månader (normalt sker detta vid lönerevision).

Lagstiftning, tidsplan och rättsligt läge

Kan kraven ändras i sak innan lagen träder i kraft?

Svar: Det är osannolikt.

Förklaring: Lagrådsremissen bedöms ligga mycket nära slutlig lag. Eventuella justeringar väntas främst vara språkliga eller förtydliganden, inte förändringar av grundkraven.

Finns det något utrymme för nationella undantag från direktivet?

Svar: Mycket begränsat.

Förklaring: EU-kommissionen har varit tydlig med att tidplan och huvudkrav inte ska ändras. Nationella anpassningar kan ske i detaljer, men inte i omfattning eller syfte.

Vad är risken med att vänta tills lagen är formellt beslutad?

Svar: Tidsbrist och reaktivt arbete.

Förklaring: Kraven berör lönestruktur, system, dokumentation och chefernas arbetssätt – områden som tar tid att förändra. Organisationer som väntar riskerar att behöva fatta snabba, sämre förankrade beslut.

Lönebegrepp och ersättning

Ska engångsbonusar och tillfälliga ersättningar räknas med?

Svar: Ja, om de har betalats ut under den period som analyseras.

Förklaring: Direktivet utgår från faktiskt utbetald ersättning, inte endast fasta eller återkommande delar.

Ska förmåner värderas monetärt vid analys?

Svar: Ja, om de har ett tydligt ekonomiskt värde.

Förklaring: Förmåner som bil, optioner eller kontantförmåner ska inkluderas. Exakt värderingsmetod kan behöva preciseras i praxis eller myndighetsvägledning.

Ska kollektivavtalade ersättningar behandlas annorlunda?

Svar: Nej, de ingår som ersättning.

Förklaring: Däremot kan kollektivavtal ofta utgöra saklig grund i analysen om ersättningen följer av avtalet.

Insyn och informationsrätt

Måste arbetsgivaren informera proaktivt om rätten till insyn?

Svar: Ja.

Förklaring: Arbetsgivaren ska årligen informera medarbetare om deras rätt att begära löneinformation och hur processen går till.

Får arbetsgivaren anonymisera uppgifter vid små grupper?

Svar: Endast i begränsad utsträckning.

Förklaring: Direktivet innehåller inget undantag för små grupper. Det innebär att arbetsgivaren i praktiken kan behöva lämna ut data som gör individers löner indirekt identifierbara.

Kan arbetsgivaren neka en begäran om information?

Svar: Nej, om begäran ligger inom regelverket.

Förklaring: Rätten till information är individuell och lagstadgad. Däremot får arbetsgivaren strukturera hur och i vilket format informationen lämnas.

Lika och likvärdiga arbeten

Måste arbetstagarkategorier vara desamma som i lönekartläggningen?

Svar: Inte nödvändigtvis, men de måste vara konsekventa.

Förklaring: Kategorierna ska bygga på objektiva kriterier och vara möjliga att förklara. Olika indelningar ökar risken för ifrågasättanden.

Krävs en formell jobbkitektur?

Svar: Nej, men en tydlig struktur är i praktiken nödvändig.

Förklaring: Utan jobbkitektur blir det svårt att visa hur likvärdighet har bedömts och hur jämförelser gjorts.

Analys, lönekartläggning och metod

Ska analysen göras på individnivå?

Svar: Nej.

Förklaring: Rapportering och tröskelvärden bygger på aggregerad data, men individuella analyser kan krävas för att förklara och åtgärda identifierade gap.

Måste alla löneskillnader åtgärdas?

Svar: Nej – endast osakliga.

Förklaring: Sakliga skillnader ska dokumenteras och kunna förklaras, inte nödvändigtvis justeras.

Rapportering och omfattning

Kan rapporteringen samordnas med befintlig lönekartläggning?

Kort svar: Delvis, men inte fullt ut.

Förklaring: Tidpunkter och format skiljer sig. Lönekartläggningen är ofta kopplad till lönerevision, medan rapporteringen följer direktivets schema.

Sanktioner

Vad händer om en arbetsgivare bryter mot reglerna?

Svar: Kan dömas till skadestånd

Förklaring: Den möjlighet till domstolsprövning av diskriminering som har samband med kön i fråga om lön som finns i dagsläget fortsätter att gälla. Sanktioner kan bli aktuella om en arbetsgivare brister i efterlevnad av direktivet genom att bryta mot exempelvis bestämmelser om arbetssökandes och arbetstagares rätt till insyn i lönesättningen. Då kan arbetsgivaren bli skyldig att betala skadestånd till en arbetssökande eller arbetstagare. En arbetsgivare som inte lämnar in lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen kan bli skyldig att betala sanktionsavgift.

Vad kan arbetssökande och arbetstagare göra om en arbetsgivare inte uppfyller sina skyldigheter?

Svar: Diskriminering som har samband med kön i arbetslivet är förbjudet enligt diskrimineringslagen. Arbetsgivare föreslås även vara skyldiga att följa de nya reglerna om insyn i lönesättningen. Om en arbetsgivare bryter mot reglerna i diskrimineringslagen kan en arbetstagare exempelvis ta kontakt med sitt fackförbund eller Diskrimineringsombudsmannen för vägledning och hjälp att driva ärendet vidare.

I förslaget till de nya reglerna som genomför lönetransparensdirektivet finns nya bestämmelser om preskriptionstid, rättegångsregler och sanktioner. Exempelvis föreslås en arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om insyn i lönesättningen vara skyldig att betala skadestånd till en arbetssökande eller arbetstagare och preskriptionstiden för diskriminering i fråga om lön föreslås vara tre år.



Exempelsvar

(enligt Lönetransparensdirektivet, artikel 7)

Din nuvarande månadslön är X kr. Median och genomsnittlig månadslön för kvinnor respektive män i din befattning är Y kr respektive Z kr.

Dessa siffror baseras på lönedata per [datum] för lika eller likvärdiga roller på företaget.

Företagets lönepolicy innebär att lön ska sättas rättvist och marknadsmässigt. Skillnader i lön hos anställda förekommer och ska kunna förklaras sakligt. Sakliga skäl för löneskillnader beror på exempelvis individuella skillnader i prestation, utbildningsbakgrund, erfarenhetsnivå, problemlösningsförmåga, kommunikation, inflytande, personalansvar, budgetansvar, fysisk och psykosocial arbetsmiljö samt individuell historik.

I enlighet med Artikel 7 i EU:s lönetransparensdirektiv (2023/970) anges att du inte får använda löneinformation i andra syften än att utöva din rätt till lika lön. Med detta menas att du inte ska offentliggöra eller sprida denna information omotiverat.



OUR AREAS OF EXPERTISE

Hos Wise får du tillgång till både djup och bredd – för lösningar som håller hela vägen.



WISE
HR

Vi matchar och utvecklar framtidens HR-kompetens som stärker kulturen, strategin och affären.



WISE
Finance

Vi säkrar ekonomikompetens som gör skillnad – från operativ precision till strategisk analys.



WISE
Admin

Vi stärker navet i organisationen med administrativ kompetens som får allt att fungera.



WISE
IT

Vi matchar och utvecklar framtidens IT-kompetens som driver innovation, stärker affären och säkrar digital hållbarhet.



WISE
Management

Vi rekryterar ledare och specialister med förmåga att navigera förändring, engagera team och driva hållbar utveckling.



WISE
Marketing

Vi kopplar ihop datadrivna marknadsförare med kreativa tänkare – för tillväxt i en digital värld.



WISE
Payroll

Vi ser till att rätt lön betalas i rätt tid – genom att matcha specialister med hög noggrannhet och bred systemkunskap.



WISE
Sales

Vi levererar säljare och ledare som inte bara når mål – utan skapar affärsvärde på riktigt.

KONTAKTA OSS

På Wise tror vi på kraften i långsiktiga matchningar där expertis, nyfikenhet och mod möter människors potential. Genom konsultlösningar, rekrytering och strategiska tjänster inom våra specialistområden stänger vi glappet mellan dagens utmaningar och morgondagens möjligheter – så att både människor och organisationer kan växa hållbart. Go the Wise Way.

 [+46 10 222 76 00](tel:+46102227600)  info@wise.se www.wise.se



WISE



WISE
Management



WISE
Sales



WISE
Payroll



WISE
IT



WISE
Admin



WISE
Marketing



WISE
HR



WISE
Finance



CLOSING THE GAP

Strategisk kompetensmatchning. Go the Wise Way.

