

Vad innebär EU:s lönetransparensdirektiv – och vad behöver du göra nu?

Från 2026 kommer alla större svenska arbetsgivare att omfattas av EU:s nya lönetransparensdirektiv och förberedelserna behöver börja nu. Här får du en snabb och praktisk översikt över vad som gäller, vad som blir nytt och hur du kan ligga steget före.

Bakgrund – varför införs direktivet?

EU:s lönetransparensdirektiv är ett verktyg för att bekämpa osakliga löneskillnader och främja jämställda löner mellan kvinnor och män. Direktivet bygger på principen om ökad öppenhet, vilket inte bara stärker rättvisan, utan också kan öka engagemang, förbättra arbetsgivarvarumärket och driva tillväxt.

Tanken är att ökad öppenhet kring lön ska bidra till:

- Mer rättvisa löner
- Bättre förutsättningar för medarbetare att förstå och ifrågasätta sin lön
- Tydligare ansvar för arbetsgivare

Det här blir nytt för arbetsgivare:

◆ Transparens i rekrytering

- Du får inte fråga om tidigare lön.
- Lönespann eller lönenivå måste anges innan löneförhandling till exempel i annonsen eller innan första intervjun.

◆ Tydliga lönekriterier

- Lönekriterier och karriärvägar ska vara könsneutrala, objektiva, dokumenterade och lättillgängliga.

◆ Tillgång till löneinformation

- Medarbetare kan begära genomsnittlig lön för personer i likvärdigt arbete, uppdelat efter kön.
- Du ska också kunna redogöra för hur löner sätts och justeras.

SNABBGUIDE LÖNETRANSPARENS



◆ Rapportering av löneskillnader

- Alla arbetsgivare måste genomföra lönegranskningar avseende löneskillnader mellan män och kvinnor.
- Arbetsgivare med 100+ anställda måste rapportera granskningen till Diskrimineringsombudsmannen (DO) och data kommer bli offentlig.

◆ Åtgärdsplaner vid ojämställda löner

- Vid oförklarliga löneskillnader krävs handlingsplaner och rättelse inom 6 månader.

◆ Skadestånd och bevisbörda

- Bevisbördan ligger på arbetsgivaren vid misstänkt diskriminering.
- Anställda kan få rätt till både kompensation och skadestånd.

◆ Skydd mot repressalier

- Medarbetare som kräver insyn eller påtalar orättvisor får inte utsättas för negativa konsekvenser.

✓ Det här kan du börja göra redan nu:

- ◆ Gå igenom era lönekriterier – är de tydliga, könsneutrala och dokumenterade?
- ◆ Se över era processer för lönesamtal och lönekartläggning
- ◆ Skapa rutiner för hur ni hanterar begäran om löneinformation
- ◆ Tydliggör hur ni kommunicerar lön i rekrytering
- ◆ Planera för hur ni kan presentera lönedata internt på ett tryggt och begripligt sätt

🔍 Vad händer nu?

Direktivet ska implementeras i svensk lag senast 2026, men mycket talar för att flera delar kommer påverka redan tidigare – inte minst i relation till arbetsgivarvarumärke, ledarskap och rekrytering.

Det handlar alltså inte bara om lagkrav, för dig som vill stärka ditt arbetsgivarvarumärke, engagera medarbetare och skapa rättvisa och hållbara strukturer – är detta en gyllene möjlighet.



SNABBGUIDE LÖNETRANSPARENS



✦ Vår syn på saken

Direktivet ska implementeras i svensk lag senast 2026, men mycket talar för att flera delar kommer påverka redan tidigare – inte minst i relation till arbetsgivarvarumärke, ledarskap och rekrytering.

Det handlar alltså inte bara om lagkrav, för dig som vill stärka ditt arbetsgivarvarumärke, engagera medarbetare och skapa rättvisa och hållbara strukturer – är detta en gyllene möjlighet.

Vill du ha stöd i att analysera nuläget och förbereda din organisation?
Vi erbjuder en snabb GAP-analys som visar vad ni redan uppfyller och vad som återstår att göra.

Kontakta oss på: info@orcana.se



TELEFON: +46 703-16 01 94
EMAIL: info@orcana.se

Helsingborg och Eskilstuna
www.orcana.se