



Lönetransparensdirektivet:

En ny era för jämställd lön



Innehåll

1	Intro	3
2	Varför behövs lönetransparens?	4
3	Vad innebär lönetransparensdirektivet?	4
4	Varför är det viktigt för företag?	5
5	Tänk på att	6
6	Checklista	7
	• Jobbarkitektur och Lönespann	8
	• Lönekartläggning	9
	• Lönerapport (för företag med över 100 anställda)	10
	• Rekrytering	11
	• Rätt till information	12
7	Heartpace: Din partner för lönetransparens	13



Intro

EU:s lönetransparensdirektiv markerar en betydande milstolpe i strävan mot en mer jämställd arbetsmarknad. Genom att införa nya regler kring lönetransparens syftar direktivet till att minska löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Men vad innebär detta egentligen för företag och anställda?



Varför behövs lönetransparens?

Trots framsteg inom jämställdhet kvarstår betydande löneskillnader mellan kvinnor och män. Dessa skillnader beror på en samverkan av olika faktorer som exempelvis att kvinnor och män i stor utsträckning arbetar i olika yrken med olika löneläge, kvinnors tillträde till högre positioner samt kvinnors lägre anknytning till arbetsmarknaden genom föräldraledighet för att nämna några.

*Lönetransparensdirektivet belyser dessa löneskillnader och **skapar förutsättningar för att åtgärda dem.***



Vad innebär lönetransparensdirektivet?

I korthet innebär direktivet att företag måste bli mer öppna med hur de sätter löner. Det handlar om att skapa en mer transparent och rättvis lönebildningsprocess. Några av de viktigaste aspekterna av direktivet är:

- **Lönekartläggningar:** Företag måste genomföra regelbundna lönekartläggningar för att identifiera eventuella löneskillnader mellan könen.
- **Transparens vid rekrytering:** Företag måste vara tydliga med löneintervall och andra anställningsvillkor redan vid rekrytering.
- **Rätt till information:** Arbetstagare har rätt att få information och insyn gällande lön fördelat på män och kvinnor för lika/likvärdigt arbete, information om lönepolicy och praxis om anställningsvillkor. Fackliga parter ska också ha insyn och samverka i arbetet med lönebildning.
- **Dokumentation:** Företag måste kunna visa att lönesättningen är objektiv och inte diskriminerande. Dokumentationen måste finnas tillgänglig.



Varför är det viktigt för företag?

För företag kan lönetransparensdirektivet innebära både utmaningar och möjligheter. Å ena sidan kräver det ett förändrat arbetssätt och ökade administrativa krav. Å andra sidan bidrar till en mer positiv arbetsmiljö, ökad attraktivitet som arbetsgivare och minskad risk för rättsliga åtgärder. Sist men inte minst skapar det mer jämställda arbetsgivare!



Fördelar för företag:

- **Förbättrad arbetsgivarimage:** Ett företag som aktivt arbetar för jämställd lön uppfattas ofta som mer attraktivt för både nuvarande och potentiella medarbetare.
- **Ökad produktivitet:** En rättvis och transparent lönebildning kan bidra till ökad motivation och engagemang bland medarbetarna.
- **Minskad risk för diskriminering:** Genom att systematiskt arbeta med lönesättning kan företag minska risken för oavsiktlig diskriminering.
- **Förbättrad rekrytering:** Tydliga löneintervall underlättar rekryteringsprocessen och säkerställer att lön sätts objektivt.



Fördelar för arbetstagare:

- **Större insyn:** Arbetstagare får större insyn i lönesättning och lönebildning vilket bidrar mer transparens och därmed troligen mer jämställda löner.
- **Rättvisa:** Alla ska ha rätt till en lön som motsvarar det arbete de utför. Lönen ska sättas på objektiva och tydliga grunder.
- **Mer jämställdhet:** Direktivet bidrar till en mer jämställd arbetsmarknad där lika lön för lika arbete är utgångspunkt. Givetvis kan löner skilja sig åt men det ska vara en objektiv och könsneutral lönesättning.



Tänk på att

Implementeringen av lönetransparensdirektivet kan innebära en del utmaningar för företag. Direktivet handlar om att vara öppen om både sin jobbkitektur och sina lönespann. Ni behöver därför kunna stå för och känna er trygga i hur ni har arbetsvärderat, delat in roller i lika och likvärdiga grupper samt hur era lönenivåer ser ut. Tänk på att arbetet med arbetsvärdering & lönestruktur är en arbetsgivarfråga och det handlar om att ha kunskap om hur ni har lönesatt och varför. Löneskillnader ska finnas, det är en del i strukturen. Men det viktiga är att det inte ska finnas några löneskillnader på grund av kön. **Tänk på att det nya direktivet först börjar gälla från juni 2026 så det finns gott om tid att förbereda sig.**



5 level		6 role(s)
■■■ ☐	—————	76
■■■ ☐	—————	90
■■■ ☐	—————	90
■■■ ☐	—————	90
■■■ ☐	—————	85





Checklista

**Inför kommande lönetransparenskrav
som börjar gälla juni 2026.**



CHECKLISTA

Jobbarkitektur & Lönespann

En genomarbetad jobbarkitektur med arbetsvärdering för lika och likvärdigt arbete tillsammans med en genomtänkt lönestruktur med tydliga lönespann för likvärdiga arbeten är mycket goda förutsättningar för att förbereda sig inför kommande lönetransparenskrav.

Arbetsvärdering & Lönespann:

- ☐ Gå igenom alla roller i din organisation. Städa och rensa bland roller
- ☐ Informera fackliga parter om kriterierna för arbetsvärdering
- ☐ Arbetsvärdera samtliga roller med Heartpace arbetsvärdering
- ☐ Dela in alla roller i likvärdiga grupper och skapa en befattningshierarki
- ☐ Analysera nuvarande lönespann för roller och likvärdighetsgrupper. Identifiera problemområden
- ☐ Använd marknadslönedata för externt perspektiv på lönenivåer ([Här kan du läsa mer om Heartpace marknadslönedata](#))
- ☐ Tilldela önskvärt löneband till alla roller/grupper
- ☐ Upprätta en process för att utvärdera nya befattningar

Viktning (%)	30 %	15 %	13 %
Roller	Utbildning	Problemlösning	Communi...
Leta på roll	Leta	Leta	Search
Utvecklare	5	2	Enter 1-5
UI/UX designer	2	2	4
Support man...	3	5	4
Fotograf	2	2	5
Projektledare	4	5	2
CTO	5	2	1

Lönesättning:

- ☐ Dokumentera, tillgängliggör och kommunicera rutiner för lönesättning
- ☐ Ta fram en lönepolicy som motsvarar kraven i nya direktivet
- ☐ Se till att prestations- och lönesamtal genomförs objektivt och könsneutralt



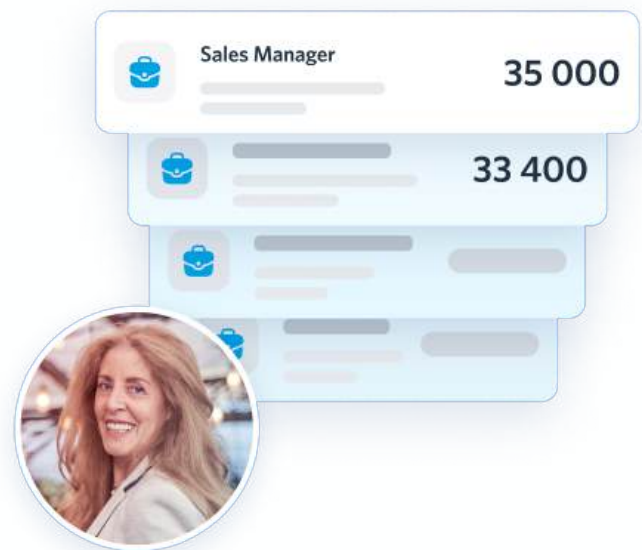
CHECKLISTA

Lönekartläggning

Lönekartläggning är ett viktigt verktyg för att identifiera eventuella löneskillnader mellan kön. Årliga lönekartläggningar är fortsatt en del i den kommande lagstiftningen. Genom att analysera lönedata kan företag upptäcka om det finns orättvisa löneskillnader och vidta åtgärder för att åtgärda dessa.

Datainsamling:

- ☐ Kontrollera om du har all nödvändig data för en lönekartläggning. [Mallar finns i Heartpace lönekartläggningsverktyg](#)
- ☐ Kom ihåg att inkludera data för arbetstagare som varit föräldralediga
- ☐ Genomför lönekartläggningen för att klara lagkravet ([Heartpace lönekartläggning](#))
- ☐ Använd systemet för att få värdefulla insikter om din lönestruktur
- ☐ Planera samarbete med arbetstagarrepresentanter

**Kartläggning och åtgärder:**

- ☐ Genomför en lönekartläggning för att bedöma löneskillnader mellan könen
- ☐ Identifiera objektiva och könsneutrala skäl till eventuella löneskillnader
- ☐ Ta fram en plan för att åtgärda löneskillnader om det inte finns några objektiva skäl
- ☐ Identifiera vilka roller och likvärdighetsgrupper som har mer än 5 % löneskillnad till kvinnors nackdel





CHECKLISTA

Lönerapport

(för företag med över 100 anställda)

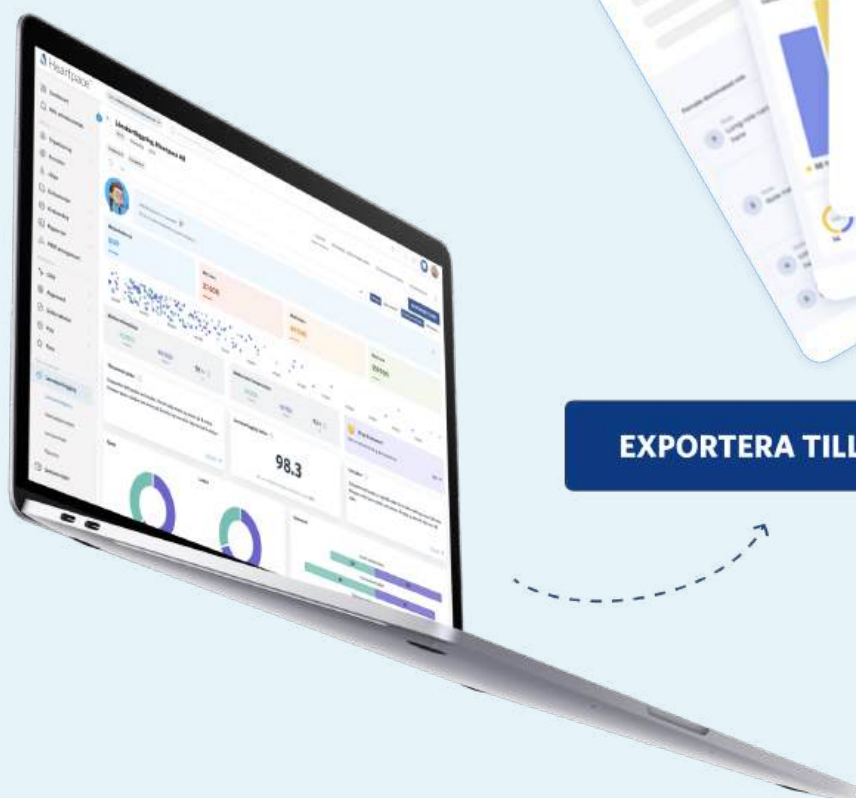
Större företag måste gå ett steg längre och offentliggöra mer detaljerad information om sina löner. Detta innebär att företag måste kunna redovisa statistik över löner, förmåner, övertidsersättning, bonusar och andra förmåner, uppdelat efter kön och befattning. Syftet är att öka transparensen och göra det lättare för nationella och internationella jämförelser.

Datainsamling:

- ☐ Kontrollera om du har all nödvändig data för lönerapporten
- ☐ Lönerapporten inkluderar fler lönebegrepp än i lönekartläggningen: års- och timlön, förmåner, fasta/rörliga tillägg.

Samarbete:

- ☐ Börja involvera de fackliga för att skapa samförstånd rörande de nya kommande lagkraven



EXPORTERA TILL PDF



CHECKLISTA

Rekrytering

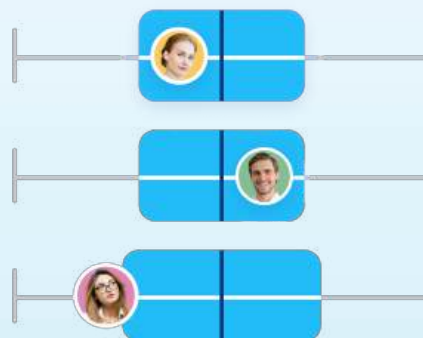
För att främja jämställdhet i rekryteringsprocessen säger direktivet att företag ska kommunicera löneintervall och relevanta anställningsvillkor till potentiella kandidater. Detta innebär att kandidater ska få en tydlig bild av vad de kan förvänta sig i löneväg innan de tackar ja till ett jobb.

Kommunikation om lön och anställningsvillkor:

- ☐ Säkerställ att du vet vilket lönespann som gäller för vakansen **INNAN** rekryteringen startar
- ☐ Säkerställa att eventuellt lönesättande chefer har samma information
- ☐ kommunicera löneband och relevant information rörande anställningsvillkor till kandidater **INNAN** anställningserbjudande
- ☐ Fråga **INTE** om historisk lön i intervjun
- ☐ Utbilda chefer och rekryterare i lönebildning

Könsneutrala annonser:

- ☐ Se till att befattningstitlar och annonser är skrivna på ett könsneutralt sätt
- ☐ Använd med fördel "blind hiring", dvs anonyma CV:n (tillgängligt i Heartpace Recruiter)
- ☐ Sätt lönespann i annonser om du verkligen vill vara transparent





CHECKLISTA

Rätt till information

I direktivet ges arbetstagare en stärkt rätt att få insyn i lönenivåer för lika och likvärdigt arbete fördelat på kön samt hur bolaget arbetar med lönebildning. Företag måste ha rutiner för att hantera dessa förfrågningar på ett effektivt sätt.

Dokumentation och kommunikation:

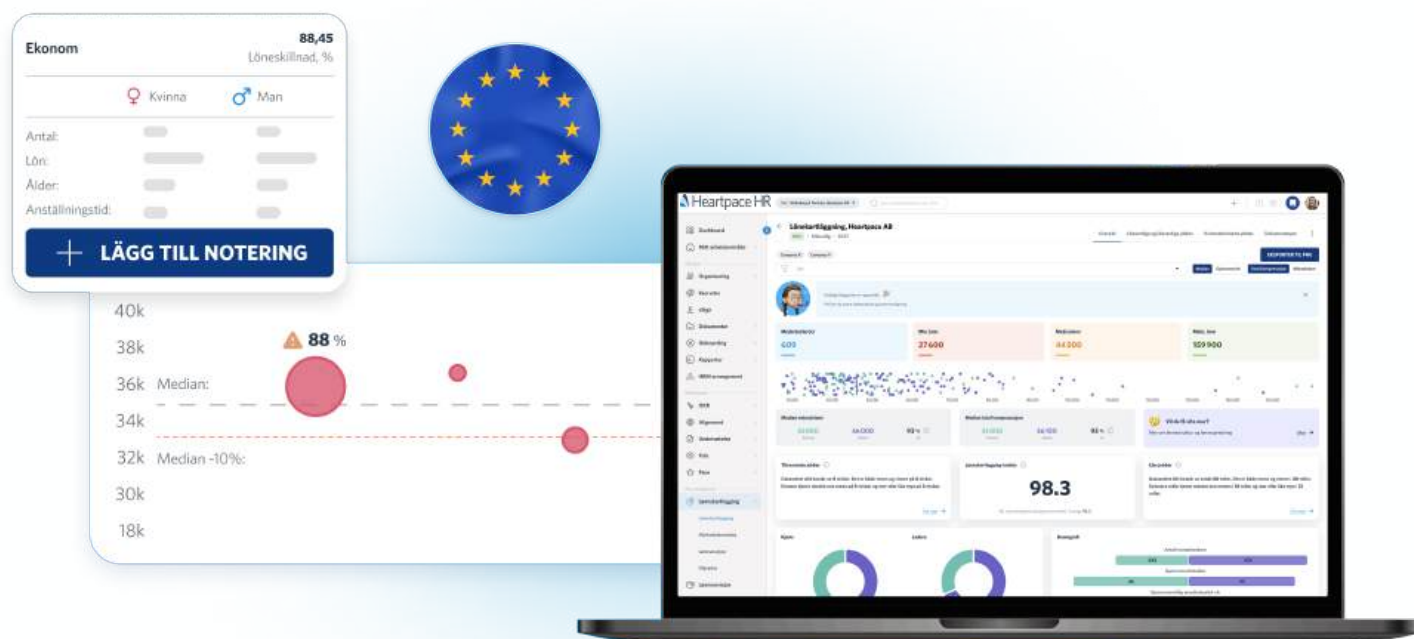
- ☐ Dokumentera och kommunicera rutiner och kriterier för lönesättning och löneutveckling till arbetstagarna
- ☐ Planera när, var och hur du ska informera arbetstagarna om deras rätt till information
- ☐ Upprätta rutiner för hantering av arbetstagarnas förfrågningar
- ☐ Dela löneinformation på ett säkert sätt med anställda
- ☐ Se till att informationen är lätt tillgänglig för personer med funktionsnedsättning

Sammanfattningsvis innebär EU:s lönetransparensdirektiv att företag måste bli mer öppna och transparenta när det gäller lönesättning. Syftet är att minska löneskillnaderna mellan könen och säkerställa att alla arbetstagare får en rättvis lön för sitt arbete. Genom att följa direktivet kan företag skapa en mer jämlik arbetsplats och stärka förtroendet hos sina anställda.



Heartpace: Din partner för lönetransparens

Heartpaces lösningar för lönekartläggning, jobbkitektur, rekrytering och HR-Core hjälper företag att hantera lönetransparens. Genom automatiserad datainsamling, analys och rapportering kan plattformen identifiera och åtgärda löneskillnader. Den underlättar även en rättvis rekryteringsprocess genom att automatisera kommunikationen av löneintervall och anställningsvillkor. Företag kan säkerställa att de uppfyller lönetransparenskrav och skapa en rättvis arbetsplats.



Vill du ha mer information om hur Heartpace kan hjälpa ditt företag?

Tveka inte att kontakta oss för en personlig demo.

BOKA EN DEMO

