EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

• Skäl till förslaget

Rätt till lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete är en av EU:s grundläggande principer som stadfästs i Romfördraget. Kravet på att säkerställa lika lön fastställs i direktiv 2006/54/EG (nedan kallat *det omarbetade direktivet*)[1], som år 2014 kompletterades med kommissionens rekommendation om insyn i lönesättningen (nedan kallad *rekommendationen från 2014*)[2]. Men trots den rättsliga ramen är det i praktiken fortfarande svårt åstadkomma en verkningsfull tillämpning och efterlevnad i EU. Ett av de huvudsakliga hindren är en bristande insyn i lönesättningen.[3] Fortfarande uppgår löneskillnaderna mellan könen[4] i EU till omkring 14 procent. Löneskillnaderna påverkar kvinnors livskvalitet på lång sikt, ökar deras risk för fattigdom och befäster skillnaderna i kvinnors och mäns pensionsersättningar, skillnader som uppgår till 33 % på EU-nivå.[5] Covid-19-pandemin och dess ekonomiska och sociala följdverkningar gör det än mer angeläget att ta itu med denna fråga, eftersom krisen har slagit särskilt hårt mot kvinnliga arbetstagare.[6]

Europaparlamentet har vid upprepade tillfällen efterlyst fler åtgärder på EU-nivå för att förbättra tillämpningen av bestämmelserna om lika lön. Även rådet har uppmanat såväl medlemsstaterna som kommissionen att vidta åtgärder. I juni 2019 uppmanade rådet kommissionen att föreslå konkreta åtgärder för att förbättra insynen i lönesättningen.[7]

Bland de 20 principerna i den europeiska pelaren för sociala rättigheter ingår jämställdhet mellan könen och rätten till lika lön[8]. I EU:s handlingsplan 2017–2019 ”Åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män”[9] utvärderade kommissionen behovet av ytterligare lagstiftningsåtgärder för att förbättra efterlevnaden av principen om lika lön och lika

---

[1] Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23). Genom detta direktiv konsoliderades de befintliga direktiven om jämställdhet mellan könen i arbetslivet, med hänsyn till Europeiska unionens domstols rättspraxis, dvs direktiv 75/117/EEG om principen om lika lön, direktiv 86/378/EEG (ändrat genom direktiv 96/97/EG) om likabehandling i företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, direktiv 76/207/EEG (ändrat genom direktiv 2002/73/EG) om likabehandling av kvinnor och män samt direktiv 97/80/EG (ändrat genom direktiv 98/52/EG) om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering.

[2] Kommissionens rekommendation 2014/124/EU av den 7 mars 2014 om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (EUT L 69, 8.3.2014, s. 112).

[3] Se kommissionens utvärdering- och tillämpningsrapporter SWD(2020)50 och COM(2013) 861 final.

[4] Löneskillnaden mellan könen beräknas som skillnaden mellan genomsnittlig bruttotimlön för manliga respektive kvinnliga avlönade anställda uttryckt som andel av de manliga avlönade anställdas bruttotimlön, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] Slutsatser från rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i juni 2019, dok. 10349/19.

[8] Den europeiska pelaren för sociala rättigheter ska ge medborgarna nya och mer verkningsfulla rättigheter, utifrån 20 huvudprinciper. Jfr: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

[9] COM(2017) 678 final, se även den därmed sammanhängande tillämpningsrapporten (COM(2020) 101 final).

möjligheter genom bättre insyn i lönesättningen. I kommissionsordförande Ursula von der Leyens politiska riktlinjer[10] uttalade hon att kommissionen hade för avsikt att införa bindande åtgärder avseende rätten till insyn i lönesättningen. Detta åtagande bekräftades sedan i jämställdhetsstrategin 2020–2025.[11]

Det här initiativet läggs fram i enlighet med kommissionens efterhandsutvärdering[12] av relevanta rättsliga bestämmelser (nedan kallad *2020 års utvärdering*) och flera andra rapporter i frågan[13]. Efter utvärderingarna drogs slutsatsen att rätten till lika lön varken tillämpas på ett lämpligt sätt eller efterlevs i praktiken, och att det i många medlemsstater saknas insyn i lönesättningen.

Förslagets målsättning

Syftet med förslaget är att komma till rätta med kvarstående brister i efterlevnaden av den grundläggande rätten till lika lön och säkerställa att denna rätt respekteras inom hela EU. För att uppnå detta krävs normer för insyn i lönesättningen som ger arbetstagare egenmakt att åberopa sin rätt till lika lön.

Enligt föreslagna direktivet uppnås målsättningarna genom att

- det skapas insyn i lönesättningen inom företag,
- det blir lättare att tillämpa sådana centrala begrepp för likalöneprincipen som ”lön” och ”arbete av lika värde”, och
- efterlevnadsmekanismerna stärks.

Insyn i lönesättningen ger arbetstagarna möjlighet att upptäcka och bevisa eventuell könsdiskriminering. Förslaget uppmärksammar även könsrelaterad särbehandling i lönesättnings- och arbetsutvärderingssystem som bedömer kvinnors och mäns insatser olika och inte på ett könsneutralt sätt, eller som undervärderar viss traditionellt kvinnlig yrkeskunskap. Eftersom sådan särbehandling ofta är omedveten kan insyn i lönesättningen bidra till att öka arbetsgivarnas medvetenhet om frågan och hjälpa dem att kartlägga könsdiskriminerande, men ofta oavsiktliga, löneskillnader som inte kan förklaras med hjälp av giltiga särskiljande faktorer. Insyn i lönesättningen är därför ett viktigt verktyg för att skingra tvivel på hur likalöneprincipen tillämpas och lättare undanröja könsrelaterad särbehandling i lönepolitiken. Insyn kan även förändra attityderna till kvinnolöner genom att öka medvetenheten och skapa debatt om varför det förekommer strukturella skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Förutom att säkerställa det grundläggande kravet att likalöneprincipen efterlevs, kan direktivet även utlösa en översyn av företagens allmänna jämställdhetspolicy och främja ett närmare samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare.

---

[10] https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_en.pdf

[11] COM(2020)152 final.

[12] SWD(2020)50.

[13] Tillämpningsrapport om direktiv 2006/54/EG, SWD(2013) 512 final [ej översatt till svenska]. Konsekvensbedömning som åtföljer rekommendationen om insyn i lönesättningen, SWD(2014) 59 final [ej översatt till svenska]. Rapport om tillämpningen av kommissionens rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn (COM(2017) 671 final).

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Förslaget bygger på det omarbetade direktivet och rekommendationen från år 2014 men innehåller även nya och mer ingående bestämmelser som ska säkerställa efterlevnaden av principen om lika fön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

Den europeiska pelaren för sociala rättigheter och dess 20 principer är EU:s riktmärke på väg mot ett rättvisare Europa och i insatserna för bättre levnads- och arbetsvillkor för alla. Den 3 mars 2021 lade kommissionen fram en ambitiös handlingsplan för att säkerställa genomförandet inom hela EU.

Det föreslagna direktivet ingår i ett större åtgärds- och förslagspaket med inriktning på de bakomliggande orsakerna till löneskillnader mellan könen och ekonomisk egenmakt för kvinnor. Lönediskriminering och särbehandling i lönestrukturerna är bara en av de bakomliggande orsakerna till lönegapet på 14 % mellan könen, vid sidan av andra faktorer som horisontell och vertikal arbetsmarknadssegregering, hel- respektive deltidsarbete samt fördelningen av oavlönat omsorgsarbete. Även när dessa orsaker och faktorer borträknas kvarstår så kallade ”oförklarliga” löneskillnader, som står för två tredjedelar av lönegapet i EU:s medlemsstaterna. Det är på dessa skillnader som det här direktivet inriktas. Det bör också framhållas att anställningshistoriken och lönegapet mellan könen, tillsammans med pensionssystemets utformning, också leder till ett gap mellan kvinnors och mäns pensionsersättningar.

Det här förslaget ingår i ett mångfasetterat åtgärdspaket som bland annat omfattar direktivet om balans mellan arbete och privatliv[14], olika sektorsinitiativ för att bekämpa stereotyper och säkerställa bättre jämställdhet samt ett förslag till direktiv om en jämnare könsfördelning bland icke verkställande styrelseledamöter i börsnoterade företag.[15]

Direktivet är fullt förenligt med EU:s åtaganden avseende FN:s agenda 2030 och bidrar till genomförandet av FN:s mål för hållbar utveckling, i synnerhet mål 5 som avser jämställdhet och egenmakt till alla kvinnor och flickor.[16]

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Detta förslag ligger i linje med det förslag som ska öka företagens rapportering av relevanta icke ekonomiska uppgifter.[17] Det är förenligt med och stöds av EU:s förslag om minimilön[18] och det kommande förslaget om hållbar företagsstyrning[19].

---

[14] Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_en

[17] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive

[18] COM(2020) 682 final.

[19] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETS- OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPERNA

• Rättslig grund

Förslaget till direktiv bygger på artikel 157.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget), som föreskriver att EU ska vidta ”åtgärder för att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och lika behandling av kvinnor och män i frågor som rör anställning och yrke, inklusive principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete”.

Artikel 157.3 i EUF-fördraget är den rättsliga grunden för det omarbetade direktivet och för rekommendationen från år 2014. Den artikeln ligger därför till grund även för det här förslagets bindande åtgärder avseende insyn i lönesättningen, till stöd för tillämpningen och efterlevnaden av principen om lika lön som omfattas av artikel 157 i EUF-fördraget och det omarbetade direktivet.

• Subsidiaritetsprincipen

EU:s princip om lika lön stadfästes på EU-nivå redan i Romfördraget från år 1957 (artikel 119 i EEG-fördraget, sedermera artikel 141 i EG-fördraget, som numera blivit artikel 157 i EUF-fördraget). Detta visar tydligt principens ställning som ett grundläggande EU-värde. Från början hade principen huvudsakligen en ekonomisk funktion, eftersom målet var att undvika snedvridning av konkurrensen. År 1976 ansåg dock Europeiska unionens domstol att artikel 119 i EEG-fördraget även hade en social målsättning med horisontell direkt effekt.[20] Senare meddelade domstolen att ”det ekonomiska syfte som eftersträvas med artikel 119 i fördraget, som består i att undanröja konkurrenssnedvridningar mellan företag som är etablerade i olika medlemsstater, är av sekundär karaktär i förhållande till det sociala mål som avses med samma bestämmelse, vilket är ett uttryck för en grundläggande rättighet som varje människa har”[21].

Men 2020 års utvärdering visade att jämförbara ansträngningar inom EU för att främja lika lön troligen inte kommer att bli verklighet utan att ett förslag läggs på EU-nivå. Det behövs en samordnad hållning för att inte äventyra möjligheterna att på nationell nivå åstadkomma lika lön för kvinnor och män, på det sätt som krävs enligt artikel 157.1 i EUF-fördraget.

Nationella åtgärder för insyn i lönesättningen är fragmentariska och sällsynta, och detta ökar risken för att skillnaderna i social standard ska snedvrida konkurrensen. Det finns en risk för att företagen tvingas konkurrera på ojämförbara villkor, vilket skulle hindra den inre marknaden från att fungera väl. Åtgärder på EU-nivå behövs alltså för att säkerställa en likvärdig skyddsnivå för arbetstagare inom hela EU och lika villkor för aktörerna på den inre marknaden.

Det föreslagna direktivet bygger på miniminormer för harmonisering av medlemsstaternas system och ger dem frihet att ställa strängare krav om de vill. Enligt förslaget ges medlemsstaterna uttryckligen möjlighet att låta arbetsmarknadens parter genomföra direktivet,

---

[20] Mål 43/75, Gabrielle Defrenne mot Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II) och mål 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, punkterna . 8-10.

[21] Mål 50/96, Deutsche Telekom AG mot Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, s. 57.

förutsatt att man alltid kan säkerställa att det får önskad verkan De dubbla möjligheterna att genomföra de olika materiella rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet genom kollektivavtal tar hänsyn till medlemsstaternas olika typer av dialog mellan arbetsmarknadens parter, kollektivavtalssystem och handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter.

- **Proportionalitetsprincipen**

I artikel 5.4 i fördraget om Europeiska unionen fastställs att ”enligt proportionalitetsprincipen ska unionens åtgärder till innehåll och form inte gå utöver vad som är nödvändigt för att nå målen i fördragen”.

Rekommendationen från år 2014 var inte tillräcklig för att nå målet med en mer effektiv tillämpning av likalöneprincipen genom insyn i lönesättningen. Detta beror på att rekommendationen inte var bindande och därför bara i begränsad omfattning tillämpades av medlemsstaterna.[22] Det omarbetade direktivet bör därför kompletteras och underbyggas med det här direktivet. Att anta bindande rättsliga åtgärder är ett proportionerligt svar på det uppenbara behovet av praktiska åtgärder för att skydda principen om lika lön, och går inte utöver vad som är tillräckligt för att uppnå detta mål.

Proportionalitetsprincipen respekteras fullt ut eftersom åtgärderna för insyn i lönesättningen och efterlevnadssystemen utformats med tanke på målet, att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män. Å ena sidan säkerställer förslaget arbetstagarnas rätt att få information som ger dem möjlighet att upptäcka könsdiskriminerande lönesättning och åberopa sin rätt till lika lön. Å andra sidan tar förslaget hänsyn till möjliga kostnader och administrativa bördor för arbetsgivarna, i synnerhet i mikroföretag och i små och medelstora företag.

Såsom anges i den bifogade konsekvensbedömningen beräknas kostnaderna bli måttliga.[23] De är befogade, med tanke på de sammantagna långsiktiga fördelarna. Den huvudsakliga fördelen är ett fullgott skydd av grundläggande EU-värderingar. Därtill bidrar förslaget till EU:s bredare sociala ambitioner, som beskrivs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Vidare kan ytterligare fördelar följa tack vare ökad arbetstrygghet, minskad personalomsättning och mer produktiva arbetstagare och företag. Förslaget väntas därför ha positiva följder för företagens lönsamhet och den inre marknadens funktion.

Enligt förslaget får medlemsstaterna behålla eller införa mer gynnsamma normer för arbetstagarna genom ett mer proaktivt arbete med löneinformation och rapportering. Förslaget tar även hänsyn till de olika arbetsmarknadsmodeller som förekommer inom EU och ger medlemsstaterna möjlighet att överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra direktivet.

---

22 SWD(2020)50.

23 Konsekvensbedömningen beräknade kostnaderna för enskildas rätt att begära information till 20 euro per förfrågan (varför den sammanlagda kostnaden per företag beror på hur många förfrågningar som görs), medan den övergripande kostnaden för arbetsgivarnas rapportering om lönesättningen skulle uppgå till minst 379–508 euro och högst 721–890 euro per arbetsgivare, beroende på företagets storlek. Beroende på faktiska löneskillnader beräknas kostnaderna för gemensam lönebedömning att uppgå till minst 1 180–1 724 euro och högst 1 911–2 266 euro per arbetsgivare. Se SWD(2021) 41, s. 74.

Eftersom målet, att förbättra insynen i lönesättningen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan, på grund av behovet av att införa gemensamma minimikrav, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritets- och proportionalitetsprinciperna (artikel 5.3 respektive artikel 5.4 i EUF-fördraget).

- **Val av instrument**

Det lämpligaste instrumentet bedöms vara ett direktiv som fastställer en rättslig ram för att förbättra tillämpningen av likalöneprincipen med hjälp av insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer. Därmed går det att skärpa befintliga bestämmelser och samtidigt ge medlemsstaterna handlingsutrymme att avgöra hur de nya rättigheterna och skyldigheterna ska införlivas med nationell rätt, med hänsyn till den egna situationen. Denna hållning ligger i linje med den som intagits i EU-rätten när det gäller till exempel sysselsättning och diskriminering.[24]

Det beslutades att det omarbetade direktivet inte skulle ändras eller ersättas, eftersom det har den bredare målsättningen att motverka könsdiskriminering i arbetslivet. Ett eget kapitel om insyn i lönesättningen och därmed sammanhängande efterlevnadsbestämmelser skulle inte passa in i det direktivets befintliga struktur och vara oproportionerligt i förhållande till de bestämmelser i det omarbetade direktivet som reglerar andra aspekter på likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Efterhandsutvärderingar/kontroller av ändamålsenligheten med befintlig lagstiftning**

Utvärderingen år 2020 av den rättsliga ramen om lika lön, särskilt av de berörda delarna av det omarbetade direktivet och rekommendationen från 2014, visade att alla aktörer ansåg att det omarbetade direktivet är relevant och att efterlevnaden i medlemsstaterna och olika branscher är medelhög till hög. Men en verkningsfull tillämpning av likalöneprincipen och efterlevnaden av den fortsätter i praktiken att vara en utmaning. Det skulle kunna vara mer effektivt om de rättsliga begreppen ”lön” och ”arbete av lika värde” förtydligas med utgångspunkt i Europeiska unionens domstols rättspraxis. Dessa begrepp definieras inte på ett enhetligt sätt i all nationell lagstiftning och oklarheter avseende deras tolkning och tillämpning kvarstår. Tillgången på klara kriterier inom hela EU skulle bidra till en verkningsfull tillämpning av likalöneprincipen.

Vad gäller verkan, gav 2020 års utvärdering inga belägg för att tillämpningen av det omarbetade direktivet och rekommendationen från år 2014 orsakat någon väsentlig administrativ börda. De åtgärder för insyn i lönesättningen som föreslogs i rekommendationen från år 2014 medförde bara begränsade kostnader för arbetsgivarna. Immateriella kostnader

[24] Till exempel Europeiska parlamentets och rådets direktiv 2014/67/EU av den 15 maj 2014 om tillämpning av direktiv 96/71/EG om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster och om ändring av förordning (EU) nr 1024/2012 om administrativt samarbete genom informationssystemet för den inre marknaden (IMI-förordningen) (EUT L 159, 28.5.2014, s. 1) och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/54/EU av den 16 april 2014 om åtgärder som underlättar utövandet av arbetstagares rättigheter i samband med fri rörlighet för arbetstagare (EUT L 128, 30.4.2014, s. 8).

kan uppkomma på grund av missnöje (och därmed lägre produktivitet) bland arbetstagare som får kännedom om stora löneskillnader mellan kvinnor och män, men förslaget kan också påverka arbetstillfredsställelsen och arbetstagarnas engagemang i positiv riktning, och därmed öka arbetsgivarnas attraktivitet. Bristen på insyn i lönesättningen hindrade enskilda individer från att upptäcka och påtala könsdiskriminerande lönesättning. Arbetstagare som lämnade in klagomål om lönediskriminering stötte dessutom på flera hinder för tillgången till rättslig prövning och riskerade att utsättas för stigmatisering och repressalier från arbetsgivarens sida.

Utvärderingen 2020 bekräftade att det omarbetade direktivet ger ett tydligt mervärde på EU-nivå och har lett till åtgärder, som annars inte skulle ha vidtagits, för att främja likalöneprincipen i medlemsstaterna. Men mervärdet på EU-nivå kringskars av otillräcklig och inkonsekvent tillämpning av direktivet och förvirring (i synnerhet i domstolarna men även bland arbetsgivare och arbetstagare) i fråga om rättsliga begrepp av central betydelse för tillämpningen av åtgärderna för lika lön.

- **Samråd med berörda parter**

(a) Rådgivande kommittén för lika möjligheter för kvinnor och män[25]

I ett yttrande från december 2017[26] framhöll rådgivande kommittén att bättre insyn i lönesättningen är ett första steg på vägen för att säkerställa tillämpningen av likalöneprincipen. Kommittén uppmärksammade bristande insyn på tre nivåer.

- För det första offentliggör företagen sällan uppgifter om lönegrader, och kriterierna för lönesättning är fortsatt oklara.
- För det andra saknas tydliga och rättsligt bindande krav på insyn i lönesättningen.
- För det tredje brister det i tillsynen över de nationella bestämmelsernas tillämpning.

Kommittén uppmanade till åtgärder som ska förbättra insynen i lönesättningen genom fastställande av en enskild rätt att begära och få information om den egna lönenivån och om sammanställda lönenivåer, för att inte skapa motsättningar på arbetsplatsen. Denna rättighet kan även vidgas till att omfatta lokala fackföreningsrepresentanter eller andra arbetstagarföreträdare.

(b) Offentligt samråd och riktade enkäter

Ett offentligt samråd[27] hölls mellan den 11 januari och den 5 april 2019 för att samla information, åsikter och erfarenheter av problem med lönegap och brister i nationella

---

[25] Den rådgivande kommittén inrättades i enlighet med kommissionens beslut 2008/590/EG om inrättande av en rådgivande kommitté för lika möjligheter för kvinnor och män. Kommittén hjälper kommissionen att utarbeta och genomföra EU-åtgärder som ska främja lika möjligheter för kvinnor och män. Den verkar även för fortlöpande utbyte av relevanta erfarenheter, policy och praxis mellan medlemsstaterna och de olika berörda parterna.

[26] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf

[27] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation

bestämmelser och EU-bestämmelser om insyn i lönesättningen. Man sökte även belägg för i vilken mån rekommendationen från 2014 bidragit till att stärka tillämpningen av principen om lika lön enligt artikel 157 i EUF-fördraget och det omarbetade direktivet. Slutligen ställdes framåtblickande frågor om relevanta aspekter på förslaget om bättre insyn, däribland behovet av ytterligare åtgärder på EU-nivå mot könsdiskriminerande lönesättning.[28]

Vid de därpå följande offentliga samråden (från den 5 mars till den 28 maj 2020) lämnade nationella myndigheter, fackföreningar, arbetstagarorganisationer, näringslivsorganisationer, icke-statliga organ och enskilda individer synpunkter på könsdiskriminerande lönesättning, insyn i lönesättningen och utmaningar med efterlevnaden av rätten till lika lön för samma eller likvärdigt arbete.[29]

Slutligen gjorde kommissionen tre enkäter som riktades till medlemsstaterna, arbetsmarknadens parter respektive arbetsgivarna.[30]

- **Konsekvensbedömning**

I den konsekvensbedömning[31] som åtföljer detta förslag

- beskrivs de problem som uppkommer vid tillämpningen av det gällande regelverket och dess efterlevnad,
- beskrivs olika politiska alternativ för att komma till rätta med dessa problem, och
- bedöms de politiska alternativens sociala och ekonomiska konsekvenser.

De politiska åtgärdsalternativ som beskrivs avser att ge enskilda arbetstagare insyn, skapa öppenhet på arbetsgivarnivå och underlätta tillämpningen och efterlevnaden av det befintliga rättsliga regelverket. Alternativen är olika och spänner över allt från maximal intervention (avseende vilken personal och vilka företag som omfattas) till minimala ingrepp (som väger arbetstagarnas grundläggande rätt till lika lön mot de planerade åtgärdernas möjliga administrativa bördor och merkostnader för arbetsgivarna).

Enligt konsekvensbedömningen är den åtgärdskombination som föreslås här den mest proportionerliga och logiska, med tanke på förslagets allmänna och särskilda mål.

De specifika nationella konsekvenserna styrs av olika omständigheter, till exempel i vilken mån lagstiftningen måste anpassas och den övergripande socioekonomiska situationen. Allmänna fördelar kan väntas i form av fördjupad medvetenhet bland arbetsgivarna, egenmakt för arbetstagarna tack vare bättre efterlevnad av deras rätt till lika lön för samma eller likvärdigt arbete, minskad särbehandling i lönehänseende på grund av kön, hantering av systematisk undervärdering av kvinnors arbete samt i förlängningen en minskning av löneskillnader mellan könen som kan bero på lönediskriminering. Effekter på makroekonomisk nivå kan också förväntas, men är svåra att närmare beräkna eftersom det saknas uppgifter om lönediskrimineringens omfattning (och därmed om dess påverkan på löneskillnaderna mellan könen). Mer jämlik lönesättning kan öka de sammanlagda

---

28 En sammanfattning av svaren finns i bilaga 2 till 2020 års utvärderingsrapport.

29 En sammanfattning av svaren finns i bilaga 2 till den konsekvensbedömning som åtföljer detta förslag.

30 En sammanfattning av svaren finns i bilaga 2 till den konsekvensbedömning som åtföljer detta förslag.

31 SWD(2021) 41.

bruttoinkomsterna på EU-nivå och minska ojämlikheter avseende marknadslönen i alla medlemsstater. Vidare väntas fattigdomsrisken minska, främst för ensamstående föräldrar (som i 85 % av fallen är kvinnor). I allmänhet kan förslaget leda till ökade skatteintäkter från direkt beskattning och sociala avgifter och en ökning av den sammantagna efterfrågan, med tanke på ökningen av bruttoinkomsterna.

Om särbehandling på grund av kön i arbetsgivarnas lönesättning försvinner, får det positiva effekter på arbetstillfredsställelsen och arbetstagarnas engagemang, två mycket viktiga faktorer efter krisen. Detta kan i sin tur gynna arbetsgivarna genom minskad personalomsättning och bättre rykte vilket kan höja vinsterna. Skärpta efterlevnadsåtgärder kommer att förbättra tillgången till rättslig prövning och efterlevnaden av rättigheter som följer av EU-lagstiftningen. Tydligare bestämmelser kommer att underlätta förståelsen, medvetenheten om den rättsliga ramen och en konsekvent tillämpning.

Utkastet till konsekvensbedömning tillstyrktes av nämnden för lagstiftningskontroll den 27 januari 2021. Nämndens yttrande, den slutliga konsekvensbedömningen och sammanfattningen av den offentliggörs tillsammans med detta förslag.

- **Lagstiftningens ändamålsenlighet och förenkling**

Kommissionen har sett över hur den administrativa bördan kan förenklas och minskas, i synnerhet för småföretag. Åtgärderna i detta förslag, som bygger på nationell praxis i EU och på annat håll, har utformats för att stärka rätten till lika lön och samtidigt begränsa eventuella merkostnader och administrativa bördor, även med hänsyn till den svåra ekonomiska situationen i EU på grund av covid-19-pandemin. Förslaget följer därmed proportionalitetsprincipen. I synnerhet med tanke på de potentiella ansträngningar som krävs för att ta fram och rapportera om lönesystemet, tillämpas rapporteringsplikten bara på arbetsgivare med minst 250 anställda. Den gemensamma lönebedömningen kommer att tillämpas bara på arbetsgivare vars årsrapporter ger stark anledning att tro att det kan förekomma problem med likabehandling av könen i lönehänseende. Analysen visar att de åtgärder som föreslås i direktivet medför måttliga kostnader och inga billigare sätt att nå samma mål med likvärdig verkan kunde beskrivas.

- **Grundläggande rättigheter**

Målen för detta förslag är förenliga med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, särskilt artikel 23 som fastställer att ”Jämställdhet mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön” och artikel 31 som fastställer att ”Varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden”.

I artikel 27 i stadgan fastställs vidare att ”Arbetstagarna eller deras representanter ska på lämpliga nivåer garanteras rätt till information och samråd vid lämplig tidpunkt, i de fall och på de villkor som föreskrivs i unionsrätten samt i nationell lagstiftning och praxis”.

4. BUDGETKONSEKVENSER

Förslaget kräver inga ytterligare anslag från EU:s budget.

5. ÖVRIGA INSLAG

• Övervakning, utvärdering och rapportering

Medlemsstaterna ska införliva direktivet inom två år efter antagandet och underrätta kommissionen om de nationella införlivandeåtgärderna. I enlighet med artikel 30 i direktivet får de överlåta åt arbetsmarknadens parter att införliva direktivet genom kollektivavtal.

För att bedöma hur effektivt detta förslag uppnår sina allmänna och särskilda mål ska medlemsstaterna efter åtta år rapportera om hur det tillämpats. Kommissionen kommer att utarbeta en rapport på denna grund.

• Ingående redogörelse för de specifika bestämmelserna i förslaget

Kapitel I - Allmänna bestämmelser

Artikel 1 – Syfte och innehåll

Genom denna bestämmelse preciseras direktivets syfte och innehåll. Direktivet syftar till att fastställa minimikrav som ska stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män och förbudet mot könsdiskriminering genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer.

Artikel 2 – Tillämpningsområde

Genom denna bestämmelse fastställs direktivets tillämplighet på personer, dvs vem som kan åberopa de rättigheter som direktivet ger.

Artikel 3 – Definitioner

Genom denna bestämmelse fastställs termer och begrepp och förtydligar redan från början hur de bör tolkas inom ramen för detta direktiv.

Termerna och begreppen omfattar berörda befintliga definitioner i det omarbetade direktivet (lön, direkt diskriminering, indirekt diskriminering) och dessutom införs nya begrepp med särskild koppling till rätten till lika lön, såsom lönenivå, löneskillnad, medianlöneskillnad, lönekvartil och arbetstagarkategori.

Begreppet ”lön” omfattar den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagarna får, direkt eller indirekt (de sistnämnda nedan kallade *lönetillägg eller varierande ersättningar*), av sin arbetsgivare på grund av anställningen, Detta omfattar även alla ytterligare förmåner såsom bonusar, övertidsersättning, reseersättning (inklusive tjänstebil som tillhandahålls av arbetsgivaren samt resekort), bostadsbidrag, utbildningsbidrag, avgångsvederlag, lagstadgad sjuklön, lagstadgad kompensation och tjänstepension. Det bör omfatta alla typer av ersättning som lämnas enligt lag eller kollektivavtal.

Könsdiskriminering i lönesättningen kan bero på intersektionalitet mellan olika diskrimineringsgrunder, diskriminering på grund av kön å ena sidan, och å andra sidan till exempel på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (som omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG). Den nya definitionen syftar till att förtydliga att man vid bedömningen av könsdiskriminerande lönesättning bör ta hänsyn till sådana kombinationer (intersektionalitet), och därigenom undanröja eventuella tvivel som kan förekomma enligt det

hittills gällande rättsliga ramverket. Därmed kan man säkerställa att domstolar och behöriga myndigheter tar vederbörlig hänsyn till alla typer av missgynnande som kan bero på intersektionalitet mellan olika diskrimineringsgrunder såväl i materiellt som formellt hänseende, exempelvis vid prövning av om diskriminering förekommit, beslut om lämplig jämförbar person, bedömning av proportionalitet och i förekommande fall fastställande av kompensation eller sanktioner. Ett exempel på intersektionalitet är att en migrerande kvinna kan utsättas för en mångfasetterad diskriminering som på samma gång kan bero på exempelvis hennes könstillhörighet, och/eller ras, och/eller etniska ursprung, och/eller religion och/eller övertygelse.

Artikel 4 – Lika eller likvärdigt arbete

Respekten för principen om lika lön som stadfästs i fördraget kräver att arbetsgivarna tillämpar lönestrukturer som säkerställer att kvinnor och män får lika lön för samma eller likvärdigt arbete. För att arbetstagare och arbetsgivare ska kunna bedöma vad som är arbete av lika värde åläggs medlemsstaterna genom denna bestämmelse att fastställa verktyg och metoder som ska göra det möjligt att bedöma och jämföra arbetets värde med hjälp av objektiva kriterier som omfattar krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär. Detta ligger till grund för bedömningen av huruvida arbetstagare kan anses vara i jämförbara situationer och utföra arbete av lika värde och kommer att hjälpa arbetsgivarna att bättre kategorisera och lönesätta befattningar med hjälp av objektiva och könsneutrala kriterier.

Tydliga kriterier på nationell nivå kommer att hjälpa arbetstagarna att upprätta en hållbar jämförelse och bedöma om de fått mindre förmånlig behandling än en jämförbar person som utför samma eller likvärdigt arbete.

Denna bestämmelse innehåller även två förtydliganden som gjorts i Europeiska unionens domstols rättspraxis. För det första har domstolen förklarat[32] att man för att fastställa om arbetstagare är i jämförbara situationer inte nödvändigtvis måste begränsa jämförelsen till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare. Arbetstagare kan befinna sig i en jämförbar situation även om de inte har samma arbetsgivare, om lönevillkoren kan tillskrivas en och samma källa som fastställer dessa villkor (t.ex. när lönevillkoren fastställs i lag eller kollektivavtal om löneförhållanden som ska tillämpas på flera företag, eller när anställningsvillkoren fastställts centralt för mer än en organisation eller mer än ett företag inom ett holdingbolag eller konglomerat). För det andra har domstolen meddelat att bedömningen inte ska begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som käranden.[33] Dessa förtydliganden kommer att förbättra tillämpningen av likalöneprincipen i praktiken.

Om det inte finns någon faktiskt jämförbar person, bör det vidare vara tillåtet att jämföra med en hypotetisk person eller använda andra bevismedel (statistik eller annan tillgänglig information) som kan underbygga misstanken om diskriminering. Jämförelse med en hypotetisk person kommer att öka arbetstagarnas möjligheter att påvisa att de inte fått samma behandling som en jämförbar person av annat kön.

I bestämmelsen erinras slutligen kravet i artikel 4.2 i det omarbetade direktivet, som föreskriver att när ett arbetsvärderings- eller arbetsindelningssystem används för att fastställa lön måste systemen använda samma könsneutrala kriterier för både kvinnor och män, så att

---

32 Mål C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

33 Mål 129/79 Macarthys, ECLI: ECLI:EU:C:1980:103.

man utesluter alla förutsättningar för könsdiskriminering. Detta innebär att de kriterier som används för att bedöma värdet av en arbetsuppgift eller en befattning måste beskrivas och definieras på ett sätt som kan tillämpas på både kvinnor och män på ett objektivt och opartiskt sätt.

Kapitel II – Insyn i lönesättningen

Artikel 5 – Insyn i lönesättningen före anställning

Än så länge finns det inga miniminormer på EU-nivå om insyn i lönesättningen före anställning. Denna bestämmelse kräver att arbetsgivarna ska ange ingångslön eller löneintervall (som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier) för presumtiva arbetstagare. Informationen kan lämnas i en platsannons eller på annat sätt före anställningsintervjun, så att den sökande inte behöver be om den (till exempel i kallelsen till intervju eller direkt från arbetsmarknadens parter).

Bestämmelsen förbjuder även arbetsgivarna att fråga presumtiva arbetstagare om lönehistorik från tidigare anställningar.

Syftet med bestämmelsen är att säkerställa att arbetstagarna har tillräcklig information för att kunna föra balanserade och rättvisa förhandlingar om sin lön när de ingår ett anställningsförhållande. Det skulle även säkerställa att befintlig lönediskriminering och särbehandling inte etableras, i synnerhet när arbetstagare byter arbetsgivare. Detta inskränker inte arbetsgivarnas, arbetstagarnas eller arbetsmarknadens parters rätt att förhandla om löner utanför de angivna intervallen. Insynsåtgärden skulle också göra det möjligt att komma åt intersektionell diskriminering i de fall där icke insynsvänlig lönesättning gör det möjligt att diskriminera på flera olika grunder.

Artikel 6 – Insyn i löne- och karriärutvecklingspolicy

För att könsneutral lönesättning och karriärutveckling ska kunna säkerställas krävs det enligt denna bestämmelse att arbetsgivarna ska förse arbetstagarna med en beskrivning av de könsneutrala kriterier som används för lönesättning och karriärutveckling. För att inte lägga orimliga bördor på mikroföretag samt på små och medelstora företag har arbetsgivaren i lämpliga fall visst handlingsutrymme i fråga om hur skyldigheten ska fullgöras, med hänsyn till företagets storlek och antalet anställda.

Artikel 7 – Rätt till information

Syftet med denna bestämmelse är att ge arbetstagarna tillgång till den information som behövs för att avgöra om deras lön är icke diskriminerande, jämfört med andra anställda i samma organisation som utför lika eller likvärdigt arbete - och att vid behov kunna åberopa sin rätt till lika lön.

Denna bestämmelse bygger på kommissionens tidigare rekommendation från 2014 om insyn i lönesättningen. Genom bestämmelsen ges arbetstagare rätt att begära uppgift från arbetsgivaren om sin egen lönenivå och om de genomsnittliga lönenivåerna, som visar könsfördelningen i lönesättningen för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete.

Arbetsgivaren är skyldig att varje år informera alla arbetstagare om deras rätt att få ut sådan information och tillhandahålla de begärda upplysningarna inom rimlig tid, samt på begäran i en form som arbetsgivare med funktionshinder kan ta del av.

För att bemöta eventuella repressalier eller påtryckningar från arbetsgivarens sida och arbetstagarnas rädsla för sådana, ger denna bestämmelse arbetstagarna möjlighet att begära informationen via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan.

För att bistå eventuella offer för könsdiskriminerande lönesättning förbjuder bestämmelsen sekretessklausuler, om löneuppgifterna begärs ut för att åberopa rätten till lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Å andra sidan får arbetsgivare begära att de lämnade uppgifterna bara används för att åberopa rätten till lika lön.

Artikel 8 – Rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män

Enligt denna bestämmelse krävs det att arbetsgivare med minst 250 arbetstagare ska göra viss information allmänt tillgänglig och åtkomlig, däribland information om löneskillnader mellan kvinnor och män i organisationen, även med avseende på lönetillägg och varierande ersättningar, såsom bonusar, utöver den fasta grundlönen (se kommentaren till artikel 3 ovan).

De uppgifter som lämnats i enlighet med punkt 1 a–f i denna artikel bygger på information som är enkelt tillgänglig inom organisationen och ger en helhetsbild av könsskillnaderna i organisationens lönesättning. Uppgifter om könsfördelningen i varje lönekvartil ger till exempel en uppfattning om hur stor andel som är kvinnor i de bäst respektive sämst betalda befattningarna. Offentliggörandet av denna information möjliggör vissa jämförelser mellan arbetsgivare, vilket ger dem incitament att förebygga löneskillnader, stimulerar debatt om lika lön och manar till handling.

De uppgifter som avses i punkt 1 g i denna artikel, avseende löneskillnader mellan kvinnor och män fördelat per arbetstagarkategori som utför samma eller likvärdigt arbete, är arbetsgivarspecifik och mer känsliga än övergripande siffror på löneskillnader. Kategoriseringen av arbetstagare som utför likvärdigt arbete bygger på hur den specifika arbetsgivaren har sammanställt och viktat kriterier som är betydelsefulla i den berörda verksamheten. Löneskillnader i samma kategori kan alltså inte jämföras mellan olika arbetsgivare, och därför bör informationen heller inte offentliggöras. Arbetsgivarna bör förse alla arbetstagare och deras företrädare med informationen, och yrkesinspektion och jämställdhetsorgan bör på begäran få ta del av informationen. Information om löneskillnader mellan kvinnor och män i olika arbetstagarkategorier är avgörande för att stärka självregleringen bland arbetsgivarna och ge arbetstagare och deras företrädare möjlighet att kräva att likalöneprincipen efterlevs. Informationen kan också användas till att utlösa en sådan gemensam lönebedömning som avses i artikel 9.

Som ett alternativ till att kräva lönerapportering från arbetsgivarna får medlemsstaterna, i synnerhet för att lätta den eventuella administrativa bördan förknippad med sådan rapportering, anförtro befintliga organ uppgiften att sammanställa den begärda informationen utifrån administrativa uppgifter, exempelvis sådana som arbetsgivarna lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter, och ställa informationen till förfogande i arbetsgivarnas ställe. Bestämmelsen ålägger vidare det tillsynsorgan som utsetts i enlighet med artikel 26 att samla in den information som arbetsgivarna lämnat och säkerställa bred tillgång till den för att möjliggöra en jämförelse mellan enskilda arbetsgivare, branscher och regioner inom den berörda medlemsstaten.

Med utgångspunkt i den lämnade informationen har arbetstagare och deras företrädare, yrkesinspektion och jämställdhetsorgan rätt att begära att arbetsgivaren ytterligare ska förtydliga och komplettera sådan information, till exempel förklara eventuella skillnader i lön mellan könen. Arbetsgivaren är skyldig att besvara sådana förfrågningar nom rimlig tid

genom att lämna ett motiverat svar. Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier är arbetsgivaren skyldig att avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

Artikel 9 – Gemensam lönebedömning

Om lönerapporteringen enligt artikel 8 påvisar åtminstone fem procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män i företaget i någon arbetstagarkategori som utför samma eller likvärdigt arbete, utan att skillnaderna kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier, ska den berörda arbetsgivaren vara skyldig att göra en lönebedömning. Arbetsgivaren måste kunna motivera eventuella löneskillnader i alla arbetstagarkategorier, även skillnader som är mindre än fem procent, med hjälp av objektiva och könsneutrala kriterier och avhjälpa situationen i enlighet med artikel 8.7.

Den gemensamma lönebedömningen bör göras av arbetsgivarna i samverkan med arbetstagarföreträdare. Om arbetstagarna inte har några formella företrädare i organisationen bör arbetsgivaren utse en eller flera arbetstagare för detta ändamål.

Kravet på en gemensam lönebedömning syftar till att utlösa obligatoriska åtgärder från arbetsgivarnas sida för att se över lönesättningspolicyn och komma till rätta med eventuell särbehandling på grund av kön i lönestrukturerna i strid med likalöneprincipen. Samverkan mellan arbetsgivarna och arbetstagarföreträdarna säkerställer ett välförankrat arbetssätt och gemensamma åtgärder.

Skillnader i genomsnittlig lönenivå mellan kvinnor och män i varje anställningskategori som utför samma eller likvärdigt arbete måste kunna motiveras objektivt, på ett sätt som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren. Om skillnaderna inte kan motiveras med hänvisning till objektiva kriterier, är arbetsgivaren skyldig att vidta avhjälpande åtgärder. Om tidigare bedömningar gjorts måste arbetsgivaren även lämna en rapport om hur effektiva eventuella åtgärder med anledning av tidigare bedömningar varit. Åtgärderna ska vidtas i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan och bör omfatta införandet av en könsneutral arbetsutvärdering och arbetsindelning för att säkerställa att man utesluter all direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön.

Artikel 10 – Skydd av personuppgifter

Genom denna bestämmelse föreskrivs att eventuell behandling och/eller utlämning av personuppgifter med anledning av åtgärderna för insyn i lönesättningen enligt detta direktiv bör göras i enlighet med den allmänna dataskyddsförordningen (EU) 2016/679.[34]

I bestämmelsen preciseras att personuppgifter som samlas in av arbetsgivarna i enlighet med artiklarna 7, 8 eller 9 inte får användas i andra syften än att genomföra principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Ytterligare säkerhetsbestämmelser föreskrivs om yppande av information i enlighet med artiklarna 7, 8 och 9 direkt eller indirekt skulle ge kännedom om en identifierbar kollegas lön. Medlemsstaterna får besluta att tillgången till information i sådana fall ska begränsas till

[34] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG, EUT L 119, 4.5.2016, s. 1.

arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorgan. Deras uppgift är att ge råd till arbetstagaren avseende eventuell talan, utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete. Eftersom viss information om lönenivåer kanske redan är offentlig, till exempel avseende tjänstemän i den offentliga sektorn, bör medlemsstaterna få tillämpa denna säkerhetsbestämmelse i enlighet med nationell praxis.

Artikel 11 – Dialog mellan arbetsmarknadens parter

Det är viktigt att engagera arbetsmarknadens parter för att främja jämställdhet mellan könen i arbetsförhållanden. De är bäst på att upptäcka åtgärdernas starka och svaga sidor nationellt, regionalt och lokalt så att könsdiskriminande lönesättning kan förebyggas och motverkas. De har en nyckelroll till exempel när det gäller upprättande av könsneutrala metoder för arbetsutvärdering och arbetsindelning. Denna artikel föreskriver därför att medlemsstaterna, utan att inskränka handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis, ska säkerställa att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv diskuteras med arbetsmarknadens parter. Detta kan uppnås genom olika policyåtgärder som syftar till att utveckla en aktiv samverkan mellan arbetsmarknadens parter.

Kapitel III – Rättsmedel och efterlevnad

Artikel 12 – Tillvaratagande av rättigheter

Denna bestämmelse bygger på artikel 17 i det omarbetade direktivet och ålägger medlemsstaterna att säkerställa att det finns rättsliga förfaranden för att åberopa de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv. Tillgången till rättslig prövning stärks genom att det tydligare framgår att föregående utomrättsliga förfaranden kan bestå i förlikning eller förfaranden i ett jämställdhetsorgan. Tillgången till rättslig prövning får i vilket fall som helst inte inskränkas genom obligatoriska krav på mellanliggande administrativa förfaranden.

Artikel 13 – Förfaranden för eller till stöd för arbetstagare

Enligt denna bestämmelse krävs det att sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga organ med befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i alla rättsliga eller administrativa förfaranden avseende efterlevnaden av de skyldigheter som följer av förslaget. De ska ha rätt att, med arbetstagarens godkännande, agera vid sådana förfaranden för arbetstagarens räkning eller till stöd för denne. I flera medlemsstater har jämställdhetsorgan i dag ingen rätt att väcka talan vid domstol.

Bestämmelsen ger även jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare rätt att föra mer än en arbetstagares talan, med deras godkännande. Syftet med detta är att frångå de processuella och kostnadsbetingade hinder som personer vilka utsatts för könsdiskriminerande lönesättning möter, när de vill åberopa rätten till lika lön och den rätt till insyn som föreskrivs i förslaget. Möjligheten att väcka grupptalan begränsas till erkända organ, såsom jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare.

Artikel 14 – Rätt till kompensation

Skärpta krav på kompensation kommer att ge incitament till den som utsatts för könsdiskriminerande lönesättning att söka rättslig prövning och hävda sin rätt till lika lön. Genom denna bestämmelse åläggs medlemsstaterna att säkerställa att alla arbetstagare som lidit skada på grund av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer

av likalöneprincipen har rätt att begära och få full kompensation för den åsamkade skadan på ett sätt som är avskräckande och står i proportion till liden skada.

Denna bestämmelse bygger på artikel 18 i det omarbetade direktivet och kräver, i enlighet med domstolens rättspraxis, att den diskriminerade arbetstagaren ska återinsättas i samma situation som denne skulle ha haft om ingen diskriminering förekommit. Detta omfattar full retroaktiv återvinning av utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller in-naturaförmåner, kompensation för förlorade möjligheter och ideell skada. Bestämmelsen föreskriver slutligen att rätten till kompensation eller gottgörelse inte får inskränkas av en på förhand fastställd övre gräns.

Artikel 15 – Övriga rättsmedel

För att skärpa efterlevnaden av likalöneprincipen säkerställer denna bestämmelse att domstolar eller behöriga myndigheter får utfärda förelägganden som fastställer överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, vilket ska stoppa fortsatta överträdelser. Vidare är det viktigt att domstolarna eller behöriga myndigheter kan ålägga svaranden att göra strukturella eller organisatoriska förändringar för att fullgöra sina skyldigheter när det gäller likalöneprincipen.

För att säkerställa att skyldigheterna efterlevs så fort som möjligt får domstolarna eller behöriga myndigheter förelägga en återkommande straffavgift.

Artikel 16 – Omvänd bevisbörda

Såsom redan fastställs i artikel 19 i det omarbetade direktivet kräver denna bestämmelse att det, i en situation som vid första anblicken ger sken av könsdiskriminering, ska åligga svaranden att bevisa att det inte förekommit någon överträdelse av likalöneprincipen. Därtill stärker direktivet arbetstagarens ställning vid rättsliga eller administrativa förfaranden som avser direkt eller indirekt diskriminering, i enlighet med gällande rättspraxis[35]. Om arbetsgivaren åsidosatt någon av sina skyldigheter enligt direktivet om insyn i lönesättningen, bör nämligen omvänd bevisbörda tillämpas så att den istället åvilar svaranden, även om arbetstagaren inte ens kunnat styrka att det föreligger en situation som vid första anblicken ger sken av lönediskriminering.

De ökade möjligheterna till omvänd bevisbörda kommer inte bara att göra det lättare för arbetstagarna att åberopa sin rätt till lika lön, utan kommer även att ge arbetsgivarna ytterligare incitament att fullgöra sina skyldigheter i fråga om insyn enligt direktivet.

Artikel 17 – Tillgång till bevis

I denna artikel föreskrivs det att nationella domstolar eller behöriga myndigheter bör ha befogenhet att förelägga svaranden att yppa relevant bevisning i dennes besittning vid talan om könsdiskriminerande lönesättning. I synnerhet ska nationella domstolar ha behörighet att

---

[35] Mål C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening, som företräder Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

utfärda föreläggande om inhämtande av bevisning som omfattar konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för talan, förutsatt att de har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda informationen. Konfidentiella uppgifter kan vara juridisk rådgivning som företagsledningen fått, protokoll från aktieägarmöten, personuppgifter osv. som behövs för att föra talan eller gå i svaromål i mål om könsdiskriminerande lönesättning.

Artikel 18 – Preskriptionstid

Korta preskriptionstider och krångliga förfaranden identifierades som ett av hindren för att personer som utsatts för lönediskriminering ska kunna åberopa sin rätt till lika lön. Därför fastställs i direktivet gemensamma normer för preskriptionstiden för talan om könsdiskriminerande lönesättning.

Direktivet föreskriver att preskriptionstiden för att väcka talan enligt föreliggande förslag ska uppgå till minst tre år och inte börja löpa innan överträdelsen av likalöneprincipen eller överträdelser av andra rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv har upphört och käranden har fått vetskap om överträdelserna Preskriptionstiden bör vidare uppskjutas eller avbrytas så snart käranden väcker talan genom stämning eller genom att påtala ärendet hos arbetsgivare, arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion eller jämställdhetsorgan.

Artikel 19 – Arvoden och rättegångskostnader

Rättegångskostnader utgör ett centralt hinder ur förfarandesynpunkt och ger den som utsatts för könsdiskriminerande lönesättning ett starkt negativt incitament att åberopa sin rätt till lika lön, vilket i sin tur ger ett otillräckligt skydd och en otillräcklig efterlevnad av rätten till lika lön. För att säkerställa en bättre tillgång till rättslig prövning och ge arbetstagare incitament att åberopa sina rättigheter säkerställer denna bestämmelse att en kärande vars talan om lönediskriminering bifallits har rätt att få ersättning från svaranden för sina utlägg för arvoden till jurister och experter samt rättegångskostnader. Samtidigt preciseras att svarande vilkas talan i mål om lönediskriminering bifallits inte ska ha någon motsvarande rätt, dvs. de ska inte ha rätt att få ersättning från käranden för utlägg för arvoden till jurister och experter eller rättegångskostnader, förutom i fall där talan väckts i ond tro, varit uppenbart ogrundad eller om utebliven ersättning bedöms vara orimlig med tanke på de särskilda omständigheterna i målet (till exempel om ärendet gäller mikroföretag i ekonomiska svårigheter).

Artikel 20 – Sanktioner

Genom denna bestämmelse stärks befintliga miniminormer eller bestämmelser om sanktioner vid överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för samma eller likvärdigt arbete, genom att skärpa den avskräckande effekten för arbetsgivare som beter sig olagligt. Samtidigt har meningsfulla sanktioner en förebyggande effekt eftersom de stimulerar arbetsgivarna att redan från början efterkomma sina skyldigheter.

Sanktioner som fastställs i medlemsstaterna bör omfatta straffavgifter, vilkas omfattning måste fastställas med hänsyn till olika försvårande omständigheter, såsom överträdelsens allvar och varaktighet samt eventuellt uppsåt eller grov försumlighet från arbetsgivarens sida.

Enligt denna artikel krävs även att medlemsstaterna ska vidta särskilda sanktioner vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Sanktionerna skulle till exempel kunna

omfatta återkallande av offentliga förmåner eller uteslutning under viss tid från ytterligare tilldelning av ekonomiska incitament eller från krediter.

Artikel 21 – Lika lön vid offentlig upphandling och koncession

I enlighet med direktiv 2014/23/EU[36], direktiv 2014/24/EU[37] och direktiv 2014/25/EU[38] bör medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att de ekonomiska aktörerna (och deras underleverantörer) vid offentlig upphandling eller koncession efterlever sina skyldigheter i fråga om lika lön för kvinnor och män. Detta innebär att de framför allt bör säkerställa att de ekonomiska aktörerna tillämpar en lönesättningspolicy som inte ger upphov till löneskillnader mellan manliga och kvinnliga arbetstagare som inte kan motiveras med könsneutrala kriterier för alla arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete.

Vid tillämpningen av dessa skyldigheter bör medlemsstaterna vidare överväga att, i tillämpliga fall, låta upphandlande myndigheter använda sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession. Genom denna bestämmelse förtydligas det även att de befintliga frivilliga uteslutningskriterierna enligt direktiv 2014/23/EU, direktiv 2014/24/EU och direktiv 2014/25/EU får användas för att utesluta en ekonomisk aktör som bryter mot likalöneprincipen.

Skyldigheterna enligt denna bestämmelse faller inom ramen för tillämpliga socialrättsliga och arbetsrättsliga skyldigheter i enlighet med artiklarna 18.2 och 71.1 i direktiv 2014/24/EU om offentlig upphandling, artiklarna 36.2 och 88.1 i direktiv 2014/25/EU om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och artiklarna 30.3 och 42.1 i direktiv 2014/23/EU om tilldelning av koncessioner. Avsikten med att förtydliga och uttryckligen hänvisa till ovanstående bestämmelser är att stödja och stärka tillämpningen med avseende på rätten till lika lön.

Artikel 22 – Skydd mot repressalier och mindre förmånlig behandling

Arbetstagare och deras företrädare bör inte behandlas mindre förmånligt efter att ha åberopat sin rätt till lika lön eller några andra rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Medlemsstaterna bör på nationell nivå vidta åtgärder för att skydda arbetstagare och arbetstagarföreträdare mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling från arbetsgivarens

---

36 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

37 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG, EUT L 94, 28.3.2014, s. 65.

38 Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG, EUT L 94, 28.3.2014, s. 243.

sida efter ett klagomål eller rättsliga förfaranden som syftat till att säkerställa efterlevnaden av någon av de rättigheter och skyldigheter som avser lika lön för samma eller likvärdigt arbete.

Artikel 23 –Förhållande till direktiv 2006/54/EG

Genom denna bestämmelse tydliggörs förhållandet till direktiv 2006/54/EG med avseende på efterlevnadsåtgärder. Sådana åtgärder i detta direktiv ska tillämpas på förfaranden som avser de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete i enlighet med artikel 4 i direktiv 2006/54/EG, istället för artiklarna 17, 18, 19, 24 och 25 i det direktivet.

KAPITEL IV – Övergripande bestämmelser

Artikel 24 – Skyddsnivå

Detta är en standardbestämmelse som tillåter medlemsstaterna att tillämpa en högre skyddsnivå än den som fastställs i direktivet. Däri förbjuds även medlemsstaterna att försämra skyddsnivån när det gäller lika lön för kvinnor och män för samma eller likvärdigt arbete.

Artikel 25 – Jämställdhetsorgan

Nationella jämställdhetsorgan har en viktig uppgift när det gäller efterlevnaden av diskrimineringsförbud och jämställdhetslagstiftning i Europeiska unionen. Redan i det omarbetade direktivet föreskrivs det att medlemsstaterna bör utse ett eller flera organ för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering, även med avseende på lön. Genom denna bestämmelse fastställs det att nationella jämställdhetsorgan även bör vara behöriga i frågor som ingår i detta direktivs tillämpningsområde. Vidare åläggs medlemsstaterna att aktivt vidta åtgärder för att säkerställa ett nära samarbete och samordning mellan landets jämställdhetsorgan och yrkesinspektioner och för att säkerställa att jämställdhetsorganen har tillräckliga resurser för att kunna fullgöra sitt uppdrag i fråga om rätten till lika lön. För det ändamålet bör medlemsstaterna överväga att omfördela belopp som drivits in i form av straffavgifter till jämställdhetsorganen.

Artikel 26 – Tillsyn och ökad medvetenhet

För att säkerställa lämplig tillsyn av hur rätten till lika lön för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete tillämpas bör medlemsstaterna inrätta ett särskilt jämställdhetsorgan. Detta organ kan ingå i ett redan befintligt organ med liknande syften, men bör ha särskilda uppgifter avseende genomförandet av de planerade åtgärderna för insyn i lönesättningen enligt detta direktiv och ska samla in vissa uppgifter för att bevaka ojämlik lönesättning och verkan av åtgärderna för insyn i lönesättningen. Medlemsstaterna kommer att behöva vidta nödvändiga åtgärder för att sådana organ ska kunna fungera väl.

Tillsynsorganets huvuduppgift bör vara att sammanställa de upplysningar och rapporter som tagits fram i enlighet med direktivets åtgärder för insyn i lönesättningen och i förekommande fall säkerställa att de offentliggörs i en användarvänlig form. Organet bör även ta itu med bakomliggande orsaker till löneskillnader mellan manliga och kvinnliga arbetstagare och

tillhandahålla verktyg för analys och bedömning av ojämlikheter i lön. Det bör också ansvara för att varje år förse kommissionen med uppgifter om hur många och vilken typ av lönediskrimineringsärenden som anhängiggjorts vid domstol och som påtalats till behöriga myndigheter, däribland jämställdhetsorgan. Detta organ bör slutligen ha till uppgift att verka för ökad medvetenhet bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten i syfte att främja principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete samt insyn i lönesättningen.

Artikel 27 – Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder

Direktivet tar hänsyn till de olika arbetsmarknadsmodeller som förekommer inom EU och de olika roller som arbetsmarknadens parter spelar i medlemsstaterna när det gäller frågor som berörs av detta direktiv. Denna bestämmelse bekräftar därför att direktivet inte alls ska påverka den rätt arbetsmarknadens parter har att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder.

Artikel 28 – Statistik

Enligt rådets förordning (EG) nr 530/1999[39] ska medlemsstaterna vart fjärde år sammanställa statistik över lönestrukturer på mikronivå som ger harmoniserade uppgifter som underlättar en beräkning av löneskillnaderna mellan könen. I fyraårsintervallet mellan varje sammanställning av statistik över lönestrukturer överlämnar medlemsstaterna på frivillig grund varje år uppgifter om löneskillnader mellan könen, fördelat per kön, bransch, arbetstid (heltid/deltid), typ av ekonomisk kontroll (offentligt eller privat ägarskap) och ålder. Även om lönediskriminering bara är en av orsakerna till löneskillnaderna mellan könen bör dessa uppgifter tas fram oftare för att möjliggöra en årlig bevakning. Genom denna bestämmelse blir det obligatoriskt att årligen sammanställa uppgifter om löneskillnaderna för att få en fullständig uppsättning uppgifter varje år.

Artikel 29 – Informationsspridning

Syftet med denna bestämmelse är att säkerställa att man i medlemsstaterna ökar medvetenheten om de rättigheter som fastställs i direktivet, liksom om övriga befintliga rättigheter på området.

Artikel 30 – Genomförande

Enligt denna artikel ska man, för att ta hänsyn till de olika arbetsmarknadsmodeller som förekommer inom EU och den grad i vilken arbetsmarknadens parter i vissa medlemsstater delar i utformningen av bestämmelser om de frågor som omfattas av direktivet, tillåta att medlemsstaterna överlåter åt arbetsmarknadens parter att genomföra relevanta bestämmelser i direktivet, förutsatt att man kontinuerligt kan säkerställa att direktivet får önskad verkan.

Artikel 31 – Införlivande

---

[39] Rådets förordning (EG) nr 530/1999 av den 9 mars 1999 om strukturstatistik över löner och arbetskraftskostnader (*EGT L 63, 12.3.1999, s. 6*).

Genom denna bestämmelse fastställs tidsfristen för medlemsstaterna att införliva direktivet i nationell lagstiftning och överlämna texterna i fråga till kommissionen. Fristen fastställs till två år efter ikraftträdandet av detta direktiv.

Artikel 32 – Rapportering och översyn

Genom denna bestämmelse åläggs medlemsstaterna att senast åtta år efter ikraftträdandet av direktivet rapportera till kommissionen om hur direktivet tillämpats, så att kommissionen kan se över tillämpningen av direktivet.

Artikel 33 – Ikraftträdande

Detta är en standardbestämmelse enligt vilken direktivet träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 34 – Adressater

Detta är en standardbestämmelse om adressaterna som klargör att direktivet riktar sig till medlemsstaterna.

2021/0050 (COD)

Förslag till

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DETTA DIREKTIV

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 157.3,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag,

efter översändande av utkastet till lagstiftningsakt till de nationella parlamenten,

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[40],

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet, och

av följande skäl:

(1) Artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen stadfäster rätten till jämställdhet mellan könen som en grundläggande värdering och en av unionens uppgifter.

(2) I artiklarna 8 och 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) fastställs det att unionen ska undanröja bristande jämställdhet, främja jämställdhet mellan könen och bekämpa diskriminering på grund av kön vid utformningen av och genomförande av sin politik och verksamhet.

(3) Enligt artikel 157.1 i EUF-fördraget ska varje medlemsstat se till att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas.

(4) Enligt artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna ska jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

(5) Den europeiska pelaren för sociala rättigheter[41] som gemensamt tillkännagivits av Europaparlamentet, rådet och kommissionen nämner bland sina principer lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män samt rätt till lika lön för likvärdigt arbete.

---

[40] EUT C […], […], s. […].

[41] https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en

(6) Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG[42] föreskriver att för samma eller likvärdigt arbete ska direkt eller indirekt könsdiskriminering avskaffas med avseende på alla aspekter av och villkor för ersättningen. Särskilt om arbetsindelningssystem används för att fastställa lönerna, bör det bygga på samma kriterier för både män och kvinnor, så att alla förutsättningar för könsdiskriminering utesluts.

(7) Utvärderingen år 2020[43] påvisade att tillämpningen av likalöneprincipen försvåras av att den som utsatts för könsdiskriminering hindras av bristande insyn i lönesättningen, bristande rättssäkerhet i fråga om begreppet ”likvärdigt arbete” och processuella hinder. Arbetstagarna har inte den information som behövs för att framgångsrikt driva talan om rätten till lika lön, i synnerhet information om lönenivåerna för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. Rapporten visade att bättre insyn skulle möjliggöra upptäckt av könsrelaterad olika behandling och lönediskriminering i företag och organisationer. Den skulle också ge de anställda, arbetsgivarna och arbetsmarknadens parter möjligheter att vidta lämpliga åtgärder för att stärka rätten till lika lön.

(8) Efter en noggrann utvärdering av det befintliga regelverket om lika lön för lika eller likvärdigt arbete[44] och ett omfattande och inkluderande samråd[45] tillkännagavs i jämställdhetsstrategin för 2020-2025[46] bindande åtgärder om insyn i lönesättningen.

(9) Löneskillnader mellan könen orsakas av olika faktorer, varav en del kan tillskrivas direkt eller indirekt löneskriminering mellan könen. En bristande insyn generellt i lönesättningen inom företagen befäster en situation där könsdiskriminerande lönesättning och särbehandling inte upptäcks eller är svår att bevisa. Bindande åtgärder behövs därför för att öka insynen i lönesättningen, uppmuntra företagen att se över sina lönestrukturer för att säkerställa lika lön för kvinnor och män med samma eller likvärdigt arbete och ge personer som utsatts för diskriminering möjlighet att åberopa sin rätt till lika lön. Detta bör kompletteras av bestämmelser som förtydligar befintliga rättsbegrepp (såsom ”lön” och ”arbete av lika värde”) samt åtgärder för att förbättra efterlevnadsmekanismerna och tillgången till rättslig prövning.

(10) Tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män bör förbättras genom undanröjande av direkt och indirekt lönediskriminering. Detta hindrar inte att arbetsgivarna ger arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete olika lön, utifrån objektiva, könsneutrala och opartiska kriterier, såsom prestation och kompetens.

(11) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare – däribland deltidsarbetande, visstidsanställda och personer som är anställda av eller står i ett anställningsliknande förhållande till bemanningsföretag – som har ett anställningsavtal eller

---

[42] Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG av den 5 juli 2006 om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (EUT L 204, 26.7.2006, s. 23).

[43] SWD(2020)50. Se även 2013 års rapport till rådet och Europaparlamentet om tillämpningen av direktiv 2006/54/EG, COM(2013) 861 final.

[44] Utvärdering av relevanta bestämmelser i direktiv 2006/54/EG som genomför fördragets princip om lika lön för lika eller likvärdigt arbete, SWD(2020)50. Rapport om genomförandet av EU:s handlingsplan 2017–2019 om att åtgärda löneklyftan mellan kvinnor och män, COM(2020) 101.

[45] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_en

[46] Meddelande från kommissionen av den 5 mars 2020: ”En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020-2025”, COM(2020)152 final.

anställningsförhållande definierat i gällande lag, kollektivavtal och/eller praxis i medlemsstaten, med hänsyn till Europeiska unionens domstols rättspraxis. Domstolen har i sin rättspraxis fastställt kriterier för när en person ska anses ha ställning som arbetstagare.[47] Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier bör hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, säsongsarbetare, arbetstagare i kupongsystem, arbetstagare på digitala plattformar, praktikanter och lärlingar omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Uppgifter om arbetets faktiska utförande, inte parternas beskrivning av förhållandet, bör ligga till grund för fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger.

(12) För att undanröja sådant som hindrar den som drabbats av könsdiskriminerande lönesättning ifrån att åberopa sin rätt till lika lön och vägleda arbetsgivarna när de säkerställer denna rätt bör centrala begrepp avseende lika lön, såsom ”lön” och ”arbete av lika värde” förtydligas i enlighet med domstolens rättspraxis. Detta bör underlätta tillämpningen av dessa begrepp, i synnerhet för små och medelstora företag.

(13) Principen lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete bör följas med avseende på lön samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. I enlighet med domstolens rättspraxis[48] bör begreppet ”lön” inte bara omfatta grundlön utan även ytterligare förmåner såsom bonusar, övertidsersättning, reseersättning (inklusive tjänstebil som tillhandahålls av arbetsgivaren samt resekort), bostadsbidrag, utbildningsbidrag, avgångsvederlag, lagstadgad sjuklön, lagstadgad kompensation och tjänstepension. Det bör omfatta alla typer av ersättning som lämnas enligt lag eller kollektivavtal.

(14) I artikel 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt stadfästs att Europeiska unionen vid utformningen och genomförandet av sin politik och verksamhet ska söka bekämpa all diskriminering på grund av kön, ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning. Enligt artikel 4 i direktiv 2006/54/EG får det inte förekomma någon direkt eller indirekt könsdiskriminering, till exempel i fråga om lön. Könsdiskriminering i lönesättningen där den utsattas kön är en avgörande faktor kan i praktiken yttra sig på många olika sätt. Den kan medföra intersektionalitet mellan olika grunder för diskriminering eller ojämlik behandling där arbetstagaren ingår i en eller flera grupper som skyddas mot diskriminering på grund av kön å ena sidan, och å andra sidan till exempel på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning (som

---

[47] Mål C-66/85, Deborah Lawrie-Blum mot Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284; mål C-428/09, Union Syndicale Solidaires Isère mot Premier ministre m.fl., ECLI:EU:C:2010:612; mål C-229/14, Ender Balkaya mot Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455; mål C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media mot Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411; mål C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH mot Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883; mål C-658/18, UX mot Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] Till exempel mål C-58/81, Europeiska gemenskapernas kommission mot Storhertigdömet Luxemburg, ECLI:EU:C:1982:215; mål C-171/88, Rinner-Kulhn mot FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328; mål C-147/02 Alabaster mot Woolwhich plc and Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192; mål C-342/93 - Gillespie m.fl. ECLI:EU:C:1996:46; mål C-278/93 Freers and Speckmann mot Deutsche Bundepost, ECLI:EU:C:1996:83; mål C-12/81, Eileen Garland mot British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44; mål C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. mot Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246 och mål C-33/89, Maria Kowalska mot Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG). Migrerande kvinnor befinner sig i en av de grupper som möter denna typ av dubbel diskriminering. Detta direktiv bör därför klargöra att sådan intersektionalitet i samband med könsdiskriminerande lönesättning bör beaktas, och på så sätt undanröja eventuella tvivel som kan förekomma enligt det hittills gällande rättsliga ramverket. Därmed bör man kunna säkerställa att domstolar eller behöriga myndigheter tar vederbörlig hänsyn till alla typer av missgynnande som kan bero på intersektionalitet mellan olika diskrimineringsgrunder i såväl materiellt som formellt hänseende, exempelvis vid prövning av om diskriminering förekommit, beslut om lämplig jämförbar person, bedömning av proportionalitet och i förekommande fall fastställande av kompensation eller sanktioner.

(15) För att respektera rätten till lika lön för kvinnor och män måste arbetsgivarna ha lönesättning eller lönestrukturer som inte ger upphov till sådana löneskillnader mellan kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete som inte kan motiveras med hjälp av objektiva och könsneutrala kriterier. Sådana lönestrukturer bör möjliggöra jämförelser mellan värdet av olika befattningar nom samma organisation. Enligt domstolens praxis bör arbetets värde bedömas och jämföras med hjälp av sådana objektiva kriterier som exempelvis krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär[49].

(16) Att hitta en giltig jämförbar person är en viktig parameter för att fastställa om visst arbete kan anses vara av lika värde. Det ger arbetstagaren möjlighet att visa att han eller hon fått mindre förmånlig behandling än den jämförbara personen av motsatt kön som utför lika eller likvärdigt arbete. Om det inte finns någon faktisk jämförbar person, bör det vara tillåtet att göra jämförelser med en hypotetisk person så att arbetstagaren får möjlighet att påvisa att han eller hon inte fått samma behandling som en hypotetisk jämförbar person av motsatt kön. Detta skulle undanröja ett stort hinder för potentiella offer för könsdiskriminerande lönesättning, i synnerhet i starkt könssegregerade yrken där kravet på att hitta en jämförbar person av motsatt kön gör det hart när omöjligt att väcka talan avseende likalöneprincipen. Därutöver bör arbetstagarna inte heller hindras ifrån att åberopa annat underlag, såsom statistik eller annan tillgänglig information, som ger anledning att anta att diskriminering förekommit. Därigenom skulle det bli möjligt att vidta effektivare åtgäder mot könsgrundade löneskillnader i könssegregerade branscher och yrken.

(17) För det första har domstolen förklarat[50] att man för att se om arbetstagare är i jämförbara situationer inte nödvändigtvis måste begränsa jämförelsen till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare. Arbetstagare kan befinna sig i en jämförbar situation även om de inte har samma arbetsgivare om lönevillkoren kan tillskrivas en och samma källa som fastställer dessa. Detta kan vara fallet när lönevillkoren fastställs i lag eller kollektivavtal om löneförhållanden som ska tillämpas på flera företag, eller när sådana villkor fastställts centralt för mer än en organisation

---

[49] Till exempel mål C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155; mål C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999: 241; mål C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358 och mål C-427/11, Margaret Kenny m.fl. mot Minister for Justice, Equality and Law Reform m.fl. [2013] ECLI:EU:C:2013:122, punkt 28.

[50] Mål C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

eller mer än ett företag inom ett holdingbolag eller konglomerat. För det andra har domstolen även meddelat att bedömningen inte ska begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som käranden.[51]

(18) Medlemsstaterna bör ta fram särskilda verktyg och metoder för att stödja och vägleda bedömningen av vad som utgör arbete av lika värde. Detta bör underlätta tillämpningen av detta begrepp, i synnerhet för små och medelstora företag.

(19) System för arbetsindelning och arbetsutvärdering som inte används på ett könsneutralt sätt kan bidra till en könsdiskriminerande lönesättning, i synnerhet när de bygger på antaganden om könsstereotyper. I sådana fall bidrar systemen till och befäster löneskillnader mellan könen genom att mans- respektive kvinnodominerade yrken värderas olika även i situationer där det utförda arbetet har lika värde. Könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning främjar däremot ett insynsvänligt lönesystem och är centrala för att direkt eller indirekt könsdiskriminering ska kunna förhindras. Systemen gör det möjligt att spåra lönediskriminering som beror på undervärdering av traditionellt kvinnodominerade arbeten. Detta sker genom att man mäter och jämför arbetsuppgifter med olika innehåll men med lika värde och därmed underbygger principen om arbete av lika värde.

(20) Bristen på information om en tjänsts potentiella löneintervall ger informationsassymetri som begränsar de sökandes förhandlingsposition. Genom en säkerställd insyn bör presumtiva arbetstagare ha möjlighet att fatta välinformerade beslut om den förväntade lönen utan att det på något sätt begränsar arbetsgivarnas eller arbetstagarnas förhandlingspositioner eller möjligheter att förhandla även om löner utanför de angivna löneintervallen. Detta skulle även säkerställa en uttrycklig icke könsdiskriminerande grund för lönesättningen och försvåra en undervärderande lönesättning i förhållande till kompetens och erfarenhet. Insynsåtgärden skulle också göra det möjligt att komma åt intersektionell diskriminering i de fall där icke insynsvänlig lönesättning gör det möjligt att diskriminera på flera olika grunder. Den information som ska lämnas till den sökande före anställning, om den inte tillhandahålls i platsannonsen, kan lämnas till den sökande före anställningsintervjun av arbetsgivaren eller på annat sätt, till exempel av arbetsmarknadens parter.

(21) För att försvåra att löneskillnader mellan kvinnor och män som påverkar enskilda arbetstagare vidmakthålls över tiden bör arbetsgivarna inte få fråga den som söker anställning om dennes tidigare lönehistorik.

(22) Åtgärder för insyn i lönesättningen bör skydda arbetstagarnas rätt till lika lön, samtidigt som man så långt som möjligt begränsar merkostnader och administrativa bördor för arbetsgivarna, med särskild hänsyn till mikro- och småföretag. När det är lämpligt bör åtgärderna skräddarsys efter arbetsgivarens storlek med hänsyn till antalet anställda.

(23) Arbetsgivarna bör ge arbetstagarna tillgång till en beskrivning av de kriterier som används för att fastställa lönenivåer och karriärutveckling. Med hänsyn till organisationens storlek bör arbetsgivaren ha visst handlingsutrymme i fråga om hur denna skyldighet fullgörs.

---

[51] Mål 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

(24) Alla arbetstagare bör ha rätt att på begäran få ut information om sin egen lön och om lönenivån, uppdelad efter kön, för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete. Varje år måste arbetsgivarna informera arbetstagarna om denna rättighet. Arbetsgivarna får på eget initiativ också välja att tillhandahålla sådan information utan att arbetstagarna måste begära den.

(25) Arbetsgivare med minst 250 arbetstagare bör lämna regelbundna rapporter om lönesättningen på ett lämpligt och insynsvänligt sätt, till exempel genom att ta med denna information i sin förvaltningsberättelse. Företag som är underställda kraven i Europarlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU[52] kan även välja att lämna rapport om lönesättningen tillsammans med andra uppgifter som rör arbetstagarna i sin förvaltningsrapport.

(26) Lönerapportering bör ge arbetsgivarna möjlighet att utvärdera och övervaka sina lönestrukturer och sin lönesättningspolicy så att de efterlever principen om lika lön redan från början. Samtidigt bör könsuppdelade uppgifter kunna användas av behöriga myndigheter, arbetstagarföreträdare och andra aktörer i bevakningen av löneskillnaderna mellan könen i olika branscher (horisontell uppdelning) och befattningar (vertikal uppdelning). Arbetsgivarna kanske vill komplettera de offentliggjorda uppgifterna med en förklaring av eventuella löneskillnader eller lönegap mellan könen. Om skillnader i genomsnittslön för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier bör arbetsgivaren vidta åtgärder för att avhjälpa ojämlikheterna.

(27) För att minska arbetsgivarnas börda kan medlemsstaterna besluta att samla in och länka de nödvändiga uppgifterna via sin nationella förvaltning för att beräkna löneskillnaderna mellan manliga och kvinnliga arbetstagare hos de olika arbetsgivarna. Sådan datainsamling kan kräva sammanlänkning av uppgifter från flera olika håll i den offentliga förvaltningen (till exempel skattemyndigheter och socialtjänst) och är möjlig om det går att matcha de administrativa upplysningarna om arbetsgivarna (företag och organisationsnivåer) med uppgifter om arbetstagarna (på individnivå), inklusive uppgifter om kontant- och in naturaförmåner. Medlemsstaterna kan besluta att samla in denna information bara för arbetsgivare som omfattas av skyldigheten att lämna rapport om löner enligt detta direktiv, men kan även inkludera små och medelstora företag. Medlemsstaternas offentliggörande av den obligatoriska informationen bör ersätta skyldigheten att lämna rapport om lönesättningen för de arbetsgivare för vilka administrativa uppgifter finns, förutsatt att syftet med rapporteringsskyldigheten uppnås.

(28) För att göra informationen om löneskillnader mellan män och kvinnor på företagsnivå brett tillgänglig bör medlemsstaterna anförtro åt det tillsynsorgan som utsetts i enlighet med detta direktiv att sammanställa uppgifter som inkommit från arbetsgivarna om löneskillnader utan att ytterligare belasta arbetsgivarna. Tillsynsorganet bör se till att informationen står till allmänt förfogande och möjliggör jämförelser mellan enskilda arbetsgivare, branscher och regioner i den berörda medlemsstaten.

---

[52] Direktiv 2013/34/EU, ändrat genom Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/95/EU av den 22 oktober 2014, vad gäller vissa stora företags och koncerners tillhandahållande av icke-finansiell information och information om mångfaldspolicy (EUT L 330, 15.11.2014, s. 1).

(29) Gemensamma lönebedömningar bör utlösa en översyn och förändring av lönestrukturerna i företag med minst 250 anställda om ojämlikheter framkommer. Den gemensamma lönebedömningen bör göras av arbetsgivarna i samverkan med arbetstagarföreträdare. Om det inte finns några arbetstagarföreträdare bör sådana utses för detta ändamål. Gemensamma lönebedömningar bör utmynna i att man eliminerar könsdiskriminering i lönesättningen.

(30) Behandling och offentliggörande av information enligt detta direktiv bör ske i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679[53]. Särskilda säkerhetsbestämmelser bör antas för att förhindra direkt eller indirekt yppande av information om en identifierbar kollega. Samtidigt bör arbetstagarna inte hindras ifrån att frivilligt yppa sin lön för att kunna åberopa principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller arbete som tillmäts lika värde.

(31) Det är viktigt att arbetsmarknadens parter diskuterar och ägnar särskild uppmärksamhet åt likalöneprincipen vid kollektivavtalsförhandlingar. Hänsyn bör tas till att dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektivavtalssystemen skiljer sig åt inom EU och även beakta arbetsmarknadens parters handlingsfrihet och avtalsfrihet, samt deras kapacitet att företräda arbetstagare och arbetsgivare. Därför bör medlemsstaterna i enlighet med sina nationella system och sin praxis vidta lämpliga åtgärder, såsom program till stöd för arbetsmarknadens parter, praktisk vägledning samt aktivt deltagande från regeringens sida i den nationella dialogen om arbetsmarknaden. Sådana åtgärder bör stimulera arbetsmarknadens parter att ägna vederbörlig uppmärksamhet åt likalöneprincipen, bland annat genom diskussioner på lämplig nivå i samband med kollektivavtalsförhandlingar och utveckling av könsneutrala system ör arbetsutvärdering och arbetsindelning.

(32) Arbetstagarna bör ha tillgång till nödvändiga förfaranden för att de lättare ska kunna utöva rätten att få tillgång till rättslig prövning. Nationell lagstiftning som omfattar skyldigheter, incitament eller sanktioner för att stimulera till att använda förlikningsförfaranden eller att vända sig till ett jämställdhetsorgan bör inte hindra parterna ifrån att utöva sin rätt att begära domstolsprövning.

(33) Att engagera jämställdhetsorganen vid sidan av övriga aktörer är avgörande för en verkningsfull tillämpning av likalöneprincipen. De nationella jämställdhetsorganens befogenheter och uppdrag bör därför ge ett lämpligt och heltäckande ansvar för att bevaka könsrelaterad lönediskriminering, rätt till insyn i lönesättningen och alla andra rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv. För att komma till rätta med de förfarandemässiga och kostnadsrelaterade hinder som arbetstagare som anser att de utsatts för könsdiskriminerande lönesättning möter, när de vill åberopa sin rätt till lika lön, bör jämställdhetsorgan, sammanslutningar, organisationer, organ och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga instanser som har intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen få rätt att företräda enskilda individer. De bör ha möjlighet att besluta att agera för arbetstagares räkning eller tid stöd för dem, för att hjälpa diskriminerade arbetstagare att effektivt åberopa sina rättigheter och kräva att likalöneprincipen efterlevs.

---

[53] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679 av den 27 april 2016 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av direktiv 95/46/EG (allmän dataskyddsförordning), EUT L 119, 4.5.2016, s. 1.

(34) Jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare bör även ha rätt att företräda en eller flera arbetstagare som anser sig ha utsatts för könsdiskriminering i strid med principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete. Att tillåta att talan förs för flera arbetstagares räkning eller till stöd för dem är ett sätt att underlätta förfaranden som annars inte skulle ha inletts på grund av förfarandehinder, kostnadshinder eller rädsla för repressalier samt i situationer där arbetstagaren diskrimineras på flera olika grunder som kan vara svåra att särskilja. Grupptalan kan potentiellt röja systematisk diskriminering och öka synligheten när det gäller lika lön och jämställdhet i samhället i sin helhet. Möjligheten att väcka grupptalan skulle motivera en efterlevnad av åtgärderna för insyn i lönesättningen redan från början, skapa grupptryck och öka arbetstagarnas medvetenhet och motivation att agera förebyggande.

(35) Medlemsstaterna bör säkerställa att jämställdhetsorganen får tillräckliga resurser för att utföra sina uppgifter avseende könsdiskriminerande lönesättning på ett effektivt och tillfredsställande sätt. Om uppgifter tilldelas fler än ett organ bör medlemsstaterna se till att dessa samordnas i tillräckligt hög grad.

(36) Kompensationen bör till fullo täcka den förlust eller skada som lidits på grund av könsdiskriminerande lönesättning[54]. Detta bör omfatta full retroaktiv återvinning av utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller in-naturaförmåner, kompensation för förlorade möjligheter och ideell skada. Kompensationen får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns.

(37) Utöver kompensationen bör även övriga rättsmedel tillhandahållas. Domstolarna bör till exempel kunna förelägga att arbetsgivaren ska göra strukturella eller organisatoriska förändringar för att fullgöra sina skyldigheter när det gäller likalöneprincipen. Sådana åtgärder kan till exempel avse skyldighet att: se över lönesättningspolicyn med utgångspunkt i en könsneutral arbetsutvärdering och arbetsindelning, upprätta en handlingsplan för att undanröja de upptäckta ojämlikheterna och minska alla omotiverade löneskillnader, lämna information och öka arbetstagarnas medvetenhet om rätten till lika lön, och införa obligatorisk fortbildning för personalansvariga om lika lön samt könsneutral arbetsutvärdering och arbetsindelning.

(38) I enlighet med domstolens rättspraxis[55] fastställdes i direktiv 2006/54/EG en bestämmelse för att säkerställa att bevisbördan övergår på svaranden i situationer som vid första anblicken ger sken av diskriminering. Medlemsstaterna bör inte heller hindras från att närhelst det passar under förfarandet införa bevisregler som är fördelaktigare för arbetstagare som väcker talan. Vid rättsliga eller administrativa förfaranden som avser direkt eller indirekt diskriminering ska, ifall arbetsgivaren inte efterkommit någon av direktivets skyldigheter avseende insyn i lönesättningen, omvänd bevisbörda automatiskt tillämpas så att den i stället åvilar svaranden, oavsett om arbetstagaren styrkt en situation som vid första anblicken ger sken av lönediskriminering eller ej.

---

[54] Dom i mål C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho mot Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, punkt 45.

[55] Mål C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening, som företräder Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

(39) Även om det räcker att bara etablera presumtion om diskriminering för att bevisbördan ska övergå på arbetsgivaren, är det inte alltid lätt för den diskriminerade och domstolen att veta hur en sådan presumtion ska kunna fastställas. Åtgärder för insyn i lönesättningen kan potentiellt stödja användningen av omvänd bevisbörda genom att arbetstagarna får insyn i de genomsnittliga lönenivåerna för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete. Genom att arbetstagarna på så vis får möjlighet att styrka en situation som vid första anblicken gör det möjligt att presumera diskriminering skulle detta snabbt utlösa den omvända bevisbördan, vilket gynnar arbetstagaren.

(40) Enligt rättspraxis från Europeiska unionens domstol bör nationella preskriptionsregler för åberopande av rättigheter enligt detta direktiv vara utformade så att det inte i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva dessa rättigheter. Preskriptionstider skapar specifika hinder för den som utsätts för könsbunden lönediskriminering. Därför bör gemensamma miniminormer fastställas. Dessa normer bör fastställa när preskriptionsfristen börjar löpa, dess löptid och under vilka förhållanden den ska avbrytas eller tillfälligt upphöra att löpa samt föreskriva att preskriptionsfristen för talan ska vara minst tre år.

(41) Rättegångskostnader ger den som utsatts för könsdiskriminerande lönesättning ett kraftigt negativt incitament när det gäller att åberopa sin rätt till lika lön, vilket i sin tur ger ett otillräckligt skydd och en otillräcklig efterlevnad av rätten till lika lön. För att undanröja det kraftiga förfarandemässiga hindret för tillgång till rättvis prövning bör kärande vars talan bifalls ha rätt till ersättning för sina rättegångskostnader från svaranden. Samtidigt bör inte käranden, om det är den svarandes talan som bifalls, behöva bestrida dennes kostnader, förutom i fall där talan väckts i ond tro, varit uppenbart ogrundad eller om utebliven ersättning till svaranden av domstolen eller behöriga myndigheter bedöms vara orimlig med tanke på de särskilda omständigheterna i målet, till exempel med hänsyn till ett mikroföretags ekonomiska ställning.

(42) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelser av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de nationella bestämmelser som redan är i kraft den dag detta direktiv träder i kraft och som hänför sig till rätten till lika lön för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete. Sanktionerna bör omfatta straffavgifter, som bör fastställas till en miniminivå med hänsyn till överträdelsens allvar och varaktighet, eventuellt uppsåt att diskriminera eller grov försumlighet, samt eventuella andra förmildrande eller försvårande omständigheter som kan vara förhanden i ärendet, till exempel om lönediskrimineringen förenas med diskriminering även på andra grunder. Medlemsstaterna bör överväga att omfördela belopp som drivits in i from av straffavgifter till jämställdhetsorganen för att de effektivt ska kunna fullgöra sina uppgifter avseende efterlevnaden av rätten till lika lön, även genom att väcka talan i diskrimineringsärenden eller bistå och stödja drabbade personer som väcker talan i sådana ärenden.

(43) Medlemsstaterna bör fastställa särskilda sanktioner för upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för samma eller likvärdigt arbete, för att beakta beteendets allvar och avskräcka från ytterligare överträdelser. Sanktionerna får även omfatta olika former av ekonomiska avskräckande åtgärder, exempelvis indragning av offentliga förmåner eller uteslutning under viss tid från ytterligare tilldelning av ekonomiska incitament eller från deltagande i offentlig upphandling.

(44) De skyldigheter som åligger arbetsgivarna i enlighet med detta direktiv ingår i de gällande skyldigheter avseende miljö-, social- och arbetslagstiftning där medlemsstaterna ska säkerställa efterlevnaden i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU[56], Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU[57] och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU[58] avseende deltagande i offentlig upphandling. För att fullgöra dessa skyldigheter vad gäller rätten till lika lön bör medlemsstaterna framför allt säkerställa att de ekonomiska aktörerna vid offentlig upphandling eller koncession tillämpar en lönesättningspolicy som inte ger upphov till löneskillnader mellan manliga och kvinnliga arbetstagare som inte kan motiveras med könsneutrala kriterier för alla arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Medlemsstaterna bör även överväga att, i tillämpliga fall, låta upphandlande myndigheter använda sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession. De får även ta hänsyn till om anbudslämnaren eller någon av dennes underleverantörer inte efterlever likalöneprincipen när det gäller tillämpningen av uteslutningskriterier eller beslut om att inte tilldela kontrakt till den anbudsgivare som lämnat det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet.

(45) Ett ändamålsenligt genomförande av rätten till lika lön förutsätter ett lämpligt rättsligt och administrativt skydd mot all ogynnsam behandling på grund av arbetstagares försök att åberopa sina rättigheter när det gäller lika lön, eventuella klagomål till arbetsgivaren eller andra rättsliga eller administrativa förfaranden som syftar till att åstadkomma efterlevnad av rätten till lika lön.

(46) För att stärka efterlevnaden av likalöneprincipen bör detta direktiv skärpa de befintliga efterlevnadsmekanismerna och förfarandena avseende de rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet oh av bestämmelserna om lika lön i direktiv 2006/54/EG.

(47) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs i och med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att inskränka befintliga rättigheter enligt gällande unionsrätt eller nationell rätt på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagarna när det gäller lika lön för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete.

(48) För att säkerställa lämplig tillsyn av hur rätten till lika lön för kvinnor och män som utför samma eller likvärdigt arbete tillämpas bör medlemsstaterna inrätta eller utse ett särskilt jämställdhetsorgan. Detta organ kan ingå i ett redan befintligt organ med liknande syften, men bör ha särskilda uppgifter avseende genomförandet av de planerade åtgärderna för insyn i lönesättningen enligt detta direktiv och ska samla in

---

[56] Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

[57] Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG, EUT L 94, 28.3.2014, s. 65.

[58] Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU av den 26 februari 2014 om upphandling av enheter som är verksamma på områdena vatten, energi, transporter och posttjänster och om upphävande av direktiv 2004/17/EG, EUT L 94, 28.3.2014, s. 243.

vissa uppgifter för att bevaka ojämlik lönesättning och verkan av åtgärderna för insyn i lönesättningen.

(49) Det är viktigt att sammanställa lönestatistik som visar könsfördelningen och att förse kommissionen (Eurostat) med tillförlitlig och uttömmande statistik för att utvecklingen av löneskillnaderna mellan könen på EU-nivå ska kunna analyseras och följas. Enligt rådets förordning (EG) nr 530/1999[59] ska medlemsstaterna vart fjärde år sammanställa statistik över lönestrukturer på ett sätt som underlättar beräkningar av löneskillnaderna mellan könen. Årlig statistik av god kvalitet kan öka insynen och förbättra tillsynen och medvetenheten om ojämlika löneskillnader mellan könen. Det är helt avgörande att sådana uppgifter är tillgängliga och jämförbara om det ska kunna avgöras vilka framsteg som görs såväl nationellt som på EU-nivå.

(50) Syftet med detta direktiv är att åstadkomma en bättre och mer verkningsfull tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom införande av gemensamma minimikrav som bör tillämpas på alla företag och organisationer inom hela EU. Eftersom detta mål inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna utan kan uppnås bättre på unionsnivå, får unionen vidta åtgärder i enlighet med subsidiaritetsprincipen i artikel 5 i fördraget om Europeiska unionen. I enlighet med proportionalitetsprincipen i samma artikel går detta direktiv, som begränsas till att fastställa miniminormer, inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå detta mål.

(51) Arbetsmarknadens parter har en viktig roll att spela när det gäller hur åtgärderna för insyn i lönesättningen tillämpas i medlemsstaterna, i synnerhet i de medlemsstater där kollektivavtal tillämpas i stor utsträckning. Medlemsstaterna bör därför ha möjlighet att överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra hela eller delar av detta direktiv, förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att alltid säkerställa att direktivet får önskad verkan.

(52) Vid tillämpningen av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, ekonomiska och rättsliga åligganden som motverkar etablering och utveckling av mikroföretag samt små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera hur deras införlivandeakter påverkar små och medelstora företag för att säkerställa att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag, på att underlätta den administrativa bördan och på att offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar.

(53) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42 i förordning (EU) 2018/1725[60] och avgav ett yttrande den XX XXXX.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

Allmänna bestämmelser

---

[59] Rådets förordning (EG) nr 530/1999 av den 9 mars 1999 om strukturstatistik över löner och arbetskraftskostnader (EGT L 63, 12.3.1999, s. 6).

[60] Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 av den 23 oktober 2018 om skydd för fysiska personer med avseende på behandling av personuppgifter och om det fria flödet av sådana uppgifter och om upphävande av förordning (EG) nr 45/2001 och beslut nr 1247/2002/EG (EUT L 295, 21.11.2018, s. 39).

Artikel 1

Innehåll

I detta direktiv fastställs minimikrav för att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete som stadfästs i artikel 157 i EUF-fördraget och diskrimineringsförbudet som stadfästs i artikel 4 i direktiv 2006/54/EG, i synnerhet med hjälp av insyn i lönesättningen och skärpt efterlevnad.

Artikel 2

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv är tillämpligt på arbetstagare i både den offentliga och den privata sektorn.

2. Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal eller den praxis som gäller i varje medlemsstat med hänsyn till domstolens rättspraxis.

Artikel 3

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:

   (a) *lön*: den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren får, direkt eller indirekt (de sistnämnda nedan kallade *lönetillägg eller varierande ersättningar*), av sin arbetsgivare på grund av anställningen.

   (b) *lönenivå*: årslön brutto och motsvarande timlön, brutto.

   (c) *löneskillnad*: skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna bland kvinnliga och manliga arbetstagare hos arbetsgivaren, uttryckt i procent av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå.

   (d) *medianlönenivå*: nivån på lönen för den arbetstagare som ligger i mitten av lönefältet, där hälften av arbetstagarna tjänar mer och hälften tjänar mindre.

   (e) *medianlöneskillnad*: skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna bland kvinnliga och manliga arbetstagare hos arbetsgivaren, uttryckt i procent av de manliga arbetstagarnas medianlönenivå.

   (f) *lönekvartil*: fyra grupper arbetstagare, uppdelade i lika stora delar från lägsta till högsta delen av löneskalan.

   (g) *arbetstagarkategori*: arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete som grupperats av arbetsgivaren enligt de kriterier som fastställs i artikel 4 i detta direktiv och beskrivits av den berörda arbetsgivaren.

   (h) *direkt diskriminering*: när en person på grund av kön behandlas mindre förmånligt än en annan person behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation.

   (i) *indirekt diskriminering*: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar personer av ett visst

kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet objektivt kan motiveras av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

(j) *jämställdhetsorgan*: det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för att främja, analysera, övervaka och stödja likabehandling av alla personer utan könsdiskriminering.

(k) *yrkesinspektion*: det eller de nationella organ som har en tillsynsfunktion på arbetsmarknaden i en medlemsstat.

2. I detta direktiv avses med diskriminering

(a) trakasserier och sexuella trakasserier enligt artikel 2.2 i direktiv 2006/54/EG samt varje form av mindre förmånlig behandling på grund av att en person avvisar eller låter bli att reagera mot ett sådant beteende, om trakasserierna eller behandlingen har anknytning till eller följer av utövandet av de rättigheter som anges i detta direktiv;

(b) instruktion att diskriminera personer på grund av kön;

(c) varje form av mindre förmånlig behandling av en kvinna i samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i rådets direktiv 92/85/EEG.[61]

3. Lönediskriminering inom detta direktivs tillämpningsområde omfattar också diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och någon annan grund som omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG.

Artikel 4

Lika eller likvärdigt arbete

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har infört lönestrukturer som säkerställer att kvinnor och män får lika lön för samma eller likvärdigt arbete.

2. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att verktyg och metoder inrättas för att bedöma och jämföra arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg och metoder kan omfatta system för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning.

3. Dessa verktyg och metoder ska göra det möjligt att vid arbetsvärderingen bedöma om arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer, med hjälp av objektiva kriterier som ska omfatta krav på utbildning, arbetslivserfarenhet och fortbildning, färdigheter, arbetsinsats och ansvarsområden, arbetsresultat och arbetets karaktär. De ska inte innehålla eller bygga på kriterier som direkt eller indirekt bygger på arbetstagarens kön.

---

[61] Rådets direktiv 92/85/EEG av den 19 oktober 1992 om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar (tionde särdirektivet enligt artikel 16.1 i direktiv 89/391/EEG) (EGT L 348, 28.11.1992, s. 1).

4. När skillnaderna i lön kan tillskrivas en och samma källa som fastställer lönevillkor, begränsas bedömningen av huruvida de anställda utför samma eller likvärdigt arbete inte bara till situationer där kvinnliga och manliga anställda har samma arbetsgivare, utan får utvidgas till att även omfatta källan. Bedömningen ska inte begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas, ska det vara tillåtet att jämföra med en hypotetisk person eller använda andra bevismedel som kan stärka den misstänkta diskrimineringen.

5. Om ett system för arbetsutvärdering och arbetsindelning används för att fastställa lönerna ska systemet använda samma kriterier för båda könen, så att man utesluter alla förutsättningar för könsdiskriminering.

KAPITEL II

Insyn i lönesättning

Artikel 5

Insyn i lönesättningen före anställning

1. Den som söker anställning ska ha rätt att från den presumtiva arbetsgivaren få information om ingångslön eller löneintervall, som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier och avser den tjänst som ska tillsättas. Dessa uppgifter bör anges i den offentliggjorda platsannonsen eller på annat sätt lämnas till de sökande innan anställningsintervjun utan att den sökande ska behöva be om uppgifterna.

2. En arbetsgivare ska varken muntligt eller skriftligt själv eller via en företrädare fråga den sökande om lönehistorik från deras tidigare anställningar.

Artikel 6

Insyn i löne- och karriärutvecklingspolicy

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna lätt kan få tillgång till en beskrivning av de kriterier som används för att fastställa de anställdas lönenivåer och karriärutveckling. Dessa kriterier ska vara könsneutrala.

Artikel 7

Rätt till information

1. Arbetstagare ska ha rätt att få ut information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, som visar könsfördelningen i lönesättningen för kategorier av anställda som utför samma eller likvärdigt arbete, i enlighet med punkterna 3 och 4.

2. Arbetsgivarna ska varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut den information som avses i punkt 1.

3. Arbetsgivarna ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 inom rimlig tid efter arbetstagarens förfrågan. Informationen ska på begäran tillhandahållas i ett format som är tillgängligt för arbetstagare med funktionsnedsättning.

4. Arbetstagare ska ha möjlighet att begära den information som avses i punkt 1 via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan.

5. Arbetstagarna ska inte hindras ifrån att redovisa sin lön för att kunna åberopa principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

6. Arbetsgivare får kräva att arbetstagare som fått den information som avses i denna artikel inte ska använda informationen i andra syften än att försvara sin rätt till lika lön för samma eller likvärdigt arbete och inte på annat sätt sprida informationen.

Artikel 8

Rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män

1. Arbetsgivare med minst 250 anställda ska tillhandahålla följande information om organisationen, i enlighet med punkterna 2, 3 och 5:

   (a) Löneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare.

   (b) Löneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare med avseende på lönetillägg eller varierande ersättningar.

   (c) Medianlöneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare.

   (d) Medianlöneskillnader mellan alla kvinnliga och manliga arbetstagare med avseende på lönetillägg eller varierande ersättningar.

   (e) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller varierande ersättningar.

   (f) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil,

   (g) löneskillnader mellan kvinnor och män i varje arbetstagarkategori, fördelat på sedvanlig grundlön samt lönetillägg och varierande ersättningar.

2. Arbetsgivarens ledningsskikt ska bekräfta att informationen är korrekt.

3. Arbetsgivaren ska offentliggöra den information som avses i punkt 1 a–f varje år på sin webbsida eller på annat sätt göra informationen allmänt och enkelt tillgänglig. Information från de fyra föregående åren, om den finns, ska på begäran också hållas tillgänglig. Arbetsgivaren ska även dela denna information med det tillsynsorgan som avses i punkt 6.

4. Medlemsstaterna får besluta att sammanställa den information som avses i punkt 1 a–f själva, med hjälp av sådana administrativa uppgifter som arbetsgivarna lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter. Denna information ska ställas till allmänhetens förfogande i enlighet med punkt 6.

5. Arbetsgivaren ska lämna den information som anges i punkt 1 g till alla arbetstagare och deras företrädare, samt till det tillsynsorgan som aves i punkt 6. Arbetsgivaren ska på begäran lämna informationen till yrkesinspektionen och jämställdhetsorganet. Information för de fyra föregående åren, om sådan finns tillgänglig, ska också lämnas ut på begäran.

6. Medlemsstaterna ska anförtro det tillsynsorgan som utsetts i enlighet med artikel 26 att samla in de uppgifter som lämnats av arbetsgivarna i enlighet med punkt 1 a–f och att säkerställa att uppgifterna offentliggörs och på ett användarvänligt sätt möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivare, branscher och regioner i den berörda medlemsstaten.

7. Arbetstagare och deras företrädare, yrkesinspektion och jämställdhetsorgan, ska ha rätt att begära att arbetsgivaren ska lämna ytterligare förtydliganden och detaljuppgifter eller förklaringar avseende eventuella skillnader i lön mellan könen. Arbetsgivaren ska besvara en sådan begäran nom rimlig tid genom att lämna ett motiverat svar. Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier ska arbetsgivaren avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

Artikel 9

Gemensam lönebedömning

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare med minst 250 anställda i samverkan med arbetstagarföreträdarna utför en gemensam lönebedömning om båda av de följande förutsättningarna är förhanden:

   (a) Den lönerapportering som gjorts enligt artikel 8 visar åtminstone fem procents skillnad i genomsnittslönen för kvinnor och män i någon arbetstagarkategori.

   (b) Arbetsgivaren har inte motiverat skillnaderna i genomsnittlig lönenivå med hänvisning till objektiva och könsneutrala faktorer.

2. Den gemensamma lönebedömningen ska omfatta följande:

   (a) En analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.

   (b) Närmare upplysningar om kvinnors och mäns genomsnittslön samt lönetillägg och varierande ersättningar för varje arbetstagarkategori.

   (c) En kartläggning av alla skillnader i lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.

   (d) Skälen till dessa skillnader i lönenivå och, i förekommande fall, en objektiv könsneutral motivering på ett sätt som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren.

   (e) Åtgärder för att avhjälpa sådana skillnader, om de inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier.

   (f) En rapport om effektiviteten i eventuella åtgärder som nämnts i tidigare gemensamma lönebedömningar.

3. Arbetsgivarna ska ställa de gemensamma lönebedömningarna till förfogande för arbetstagarna, arbetstagarföreträdarna, det tillsynsorgan som utsetts enligt artikel 26, jämställdhetsorganet och yrkesinspektionen.

4. Om det vid den gemensamma lönebedömningen framkommer skillnader i genomsnittslön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete, vilka inte kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion och/eller jämställdhetsorgan. Sådana åtgärder ska omfatta införandet av könsneutral arbetsutvärdering och arbetsindelning för att säkerställa att man utesluter all direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön.

Artikel 10

Skydd av personuppgifter

1. I den mån åtgärderna enligt artiklarna 7, 8 och 9 inbegriper behandling av personuppgifter bör detta ske i enlighet med förordning (EU) 2016/679.
2. Personuppgifter som samlas in av arbetsgivarna i enlighet med artiklarna 7, 8 eller 9 får inte användas i andra syften än att genomföra principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
3. Medlemsstaterna får besluta att endast arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorgan ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 8 och 9 om yppandet av uppgifterna skulle leda till att man direkt eller indirekt får kännedom om en identifierbar kollegas lön. Arbetstagarföreträdarna eller jämställdhetsorganet ska bistå arbetstagaren med råd om en eventuell talan enligt detta direktiv, men utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför samma eller likvärdigt arbete. Det tillsynsorgan som avses i artikel 26 ska ha tillgång till informationen utan några inskränkningar.

Artikel 11

Dialog mellan arbetsmarknadens parter

Utan att det inskränker handlingsfriheten för arbetsmarknadens parter och i enlighet med nationell lagstiftning och praxis bör medlemsstaterna säkerställa att de rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv diskuteras med arbetsmarknadens parter.

KAPITEL III

Rättsmedel och efterlevnad

Artikel 12

Tillvaratagande av rättigheter

Medlemsstaterna ska säkerställa att alla arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete inte har tillämpats på dem, efter eventuell förlikning, har tillgång till rättsliga förfaranden för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Förfarandena bör vara lättillgängliga för arbetstagarna och de som agerar i deras ställe, även efter det att det arbetsförhållande som lett till misstänkt diskriminering har upphört.

Artikel 13

Förfaranden för eller till stöd för arbetstagare

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga organ som i enlighet med de ovannämnda kriterierna i nationell lagstiftning, har befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i alla rättsliga eller administrativa förfaranden för att åberopa de rättigheter eller skyldigheter som följer

av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. De får med arbetstagarens godkännande agera för dennes räkning eller till stöd för den arbetstagare som fallit offer för en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

2. Jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare ska även ha rätt att agera för eller till stöd för flera arbetstagare, med deras godkännande.

Artikel 14

Rätt till kompensation

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare som lidit skada på grund av att de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete inte efterlevts har rätt att begära och få full kompensation eller gottgörelse på det sätt som medlemsstaten fastställer för åsamkad skada.

2. Den kompensation eller gottgörelse som avses i punkt 1 ska säkerställa faktisk och verksam kompensation för åsamkade förluster och skador på ett sätt som är avskräckande och proportionerligt i förhållande till den skada som lidits.

3. Kompensationen ska återinsätta den skadelidande arbetstagaren i samma situation denne skulle ha haft om ingen könsdiskriminering förekommit och inga överträdelser gjorts av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Kompensationen ska omfatta fullständig retroaktiv återvinning av utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller in-naturaförmåner, kompensation för förlorade möjligheter och ideell skada. Den ska även ge rätt till dröjsmålsränta.

4. Kompensationen eller gottgörelsen får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns.

Artikel 15

Övriga rättsmedel

Medlemsstaterna ska säkerställa att domstol eller annan behörig myndighet som vid rättslig prövning om säkerställande av efterlevnaden av alla de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, på kärandens begäran och på svarandens bekostnad, ska ha rätt att utfärda föreläggande om följande:

(a) Ett föreläggande som fastställer överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

(b) Ett föreläggande som ålägger svaranden att vidta strukturella eller organisatoriska åtgärder, för att säkerställa efterlevnaden av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, eller att upphöra med en överträdelse av dessa.

Om dessa förelägganden inte efterlevs kan detta i förekommande fall leda till återkommande straffavgift som ska säkerställa efterlevnaden.

Artikel 16

Omvänd bevisbörda

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder i enlighet med sina nationella rättssystem för att säkerställa att bevisbördan, när arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte har tillämpats på dem vänder sig till domstol eller annan behörig myndighet för att få det fastställt om de konkreta omständigheterna ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit, ska åligga svaranden och att det är denne som ska föra i bevisning att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering förekommit.
2. När rättsliga eller administrativa förfaranden om direkt eller indirekt diskriminering inleds mot arbetsgivare som inte efterkommit de rättigheter och skyldigheter som följer av artiklarna 5–9 i detta direktiv om rätt till insyn i lönesättning, ska medlemsstaterna säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit.
3. Alla eventuella kvarstående tveksamheter ska bedömas till kärandens fördel.
4. Detta direktiv hindrar inte att medlemsstaterna inför bevisregler som är mer gynnsamma för käranden vid talan som åberopar rättigheter eller skyldigheter avseende lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.
5. Medlemsstaterna kan avstå ifrån att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger domstolen eller den behöriga instansen att utreda fakta i målet.
6. Denna artikel ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, såvida inte annat sägs i nationell lagstiftning.

Artikel 17

Tillgång till bevis

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter vid talan om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete har rätt att förelägga svaranden att yppa all relevant bevisning i dennes besittning.
2. Medlemsstaterna ska se till att nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för talan. Medlemsstaterna ska se till att nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda denna information.
3. Denna artikel ska inte hindra medlemsstaterna ifrån att bibehålla eller införa bestämmelser som är fördelaktigare för käranden.

Artikel 18

Preskriptionstid

1. Medlemsstaterna ska anta bestämmelser om preskriptionstid för talan om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Dessa regler ska fastställa när preskriptionsfristen börjar löpa, dess löptid och under vilka förhållanden den ska avbrytas eller tillfälligt upphöra att löpa.

2. Preskriptionstiden ska inte börja löpa innan överträdelsen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete eller överträdelse av andra rättigheter och skyldigheter som följer av detta direktiv har upphört och käranden har, eller rimligen kan antas ha, vetskap om överträdelserna.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden för att väcka talan uppgår till minst tre år.

4. Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden uppskjuts, eller beroende på nationell lagstiftning, avbryts så snart käranden väcker talan genom stämning eller genom att påtala ärendet hos arbetsgivaren, arbetstagarföreträdare, yrkesinspektion eller jämställdhetsorgan.

Artikel 19

Arvoden och rättegångskostnader

Kärande vars talan om lönediskriminering bifallits ska ha rätt att utöver annan kompensation från svaranden få ersättning för rimliga utlägg för arvoden till jurister och experter samt rättegångskostnader. Kärande vars talan om lönediskriminering bifallits ska inte ha rätt att få ersättning från svaranden för utlägg för arvoden till jurister och experter eller rättegångskostnader, om talan väckts i ond tro, var uppenbart ogrundad eller om bifall av ersättning bedöms vara orimlig med tanke på de särskilda omständigheterna i fallet.

Artikel 20

Sanktioner

1. Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelse av nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas. De fastställda sanktionerna ska vara effektiva, proportionella och avskräckande. Medlemsstaterna ska snarast underrätta kommissionen om sådana regler och åtgärder samt eventuella ändringar som berör dem.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa straffavgifter för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön för samma eller likvärdigt arbete. De ska fastställa en miniminivå för sådana straffavgifter som säkerställer en faktisk avskräckande verkan. Straffavgiftens nivå ska fastställas med hänsyn till

   (a) överträdelsens allvar och varaktighet,

   (b) eventuellt uppsåt eller grov försumlighet från arbetsgivarens sida,

   (c) eventuella andra försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på ärendet.

3. Medlemsstaterna ska fastställa särskilda sanktioner vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser lika lön för kvinnor och män, såsom indragning av offentliga förmåner eller uteslutning under viss tid från tilldelning av ekonomiska incitament.

4. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de sanktioner som föreskrivs tillämpas på ett verkningsfullt sätt i praktiken.

Artikel 21

Lika lön vid offentlig upphandling och koncession

1. De lämpliga åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med artikel 30.3 i direktiv 2014/23/EU, artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU eller artikel 36.2 i direktiv 2014/25/EU ska omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling eller koncession fullgör skyldigheterna i fråga om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

2. Medlemsstaterna ska överväga att, i tillämpliga fall, låta upphandlande myndigheter använda sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession. När medlemsstaternas myndigheter vidtar åtgärder i enlighet med artikel 38.7 a) i direktiv 2014/23/EU, artikel 57.4 a) i direktiv 2014/24/EU eller artikel 80.1 i direktiv 2014/25/EU, i förening med artikel 57.4 a i direktiv 2014/24/EU, får de utesluta eller av medlemsstaterna åläggas att utesluta alla ekonomiska aktörer från deltagande i en given offentlig upphandlingsomgång om de på något sätt kan påvisa att de skyldigheter som avses i punkt 1 överträtts, endera därför att skyldigheterna avseende rätten till insyn i lönesättningen åsidosatts, eller därför att det förekommer löneskillnader på mer än 5 procent i en arbetstagarkategori, som arbetsgivaren inte kan motivera med hjälp av objektiva, könsneutrala kriterier. Detta hindrar inte tillämpningen av andra rättigheter eller skyldigheter som följer av direktiv 2014/23/EU, direktiv 2014/24/EU eller direktiv 2014/25/EU.

Artikel 22

Skydd mot repressalier och mindre förmånlig behandling

1. Arbetstagare och deras företrädare får inte behandlas mindre förmånligt på grund av att de åberopat sina rättigheter avseende lika lön för kvinnor och män.

2. Medlemsstaterna ska i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagarföreträdare enligt nationell lag och/eller praxis, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom företaget eller ett rättsligt förfarande som syftar till att säkerställa efterlevnaden av alla rättigheter och skyldigheter avseende lika lön för kvinnor och män.

Artikel 23

Förhållande till direktiv 2006/54/EG

Kapitel III i detta direktiv ska tillämpas på förfaranden som avser de rättigheter eller skyldigheter som följer av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete i enlighet med artikel 4 i direktiv 2006/54/EG.

KAPITEL IV

Övergripande bestämmelser

Artikel 24

Skyddsnivå

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv.

2. Införlivandet av detta direktiv får inte under några omständigheter utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av direktivet.

Artikel 25

Jämställdhetsorgan

1. Utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, däribland arbetsmarknadens parter, ska nationella jämställdhetsorgan som inrättats i enlighet med direktiv 2006/54/EG vara behöriga i frågor som ingår i det här direktivet tillämpningsområde.

2. Medlemsstaterna ska aktivt vidta åtgärder för att säkerställa nära samarbete och samordning mellan landets jämställdhetsorgan och andra nationella tillsynsorgan på arbetsmarknaden.

3. Medlemsstaterna ska förse jämställdhetsorganet med sådana resurser att det effektivt kan utföra sina uppgifter avseende rätten till lika lön för kvinnor och män för samma eller likvärdigt arbete. Medlemsstaterna ska överväga att till jämställdhetsorganen omfördela sådana belopp som enligt artikel 20 drivits in i form av straffavgifter.

Artikel 26

Tillsyn och ökad medvetenhet

1. Medlemsstaterna ska säkerställa fortlöpande övervakning av hur principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tillämpas och hur tillgängliga rättsmedel åberopas.

2. Varje medlemsstat ska utse ett organ (*tillsynsorgan*) som ska utöva tillsyn över och främja tillämpningen av nationella lagar och föreskrifter som införlivar detta direktiv och ska vidta nödvändiga åtgärder för att organet ska kunna fungera väl. Tillsynsorganet får utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå.

3. Medlemsstaterna ska säkerställa att tillsynsorganets uppgifter omfattar följande:

   (a) Öka medvetenheten bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten i syfte att främja likalöneprincipen och rätten till insyn i lönesättningen.

   (b) Ta fram verktyg för att analysera och bedöma löneskillnader för att komma till rätta med orsakerna till löneskillnader mellan könen.

   (c) Sammanställa uppgifter som arbetsgivarna lämnat i enlighet med artikel 8.6, och offentliggöra dessa uppgifter på ett användarvänligt sätt.

   (d) Samla in rapporterna om de gemensamma lönebedömningarna enligt artikel 9.3.

(e) Sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av lönediskrimineringsärenden som anhängiggjorts vid domstol och som påtalats till behöriga myndigheter, däribland jämställdhetsorgan.

4. Medlemsstaterna ska varje år förse kommissionen med de uppgifter som avses i punkt 3 c, d och e.

Artikel 27

Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder

Direktivet ska inte heller på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal samt att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt eller praxis.

Artikel 28

Statistik

Medlemsstaterna ska varje år och i god tid förse kommissionen (Eurostat) med aktuella uppgifter om löneskillnader mellan könen. Statistiken ska innehålla uppgifter om könsfördelning, ekonomisk sektor, arbetstid (heltid/deltid), ägarförhållanden (privat/offentligt ägande) och ålder och bör framställas för varje år.

Artikel 29

Informationsspridning

Medlemsstaterna ska aktivt vidta åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser som de antar i enlighet med detta direktiv, samt andra relevanta bestämmelser som redan är i kraft, på lämpligt sätt uppmärksammas av de berörda personerna inom hela sitt territorium.

Artikel 30

Genomförande

Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, på gemensam begäran från dessa och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att alltid säkerställa att direktivet får önskad verkan.

Artikel 31

Införlivande

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast [två år efter ikraftträdandet]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

2. Medlemsstaternas information till kommissionen ska åtföljas av en sammanfattning av hur deras bedömning av hur införlivandeakten påverkat små och medelstora företag, samt en hänvisning till var bedömningen är offentliggjord.

3. När en medlemsstat antar dessa bestämmelser, ska de innehålla en hänvisning till detta direktiv eller åtföljas av en sådan hänvisning när de offentliggörs. Närmare föreskrifter om hur hänvisningen ska göras ska antas av respektive medlemsstat.

Artikel 32

Rapportering och översyn

1. Senast [*åtta år efter ikraftträdandet*] ska medlemsstaterna rapportera till kommissionen om hur detta direktiv tillämpats och vilken verkan det haft i praktiken.

2. Med utgångspunkt i informationen från medlemsstaterna ska kommissionen överlämna en rapport till Europaparlamentet, rådet om genomförandet av detta direktiv, och om så är lämpligt lägga fram förslag till ändringar i lagstiftningen.

Artikel 33

Ikraftträdande

Detta direktiv träder i kraft den tjugonde dagen efter det att det har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Artikel 34

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Bryssel den

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
Ordförande	*Ordförande*