

Insyn och transparens – för ökad jämställdhet i arbetslivet

Jämställdhetsminister Nina Larsson



Målsättningar på området

- Ett samhälle fritt från diskriminering.
- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
- EU-rättslig princip: Lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

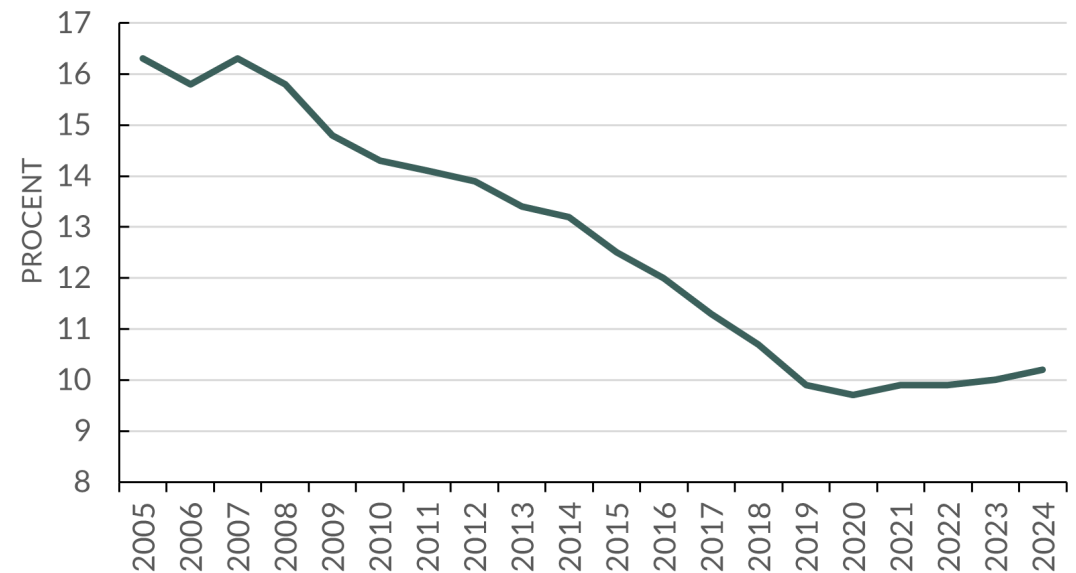


Foto: Maskot/Folio



Bakgrund till dagens förslag

- Diskriminering som har samband med kön i fråga om lön är förbjudet.
- Lång historia av systematiskt arbete – skyldighet att genomföra lönekartläggning sedan 1994.
- Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024 var 10,2 procent.
- Den oförklarade löneskillnaden 2024 uppgick till 4,6 procent.
- Lönetransparensdirektivet ska genomföras i svensk rätt.



Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024

Källa: Medlingsinstitutet



Viktiga utgångspunkter för regeringen

- **Fokus på att stärka tillämpningen av likalöneprincipen och därigenom motverka osakliga löneskillnader.**
- Bidra till det jämställdhetspolitiska delmålet om ekonomisk jämställdhet och till målet för politiken mot diskriminering.
- Begränsa den administrativa bördan för arbetsgivare.
- Värna den svenska arbetsmarknadsmodellen och parternas autonomi.
- Behålla systematiken i arbetet med aktiva åtgärder och lönekartläggning.



Begränsad regelbörda med bibehållen struktur

- Arbetsgivare med 25 eller fler anställda ska genomföra en skriftlig lönekartläggning – viss regellättnad.
- Alla arbetsgivare ska fortsätta göra lönekartläggningar.
- Arbetsgivare ska fortsätta att samverka med arbetstagare.



Foto: Maskot/Foto

Strukturer

Arbetssökande

Arbetstagare

Lönerapporter

Rättsföljder



Regeringskansliet

Arbetsmarknadsdepartementet

Information till arbetssökande

- Arbetsgivaren ska lämna information om ingångslön eller ingångslöneintervall till arbetssökande för att möjliggöra en informerad löneförhandling.
- Arbetsgivare får inte fråga en arbetssökande om lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.



Foto: Maskot

Strukturer

Arbetssökande

Arbetsstagare

Lönerapporter

Rättsföljder



Information till arbetstagare

- Information om kriterier för löner, lönenivåer och löneutveckling.
- Information om genomsnittlig lön för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete.
- Tillgängligt format för personer med funktionsnedsättning.
- Arbetstagare får inte hindras från att lämna information om sin lön till annan.



Strukturer

Arbetssökande

Arbetstagare

Lönerapporter

Rättsföljder



Lönerapportering

- Vissa arbetsgivare ska sammanställa en lönerapport:
 - 250 eller fler arbetstagare: årligen.
 - 100-249 arbetstagare: vart tredje år.
- Rapporten ska innehålla uppgifter om bland annat skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män.
- Uppföljning ska ske om skillnaden i genomsnittlig lön är 5 procent eller mer.
- Lönerapporterna ska lämnas till och delvis offentliggöras av DO.
- Arbetstagare ska informeras om innehållet i lönerapporterna.

Strukturer

Arbetssökande

Arbetstagare

Lönerapporter

Rättsföljder



Tillsyn och sanktioner

- DO utövar tillsyn över att lagen följs.
- Arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om insyn i lönesättningen ska vara skyldiga att betala skadestånd.
- Arbetsgivare som inte lämnat bland annat lönerapporten till DO ska vara skyldig att betala en sanktionsavgift.
- Regler om föreläggande vid vite fortsätter att gälla – stärkt möjlighet för arbetstagarorganisationer.

Strukturer

Arbetssökande

Arbetstagare

Lönerapporter

Rättsföljder



Domstolsprövning

- Möjlighet till domstolsprövning av diskriminering fortsätter gälla.
- Den som anser sig ha blivit diskriminerad ska kunna begära att få det fastställt – gäller för alla lagens samhällsområden och diskrimineringsgrunder.
- Preskriptionstiden för diskriminering i fråga om lön förlängs till 3 år.
- Arbetsgivare som inte har fullgjort sina insynsskyldigheter ska visa att diskriminering inte har skett.

Strukturer

Arbetssökande

Arbetsstagare

Lönerapporter

Rättsföljder



Tidsplanen framåt

- Lagraådsremissen beslutad i dag – 15 januari 2026.
- Proposition så snart som möjligt.
- Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2026.



Insyn och transparens – för ökad jämställdhet i arbetslivet

Jämställdhetsminister Nina Larsson

