

<h1>Notat</h1>	
Emne:	Oversigt over lovforslag om implementering af løngennemsigtighed
Til:	Bestyrelsen
Fra:	NMP, CKT
Dato:	1. maj 2026

Implementering af løngennemsigtighedsdirektivet

Regeringen har sendt udkast til forslag til lov om ændring af ligelønsloven i høring den 26. februar 2026.

Forslaget har til formål at implementere Europa-Parlamentets og Rådets direktiv om løngennemsigtighed af 10. maj 2023 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed.

Lovforslaget foreslås at træde i kraft 1. januar 2027.

Lovforslaget kan først fremsættes efter folketingsvalget og dannelsen af en ny regering

Overordnet indebærer lovforslaget følgende:

- Krav om anvendelse af lønstrukturer, der sikrer lige løn for arbejde af samme værdi og gør det muligt at vurdere, om medarbejdere befinder sig i en sammenlignelig situation mht. arbejdets værdi.
- Forpligtelser om løngennemsigtighed
 - Forud for ansættelsen (oplysningspligt overfor ansøgere)
 - Under ansættelsen (oplysningspligt over medarbejdere)
- Rapporteringspligt i form af lønredegørelse (og lønvurdering)
- Oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlings- samt overvågningsorgan.
- Skærpede bevisbyrderegler og håndhævelsesmekanismer

I det nedenstående kan du læse en mere uddybende forklaring af kravene i det kommende lovforslag. Nederst i dokumentet findes en række råd til forberedelse af lovændringen.

Arbejdsgiver skal oprette og anvende lønstrukturer

Alle arbejdsgivere skal anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn for arbejde af samme værdi, og som gør det muligt at vurdere, om lønmodtageren befinder sig i en sammenlignelig situation mht. arbejdets værdi.

Lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som er aftalt med lønmodtagerrepræsentanten på virksomheden, hvis en sådan findes.

Kriterierne må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og skal omfatte følgende:

- Færdigheder; fx faglige kvalifikationer, uddannelsesniveau, specialiseret viden
- Indsats; fx typer af elever, rutinepræget kontra høj variationsgrad
- Ansvar; fx beslutningskompetence, selvbestemmelse
- Arbejdsvilkår; fx skiftende arbejdstider, fleksibilitet i arbejdstiden
- Hvis relevant for jobbet, andre faktorer- ”relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes”

Lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Arbejdets værdi skal vurderes ud fra stillingen. Her er det relevant at overveje hvilke krav, stillingen stiller til personen, der skal udføre dette?

Det anbefales, at skolerne beskriver følgende i en politik eller lignende:

- Hvad er skolens lønstruktur - dvs. hvilke objektive kønsneutrale kriterier finder anvendelse for skolens lønstruktur?
- Hvordan fastsættes lønnen på skolen; herunder lønniveauer og lønudvikling?

Løngennemsigtighed forud for ansættelsen

For at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om:

- 1) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, der påtænkes besat, og
- 2) de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat.

Oplysningerne skal gives på en måde, der sikrer en informeret og gennemsigtig lønforhandling. Oplysningerne kan fx gives i et stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for

indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt. Vær obs på, at formatet også skal være tilgængeligt for personer med handicap.

En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgerne om lønhistorikken i ansøgerens nuværende eller tidligere ansættelsesforhold.

Det anbefales, at I tager stilling til, hvornår i ansættelsesprocessen, at skolen ønsker at give oplysningerne; herunder om I ønsker at oplyse startlønnen eller et løninterval. I kan med fordel allerede nu opdatere jeres proces for ansættelsessamtaler, hvor I indarbejder, hvornår der gives oplysninger om løn, samt at der ikke må spørges til ansøgerens lønhistorik.

Løngennemsigtighed under ansættelsen

Alle arbejdsgivere skal gøre det let for sine medarbejdere at få adgang til de objektive og kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling, dvs. den proces, hvorved en lønmodtager bevæger sig til et højere niveau.

Lønmodtageren har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren.

Lønmodtageren kan også anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Arbejdsgiver skal en gang årligt oplyse sine medarbejdere om, at de har ret til at modtage ovennævnte oplysninger, samt hvordan medarbejderne kan få adgang til oplysningerne.

Arbejdsgiver skal udlevere oplysninger skriftligt til lønmodtageren senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger. Hvis lønmodtageren modtager upræcise eller ufuldstændige oplysninger, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger og skal have et begrundet svar fra arbejdsgiveren.

Anmoder lønmodtageren om yderligere og rimelige præciseringer, skal arbejdsgiveren skriftligt besvare anmodningen inden for rimelig tid.

Arbejdsgiver skal stille oplysningerne til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.

Rammer for anvendelse og videregivelse af lønoplysninger

Arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, der modtager oplysninger, at denne alene må anvende oplysningerne til at udøve sin egen ret til lige løn.

Hvis videregivelsen af oplysninger medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, må dette kun ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn rådgiver lønmodtageren om et eventuelt lønkrav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Det betyder, at lønmodtageren vil kunne få vurderet om den pågældende vil have et eventuelt lønkrav mod arbejdsgiveren uden selv at få oplysninger om identificerbare personers konkrete lønforhold.

Lønmodtageren kan have ret til godtgørelse

Arbejdsgivers manglende overholdelse af løngennemsigtighedsdirektivet kan indebære, at lønmodtageren tilkendes en godtgørelse.

Lønredegørelse

En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere skal udarbejde en lønredegørelse for det foregående år. Denne afløser den kønsopdelte lønstatistik som ligelønsloven indeholder i dag.

Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation kan assistere med lønredegørelsen.

Danmarks Statistik sender uden beregning for virksomheden en lønredegørelse, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 100 lønmodtagere.

Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen en lønredegørelse til virksomheden, når indberetningen gør det muligt.

En virksomhed kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse, uanset om virksomheden også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Derudover skal virksomheden selv udarbejde en lønredegørelse for hele eller dele af virksomheden for det foregående år, når

- 1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,
- 2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år.

Udarbejder virksomheden selv lønredegørelsen, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for lønredegørelsens udformning og for det anvendte lønbegreb. Lønredegørelser skal være udarbejdet senest den 31. december det pågældende år.

Indhold af redegørelsen

Redegørelsen skal indeholde følgende:

- a) lønforskellen mellem kønnene
- b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
- c) medianlønforskellen mellem kønnene
- d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer
- e) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer
- f) andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver lønkvartil
- g) lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Frister for lønredegørelsen

Arbejdsgiveren skal udarbejde lønredegørelsen efter følgende frister:

- a) virksomheder med mindst 250 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert år,
- b) virksomheder med mellem 150-249 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter hvert tredje år,
- c) virksomheder med mellem 100-149 lønmodtagere, (og til virksomheder med mellem 50-99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn med samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. lovforslagets § 5 b, stk.) 6, første gang senest den 1. september 2031 og derefter hvert tredje år.

De påkrævede oplysninger skal meddeles Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned en måned efter modtagelse af den endelige lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse

Arbejdsgiveren skal stille oplysningerne til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Oplysning og udlevering

En virksomhed udleverer virksomhedens lønredegørelser til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest en måned efter modtagelse af den endelige lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, eller færdiggørelsen af virksomhedens egen lønredegørelse. Inden arbejdsgiveren udleverer lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, sikrer arbejdsgiveren, efter høring af lønmodtagerrepræsentanterne, at de oplysninger og metoder, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte.

Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data. Arbejdsgiverne skal inden for to måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Arbejdsgiveren skal forholde sig til uforklarede forskelle i lønnen mellem kønnene

En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse, skal, hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Hvis en arbejdsgiver ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for udleveringen af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering.

En fælles lønvurdering skal omfatte følgende:

- a) En analyse af andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- b) Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige lønmodtagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af lønmodtagere.
- c) Eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- d) Årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren i fællesskab.
- e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, som har fået en lønstigning efter deres tilbagevenden til arbejdet efter afholdt orlov efter barselsloven eller har haft omsorgsorlov efter lov om fravær af familiemæssige årsager.
- f) Foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.
- g) En analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer.
- h) En evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.

En arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne indenfor en rimelig frist.

Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.

Arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Arbejdsgiveren stiller efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn

Med det formål at overvåge anvendelsen af princippet om lige løn oprettes Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlingsorgan samt overvågningsorgan på ligelønsområdet.

Som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:

- 1) bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af lønmæssig forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om forskelsbehandling.

Som overvågningsorgan skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn:

- a) Øge bevidstheden om lige løn i offentligheden og hos offentlige og private aktører for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigtighed, herunder i relation til intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- b) Analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle redskaber til støtte for vurdering af lønforskelle.
- c) Modtage lønredegørelser fra arbejdsgivere.
- d) Modtage de fælles lønvurderingsrapporter fra arbejdsgivere.
- e) Samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, det fagretlige system eller de civile domstole.

Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skal i sin egenskab af overvågningsorgan offentliggøre lønredegørelsen, senest 1 måned efter de er modtaget fra arbejdsgiverne. Offentliggørelsen skal gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.

Forberedelse til løngennemsigtighed

I det følgende fremgår en kort og overordnet version af den forberedelse til reglerne om løngennemsigtighed som den enkelte skole kan foretage:

1. Etablere/dokumentere lønstrukturer/kategorier
 - a. Kategorisering af medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
 - b. Jobarkitektur og evt. hjælp hertil.
2. Kortlæg lønnen
 - a. Skab overblik over gældende lønelementer, lønpakker og niveauer i jeres organisation. Husk ALLE lønelementer indgår.

3. Identificer lønforskelle
 - a. Er der nogle lønforskelle? Kan forskellen begrundes i objektive og kønsneutrale kriterier?
4. Midler til udligning
 - a. Analyser muligheder for at lukke gab/reducere lønforskelle, herunder i forbindelse med lønreguleringer.
5. Udarbejd politikker
 - a. Udarbejd politikker for både rekrutteringsproces og eksisterende medarbejdere der beskriver lønstrukturer, lønudvikling, oplysningspligt mv.
6. Lønredegørelse og besvarelse af anmodninger
 - a. ”Dummy redegørelser/besvarelser” - det bør overvejes at simulere en redegørelse og svar på individuelle begæringer, så I har testet parathed overfor nye regler.
7. Træning af organisation
 - a. Identificer kompetencer og nødvendig opkvalificering (både HR og ledere), afhold kurser/-oplæg og udpeg ansvarlige medarbejdere.
8. Kommunikation
 - a. Forbered både den interne og eksterne kommunikation til medarbejdere, repræsentanter, Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn mv.

Lønbegreber - begrebsafklaring

- Ved lønniveau forstås i denne lov den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn.
- Ved lønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af de mandlige lønmodtageres gennemsnitlige lønniveau.
- Ved medianlønniveau forstås i denne lov det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.
- Ved medianlønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.
- Ved lønkvartil forstås i denne lov hver af fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste.
- Ved arbejde af samme værdi forstås i denne lov arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier
- Ved kategori af lønmodtagere forstås i denne lov lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive kønsneutrale kriterier af lønmodtagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.