



**PARTSRÅDET**

**LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026**

**Sakliga löner ger jämställda löner**



# Stöd till lokal lönebildning

## Styrgrupp



Anders Stålsby,  
Arbetsgivarverket,  
ordförande



Åsa Pyka,  
Arbetsgivarverket



Omar Bellini,  
Arbetsgivarverket



Sanna Feldell,  
OFR/S,P,O



Anna Westling,  
Saco-S



Fredrik Bäckström,  
Seko

# LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026: Medverkande



**Samuel Engblom**

Diskrimineringsombudsmannen

**John Ekberg**

Medlingsinstitutet

**Simon Öman**

Arbetsgivarverket

**Christian Kjellström**  
**Sofie Malmkvist**

Medlingsinstitutet

**Försäkringskassan**

Björn Törnqvist (Förhandlingschef), Thomas Åding  
OFR/S,P,O), Daniel Rander (Saco-S), Johanna  
Grundström (Seko)

**Centrala parter förhandlingsledningar**

Åsa Erba-Stenhammar (OFR/S,P,O), Anna Steen  
(Saco-S), Helen Thornberg (Seko)  
Andreas Nyström (Arbetsgivarverket)

# LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026

Sakliga löner ger jämställda löner

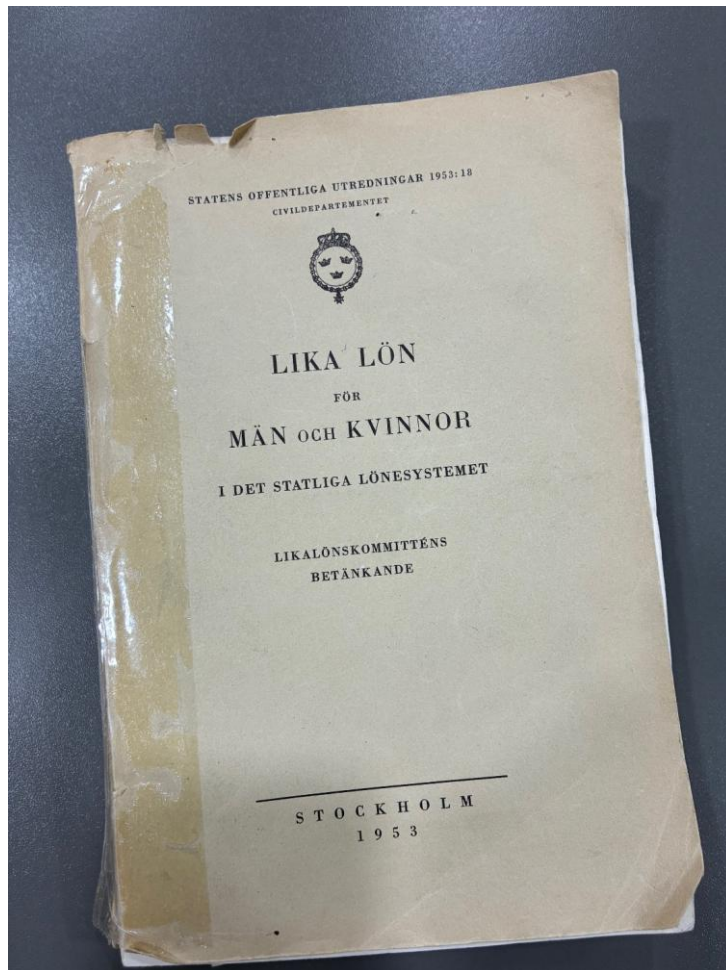


**Diskriminerings  
ombudsmannen**

Partsrådet, 27 mars 2026

# Lönetransparens – en ny möjlighet för jämställda löner

Samuel Engblom  
Stabschef och ställföreträdande  
Diskrimineringsombudsman



## Bakgrund

- Romfördraget 1957 (Art. 119, nu 157 FEUF).
- Principen utvecklad i rättspraxis (Defrenne mfl) och i sekundärrätt (likabehandlingsdirektivet).
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.



# En möjlighet i arbetet för jämställda löner och mot diskriminering i arbetslivet

- Syftet med lönetransparensdirektivet är en mer effektiv efterlevnad av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.
- Direktivets genomförande i Sverige innebär en möjlighet till nya tag för jämställda löner och mot diskriminering i arbetslivet.
- Arbetssökande och arbetstagare får rätt till insyn i arbetsgivarens lönenivåer och kriterier för lönesättning.
- Arbetsgivare ska rapportera löneskillnader mellan kvinnor och män till övervakningsorganet, samt motivera eller åtgärda.

## Individuella rättigheter

- Arbetsgivaren ska i god tid lämna information till arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. Arbetsgivaren ska även i god tid lämna information om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal.
- Arbetsgivare får inte fråga arbetssökande om tidigare lön.
- Arbetstagare ska få tillgång till information om kriterier för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling.
- Arbetstagaren kan begära skriftlig information om sin egen lön och den genomsnittliga lön som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete, uppdelat på kön.\*
- Preskriptionstiden för talan om lönediskriminering förlängs till 3 år.

# Större arbetsgivares skyldighet att rapportera löneskillnader

1. Löneskillnader mellan kvinnor och män enligt sex olika mått – genomsnitts/medianlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar.
2. Uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
3. Om löneskillnad är 5 procent eller mer ska AG även redogöra för hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller för hur löneskillnaden ska åtgärdas.
4. Om löneskillnaden inte motiverats eller åtgärdats ska AG lämna en gemensam lönebedömning till övervakningsorganet inom sex månader från lönerapporteringen.



# Vad händer nu?

- Direktivet ska vara genomfört i nationell rätt senast den 7 juni 2026.
- Enligt direktivet ska arbetsgivarna rapportera första gången 2027, baserat på uppgifter för helåret 2026.
- Den 26 mars 2026 aviserade regeringen att den för närvarande inte kommer att lägga fram någon proposition till riksdagen om lönetransparensdirektivets genomförande i svensk rätt.
- DO har nu pausat myndighetens förberedelser.



# LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026

Sakliga löner ger jämställda löner

# Löne- och inkomstskillnader mellan kvinnor och män

John Ekberg, Medlingsinstitutet

# Medlingsinstitutets jämställdhetsanalyser

- Medlingsinstitutet har analyserat löneutvecklingen ur ett jämställdhetsperspektiv sedan 2001
- Löneskillnaden mellan kvinnor och män - *Vad säger den officiella lönestatistiken?*
  - Publicerad årligen sedan 2007
- Inkomstskillnader mellan kvinnor och män
  - Publicerad första gången 2023
  - 2025 (för inkomster år 2023)



# Sammanfattning

## Inkomstskillnaden och löneskillnaden

- Olika mått för jämställdhetsanalyser
- Lön och inkomst är två helt skilda begrepp.

## Löneskillnaden mellan kvinnor och män i Sverige

- - *Vad säger den officiella lönestatistiken?*
- Könsuppdelad arbetsmarknad
- Löneskillnaden mellan kvinnor och män var 10,2 procent 2024

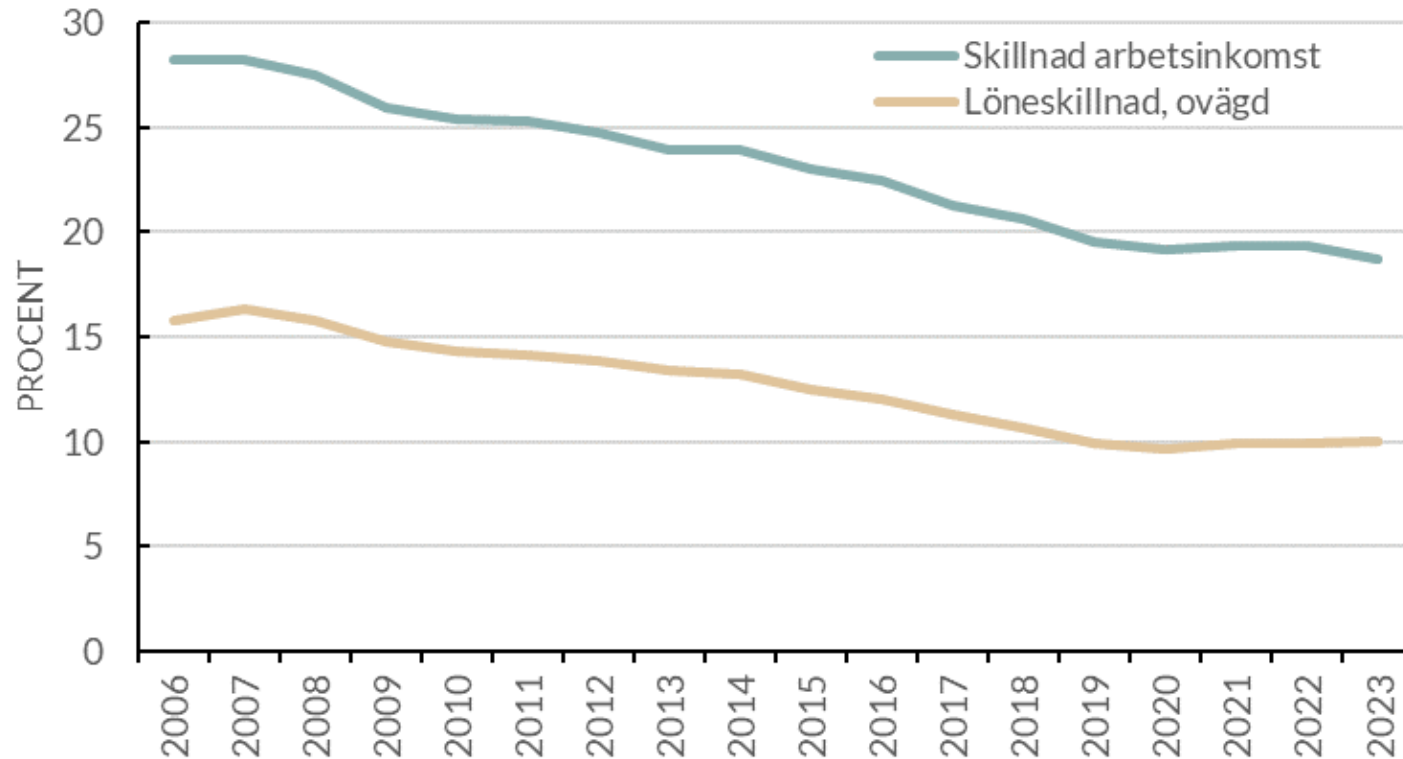
## Skillnaden mellan kvinnors och mäns livsinkomster

- Beräknas utifrån sammanräknad förvärvsinkomst från Inkomst och taxeringsregistret (IoT)
- 27 procent skillnad mellan kvinnor och män födda 1950 (vid 73 år)

# Arbetstid, inkomst och lön - Olika mått för jämställdhetsanalyser

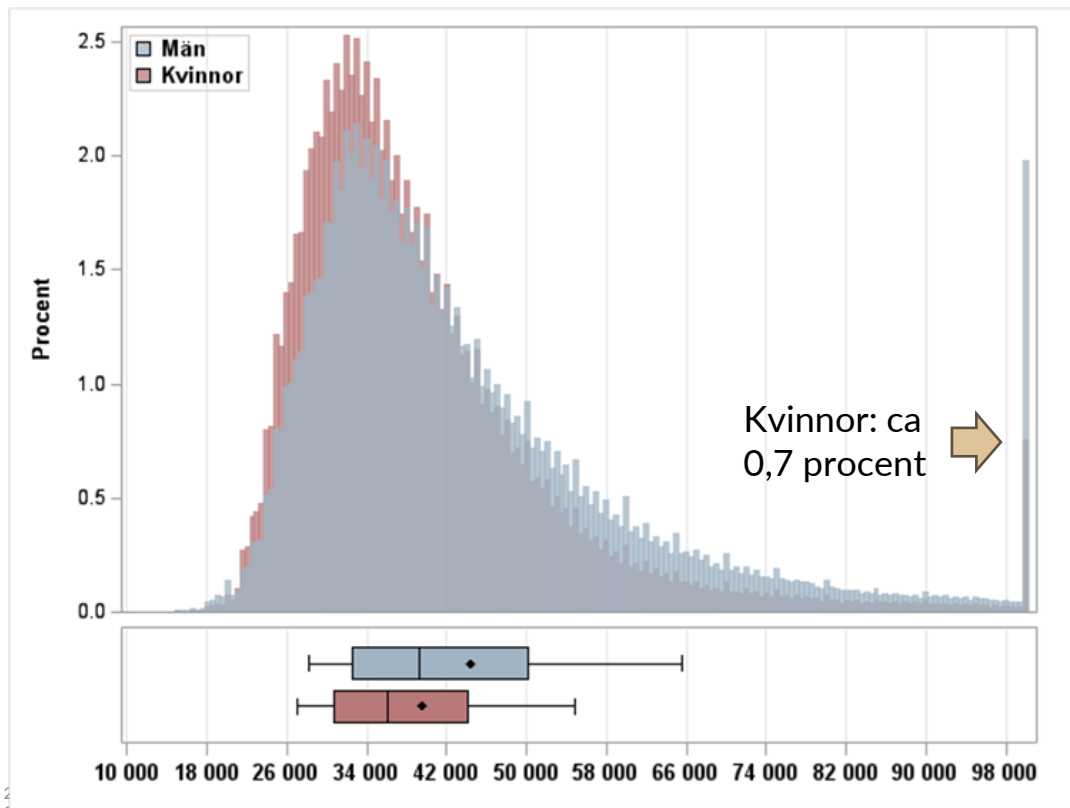
- Lön definieras som ersättning för utfört arbete under en given tidsenhet.
- Inkomsten är däremot summan av utbetalningar under en viss period och bestäms inte bara av lönen utan även av hur mycket en person arbetat under perioden.
- Jämför man anställda kvinnor och mäns genomsnittliga arbetsinkomster för 2023 var skillnaden **18,7 procent**. Samma år var löneskillnaden mellan kvinnor och män **10,0 procent**.

# Skillnad i arbetsinkomst respektive löneskillnad mellan kvinnor och män, hela ekonomin, år 2006–2023



# Löneskillnaden mellan kvinnor och män

# Fördelning av månadslön uppdelat efter kön, 2024

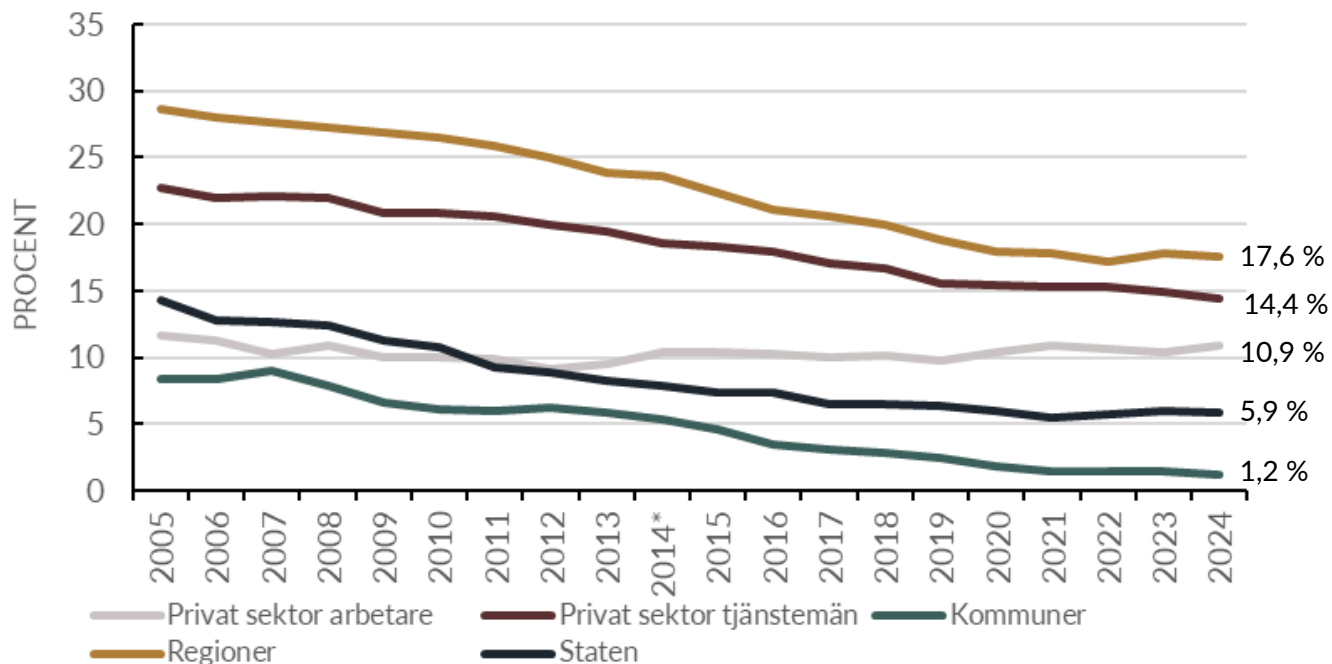


- Mäns medellön var 43 800 kr
- Kvinnors medellön var 39 300 kr.
- Skillnaden är 4 500 kr.
- Löneskillnaden mellan män och kvinnor var alltså 10,2 procent

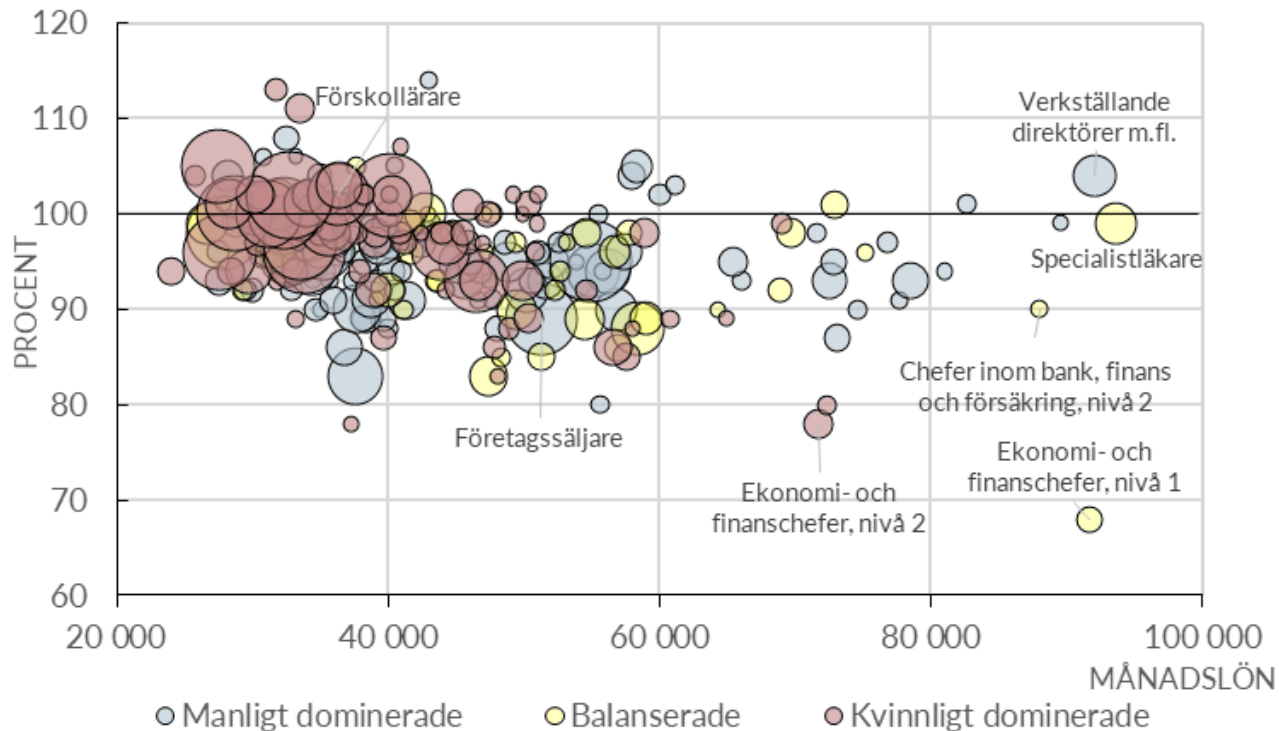
Utryckt i procent uppgick kvinnors medianlön till 92,4 procent av mäns medianlön. En skillnad på 7,6 procent

# Löneskillnad mellan kvinnor och män

Löneskillnad mellan kvinnor och män, efter sektor, år 2005–2024



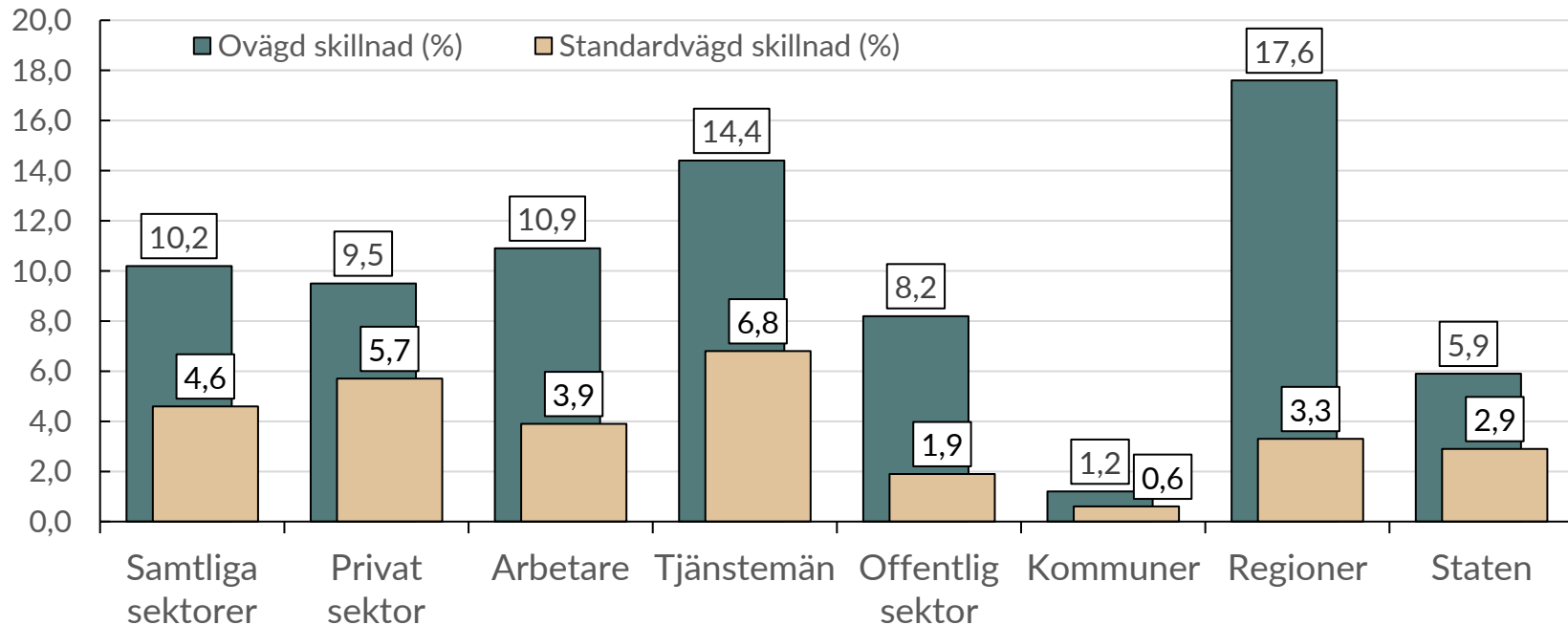
# Kvinnors lön i procent av mäns, genomsnittslön, storlek och andel kvinnor för respektive yrke, hela ekonomin, år 2024



# Den könsuppdelade arbetsmarknaden en viktig förklaring till löneskillnaden

- Skillnader i lön kan bero på en mängd olika faktorer.
- Standardvägning ett sätt att ta hänsyn till faktorer som är tillgängliga i statistiken
  - Sektor
  - Ålder
  - Utbildning
  - Yrke
  - Hel/deltid
- År 2024 återstod en oförklarad, i statistisk mening, skillnad mellan könen på 4,6 procent ( -0,2 procentenheter jämfört med 2023).

# Löneskillnaden mellan kvinnor och män 2024



# Skillnaden mellan kvinnors och mäns livsinkomster

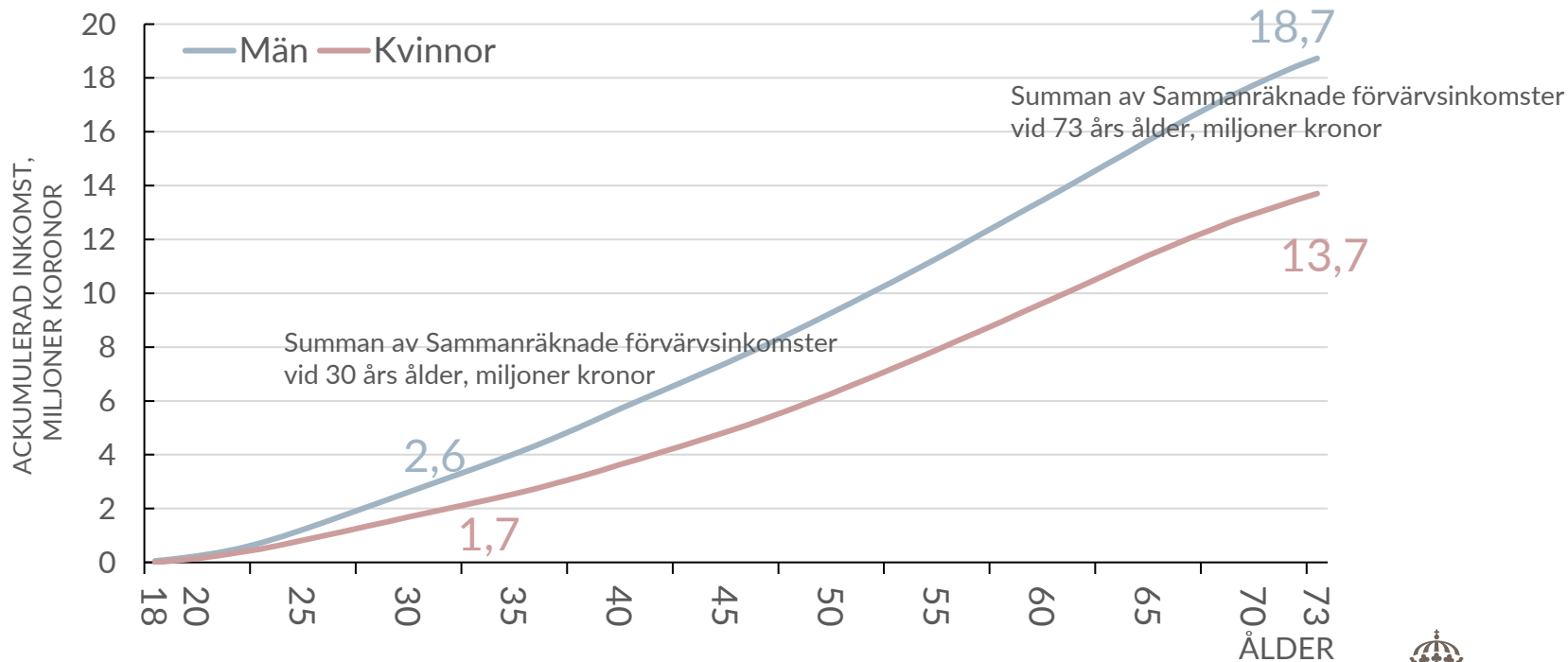
# Beräkning av livsinkomster för personer födda 1950, 1960, 1970 och 1980

Beräkningar av *livesinkomster* görs med hjälp av uppgifter om sammanräknad förvärvsinkomst från Inkomst och taxeringsregistret ([IoT](#)) för perioden 1968–2023.<sup>7</sup>

I detta avsnitt beräknas livesinkomster genom **ofullständiga livesinkomster** där livesinkomsten utgörs av medianvärdet för den summerade sammanlagda förvärvsinkomsten för de år som personen ingår.

Dessa beräkningar görs för personer födda 1950, 1960, 1970, 1980 och 1990. Det innebär att personer födda 1950 kan följas fram till de är 73 år, de födda 1960 till de är 63 år och så vidare.

# Sammanräknad förvärvsinkomst för kvinnor och män födda 1950 efter ålder, medianvärde, miljoner kronor



## Procentuell skillnad, sammanräknade inkomster mellan kvinnor och män, efter ålder och födelseår

Födelseår / Ålder	30 år	40 år	50 år	60 år	73 år
1950 (inkomst 1968–2023)	35,6	36,2	32,3	28,3	26,8

# Procentuell skillnad, sammanräknade inkomster mellan kvinnor och män, efter ålder och födelseår

Födelseår / Ålder	30 år	40 år	50 år	60 år	73 år
1950 (inkomst 1968–2023)	35,6	36,2	32,3	28,3	26,8
1960 (inkomst 1978–2023)	20,8	25,7	24,1	21,4	
1970 (inkomst 1988–2023)	18,8	24,3	21,6		
1980 (inkomst 1988–2023)	20,6	21,7			
1990 (inkomst 1998–2023)	16,5				

# Under perioden 1970–1990 har sysselsättningsgraden bland kvinnor ökat.

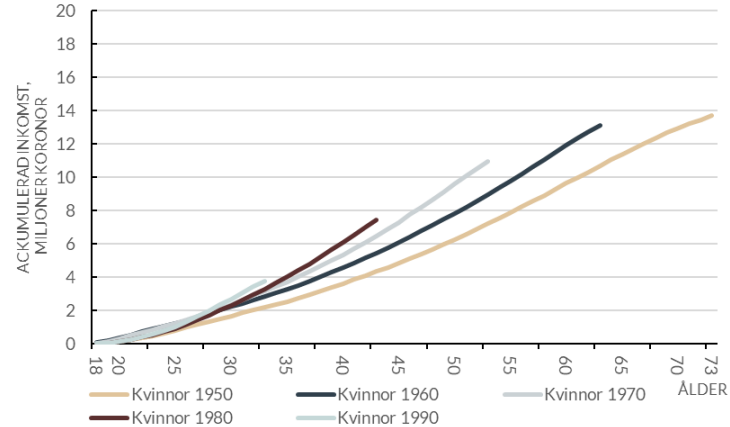
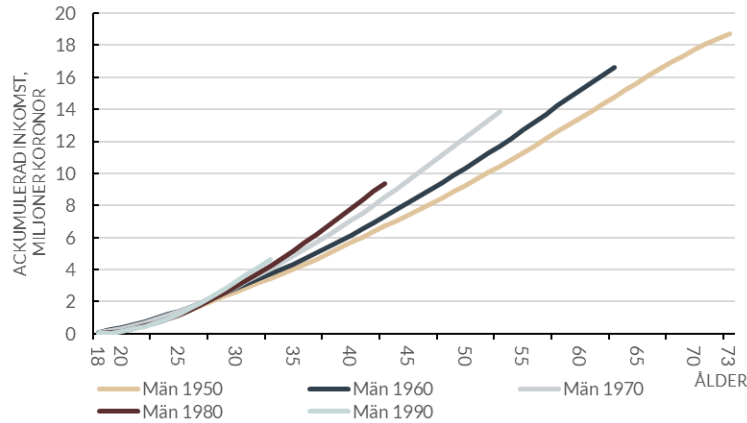
- år 1970 hade kvinnorna en sysselsättningsgrad på 60,2 procent, att jämföra med männens 86,0 procent. År 2023 var den 76,9 procent för kvinnor och 80,6 procent för män.

Härledas till olika reformer under 1970 talet som underlättat för kvinnor att förvärvsarbeta och främjat ett jämställt uttag av föräldraledighet.

- Införande av särbeskattning
- Utbyggnad av offentlig barnomsorg
- Införande av föräldraförsäkringen

# Jämförelse av nivå av livsinkomst mellan olika årskullar

Sammanräknad förvärvsinkomst för män och kvinnor födda 1950, 1960, 1970, 1980 och 1990 efter ålder, medianvärde, kronor (2023 års priser)



# LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026

Sakliga löner ger jämställda löner

# Löneskillnader mellan män och kvinnor i staten

Simon Öman, Arbetsgivarverket

# Statistikunderlag för analysen

- Undersökningen genomförs varje år på uppdrag av regeringen.
- Urvalet till undersökningen bygger på myndigheter under regeringen som lämnar partsgemensam statistik.
- Materialet omfattar månadsavlönade med en arbetstidsomfattning på minst 40 procent och analysen utgår från fast lön.
- I analysen den partsgemensamma lönestatistiken tillsammans med statistik från Statistiska centralbyrån. Den partsgemensamma statistiken bygger på BESTA.

# Demografi i staten

	Andel medarbetare	Andel chefer	Andel totalt
Kvinnor	53,70%	48,50%	53,20%
Män	46,30%	51,50%	46,80%

# Ovägda Löneskillnaden

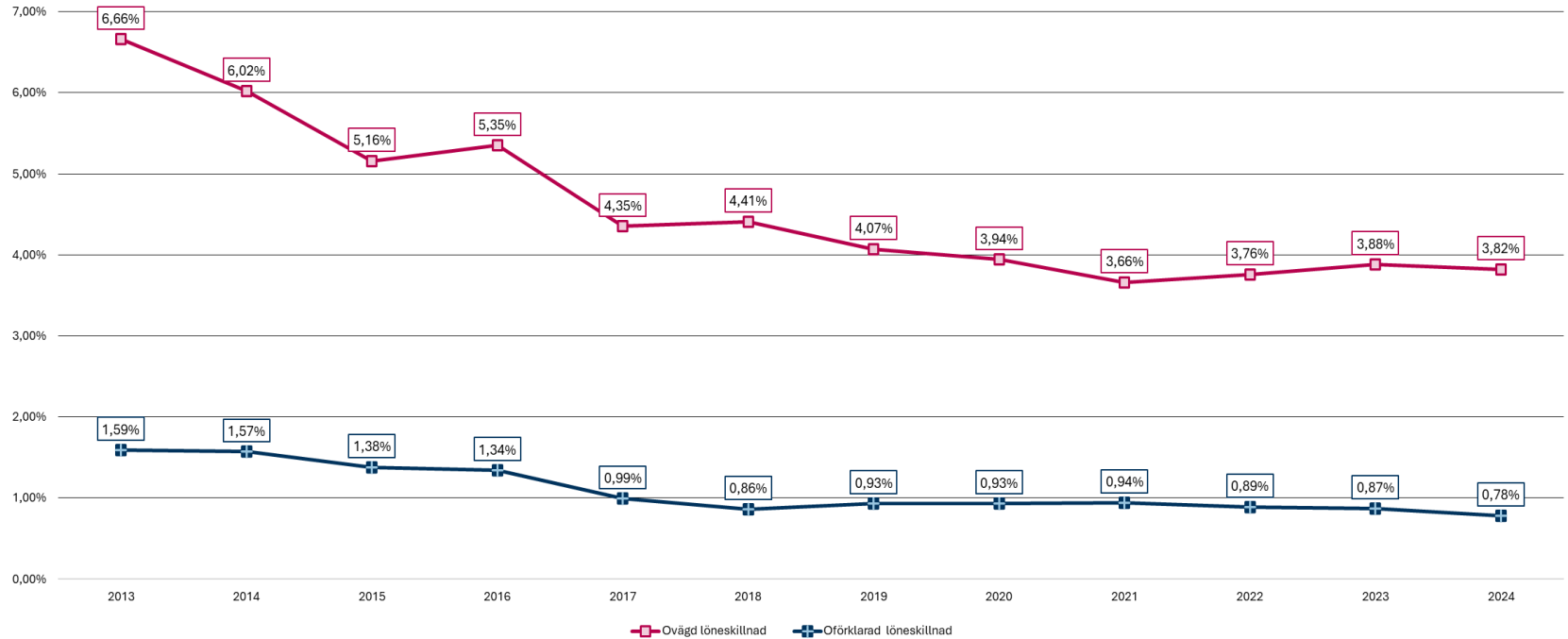
- Genom regressionsanalyser har vi mätt hur mycket olika faktorer påverkar lön.
- Regressionsanalyser är en etablerad statistisk metod för att kvantifiera samband och påverkans effekter mellan faktorer.
- Vi har tagit fram två olika regressionsanalyser.
- I den första regressionen så är kön den enda förklarande variabeln på lön.
- Resultatet i regression 1 är det vi kallar den ovägda löneskillnaden.

# Oförklarade löneskillnaden

- I den andra regressionen har vi med 11 faktorer från statistiken som har strukturell påverkan på lön.
- I regression 2 kan vi mäta den effekt som kön har på lön när vi kontrollerar för de andra faktorerna.
- Resultatet i regression 2 är det vi kallar för den oförklarade löneskillnaden.

Faktorer i regressionsanalys 2	
Kön	Arbetsområde
Grupperingsnivå i BESTA	Anställningstid på myndigheten
Utbildningsinriktning	Utbildningsnivå
Ålder	Arbetstidsomfattning
Tjänstledigheter	COFOG
Erfarenhet	

# Löneskillnader mellan män och kvinnor



# LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026

Sakliga löner ger jämställda löner

Hur de centrala  
kollektivavtalen underlättar  
för lokala parter att arbeta  
med jämställda löner

# Bestämmelser i avtalen om jämställda löner utifrån följande dimensioner



# Behov och utformning av bestämmelser i avtalen skiljer sig åt



Individuell lönesättning



Generell lönesättning

# Övergripande men inte fullständig bild



## *Urval*

101 av drygt 600 avtal  
(urval som speglar helheten)

Exempel på bestämmelser i de  
utvalda avtalen

Fokus på lön



## *Annat jämställdhetsarbete*

Partsgemensamma och egna arbeten

- Löneverktyg
- Handböcker/skrifter
- Konferenser/seminarier
- Lönestatistik

# Bestämmelser om att främja jämställda löner finns i nästan alla kollektivavtal

**Förebygga, hitta  
och rätta till  
osakliga  
löneskillnader**

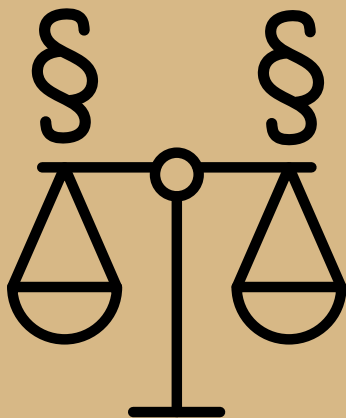
9 av 10 avtal i urvalet

**Föräldraledighet  
uppmärksammas  
i samband med  
lönerevision**

8 av 10 avtal i  
urvalet

**Jämställd  
kompetensutveckling**

2 av 10 avtal i urvalet



- Ingen lagstadgad lön
- Diskrimineringslagen
- Lönetransparensdirektivet
- Föräldraledighetslagen

# Exempel på bestämmelser

För att **förebygga**  
osakliga löneskillnader

Inte diskriminerande  
lönesättningsprinciper

Lika lön för arbete  
av lika värde

Könsneutrala faktorer

Aktivt lokalt arbete

# Exempel på bestämmelser

För att hitta  
osakliga löneskillnader

Lönekartläggning utifrån  
lagkrav eller egna  
skrivningar

Inför löneförhandlingarna

Konkreta förslag på hur

Kan resultera i förändrade  
lönekriterier

# Exempel på bestämmelser

För att **rätta till**  
osakliga löneskillnader

Osakliga löneskillnader ska  
åtgärdas

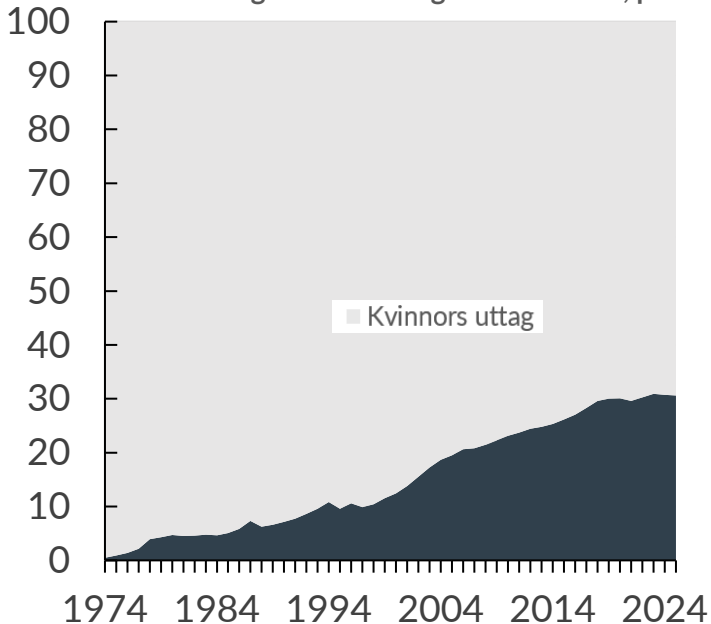
När de ska rättas till

Hur det ska finansieras

Uppföljning av om osakliga  
löneskillnader rättats till

# Föräldraledighet uppmärksammas i samband med lönerrevision

Mäns andel av uttagna föräldradagar 1974–2025, procent



Källa: Försäkringskassan

Omfattas av lönerrevision  
som om i tjänst

Får avtalets centrala värde

Föräldraledighet räknas som  
anställningstid

# Exempel på bestämmelser

Jämställd  
kompetensutveckling

Kvinnor och män ska ges  
samma möjlighet till  
kompetensutveckling

Föräldralediga  
uppmärksammas i samband  
med återgång

# LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026

Sakliga löner ger jämställda löner



# Vad säger RALS/RALS-T

*De lokala parterna har ett gemensamt ansvar att*

- vid tillämpningen av löneprinciperna motverka osaklighet i lönesättningen*
- utjämna och förhindra skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.*
- främja alla medarbetares lika möjligheter att på sakliga grunder påverka sin löneutveckling*

Sakliga grunderna för lönesättningen ska tillämpas likartat oavsett facklig tillhörighet

**Hur kan lönekriterier bidra till sakliga och jämställda löner?**



# De gemensamma löneprinciperna (5 §)

Lönebildning och lönesättning ska medverka till:

- att verksamhetsmålen uppnås
- att verksamheten bedrivs effektivt och rationellt

Genom att säkerställa:

- att arbetsgivaren kan rekrytera, motivera, utveckla och behålla nödvändig kompetens
- att engagemang, motivation och utveckling stimuleras



# De gemensamma löneprinciperna (5 §) forts

En arbetstagers lön ska bestämmas utifrån **sakliga grunder** så som:

- ansvar,
- arbetsuppgifternas svårighetsgrad,
- övriga krav som är förenade med arbetsuppgifterna,
- arbetstagers skicklighet och resultat i förhållande till verksamhetsmålen

Individuellt bestämd

Lönesättning som utgår från **sakliga grunder** är betydelsefull för en ändamålsenlig lönedifferentiering



# Kraven på kriterierna

Ska utgå från de gemensamma löneprinciperna

- Ska vara sakliga, konkretiserade och begripliga
- Ska kommuniceras i hela organisationen, både inför och under den återkommande dialogen
- Lika men ska kunna tillämpas i olika delar av verksamheten
- Lika men ska kunna tillämpas utifrån olika funktioner



# Hur bidrar lönekriterier till en saklig lönesättning?

Sakliga och enhetliga bedömningar

Jämställd och icke-diskriminerande lönesättning

Stöd i dialog kring utveckling och lön

Transparens och förutsägbarhet

Förenklar uppföljning och analys



# Är lönekriterierna sakligt utformade och hur tillämpas de i praktiken?

**Krav enligt  
diskriminerings-  
lagen**

I arbetet med aktiva åtgärder

- utgår från alla diskrimineringsgrunder

I arbetet med årlig lönekartläggning

- utgår från diskrimineringsgrunden kön



# Är lönekriterierna sakligt utformade och hur tillämpas de i praktiken?

**Krav enligt  
RALS/RALS-T**

Partsgemensamt ansvar vid tillämpning av löneprinciperna

- utgår från att det inte i något avseende uppstår osaklighet

Partsgemensamt ta ställning till principer för lönesättning av medarbetare som under viss tid inte befinner sig i arbete, ex. föräldralediga



# Jobba med frågan partsgemensamt

- Har ni de lönekriterier ni behöver för att uppnå verksamhetens mål?
- Vad skulle ni som lokala parter behöva göra för att utveckla kriterierna vidare?
- Hur ser ert arbete ut med att säkerställa att lönekriterier är sakligt utformade och tillämpas på ett sakligt sätt?



**Hur bidrar den regelbundet  
återkommande dialogen  
mellan chef och medarbetare  
till en saklig lönesättning?**



# De gemensamma löneprinciperna (5 §)

Varje medarbetare ska veta:

- På vilka grunder lönen sätts
- Vad medarbetaren kan göra för att påverka sin lön



# De gemensamma löneprinciperna (5 §)

## Hur uppnår vi detta?

- Genom tydliga principer och kriterier som kommuniceras till medarbetarna
- Sambandet mellan lön och individens arbetsuppgifter, resultat och skicklighet ska vara tydligt



# Den återkommande dialogen

- För att uppnå detta krävs en **regelbundet återkommande dialog** mellan chef och medarbetare, som är särskilt inriktad på sådana frågor som kan ha betydelse för individens framtida resultat, utveckling och lön.
- Den nya lön som fastställs i lönerrevisionen bör uppfattas av medarbetaren som en bekräftelse på det som tagits upp i dialogen om den enskildes resultat och utveckling



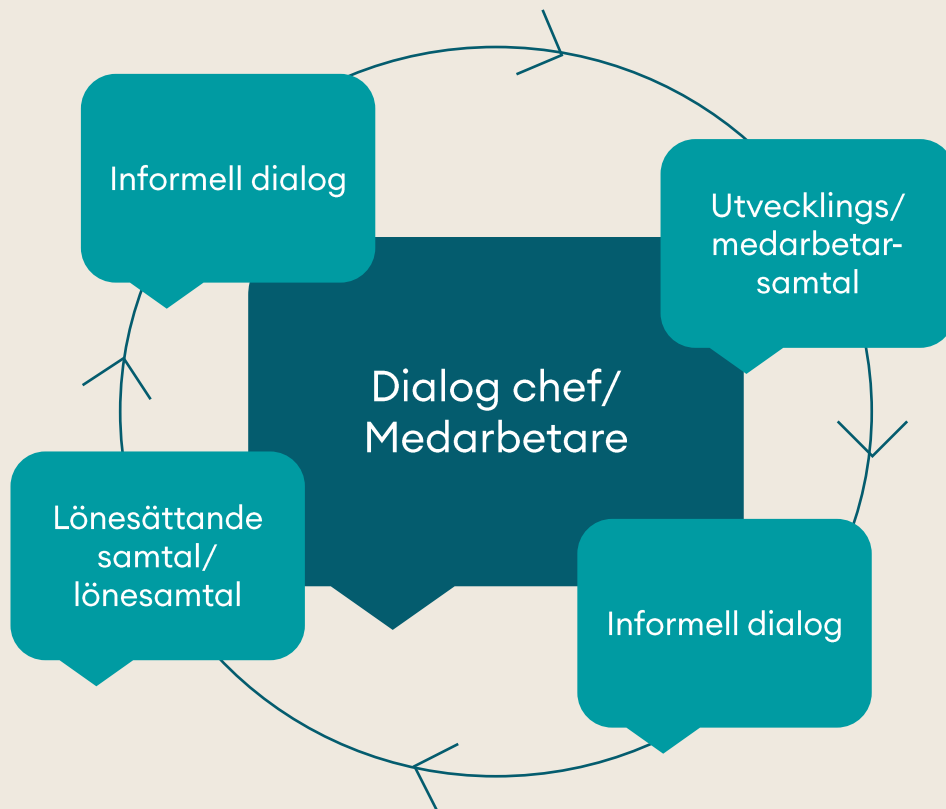
# Den regelbundet återkommande dialogen

Inte definierad i avtalet till form och innehåll

## Medskick

- Förväntas oaktat löneredvisionsmodell
- Kommunicera hur processen är tänkt att fungera
- Kombination av förberedda och strukturerade samtal och kortare/informella avstämningar
- Partsgemensam uppföljning och utveckling

# Återkommande dialog





# Hur bidrar dialogen mellan chef och medarbetare till en saklig lönesättning?

Tydliggör grund för lönesättningen

Begriplig och transparent process

Gemensam bild

Möjlighet att korrigera missförstånd

Delaktighet



# Jobba med frågan partsgemensamt

- Hur ser er återkommande dialog mellan chef och medarbetare ut?
- Hur arbetar ni idag för att följa upp hur dialogen fungerar och utveckla den?
- Hur rustar ni chefer och medarbetare inför samtalen?
- Vilka delar gör ni var för sig och vad gör ni gemensamt?



# LÖNEBILDNINGSDAGEN 2026

Sakliga löner ger jämställda löner



# Vad har vi på gång?

## Kommande aktiviteter lönebildning

- Parvis aktivitet mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,P,O - Internat, 27-28 maj
- Parvis aktivitet mellan Arbetsgivarverket och Seko - Internat, 6-7 oktober
- Parvis aktivitet mellan Arbetsgivarverket och Saco-S – hösten 2026



# Poddar



#28 Vad har du för BESTA-kod?



#36 Skapa goda förutsättningar för lönekartläggningsarbetet



#37 Den partsgemensamma dialogen i det lokala lönebildningsarbetet



# Håll dig uppdaterad!

- Prenumerera på Aktuellt från Partsrådet
- Följ oss på LinkedIn och Facebook
- Du hittar allt på [partsradet.se](https://partsradet.se)

The image shows four event cards from the Swedish Labour Market Board website. The cards are arranged in a 2x2 grid. The top row contains three cards, and the bottom row contains one card on the left. Each card has a title, a description, and a date.

Event Type	Title	Description	Date
Webbinarium	Lönebildningsdagen 2026: Sakliga löner ger jämställda löner		DEN 27 MARS 2026
Informationsträff	IA-systemet: ett digitalt stöd i arbetsmiljöarbetet		DEN 31 MARS 2026
Konferens	Kvalitetssäkra arbetet med den lokala lönebildningen utifrån löneavtalet RALS mellan Arbetsgivarverket och OFR/S,PO		DEN 27 MAJ 2026
Konferens	Save the date: Den lokala löneprocessen enligt RALS mellan Arbetsgivarverket och Seko		DEN 6 OKTOBER 2026



Anmäl dig på  
[partsradet.se!](https://partsradet.se)



**[WWW.PARTSRADET.SE](http://WWW.PARTSRADET.SE)**

**Besök oss för mer information, aktiviteter och inspiration**