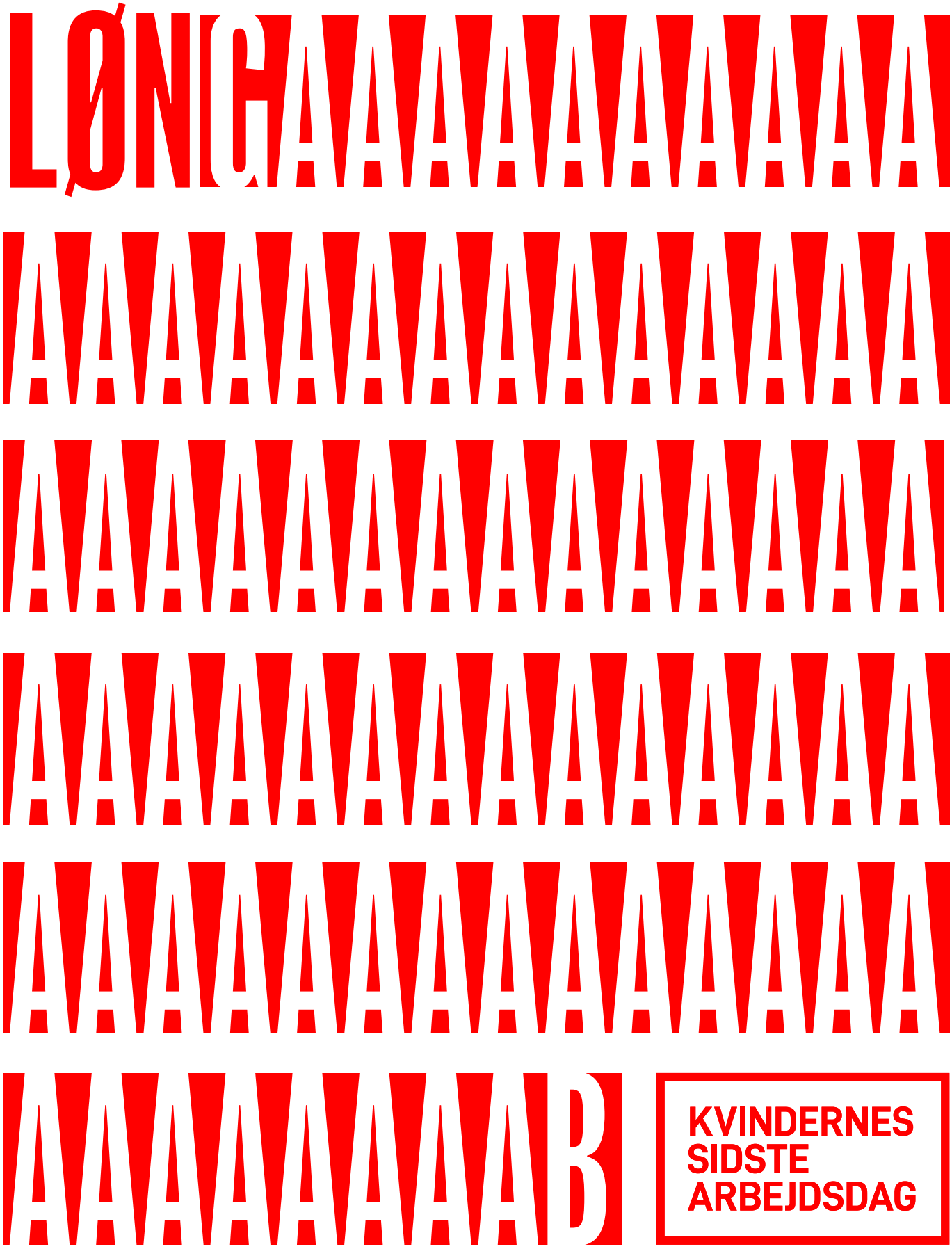


LIGELØNSGUIDE FOR ARBEJDSGIVERE 2026

KÆRE ARBEJDSGIVER

Du spiller en vigtig rolle i at lukke løngabet. Ved at blive mere bevidste om de blinde vinkler, der opstår i rekrutteringsprocessen, kan vi sammen komme uligeløn til livs. Du kan være med til at sætte standarden, der kommer alle til gode -også uden for din organisation.

LUK LØNGABET

6 TING DU KAN GØRE SOM LEDER

1

Se på, hvordan I rekrutterer nye medarbejdere
Kan I ændre jeres jobannoncer, så I får mere kønsbalance i ansøgerfeltet? Kan I gøre mere for at sikre ligebehandling i udvælgelses- og samtaleprocessen?

Bedøm ansøgere på deres kvalifikationer
Undlad at spørge ind til lønnen i tidligere ansættelsesforhold under lønforhandling.

2

3

Overvej om lønnen afspejler kravene til den enkelte stilling
Kortlæg de krav, som den enkelte stilling stiller til den, der skal udføre den. Afspejler lønnen kravene? Hvis ikke, så foretag de nødvendige reguleringer.

4

Oplys medarbejdere om proces og kriterier for forfremmelse
Brug udviklingssamtalerne til at diskutere muligheder for efteruddannelse og forfremmelse, hvor det er relevant.

Undersøg om arbejdsopgaver er reelt fordelt
Overvej om der er en ulige kønsfordeling af de opgaver, I anser som mest værdifulde. Kan I rette op på det i fremtiden?

5

6

Giv medarbejdere mulighed for at dele orlov
Gør det muligt for fædre at holde orlov med løn. De skal opleve, at virksomheden ser positivt på, at de holder orlov med deres børn.

TAK FOR INDSATSEN!

KVINDERNES SIDSTE ARBEJDSDAG

HK
Dansk Skuespillerforbund
TEKNISK LANDSFORBUND
KVINDERÅDET
Forsikringsforbundet
prosa
FH FAGBEVÆGELSENS HOVEDORGANISATION
Djøf
Akademikerne AC
KONSTRUKTØR FORENINGEN
DM
JORDEMODER FORENINGEN
ERGOTERAPEUT FORENINGEN
SOCIALPÆDAGOGERNE
Gymnasielærerne
IDA
3F
FAOD FORBUNDET ARKITEKTER OG DESIGNERE
Dansk Socialrådgiverforening