



Praktisk vägledning

Sveriges genomförande av EU:s lönetransparensdirektiv

Har du **frågor** under presentationen?

- Scanna QR-koden
- Eller gå till **menti.com** och ange koden **56768104**



Menti.com
56768104

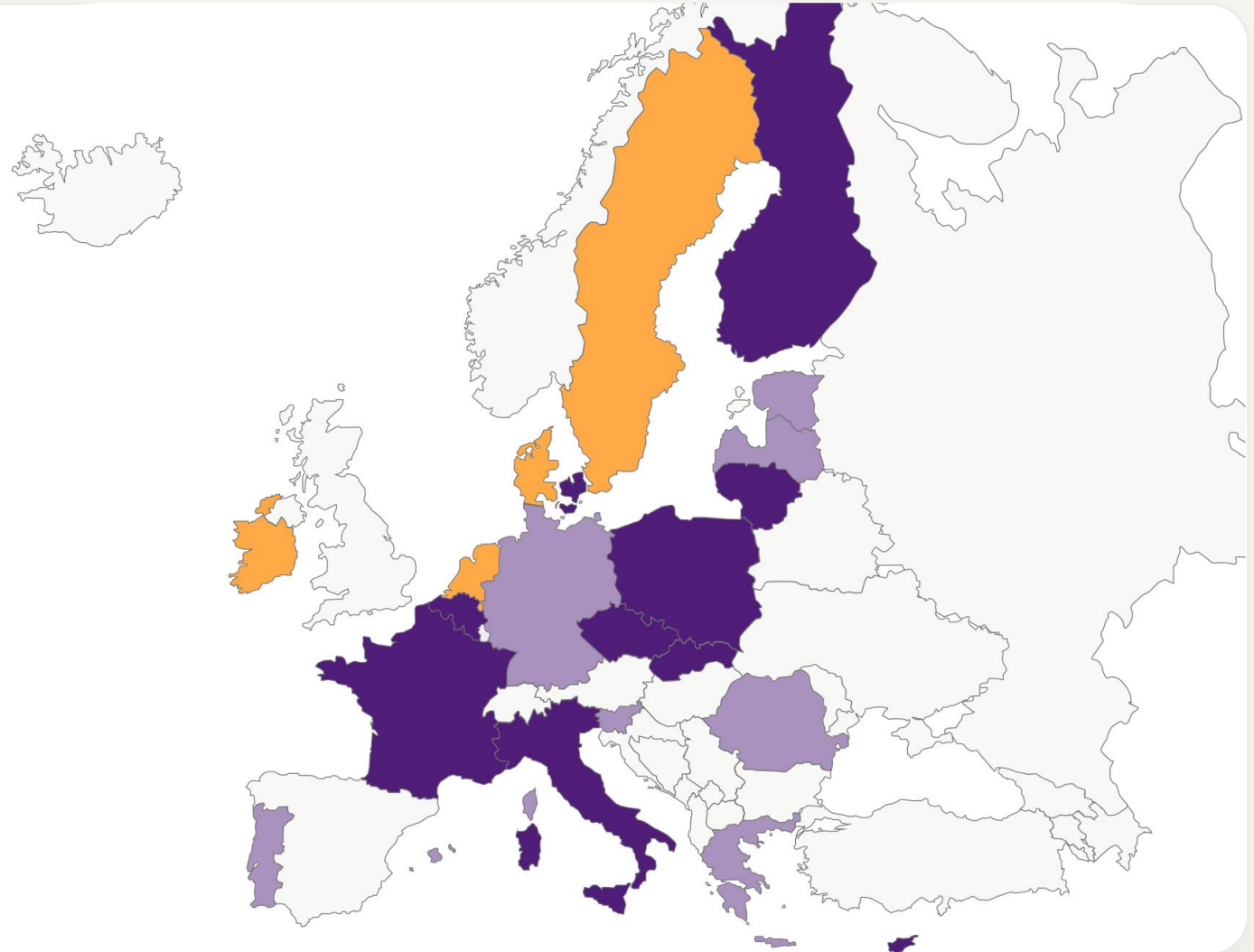
EUPTD processen



Status för EUPTD -Medlemsstaternas införlivande

- Endast 15 länder har publicerat en "draft"
- Nederländerna och Sverige har valt att förlänga sin implementeringstid till den 1/1 2027
- Vi inväntar fortfarande utkast från övriga länder
- Även om inte alla medlemsländer kommer ha hunnit implementera direktivet innan juni 2026 så rekommenderar vi att arbeta "som om"

- Draft in place
- Draft in progress or planning stages
- Implementation delayed

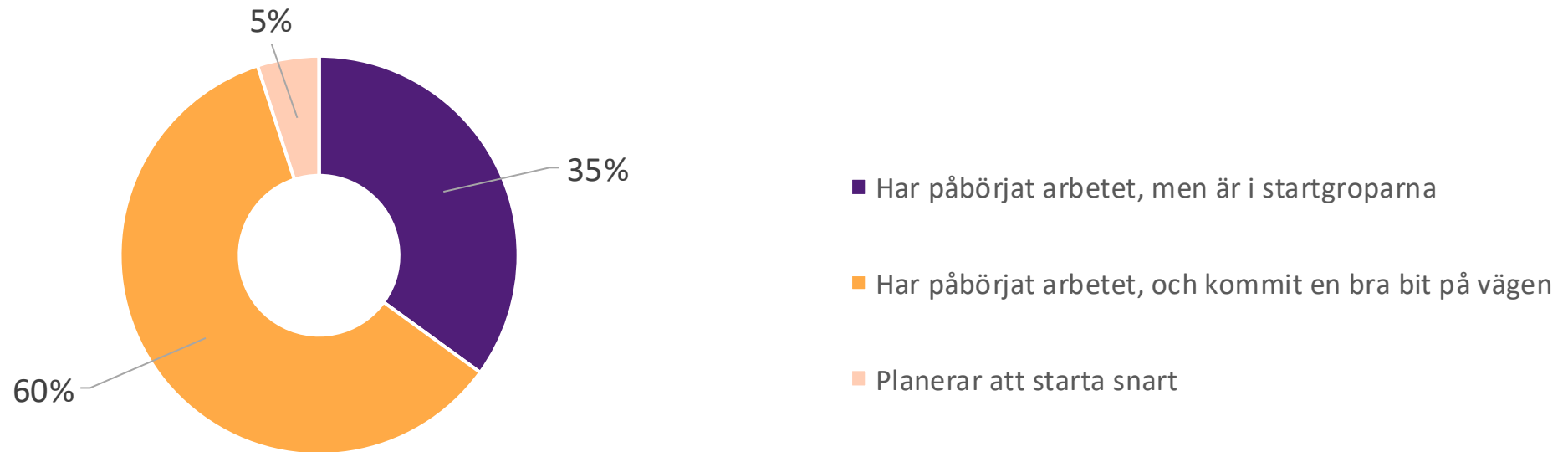


Enkät svar:

~60% har påbörjat arbetet och kommit en bra bit på vägen

~95% är igång!!

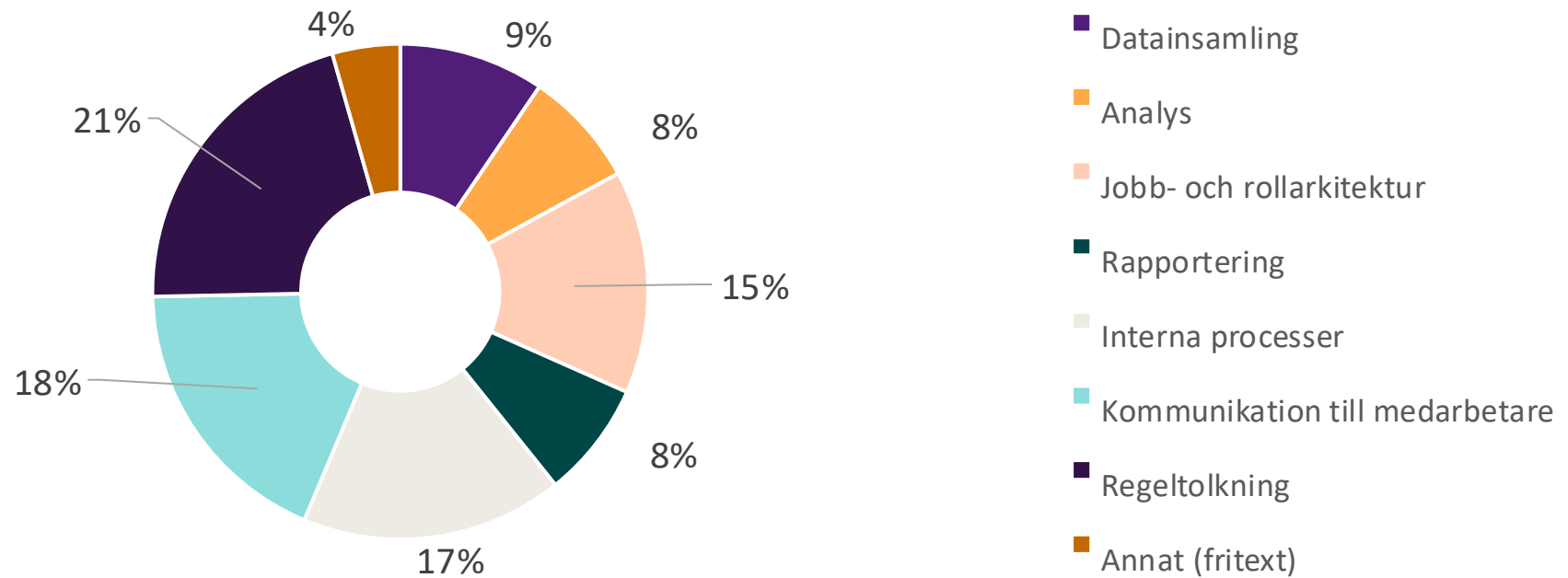
Hur långt har ni kommit i förberedelserna för EU:s lönetransparensdirektiv?



Regeltolkning, kommunikation till medarbetare & Interna processer mest utmanande

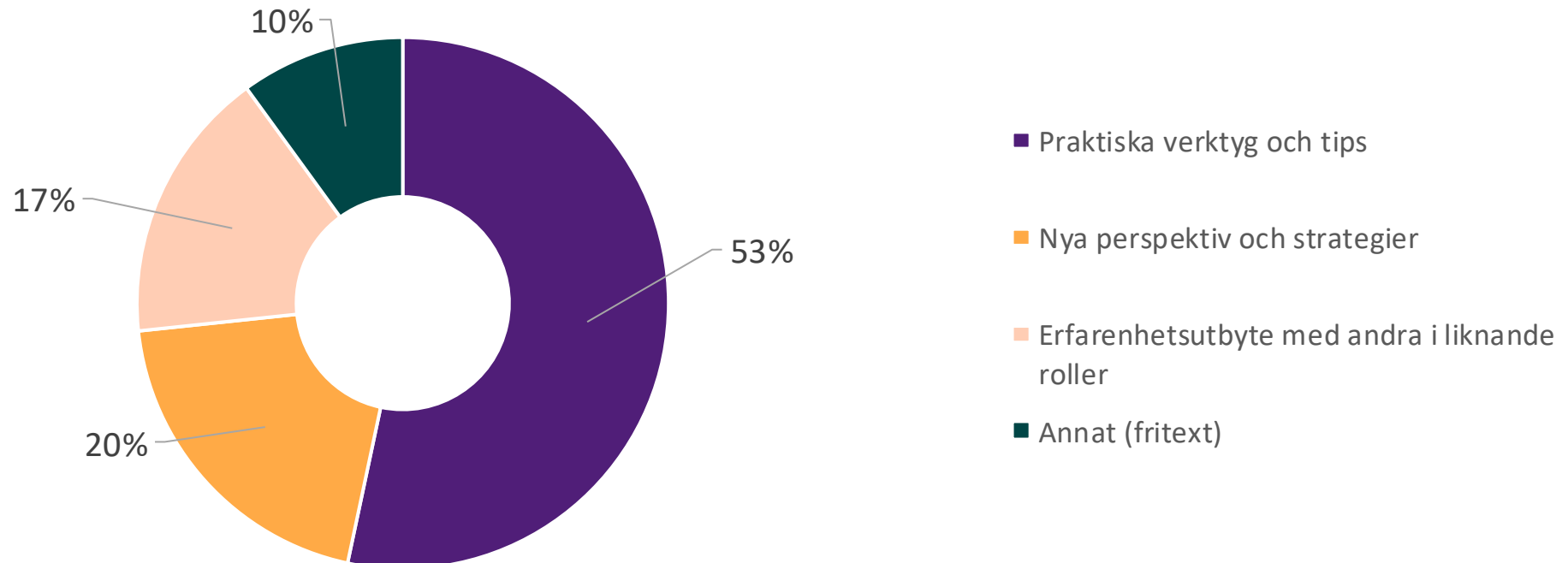
...men även jobbarkitektur

Vilka delar känns mest utmanande för er?



Praktiska verktyg & tips utlovas

Vad vill du allra helst få med dig från dagen?



Sammanfattning av regeringens Lagrådsremiss

Sveriges genomförande av EU:s lönetransparensdirektiv

Tidplan för genomförande

Lagrådsremissen presenterades den 15 januari 2026

Remissen ger oss en större förståelse för hur regeringen planerar att implementera EUs direktiv för ökad lönetransparens i svensk lagstiftning.

Syftet med EU-direktivet är att medlemsstaterna ska införa åtgärder som säkerställer att arbetsgivare har lönestrukturer som garanterar lika lön för lika eller likvärdigt arbete genom en ökad transparens i lönefrågor.

Hela lagrådsremissen finns att ta del av på regeringens hemsida.

Regeringen kommunicerade den 11 mars att den planerar att senarelägga ikraftträdandet till den 1 januari 2027.

Propositionen skulle publicerats den 17 mars men uteblev från regeringsärendena. Nytt datum har inte kommunicerats.

Lagrådsremiss

Genomförande av lönetransparensdirektivet

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 15 januari 2026

Nina Larsson

Johanna Johnsson
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslår regeringen de ändringar i diskrimineringslagen (2008:567) som behövs för att genomföra det s.k. lönetransparensdirektivet.

Förslagen innebär bl.a. att arbetsgivaren ska informera arbetsökande om ingångslön eller ingångslöneintervall. Det föreslås även att arbetsgivaren ska lämna information till arbetstagaren om lön och om genomsnittlig lön för kvinnor och män som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför lika eller likvärdigt arbete. Vissa arbetsgivare föreslås vara skyldiga att genomföra en skriftlig lönekarläggning med uppgift om bl.a. genomsnittlig lön för kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det föreslås också att vissa arbetsgivare återkommande ska lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen. Vidare föreslås ändringar i fråga om vissa processuella bestämmelser.

Därutöver föreslås en ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2026.



Centrala skillnader mellan utredning- och lagrådsremissen

 Utredning	 Lagrådsremiss
<ul style="list-style-type: none"> • Identifierar integritetsrisker vid utlämnande av löneuppgifter i små grupper 	<ul style="list-style-type: none"> • Erkänner motsvarande integritetsrisker
<ul style="list-style-type: none"> • Begränsar rätten till information i vissa situationer för att skydda integritet genom inskränkt informationslämnande 	<ul style="list-style-type: none"> • Upprätthåller rätten till information även vid integritetsrisk och hanterar integritet genom sekretessgenombrott i OSL
<ul style="list-style-type: none"> • Föreslår skyddsmekanismer såsom minimiantal och stoppregler 	<ul style="list-style-type: none"> • Avstår från minimiantal och stoppregler
<ul style="list-style-type: none"> • Tolkar arbetstagares rätt till information som möjlig att begränsa av integritetsskäl 	<ul style="list-style-type: none"> • Utgår från arbetstagares rätt till information som en tvingande rättighet enligt direktivet
<ul style="list-style-type: none"> • Föreslår omfattande och detaljerad lönerapportering till DO 	<ul style="list-style-type: none"> • Förenklar och kortar lönerapporteringen till DO
<ul style="list-style-type: none"> • Rapporteringen innehåller flera variabler och detaljerade uppdelningar 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporteringen koncentreras till direktivets miniminivå
<ul style="list-style-type: none"> • Stark koppling mellan rapportering och fördjupad analys 	<ul style="list-style-type: none"> • Tydligare åtskillnad mellan rapportering och analys/tillsyn

Insyn i lönesättning



Insyn i lönesättningen

Information till Arbetssökande & Arbetstagare

Arbetssökande

Arbetsgivaren ska informera arbetssökande om den initiala ingångslönen eller löneintervallet samt tillämpliga bestämmelser som reglerar lön för den aktuella tjänsten. Informationen ska ges i god tid för att möjliggöra en välgrundad löneförhandling. Obs! Lönespann behöver ej publiceras i rekryteringsannonser.

Arbetsgivare får inte efterfråga uppgifter om en arbetssökandes nuvarande eller tidigare lön.

Lagrådsremissen bedömer att direktivets krav på icke-diskriminerande rekryteringsprocesser redan är tillgodosett genom diskrimineringslagens bestämmelser.

Arbetstagare

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om de objektiva och könsneutrala kriterier som tillämpas för **lönesättning** och löneutveckling inom organisationen.

På begäran ska arbetsgivaren informera arbetstagaren om den egna lönen och genomsnittliga lönenivåer, uppdelade efter kön, för lika och likvärdigt arbete.

Arbetsgivaren får inte hindra en arbetstagare från att dela information om sin egen lön för att tillvarata rätten till lika lön.

Obs!
Sekretessge
nom-brott i
OSL



Insyn i lönesättningen – så kan ni förbereda er Information till Arbetsökande & Arbetstagare

Arbetsökande

Se till att lönespann är uppdaterade och korrekta för alla roller - Om ni saknar dem – Sätt igång och se över lönestrukturen

Se till att alla rekryterande chefer förstår att de, när direktivet börjar gälla, inte längre kan fråga om en kandidats lönehistorik.

Utbilda rekryterande chefer i hur de ska **resonera kring ingångslöner vid rekrytering**. Kritisk att beakta den interna lönenivån och säkerställa nyrekryteringar inte bidrar till ojämställda löner.

Arbetstagare

Se till att företagets lönepolicy och andra dokument som rör direktivet är uppdaterade. Säkerställ att det finns tydliga lönesättningskriterier som kommunicerats i organisationen.

Gör dig redo att svara på lönerelaterade frågor internt, chansen är stor att vissa anställda kan känna sig underbetalda jämfört med intervall som du publicerar i jobbbannonser

Säkerställ att ni har en process på plats för att hantera anställdas frågor kring sin egen lön jämfört med kollegor i lika- och likvärdiga befattningar (rätt till information)

Q&A

- Scanna QR-koden
- Eller gå till **menti.com** och ange koden **56768104**



Menti.com
56768104

Lönekartläggning & lönerapportering



Justeringar i Lönekartläggning Arbetsgivare med minst 25 anställda

Förändring

För arbetsgivare med minst tjugofem arbetstagare ska lönekartläggningen vara skriftlig.

I lönekartläggningen ingår att identifiera vilka kvinnor och män som utför lika och likvärdigt arbete. Könsfördelningen används som underlag för analys, men remissen ställer inget generellt krav på separat redovisning av andelen kvinnor och män per kategori.

Tillägg i lagrådsremissen till tidigare lönekartlägningskrav: Den fördjupade analysen ska säkerställa att kriterier för lön- och löneutveckling tillämpas på ett sätt som inte missgynnar arbetstagare som varit föräldralediga.

En arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet att genomföra en lönekartläggning eller upprättar en skriftlig lönekartläggning kan av DO föreläggas att fullgöra skyldigheten vid vite.

Centrala arbetstagarorganisationer som har tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren ges en självständig rätt att ansöka om föreläggande vid vite, vid sidan av Diskrimineringsombudsmannens tillsyn.



Lönerapportering

Arbetsgivare med minst 100 anställda

Lagstiftningen inför ett krav på att arbetsgivare regelbundet ska rapportera uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män till Diskrimineringsombudsmannen, i syfte att stärka insynen och möjliggöra uppföljning av principen om lika lön för lika och likvärdigt arbete.

Utredningens förslag om att löneskillnader på fem procent eller mer, skulle redovisas och åtgärder beskrivas till DO är borttagna ur lagrådsremissen.

Tidigare utredningsförslag om att löneskillnader för samtliga lika och likvärdiga befattningar skulle publiceras internt är borttaget i lagrådsremissen

Arbetsgivare med minst 100 anställda ska rapportera övergripande löneskillnader mellan kvinnor och män för hela arbetsstyrkan till Diskrimineringsombudsmannen. Hur ofta rapporteringen skall ske beror på arbetsgivarens storlek.

- 250+ anställda = Rapportering årligen (senast 20 maj varje år - med **start 2028**)
- **150-249 anställda** = Rapportering vart 3:e år (senast 20 maj - med **start 2028**)
- 100 – 249 anställda = Rapportering vart 3:e år (antal anställda beräknas från 2027 och framåt, **tidigast rapportering 2031**)

*Beräknas per juridisk person, ingen
koncernrapportering*

Följande delar behöver ingå i rapporteringen till DO:

Lönerapportering

Grundlöner

Kvinnor Män

Löneskillnad (Monetär)



Genomsnittlig
årslön

508 532

Genomsnittlig
Timlön

260

(Medel - årslön) | (Medel - Timlön)

6.2%

7.1%



542 424

278

Könsfördelning per lönekvartil

Nedre
lönekvartilen



50% 50%

Nedre mittersta
lönekvartilen



39% 61%

Övre mittersta
lönekvartilen



35% 65%

Övre lönekvartilen



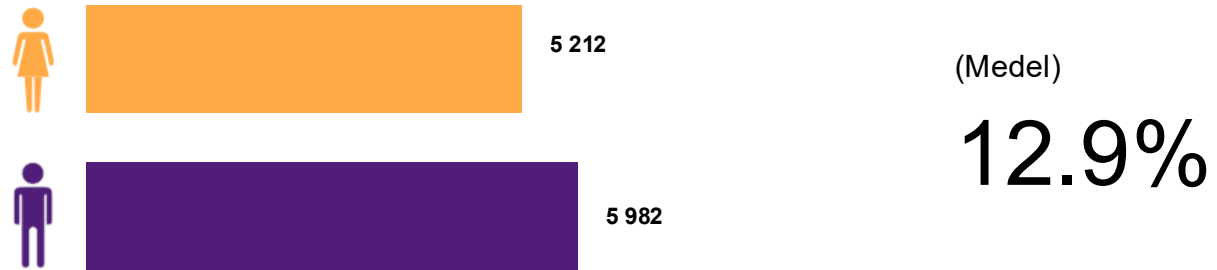
35% 65%

Lönerapportering

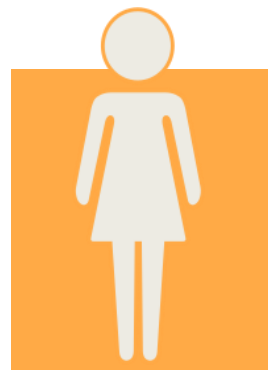
Rörliga lönedelar (variabel ersättning)

■ Kvinnor
 ■ Män

Löneskillnad i rörliga lönedelar / variabla ersättningar (Monetär)



Rätt till lönetillägg eller varierande ersättningar



80 %

av kvinnorna har rätt till lönetillägg/variabla ersättningar



82 %

av männen har rätt till lönetillägg/variabla ersättningar



Lönerapportering – så kan ni förbereda er Arbetsgivare med minst 100 anställda

Ni bör förbereda er så att ni har ett effektivt system som kan leverera siffror för löneskillnader i alla länder för både lika- och likvärdiga roller där ni har verksamhet inom EU.

Säkerställ att ni är trygga med att förklara samtliga löneskillnader och se till att chefer och ledningsgrupp också är det - om inte finns det risk för skadlig publicitet

Var beredda på att publicering av löneskillnader kommer att skiljas åt mellan olika länder.

Säkerställ att ni har en plan för eventuella åtgärder inklusive kommunikationsplan internt & externt.

Samverkan:



Samverkan

Arbetsgivaren ska samverka med arbetstagarföreträdare i arbetet med lönekartläggning samt vid utformning och tillämpning av objektiva och könsneutrala kriterier för:

1. Arbetsvärdering
2. Lönesättning- och
3. Löneutveckling

Samverkansreglerna kring lönekartläggning, arbetsvärdering och lönesättningskriterier är till mångt och mycket detsamma. Det som tillkommer är att fokus på att löneutveckling skall inkluderas tydligare (b la avseende föräldralediga)

Utökad samverkan i lagrådsremissen:

Gemensam lönebedömning (vid >5% oförklarad lönegap). Om ett lönegap över 5% inte kan förklaras sakligt så skall en gemensam lönebedömning genomföras i samverkan.

Liksom tidigare så skall samtliga aktiva åtgärder kring jämställd lönesättning presenteras för arbetstagarrepresentanter i samverkan.

Rättsliga förfaranden & Skadestånd



Rättsliga förfaranden

Domstolsförfaranden / Bevisbörda / Preskriptionstid

Tillgång till domstolsförfaranden

En ny bestämmelse i diskrimineringslagen tydliggör hur rättsliga förfaranden ska tillämpas vid överträdelser av de nya reglerna om lönetransparens.

Bevisbörda

Svensk rätt uppfyller till stor del direktivets krav på bevisbörda i lönediskrimineringsmål. Om arbetsgivaren brister i insyn i lönesättningen, övergår bevisbördan till arbetsgivaren, med vissa undantag.

Preskriptionstid på 3 år

Diskrimineringslagen har som huvudregel en tvåårig preskriptionstid, men för krav om lika lön införs en särskild treårig preskriptionstid som räknas från faktisk eller möjlig kännedom om diskrimineringen.



Sanktioner

Skadestånd kan utgå vid överträdelser av diskrimineringslagen, inklusive brott mot vissa nya rättigheter enligt lönetransparensreglerna, exempelvis rätten till löneinformation.

Lagrådsremissen etablerar följande:

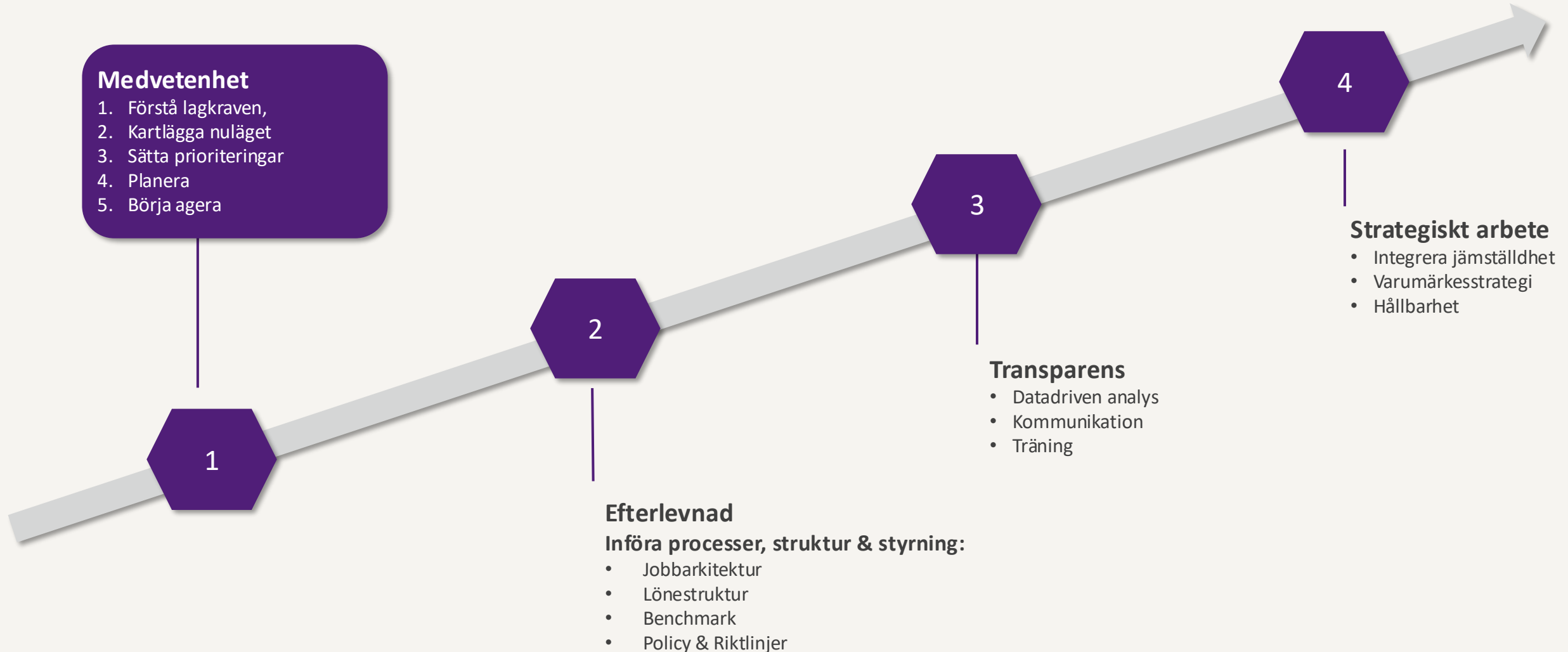
1. Sanktionsavgift - Används när arbetsgivaren inte ger information till DO.
2. Vite – Används vid bristande lönekartläggning
3. Skadestånd – Används vid brott mot rätt till information / konstaterad diskriminering av domstol

Om lönetransparensreglerna överträds på ett sätt som kränker en individs rättigheter eller innebär diskriminering, kan skadestånd utgå i form av både allmänt och ekonomiskt skadestånd.

Hur kan vi göra för att förbereda?

HRs mognadsresa

Var ligger er HR-funktion på mognadsskalan för EU:s lönetransparensdirektiv?



Rätt till information i praktiken

Den interna processen

- Bestäm hur ni hanterar rätt till information internt
- Sätt en tydlig rutin för när data uppdateras varje år, oavsett om det sker en eller flera gånger
- Skapa ett arbetssätt som är enkelt att följa

Svar till medarbetare

- Standardiserade svar säkerställer enhetlig och konsekvent kommunikation
- Det stärker trovärdigheten, oavsett vem som kommunicerar svaret
- Det bidrar till att skapa förtroende mellan medarbetare och arbetsgivare

Kommunikation!

- Var tydlig med vad medarbetare kan förvänta sig
- Förklara hur processen ser ut och hur svaren tas fram
- Säkerställ att chefer har rätt stöd och kommunicerar på ett enhetligt sätt



Rätt till information i praktiken

Förfrågan från medarbetare



Anna Andersson
Tekniker - Grade 7

Svar till Medarbetare Rätt Till Information

UPPGIFTERNA GÄLLER PER 31 DEC 2026

Anna Andersson

430 000

SEK / År

LIKA ARBETE

M 440 600

K 420 300

Grund för lönenivå

Lönenivån baseras på erfarenhet i rollen, prestation samt marknadsläge.

LIKVÄRDIGT ARBETE

M 450 200

K 430 000

Grund för lönenivå

Lönenivån baseras på erfarenhet i rollen, prestation samt marknadsläge.

Detta svar är verifierat

Ladda ner PDF

Intern information

Analys

Anna Andersson

Tekniker • Grade 7

430 000

SEK / År



Annas lönenivå kan motiveras till 12 % under genomsnittslönen, baserat på nedanstående faktorer.

Erfarenhet i rollen	-3%
Prestation	-5%
Marknadslön	-4%
Total Effekt	-12%

Hennes faktiska lön är inom spannet. Ingen åtgärd krävs.

Hur kan vi göra för att förbereda?



Påbörja arbetet Nu!



Se till att ni har system och processer på plats internt för att hantera direktivet och de risker som det medför – innan det blir lag!



Var säker på att ni har god kunskap och känner er bekväma med er lönestruktur



Arbeta igenom jobbkitekturen!



Genomför lönekartläggning för att säkerställa att ni följer reglerna innan lagstiftningen träder i kraft



Börja kommunicera internt (och externt), som om lagstiftningen redan verkställts



Se till att ledningen är fullt medveten om vad som komma skall... ingen gillar överraskningar, särskilt inte när det innebär negativ publicitet och en rejäl prislapp!

Q&A

- Scanna QR-koden
- Eller gå till **menti.com** och ange koden **56768104**



Menti.com
56768104

TACK! 😊

