

LØNGENNEMSIGTIGHEDS- DIREKTIVET

Løngennemsigthedsdirektivet er et EU-direktiv, der skal sikre lige løn for mænd og kvinder og skabe større åbenhed om lønforhold på arbejdsmarkedet. Reglerne træder i kraft i januar 2027.

Løngennemsigthedsreglerne er endnu ikke implementeret i dansk lov, men din virksomhed kan godt forberede sig allerede nu.

Dette dokument er opdateret: 21/9/2026

Gennemsigthed i lønfastsættelse

Medarbejdere skal have adgang til arbejdspladsens **kriterier** for fastsættelse af løn, lønniveau og lønudvikling. Kriterierne skal være objektive og kønsneutrale.

Virksomheder med under 50 medarbejdere **kan** undtages fra denne regel.

Medarbejdere får ret til detaljerede oplysninger om deres eget lønniveau og **det gennemsnitlige lønniveau opdelt efter køn** for medarbejdere i samme kategori. Det vil sige medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Arbejdsgiver skal en gang om året orientere deres ansatte om, at de har ret til oplysningerne om lønniveauer - og hvordan de får adgang til dem.

—————→ Denne regel gælder uanset, hvor mange medarbejdere der er ansat i virksomheden. Mindre virksomheder er altså ikke undtaget.



Rapportering på lønforskelle

Er der lønforskel mellem køn, skal du **redegøre** for dem. Redegørelsen skal være tilgængelig for medarbejdere og medarbejderrepræsentanter – og være offentligt tilgængelig f.eks på virksomhedens **hjemmeside**.

Hvornår og hvor ofte en arbejdsgiver skal rapportere på lønforskelle afhænger af, hvor mange medarbejdere, der er ansat i virksomheden.

- Ved op til 99 medarbejdere er der ikke et krav om redegørelse i direktivet. Men det kan eventuelt blive vedtaget i den kommende danske lovgivning.

Fælles lønvurdering

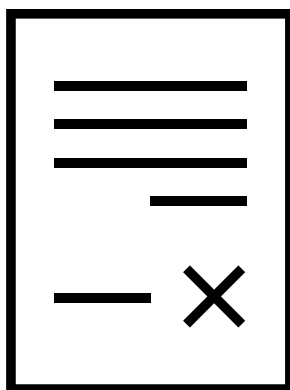
Arbejdsgiver skal lave en **fælles lønvurdering, hvis der er større lønforskel mellem kønnene**. Det gælder hvis:

- Der er uberettiget lønforskel på mere end 5 % mellem kønnene hos medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- Arbejdsgiver ikke kan begrunde forskellen i objektive og kønsneutrale kriterier f.eks. højere uddannelse, større ansvar, mere erfaring.
- Arbejdsgiver ikke har rettet op på forskellen senest 6 måneder efter lønredegørelsen.
- Det er først, hvis alle tre punkter er opfyldt, at arbejdsgiver skal lave en fælles lønvurdering.

Løngennemsigtighed for jobsøgende

Når der skal ansættes nye medarbejdere, skal arbejdsgiver oplyse om startløn eller lønspænd for en opslået stilling. Det skal enten stå i stillingsopslaget eller oplyses inden jobsamtalen.

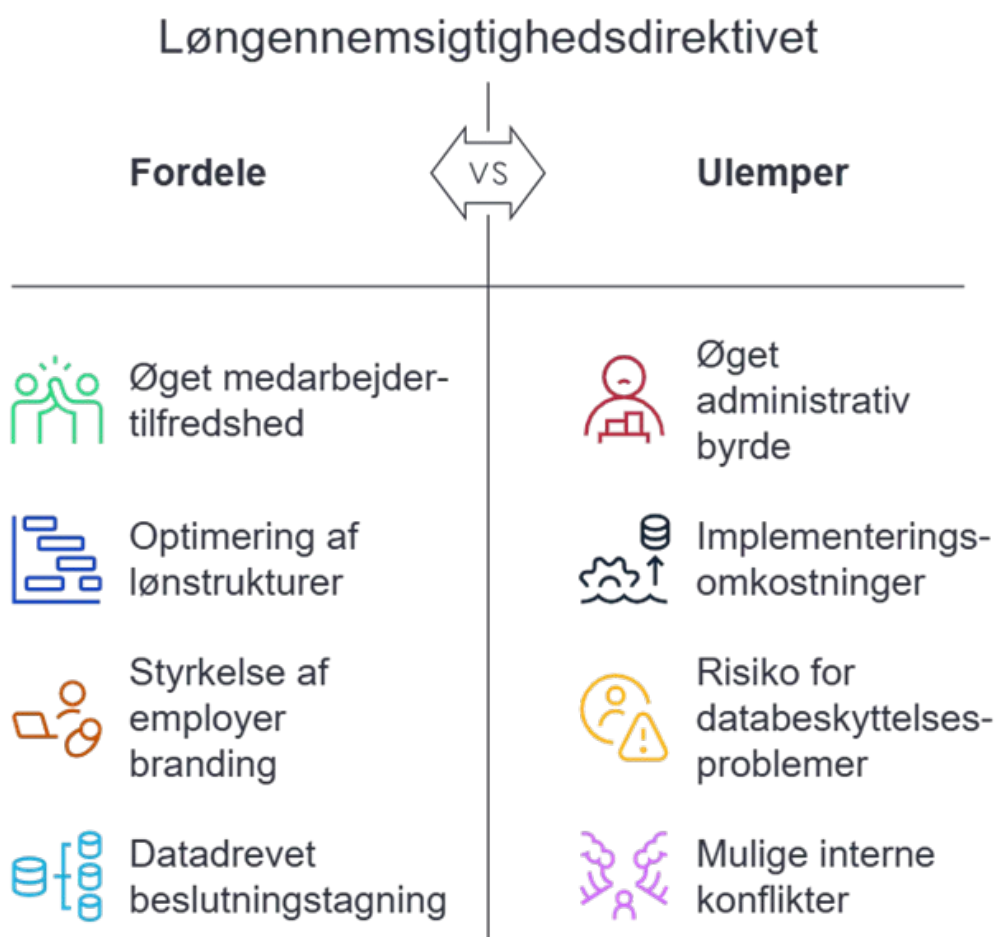
Derudover må arbejdsgiver ikke længere spørge til en ansøgers nuværende lønniveau eller lønhistorik.



Kategorisering af ansatte

- Det er en fordel, hvis I allerede nu begynder at afklare, hvilke **kategorier af ansatte** I har i virksomheden.
Der kan være kategorier, der er lettere at opstille end andre. For nogle virksomheder kan der være hjælp at hente i overenskomster, hvor der kan være aftalte kategorier.
Det afgørende for kategorierne er, om medarbejderne udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Gør det tydeligt, hvilke **objektive og kønsneutrale kriterier**, der hører til hver gruppering. Kategorier kan fx være konsulent, chefkonsulent, administrativ medarbejder, leder, produktionsassistent osv.
- Det er en rigtig god idé at udarbejde **jobbeskrivelser** indenfor kategorierne, så man ved hvilke opgaver og ansvar der er indenfor en titel eller kategori.
- I kan også begynde at indhente data over løn i virksomheden og analysere på eventuelle forskelle mellem kønnene.
- Er der forskelle på over 5 %, skal I vurdere, om der er objektive, kønsneutrale begrundelser for forskellene. Er der ikke det, kan I allerede nu rette lønniveauerne til, så forskellene minimeres eller fjernes helt.

Hvis der er u hensigtsmæssige forskelle i lønningerne, er det en god ide **at lave en plan** for, hvordan I får rettet op på de forskelle, I har fundet.



Hvordan kommer du i gang?

Begynd at bruge reglerne, når I ansætter nye medarbejdere. Det vil sige at I undlader at spørge ind til kandidatens lønhistorik og oplyser en startløn eller et lønspænd for jobkategorien inden jobsamtalen.

Udvikling Assens kan hjælpe

Kontakt os, hvis du har brug for rådgivning.
Og tjek vores hjemmeside for workshops, kurser og andre faglige arrangementer – i 2026 har vi f.eks. markedsføring, kunstig intelligens (AI), salg, ESG og meget mere i kalenderen.



Se kommende medlemsarrangementer her → www.udviklingassens.dk/events
Vi opdaterer kalenderen løbende.

