



Er din arbejdsplads klar?

Nye krav om løngennemsigtighed fra EU



Indhold

Hvorfor nye krav om løngennemsigtighed?.....	3
Det nye EU-direktiv.....	4
Hvad betyder reglerne?.....	5
Sådan indfører I løngennemsigtighed.....	6
Konsekvenser ved overtrædelse.....	9

Hvorfor nye krav om løngennemsigtighed?

Løngennemsigtighed er blevet et centralt emne i både europæisk og dansk ligestillingspolitik. Tal fra EU viser, at der på tværs af medlemslandene er en gennemsnitlig lønforskel på 12% mellem mænd og kvinder – selv når der tages højde for uddannelsesniveau, arbejdstid og sektor. I Danmark er forskellen omkring 14% ifølge EU.

For at mindske disse uligheder har EU vedtaget et direktiv, der skal skabe større åbenhed om løn og styrke arbejdet for lige løn for lige arbejde. Direktivet forpligter medlemslandene til at indføre nye konkrete krav til gennemsigtighed i løndannelse og rekruttering.

Målet er klart: Offentlighed og gennemsigtighed skal skabe grundlaget for en mere retfærdig og kønsneutral lønstruktur i både den offentlige og private sektor.

Det nye EU direktiv

Alle medlemslande skal implementere reglerne senest den 7. juni 2026, men Danmark har endnu ikke vedtaget den nationale lovgivning. Forventningen er dog, at de kommende danske regler vil følge minimumskravene – og potentielt gå længere.

Det er derfor vigtigt at understrege, at vi ikke på nuværende tidspunkt ved, hvordan Danmark konkret planlægger at implementere EU-direktivet.

Et direktiv indeholder normalt minimumsregler, og det er derfor allerede nu muligt helt overordnet at redegøre for de krav, der bliver til danske virksomheder.



Hvad betyder reglerne?

EU-direktivet stiller en række krav til arbejdsgivere med det formål at fremme lige løn og skabe mere åbenhed om lønforskelle mellem kønnene. Uanset hvor stor virksomheden er, skal alle arbejdsgivere gøre følgende:

Generelle krav som virksomheden skal efterleve

- Inddele alle stillinger i kategorier, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Synliggøre de objektive og kønsneutrale kriterier, der danner baggrund for virksomhedens løndannelse. Disse kriterier skal gøres tilgængelige for medarbejderne.

Ved rekruttering

- Oplyse om løn eller lønramme i stillingsopslag eller inden jobsamtalen.
- Undlade at spørge om ansøgernes tidligere løn eller løn i nuværende stilling.

Under ansættelsen

- Give en medarbejder mulighed for at få oplyst sin løn sammenlignet med en kollegas løn i tilsvarende jobfunktioner/ kategorier (opdelt på køn).

Gældende for arbejdsgivere med mere end 100 ansatte

Ud over de generelle regler stiller direktivet yderligere krav til følgende:

Lønstatistik

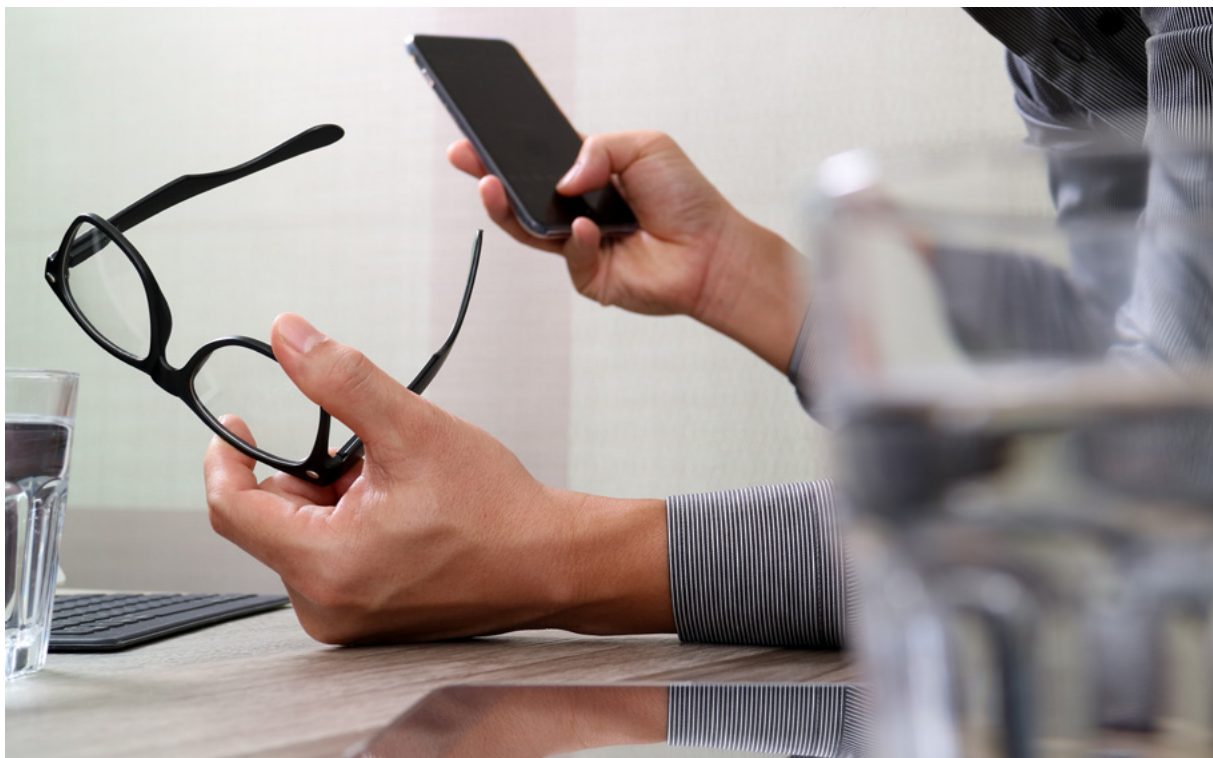
- Virksomheder skal udarbejde en lønstatistik, der giver et overblik over lønforskelle mellem mænd og kvinder, der udfører det samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Hyppighed

- Flere end 250 ansatte skal udarbejde lønstatistik hvert år.
- Mellem 100–249 ansatte skal udarbejde lønstatistik hvert tredje år.

Løngennemsyn

- Viser lønstatistik forskelle på mere end 5%, og forskellene ikke kan forklares med objektive og kønsneutrale kriterier, skal virksomheden starte et løngennemsyn i samarbejde med medarbejderrepræsentanter.



Sådan indfører I løngennemsigtighed

Snart bliver løngennemsigtighed en del af hverdagen for danske arbejdspladser. De kommende regler skal gøre det nemmere at få indsigt og gennemsigtighed i lønniveauer på tværs af brancher og funktioner – og bidrage til mere lige vilkår mellem kønnene.

Som udbyder af løn- og HR-systemer leverer vi løsninger, der gør, at I kan arbejde med de nødvendige data.

Der skal dog mere end et godt og velfungerende lønsystem til, for at kunne leve op til kravene om løngennemsigtighed. For det handler ikke kun om

lønstatistik – arbejdet med løngennemsigtighed kræver også en grundlæggende indsats i forhold til lønstrukturer, dokumentation og kommunikation.

Start arbejdet nu

Derfor er det vigtigt at komme i gang allerede nu. Forberedelserne skal ske i den enkelte virksomhed, og jo tidligere, arbejdet begynder, desto lettere bliver det at leve op til kravene, når de træder i kraft.

Her får du et overblik over de elementer, vi vil anbefale, at din virksomhed forholder sig til inden EU-direktivet træder i kraft i juni 2026.



1. Check nuværende lønforskelle

De færreste virksomheder ønsker, at de første lønstatistikker, der udarbejdes i virksomheden, viser lønforskelle mellem mænd og kvinder – medmindre der selvfølgelig er saglige og konkrete årsager til forskellene.

Start med at undersøge, om der allerede i dag er kønsbaserede lønforskelle i virksomheden. Det kan I gøre ved at analysere de eksisterende løndata, virksomheden råder over. Vi vil anbefale at kigge på løn inden for samme roller og samtidig fordelt på køn. Hvis der er forskelle, skal årsagerne være saglige og dokumenterbare.

2. Definér virksomhedens lønkriterier

I alle virksomheder skal man beskrive hvilke kriterier, der afgør hvilken løn man får i et bestemt job. Kriterier kan typisk være forhold som:

- erfaring
- kompetencer
- uddannelse
- performance

Der kan sagtens være andre kriterier, der spiller ind hos jer, og det er helt i orden. Husk blot, at de opstillede kriterier skal være saglige, kønsneutrale og objektive.

3. Lav jobkategorier til lønsammenligning

For at I kan sammenligne løn mellem medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, skal I kategorisere alle stillinger. I skal derfor have lavet en række jobgrupper eller jobkategorier, hvor I inddeler alle job i.

4. Giv medarbejderne indblik i kriterierne

Når I har skabt fundamentet for jeres lønstruktur, skal det gøres tilgængeligt for alle medarbejdere. Sørg desuden for, at kriterierne også anvendes ved rekruttering af nye medarbejdere.

Tjek at jeres stillingsannoncer/jobopslag kun indeholder kønsneutrale kriterier.

5. Vælg egnede systemer

For let at kunne indsamle, analysere og rapportere på løndata og lønniveauer opdelt efter køn kan det være givtigt for din virksomhed at have systemer, som kan understøtte de nye krav fra EU-direktivet. I skal sikre, at de systemer, I har, eller skal i gang med at bruge, kan understøtte de nødvendige krav fx i forhold til rapportering, integration til HR-data mv.



6. Fastlæg et lønspænd for stillinger

Når en stilling skal besættes, skal der fastlægges en fast gage eller et lønspænd for stillingen. Hvis der fastlægges et lønspænd, skal det beskrives, hvilke kriterier der afgør lønnen. Oplysninger om lønspændet skal være tilgængelige for potentielle kandidater.

7. Tal om løngennemsigtighed

Det er en god idé, hvis I starter med at fortælle medarbejderne om reglerne, herunder hvad går de ud på, og hvorfor de er vigtige.

Tidlig information skaber større forståelse og opbakning, og EU-direktivet kommer til at påvirke de ansatte og kommunikationen om løn i virksomheden.

8. Klæd lederne på til dialog om kriterier og lønspænd

Som beskrevet før kan en del af ansættelsessamtalen komme til at handle om løn og lønspænd – og dertil hørende relevante kriterier. Vi vil derfor anbefale, at træne virksomhedens ledere i at tale om lønspænd og kriterier i ansættelsessamtaler. Husk også at informere lederne om, at det fremadrettet ikke er tilladt at spørge ind til nuværende eller tidligere løn ved jobsamtaler.

9. Forbered jer på rapporteringskrav

Virksomheder med mere end 100 ansatte skal udarbejde og offentliggøre lønstatistikker.

Sørg for, at jeres systemer kan trække de nødvendige og relevante rapporter ud fra de løndata, der er i løn- og HR-systemet.

10. Løneftersyn ved forskelle i lønstatistikken

Hvis lønstatistikken viser, at der er uforklarlige lønforskelle på mere end 5% mellem mænd og kvinder i enhver medarbejderkategori, så skal der gennemføres et løneftersyn sammen med virksomhedens medarbejderrepræsentanter. Fastlæg regler og procedure for, hvordan et løneftersyn skal laves hos jer.

11. Lav en handlingsplan for udligning af lønforskelle

Udarbejd en plan for, hvad der skal ske, hvis der konstateres lønforskelle. Her skal I overveje, hvordan I vil udligne lønforskellen, hvad I vil kommunikere, og hvordan I vil følge op.

12. Udarbejd en lønpolitik

I forhold til at skulle gøre lønkriterier tilgængelige og kunne handle, hvis der konstateres lønforskelle, bør virksomheden overveje at udarbejde en klar og gennemsigtig lønpolitik, der tager højde for direktivets krav.

En tydelig lønpolitik skaber transparens og giver jer en ramme at handle inden for – både internt og eksternt.

Til slut: Begynd i god tid

Det nye direktiv skal rulles ud i danske virksomheder senest den 7. juni 2026. De ændringer, der følger i kølvandet på direktivet, kræver forberedelse og stiller krav til virksomhederne – både teknisk, organisatorisk og kulturelt. Start derfor allerede nu med at skabe overblik.





Konsekvenser ved overtrædelse

Hvis en medarbejder kan påvise lønforskelle, er der tale om såkaldt omvendt bevisbyrde. Det betyder, at det ikke er medarbejderen, men arbejdsgiveren, der skal bevise, at der ikke forekommer løndiskrimination.

Hvis det konstateres, at der har været løndiskrimination, vil medarbejderen kunne kræve kompensation for den lavere løn.

Reglerne åbner for, at der skal kunne udstedes bøder til virksomheden for at forskelsbehandle. EU-direktivet lægger op til, at de enkelte medlemslande selv fastlægger, hvordan og hvornår kompensation og bøder kan forekomme.

Hold dig opdateret på de kommende regler

Tilmeld dig vores nyhedsbrev og få besked, når der er nyt.
Vi sørger for, at din virksomhed er forberedt med viden,
webinarer og konkrete værktøjer.

E-mail: salg@lessor.dk

Telefon: 48 16 60 00

www.lessor.dk

