



Bryssel den 2 december 2021
(OR. en)

14317/21

**Interinstitutionellt ärende:
2021/0050(COD)**

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

NOT

från: Ständiga representanternas kommitté (Coreper I)
till: Rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor)

Komm. dok. nr: 6750/21 - COM(2021) 93 final

Ärende: 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
– Allmän riktlinje

I. INLEDNING

Den 4 mars 2021 lade kommissionen fram sitt förslag till 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, som svar på rådets uppmaning från juni 2019 om att utarbeta konkreta åtgärder för att öka insynen i lönesättningen.

Direktivet syftar till att

- i) fastställa minimikrav för att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete,

- ii) undanröja könsdiskrimineringen genom att stärka insynen i lönesättningen, och
- iii) stärka efterlevnaden av rättigheter och skyldigheter i fråga om lika lön.

De nationella parlamenten i Danmark, Spanien, Italien, Portugal och Sverige lämnade in motiverade yttranden inom åtta veckor från framläggandet av kommissionsförslaget, i enlighet med artikel 6 i protokoll nr 2, fogat till fördragen.

Den föreslagna rättsliga grunden är artikel 157.3 i EUF-fördraget, vilket innebär ett krav på att Europaparlamentet och rådet beslutar i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet.

Europeiska ekonomiska och sociala kommittén antog sitt yttrande vid plenarsammanträdet den 9 juni 2021.

II. DISKUSSIONERNA UNDER DET SLOVENSKA ORDFÖRANDESKAPET

I rådet har förslaget behandlats i arbetsgruppen för sociala frågor, där sex kommissionstexter lades fram. Ordförandeskapet höll åtta fullständiga arbetsgruppsdagar och många bilaterala överläggningar för att finna lämpliga lösningar på delegationernas farhågor.

Centrala frågor som behandlats i rådets förberedande organ

1. Proportionalitet och inverkan på de nationella systemen

Under diskussionen om konsekvensbedömningen ägnades stor uppmärksamhet åt motiveringen och den ingående förklaringen av förslaget, i syfte att behandla synpunkterna på de föreslagna lösningarnas proportionalitet. Många delegationer påpekade att förslaget har en mycket komplex och normativ karaktär. De framhöll behovet av större flexibilitet när det gäller direktivets genomförande. Flera delegationer hade synpunkter på att de föreslagna skyldigheterna skulle kunna inkräkta på deras arbetsmarknadsmodeller och arbetsmarknadsparternas roll i detta avseende.

Ordförandeskapets förslag till lösningar syftar till att förenkla systemet för övervakning av direktivets genomförande. Flera bestämmelser ändrades för att klargöra att förslaget inte bör inkräkta på de nationella arbetsmarknadsmodellerna. Ordförandeskapets förslag beaktar arbetsmarknadsparternas roll och den sociala dialogens självständighet. Dessutom har flera centrala begrepp i förslaget omdefinierats eller ytterligare förtydligats för att undanröja eventuella tvivel när det gäller tolkningen av terminologin och säkerställa en enhetlig tillämpning av direktivet.

2. *Ökade ekonomiska och administrativa bördor för arbetsgivare, särskilt vad avser mikroföretag och småföretag*

Flera delegationer stödde förslagens syfte, men samtidigt hade de synpunkter på den förväntade administrativa och ekonomiska bördan för arbetsgivarna när de ska genomföra skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen. Några delegationer ansåg att små och medelstora företag bör undantas från vissa av skyldigheterna. Det framfördes också synpunkter på de uppgifter som arbetsgivare med minst 250 anställda ska lämna inom ramen för lönerapporteringen. Vissa delegationer ansåg att de obligatoriska uppgifterna var alltför omfattande. Å andra sidan ställde sig några delegationer positiva till en sänkning av tröskeln för obligatorisk lönerapportering, så att även medelstora företag omfattas.

I sitt kompromissförslag behöll ordförandeskapet tröskeln på 250 anställda samt de obligatoriska uppgifterna för lönerapportering, vilket betraktas som en god balans. Det infördes dock flera undantag för arbetsgivare i mikroföretag och småföretag. I ordförandeskapets förslag klargörs särskilt vilka kriterier som ska användas vid tillämpningen av begreppet likvärdigt arbete, vilket bör underlätta tillämpningen.

3. *Bestämmelser om kombinerade former av diskriminering.*

I förslaget föreskrivs att arbetsgivarna endast ska samla in uppgifter som rör diskriminering på grund av arbetstagarens kön, men vissa delegationer hade ändå synpunkter på den bestämmelse som rör beaktandet av en kombination av diskriminering på grund av kön och diskriminering på andra skyddade grunder. Några delegationer tog upp frågan om de oklara konsekvenserna av en sådan bestämmelse.

I ordförandeskapets förslag klargörs att omfattningen av arbetsgivarnas skyldigheter när det gäller åtgärder för insyn i lönesättningen inte ändras. Vidare klargörs att det i samband med könsbaserad lönediskriminering bör vara möjligt att även beakta diskriminering på kombinerade grunder, så att domstolar eller behöriga myndigheter kan ta vederbörlig hänsyn till sådan diskriminering.

4. *Direktivets tillämpningsområde, särskilt när det gäller arbetssökande*

Några delegationer påpekade att förslaget är tillämpligt på arbetstagare och inte omfattar arbetssökande och var därför skeptiska till den bestämmelse som föreskriver insyn i lönesättningen före anställning.

Ordförandeskapets förslag klargör att direktivet även gäller för arbetssökande när det gäller insyn i lönesättningen före anställning.

5. *Rättsmedel och efterlevnaden av de rättigheter och skyldigheter som följer av likalöneprincipen*

Många delegationer hade synpunkter på de föreslagna bestämmelserna om rättsmedel och efterlevnadsmekanismer för rättigheter och skyldigheter som följer av principen om lika lön. Olika delegationer ansåg att bestämmelserna är för detaljerade och inkräktar på de nationella rättssystemen. Särskilt viktiga synpunkter uttrycktes när det gäller omvänd bevisbörda, bevis för lika eller likvärdigt arbete och användningen av en och samma källa och en hypotetisk person i detta avseende, preskriptionstid, arvoden och rättegångskostnader samt sanktioner.

I ordförandeskapets förslag behandlas majoriteten av de synpunkter som delegationerna framfört genom att medlemsstaterna ges större flexibilitet, samtidigt som de viktigaste inslag som krävs för en effektiv tillämpning av likalöneprincipen bibehålls. I ordförandeskapets förslag klargörs bland annat användningen av en och samma källa och en hypotetisk person vid bevisning av lika arbete eller likvärdigt arbete.

Med beaktande av de frågor som beskrivs ovan tar ordförandeskapets kompromisstext hänsyn till de olika arbetsmarknadsmodellerna och arbetsmarknadsparternas roll. Den innehåller undantag och avvikelser för arbetsgivare i mikroföretag och småföretag för att minimera de finansiella och administrativa konsekvenserna av särskilda bestämmelser. Dessutom ger den medlemsstaterna större flexibilitet när det gäller verkställandet av förslaget.

De viktigaste inslagen i förhållande till kommissionens förslag beskrivs nedan:

- När det gäller direktivets tillämpningsområde har ordförandeskapet infört ändringar så att även arbetssökande omfattas av åtgärder för insyn i lönesättningen före anställningen.
- För att främja en enhetlig tillämpning och förståelse av nyckelbegreppen föreslog ordförandeskapet att det i artikel 2 läggs till definitioner av ”likalöneprincipen”, ”kontrollorgan”, ”arbetstagarföreträdare”, ”arbetsgivare i mikroföretag” och ”arbetsgivare i småföretag”.
- När det gäller kombinerad diskriminering klargörs det i ordförandeskapets kompromiss att detta direktiv tar vederbörlig hänsyn till alla typer av missgynnande till följd av intersektionell diskriminering, men detta medför inte några ytterligare skyldigheter för arbetsgivarna att samla in uppgifter om andra grunder för skydd än kön.

- När det gäller de kriterier som bör beaktas vid utvärderingen av de uppgifter som utförs i en organisation, i syfte att tillämpa begreppet likvärdigt arbete, har ordförandeskapet föreslagit en uppsättning med fyra kriterier (färdigheter, arbetsinsats, ansvarsområden och arbetsvillkor) som ska användas på grundval av Europeiska unionens befintliga riktlinjer.
- I syfte att minska den administrativa bördan för arbetsgivare i mikroföretag och småföretag har det i ordförandeskapets kompromiss införts en möjlighet för mikroföretag och småföretag att undantas från vissa av skyldigheterna i fråga om insyn i lönesättningen.
- När det gäller synpunkter som rör den sociala dialogen och arbetsmarknadsparternas roll har ordförandeskapet föreslagit ändringar av ett antal bestämmelser som möjliggör flexibilitet på grundval av nationell rätt eller praxis och som beaktar olika arbetsmarknadsmodeller.
- Med hänvisning till bestämmelserna om rättsmedel och efterlevnad av likalöneprincipen tar ordförandeskapet i sitt kompromissförslag vederbörlig hänsyn till delegationernas synpunkter vad avser olika nationella rättssystem. Flera ändringar har införts för att ge medlemsstaterna större flexibilitet när det gäller reglerna om omvänd bevisbörda, preskriptionstid, arvoden och rättegångskostnader samt sanktioner.
- För att ta hänsyn till synpunkterna från flera delegationer när det gäller användningen av ”hypotetisk person” i arbetsrättsliga tvister, har ordförandeskapet klargjort begreppet och de situationer då en sådan hypotetisk person bör användas. Ordförandeskapets kompromissförslag syftar också till att inte begränsa bedömningen av huruvida arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation till sådana situationer där kvinnliga och manliga arbetstagare arbetar för samma arbetsgivare; en sådan möjlighet utvidgas till att omfatta en situation där en och samma källa fastställer lönevillkoren.
- När det gäller övervakningen av tillämpningen av likalöneprincipen har ordförandeskapet ändrat det ursprungliga förslaget för att säkerställa att medlemsstaterna ges tillräcklig flexibilitet.

Ändringar i bilagan i förhållande till kommissionens förslag (dok. 6750/21) är markerade med **fetstil** och strykningar med [...].

Vid mötet i Coreper den 1 december 2021 stödde en bred majoritet av delegationerna ordförandeskapets arbete och enades om att kompromisstexten utgör en solid grund för framtida förhandlingar med Europaparlamentet. Några delegationer beklagade att texten inte hade diskuterats ytterligare på teknisk nivå. Vissa delegationer kunde ännu inte dra tillbaka sina allmänna granskningsreservationer, men den breda majoriteten av delegationerna var enig om att texten är tillräckligt mogen för att översändas till rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i syfte att nå en allmän riktlinje.

Kvarstående reservationer

Allmänna granskningsreservationer: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Parlamentsreservationer: EE.

III. SLUTSATS

Rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) uppmanas att nå en allmän riktlinje om texten i bilagan till denna not och att ge ordförandeskapet i uppdrag att inleda förhandlingar om detta ärende med företrädare för Europaparlamentet.

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 [DENNA FÖRORDNING/DETTA DIREKTIV/DETTA BESLUT]

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 yttrande¹,

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 syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män, främja jämställdhet mellan dem och bekämpa all diskriminering på grund av kön i all sin verksamhet.

¹ EUT C , s.

- (3) Enligt artikel 157.1 i EUF-fördraget ska varje medlemsstat säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete (**likalöneprincipen**) 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 rättigheter² 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.
- (6) Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG³ föreskriver att för lika eller likvärdigt arbete ska direkt eller indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning. I synnerhet när ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön, bör detta vara baserat på samma kriterier för både kvinnor och män och bör vara utformat så att det utesluter all könsdiskriminering.

² https://ec.europa.eu/info/strategy/priorities-2019-2024/economy-works-people/jobs-growth-and-investment/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_sv

³ 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).

- (7) Utvärderingen år 2020⁴ 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 arbete⁵ och ett omfattande och inkluderande samråd⁶ tillkännagavs i jämställdhetsstrategin för 2020–2025⁷ 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.

⁴ [SWD\(2020\)50](#). Se även 2013 års rapport till rådet och Europaparlamentet om tillämpningen av direktiv 2006/54/EG, COM(2013) 861 final.

⁵ 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.

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_sv

⁷ Meddelande från kommissionen av den 5 mars 2020: *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020-2025*, COM(2020)152 final.

- (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 **samt anställda med ledande befattningar** – som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande definierat i gällande lag, kollektivavtal och/eller praxis i medlemsstaten, med hänsyn till Europeiska unionens domstols rättspraxis. [...] Under förutsättning att de uppfyller **relevanta** kriterier **kan** hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, säsongarbetare, arbetstagare i kuponssystem, 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.

11a(nytt) En viktig faktor för att undanröja lönediskriminering är insyn i lönesättningen före anställningen, varför detta direktiv även bör tillämpas på dem som söker anställning.

- (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 **mikroföretag samt** små och medelstora företag.

(13) Likalöneprincipen [...] 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 rättspraxis⁸ bör begreppet ”lön” inte bara omfatta grundlön utan även **lönetillägg eller varierande ersättningar. Som lönetillägg eller varierande ersättningar bör räknas alla förmåner utöver den gängse grund- eller minimilönen som arbetstagaren får, direkt eller indirekt, i form av kontanter eller naturaförmåner. Dessa kan omfatta, men är inte begränsade till** bonusar, övertidsersättning, reseersättning [...] bostadsbidrag, utbildningsbidrag, avgångsvederlag, lagstadgad sjuklön, lagstadgad kompensation och tjänstepension. Det bör omfatta alla typer av ersättning som lämnas enligt lag, [...] kollektivavtal **och/eller annan gällande praxis i varje medlemsstat.**

(13-a)(nytt) För att säkerställa en enhetlig presentation av den information som krävs enligt detta direktiv bör lönenivåerna uttryckas som årslön brutto och motsvarande timlön brutto. Beräkningen av dem kan baseras på den faktiska lön som anges för arbetstagaren, oavsett om den fastställs årligen, månadsvis, per timme eller på annat sätt.

⁸ 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 Bundespost, 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 Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246, och mål C-33/89, Maria Kowalska mot Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: ECLI: EU:C:1990:265.

(13a) (nytt) Medlemsstaterna bör inte vara skyldiga att inrätta nya organ för tillämpningen av detta direktiv. Uppgifter som följer av direktivet kan anförtros etablerade organ, inbegripet arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.

(13b) (nytt) För att skydda arbetstagarna och bemöta rädslan för repressalier vid tillämpningen av likalöneprincipen, bör arbetstagarna kunna låta sig företrädas av en företrädare. Det kan vara fackföreningar eller andra arbetstagarföreträdare. Om det inte finns några arbetstagarföreträdare bör arbetstagarna kunna välja en annan företrädare. Medlemsstaterna bör ha möjlighet att beakta nationella förhållanden och olika roller när det gäller arbetstagarföreträdare.

(14) I artikel 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt föreskrivs 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 ojämlig 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 omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG). **Grupper som kan utsättas för sådana kombinerade former av diskriminering är till exempel kvinnor med invandrarbakgrund, romska kvinnor, kvinnor med funktionsnedsättning och unga eller äldre kvinnor.** Detta direktiv bör därför klargöra att **det** i samband med könsdiskriminerande lönesättning **bör vara möjligt att beakta sådan intersektionalitet**, och på så sätt undanröja eventuella tvivel som kan förekomma enligt det hittills gällande rättsliga ramverket och **möjliggöra för** domstolar eller behöriga myndigheter **att ta** 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. **Detta klargörande bör inte ändra omfattningen av arbetsgivarnas skyldigheter när det gäller åtgärderna för insyn i lönesättningen enligt detta direktiv. Särskilt bör arbetsgivare inte vara skyldiga att samla in uppgifter om andra grunder för skydd än kön.**

(15) För att respektera rätten till lika lön för kvinnor och män måste arbetsgivarna ha mekanismer för 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 **mekanismer för lönesättning eller lönestrukturer** bör möjliggöra jämförelser mellan värdet av olika befattningar inom samma organisation och kan baseras på **Europeiska unionens befintliga riktlinjer⁹, indikatorer och könsneutrala modeller**. 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 karaktär¹⁰. **För att underlätta tillämpningen av begreppet likvärdigt arbete, särskilt för mikroföretag samt små och medelstora företag, bör de objektiva kriterier som ska användas omfatta fyra faktorer, nämligen färdigheter, arbetsinsats, ansvarsområden och arbetsvillkor. Dessa faktorer har i ovannämnda riktlinjer identifierats som väsentliga och tillräckliga för att utvärdera de uppgifter som utförs i en organisation oavsett vilken ekonomisk sektor företaget tillhör. Eftersom inte alla faktorer är lika relevanta för en specifik befattning, bör arbetsgivaren göra en avvägning mellan var och en av de fyra faktorerna beroende på dessa kriteriers relevans för det jobb eller den befattning det är fråga om. Ytterligare kriterier kan också beaktas när så är relevant.**

15a (nytt) Nationella lönesättningsmodeller varierar och kan baseras på kollektivavtal och/eller inslag som beslutas av arbetsgivaren. Detta direktiv avser inte att påverka de olika nationella lönesättningsmodellerna.

⁹ [ARBETSDOKUMENT FRÅN KOMMISSIONENS AVDELNINGAR /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ 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.

- (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. **Med utgångspunkt i den utveckling som definitionen av direkt och indirekt diskriminering i direktiv 2006/54/EG har lett till** bör det, om det inte finns någon faktisk jämförbar person, 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 [...] **när ett krav** 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 åtgärder mot könsgrundade löneskillnader i könssegregerade branscher och yrken.
- (17) Domstolen har klargjort¹¹ 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 **och om dessa villkor är fullständigt lika och jämförbara**. Detta kan vara fallet när **alla relevanta** lönevillkor fastställs i lag eller [...]avtal om löneförhållanden som ska tillämpas på flera företag, eller när sådana villkor fastställts centralt för mer än en organisation eller mer än ett företag inom ett holdingbolag eller konglomerat. Vidare har domstolen klargjort att bedömningen inte ska begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som käranden¹². **Dessutom bör det, vid den faktiska bedömningen, erkännas att en löneskillnad kan förklaras av faktorer som inte har samband med kön.**

¹¹ Mål C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Mål 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) Medlemsstaterna bör **säkerställa att** särskilda verktyg och metoder **görs tillgängliga** för att stödja och vägleda **arbetsgivare i** bedömningen av vad som utgör arbete av lika värde. Detta bör underlätta tillämpningen av dessa begrepp, i synnerhet för **mikroföretag samt** små och medelstora företag. **Med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis kan medlemsstaterna välja att anförtro utvecklingen av särskilda verktyg och metoder till arbetsmarknadens parter eller att utveckla dem i samarbete eller efter samråd med arbetsmarknadens parter.**
- (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 informationsasymmetri 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 som söker anställning bör få information om ingångslön eller löneintervall före anställningsintervjun, eller annars innan anställningsavtalet ingås, så att de kan förhandla på ett öppet sätt och fatta ett välgrundat beslut om lönen. Denna information kan lämnas 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 **eller proaktivt försöka erhålla denna information.**
- (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 skraddarsys efter arbetsgivarens storlek med hänsyn till antalet anställda. **Det antal anställda arbetstagare som ska tillämpas som ett kriterium för huruvida en arbetsgivare ska omfattas av den lönerapportering som avses i detta direktiv kan vara det som definieras i kommissionens rekommendation om mikroföretag samt små och medelstora företag¹³.**

¹³ Kommissionens rekommendation av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag, K(2003) 1422.

- (23) Arbetsgivarna bör ge arbetstagarna tillgång till [...] de kriterier som används för att fastställa lönenivåer och löneutveckling. [...] **Löneutvecklingen avser den process genom vilken en arbetstagare flyttas upp till en högre lönenivå. Kriterier för löneutveckling kan omfatta exempelvis individuella prestationer, kompetensutveckling och/eller tjänstgöringstid. När medlemsstaterna genomför denna skyldighet bör de ägna särskild uppmärksamhet åt att undvika en alltför stor administrativ börda för mikroföretag och små företag. Medlemsstaterna kan också, som en riskreducerande åtgärd, tillhandahålla färdiga mallar för att hjälpa mikroföretag och små företag att uppfylla skyldigheten. Medlemsstaterna får undanta arbetsgivare i mikroföretag och små företag från skyldigheten rörande löneutveckling, till exempel genom att tillåta dem att hålla kriterier för löneutveckling tillgängliga på arbetstagarnas begäran.**
- (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. **I företag som har arbetstagarföreträdare kan denna information med fördel tillhandahållas genom dem.** Varje år bör 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 Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU¹⁴ kan även välja att lämna rapport om lönesättningen tillsammans med andra uppgifter som rör arbetstagarna i sin förvaltningsrapport. **För att maximera arbetstagarnas insyn i lönesättningen kan medlemsstaterna göra regelbunden rapportering om lönesättningen obligatorisk för arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare.**

¹⁴ Direktiv 2013/34/EU, i dess ändrade lydelse enligt 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).

- (26) Lönerapportering bör ge arbetsgivarna möjlighet att utvärdera och övervaka sina lönestrukturer och sin lönesättningspolicy så att de efterlever likalöneprincipen 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 **mikroföretag samt** 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 [...] sammanställa uppgifter som inkommit från arbetsgivarna om löneskillnader utan att ytterligare belasta arbetsgivarna. [...] Dessa uppgifter **bör ställas till** allmänt förfogande, för att möjliggöra jämförelser mellan enskilda arbetsgivare, branscher och regioner i den berörda medlemsstaten.

- (29) Gemensamma lönebedömningar bör utlösa en översyn och förändring av lönestrukturerna i företag med minst 250 anställda om ojämlikheter framkommer. **Den gemensamma lönebedömningen bör genomföras om arbetsgivare och arbetstagarföreträdare inte är överens om att skillnaden i genomsnittlig lönenivå mellan kvinnor och män på minst 5 % kan motiveras med hänvisning till objektiva och könsneutrala kriterier eller om en sådan motivering inte lämnas av arbetsgivaren.** Den gemensamma lönebedömningen bör göras av arbetsgivarna i samverkan med arbetstagarföreträdare. Om det inte finns några arbetstagarföreträdare bör **arbetstagarna utse** sådana 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) 2016/679¹⁵. 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 likalöneprincipen [...].
- (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 [...] **för att** stimulera arbetsmarknadens parter att ägna vederbörlig uppmärksamhet åt frågor avseende lika lön, **vilka kan inbegripa** diskussioner på lämplig nivå i samband med kollektivavtalsförhandlingar och utveckling av könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning.

¹⁵ 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.

- (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. 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 till stöd för dem, för att hjälpa diskriminerade arbetstagare att effektivt åberopa sina rättigheter och kräva att likalöneprincipen efterlevs.
- (34) Jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare bör även ha rätt att företräda en eller flera arbetstagare som anser sig ha utsatts för könsdiskriminering i strid med likalöneprincipen [...]. 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 gruppträck och öka arbetstagarnas medvetenhet och motivation att agera förebyggande. **Medlemsstaterna kan besluta att fastställa kvalifikationskriterier för de företrädare som deltar i rättsliga förfaranden, för att säkerställa företrädarskapets kvalitet.**

- (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 säkerställa att dessa samordnas i tillräckligt hög grad. **Medlemsstaterna bör överväga att omfördela belopp som drivits in i form 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.**
- (36) Kompensationen bör till fullo täcka den förlust eller skada som lidits på grund av könsdiskriminerande lönesättning¹⁶. Detta bör omfatta full retroaktiv återvinning av utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller in-naturaförmåner, kompensation för förlorade möjligheter (**såsom tillgång till vissa förmåner beroende på lönenivå**) och ideell skada (**såsom ideellt lidande till följd av undervärdering av utfört arbete**). Kompensationen får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns.
- (37) Utöver kompensationen bör även övriga rättsmedel tillhandahållas. Domstolar **eller behöriga myndigheter** 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.

¹⁶ Dom i mål C407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho mot Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, punkt 45.

- (38) I enlighet med domstolens rättspraxis¹⁷ 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. [...] **Det är dock inte alltid lätt för den diskriminerade och domstolen att veta hur en sådan presumtion ska kunna fastställas. I mål C-109/88 (Danfoss) fann domstolen att när ett lönesystem helt saknar öppenhet, ska omvänd bevisbörda [...] tillämpas så att den i stället åvilar svaranden, oavsett om arbetstagaren styrkt en situation som vid första anblicken ger sken av lönediskriminering eller ej. Detta bör särskilt vara fallet när arbetsgivaren på ett uppenbart försumligt sätt underlåtit att följa skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen enligt detta direktiv, till exempel genom att vägra att lämna information som begärts av arbetstagarna eller att inte rapportera om löneskillnader mellan könen, i förekommande fall.**
- (39) [...]
- (40) Enligt rättspraxis från Europeiska unionens domstol bör nationella preskriptionsregler för återopande 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. **Medlemsstaterna bör anse att preskriptionsfristerna inte börjar löpa innan kränkningen av likalöneprincipen eller överträdelsen av rättigheterna eller skyldigheterna enligt detta direktiv har upphört och den rättssökande har fått kännedom om, eller rimligtvis kan förväntas ha fått kännedom om, kränkningen eller överträdelsen eller innan anställningsavtalet sägs upp. Medlemsstaterna bör [...] föreskriva att preskriptionsfristen för talan ska vara minst tre år. Medlemsstaterna kan också fastställa en längre maximal preskriptionsfrist inom vilken den rättssökande är skyldig att agera.**

¹⁷ Mål C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark mot Dansk Arbejdsgiverforening, som för Danfoss talan, ECLI:EU:C:1989:383.

- (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 medlemsstaterna göra det möjligt för domstolar att bedöma huruvida en förlorande kärande hade rimliga skäl att väcka talan vid domstol, och att besluta att en förlorande kärande inte behöver bära sina kostnader. Detta bör särskilt gälla om en svarande underlåtit att följa de skyldigheter avseende insyn i lönesättningen som anges i detta direktiv.**
- (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 **kan** omfatta straffavgifter, som bör fastställas till en [...]nivå som tar hänsyn till överträdelsens allvar och varaktighet, eventuellt uppsåt att diskriminera eller grov försumlighet **från arbetsgivarens sida**, samt eventuella andra försvårande eller förmildrande omständigheter som kan vara för handen i ärendet, till exempel om lönediskrimineringen **kombineras** med diskriminering även på andra grunder. [...]
- (43) Medlemsstaterna bör **säkerställa att** 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 **tillämpas**, för att beakta beteendets allvar och avskräcka från ytterligare överträdelser. Sådana sanktioner kan 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/EU¹⁸, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU¹⁹ och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/25/EU²⁰ 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.

¹⁸ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

¹⁹ 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.

²⁰ 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.

- (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. **Enligt rättspraxis²¹ bör arbetstagarkategorin som har rätt till skydd ges en vid tolkning och omfatta alla arbetstagare som kan bli föremål för repressalier från arbetsgivarens sida som utgör en reaktion på ett klagomål som framställts med anledning av diskriminering. Skyddet är inte begränsat till att gälla enbart arbetstagare eller deras arbetstagarrepresentanter som inkommit med klagomål, eller till arbetstagare som uppfyller vissa formella krav vilka utgör ett villkor för att ges en viss ställning – som till exempel vittne.**
- (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 och 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.

²¹ **Domen i mål C-404/18 - Hakelbracht m. fl., ECLI:EU:2019:523.**

- (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 [...] **säkerställa att uppgifterna** avseende genomförandet av de planerade åtgärderna för insyn i lönesättningen enligt detta direktiv **utförs** och vissa uppgifter för att bevaka ojämlig lönesättning och verkan av åtgärderna för insyn i lönesättningen samlas in. **Om uppgifterna i samband med övervakningen av genomförandet av detta direktiv utförs av olika organ eller myndigheter bör medlemsstaterna säkerställa att de samordnas på lämpligt sätt.**
- (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** [...] 530/1999²² 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 ojämliga 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. **Relevant statistik som lämnas till Eurostat bör samlas in för statistiska ändamål i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 223/2009²³.**
- (50) Syftet med detta direktiv är att åstadkomma en bättre och mer verkningsfull tillämpning av likalöneprincipen [...] 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.

²² 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*).

²³ **Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 223/2009 av den 11 mars 2009 om europeisk statistik.**

- (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. **Dessutom bör medlemsstaterna kunna låta arbetsmarknadens parter upprätthålla, förhandla, ingå och genomföra kollektivavtal som fastställer olika arrangemang för insyn i lönesättningen, förutsatt att de resultat som eftersträvas genom detta direktiv alltid säkerställs.**
- (52) Vid tillämpningen av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, ekonomiska och rättsliga åligganden som motverkar etablering och utveckling av **mikro**företag 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 42.1 i förordning (EU) 2018/1725²⁴ och avgav ett yttrande²⁵ den **27 april 2021**.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

²⁴ 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).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

KAPITEL I

Allmänna bestämmelser

Artikel 1

Innehåll

I detta direktiv fastställs minimikrav för att stärka tillämpningen av likalöneprincipen [...] för lika eller likvärdigt arbete **för kvinnor och män** 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.
3. (ny) **Den som söker anställning ska också omfattas av detta direktiv vid tillämpningen av artikel 5.**

Artikel 3

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:
 - a) nytt *likalöneprincipen*: principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete för **kvinnor och män**.

- 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) *lönekartil*: 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 **eller på annat sätt enligt objektiva, könsneutrala kriterier [...] som fastställs med avseende på den berörda arbetsgivaren i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis.**
- 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) [...] kontrollorgan: det eller de [...] organ som [...], i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, ansvarar för kontroll- och/eller tillsynsfunktioner [...] när det gäller frågor om lika lön. **I förekommande fall får arbetsmarknadens parter utföra dessa funktioner.**
- l)(nytt) ***arbetstagarföreträdare*: arbetstagarernas företrädare i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.**
- m)(nytt) ***arbetsgivare i mikroföretag*: arbetsgivare i företag som sysselsätter färre än 10 personer.**
- n)(nytt) ***arbetsgivare i småföretag*: arbetsgivare i företag som sysselsätter minst 10 men färre än 50 personer.**

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/EEG²⁶.
 - d)(nytt) varje form av mindre förmånlig behandling av en arbetstagare på grund av kön [...] i den mening som avses i rådets direktiv (EU) 2019/1158²⁷.**
 - e)(nytt) [...] 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.**
3. **Punkt 2 e medför inte några ytterligare skyldigheter för arbetsgivare att samla in uppgifter enligt detta direktiv som rör andra grunder än kön vilka omfattas av diskrimineringsförbudet.**

²⁶ 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).

²⁷ **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).**

Artikel 4

Lika eller likvärdigt arbete

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna **använder mekanismer för lönesättning eller 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 **analytiska** verktyg och metoder **görs tillgängliga** för att **stödja och vägleda arbetsgivarna när de bedömer och jämför** arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg och metoder kan omfatta system för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning. **Formatet för sådana verktyg eller metoder får fastställas i enlighet med nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis.**
3. [...] **Dessa mekanismer för lönesättning eller lönestrukturer ska göra det möjligt att vid arbetsvärderingen bedöma om arbetstagare befinner sig i jämförbara situationer, med hjälp av objektiva, könsneutrala kriterier som varken direkt eller indirekt får baseras på arbetstagarens kön. Dessa objektiva kriterier ska omfatta färdigheter, arbetsinsats, ansvar och arbetsförhållanden, och om lämpligt, eventuella andra faktorer som [...] äger relevans för det specifika arbetet eller den specifika befattningen [...]. Dessa kriterier ska också tillämpas på ett objektivt könsneutralt sätt.**
- 3a. (ny) **Med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis får medlemsstaterna anförtro arbetsmarknadens parter att vidta de åtgärder som avses i punkterna 1–3 eller att vidta nödvändiga åtgärder i samarbete med arbetsmarknadens parter, förutsatt att skyldigheterna enligt denna artikel alltid fullgörs på ett tillfredsställande sätt.**
4. [...]
5. Om ett system för arbetsutvärdering och arbetsindelning används för att fastställa lönerna ska systemet använda samma **objektiva könsneutrala** kriterier [...], och vara utformat så att det utesluter alla **direkta eller indirekta** 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. Sådan information ska **tillhandahållas i tillräckligt god tid, antingen** i en offentliggjord platsannons **före anställningsintervjun eller under alla omständigheter innan anställningsavtalet ingås.**
2. En arbetsgivare får inte [...] fråga den sökande om lönehistorik från deras tidigare anställningar.

Artikel 6

Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy

1. Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna lätt kan få tillgång till information om **vilka** kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas **löner, lönenivåer och, i förekommande fall, löneutveckling.** Dessa kriterier ska vara **objektiva och könsneutrala.**
2. (ny) **Medlemsstaterna får undanta arbetsgivare i mikroföretag och småföretag från skyldigheten i fråga om löneutveckling enligt punkt 1.**

Artikel 7

Rätt till information

1. Arbetstagare ska ha rätt [...] att **begära och skriftligen** 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 **1a och 3**.
- 1a.(ny) Arbetstagare ska ha möjlighet att begära och få ut den information som avses i punkt 1 via sina företrädare eller ett jämställdhetsorgan, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis. Ett jämställdhetsorgan får också begära och få ut den information som avses i punkt 1 på begäran av en arbetstagare, i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis.**
2. Arbetsgivarna ska varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut den information som avses i punkt 1.
- 2a.(ny) Genom undantag från punkt 2 ska arbetsgivare i mikroföretag och småföretag vartannat år informera alla arbetstagare 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. [...]
5. Samtidigt bör arbetstagarna inte hindras ifrån att frivilligt yppa sin lön för att kunna åberopa likalöneprincipen [...].

6. Arbetsgivare får kräva att arbetstagare [...] som fått **annan information än den som rör deras egen lön eller lönenivå** som avses i denna artikel inte ska använda informationen i andra syften än att försvara rätten till lika lön [...].

Artikel 8

Rapportering om löneskillnader mellan kvinnor och män

1. Arbetsgivare med minst 250 anställda ska **årligen** tillhandahålla följande information om organisationen, i enlighet med punkterna 2 [...] 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.
- 1a.(ny) Det kriterium som ska tillämpas för att avgöra om en arbetsgivare är föremål för lönerapportering och gemensam lönebedömning ska vara personalstyrkan.**
2. Arbetsgivarens ledningsskikt ska bekräfta att informationen är korrekt.

3. **Den information som avses i punkt 1 a-g ska meddelas den myndighet som ansvarar för att sammanställa och offentliggöra sådana uppgifter i enlighet med artikel 26.3 c. Arbetsgivaren får offentliggöra den information som avses i punkt 1 a–f på sin webbplats eller på annat sätt göra informationen allmänt tillgänglig.**
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 **artikel 26.3 c.**
5. Arbetsgivaren ska lämna den information som anges i punkt 1 g till alla arbetstagare och deras företrädare [...]. **Arbetsgivaren** ska på begäran lämna **informationen till kontrollorganet** och jämställdhetsorganet. Information för de fyra föregående åren, om sådan finns tillgänglig, ska också lämnas ut på begäran.
6. [...]
7. [...] Arbetsgivaren **ska besvara [...] begäranden från arbetstagare, deras företrädare och kontrollorganet om** ytterligare förtydliganden och detaljuppgifter eller förklaringar avseende eventuella skillnader i lön mellan könen. **Jämställdhetsorganet får också begära sådana förtydliganden på begäran av en arbetstagare.** Arbetsgivaren ska svara inom 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, **kontrollorganet** och/eller jämställdhetsorganet.

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 **kriterier**.

2. Den gemensamma lönebedömningen **ska utföras för att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte kan motiveras av objektiva och könsneutrala faktorer och** ska omfatta följande:
 - a) En analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.
 - b) [...] Upplysningar om kvinnors och mäns genomsnittslön samt lönetillägg och varierande ersättningar för varje arbetstagarkategori.
 - c) En kartläggning av alla skillnader i **genomsnittlig** lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.
 - d) Skälen till dessa skillnader i **genomsnittlig** 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 utvärdering av [...] eventuella åtgärder från tidigare gemensamma lönebedömningar.**
3. Arbetsgivarna ska ställa de gemensamma lönebedömningarna till förfogande för arbetstagarna och arbetstagarföreträdarna **och meddela dem [...] till den myndighet som ansvarar för att samla in rapporterna om de gemensamma lönebedömningarna i** enlighet med artikel 26.3 d, **Den gemensamma lönebedömningen ska på begäran göras tillgänglig för jämställdhetsorganet och kontrollorganet.**
4. **[...] Vid genomförandet av åtgärderna från den gemensamma lönebedömningen** ska arbetsgivaren avhjälpa **omotiverade löneskillnader** i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, **med beaktande av nationell rätt och/eller praxis. [...]** **Kontrollorganet** och/eller jämställdhetsorganet får anmodas att delta i processen. 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 **behandlas [...]** av arbetsgivarna i enlighet med artiklarna 7, 8 eller 9 får inte användas i andra syften än att genomföra likalöneprincipen [...].

3. Medlemsstaterna får besluta att endast arbetstagarföreträdare, **kontrollorganet** 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. **För övervakning enligt [...] artikel 26 ska informationen göras tillgänglig [...] 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 ska medlemsstaterna **vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa ett effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter, genom att i tillämpliga fall[...], på deras begäran, diskutera rättigheter och skyldigheter enligt detta direktiv.**

KAPITEL III

Rättsmedel och efterlevnad

Artikel 12

Tillvaratagande av rättigheter

Medlemsstaterna ska säkerställa att alla arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen [...] 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 likalöneprincipen [...]. 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 [...] nationell lagstiftning, har befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i alla **administrativa eller** rättsliga [...] förfaranden för att åberopa [...] de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen [...]. De får med arbetstagarens godkännande agera för dennes räkning eller till stöd för den arbetstagare som **påstås ha** fallit offer för en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen [...].
2. Jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare ska även ha rätt att agera för eller till stöd för flera arbetstagare, med deras godkännande, **om så föreskrivs i nationell lagstiftning.**

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 likalöneprincipen [...] 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 **eller gottgörelse, enligt vad medlemsstaterna bestämmer**, för åsamkade förluster och skador på ett sätt som är avskräckande och proportionerligt i förhållande till den skada som lidits.
3. Kompensationen **eller gottgörelsen** 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. **Medlemsstaterna ska säkerställa att ersättningen eller gottgörelsen** omfattar full retroaktiv återvinning av utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller in-naturaförmåner, kompensation för förlorade möjligheter och ideell skada **samt [...]** 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, **i enlighet med nationella bestämmelser, i fall av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen [...]**, på kärandens begäran och på svarandens bekostnad, ska ha rätt att utfärda föreläggande om följande:

- a) Ett föreläggande [...] **om att upphöra med överträdelsen.**
- b) Ett föreläggande [...] att vidta [...] åtgärder, för att säkerställa efterlevnaden av [...] **de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen [...].**

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

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 [...] förfaranden om [...] **misstänkt lönediskriminering** inleds mot arbetsgivare som **på ett uppenbart försumligt sätt** inte efterkommit **skyldigheterna avseende** insyn i lönesättningen **enligt** 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. [...]
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 16a (ny)

Bevis för lika eller likvärdigt arbete

1. Vid bedömningen av om kvinnliga och manliga arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete, ska bedömningen av huruvida arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation inte begränsas till situationer där kvinnliga och manliga arbetstagare har samma arbetsgivare utan ska utvidgas till att omfatta situationer där en och samma källa fastställer lönevillkoren. En och samma källa föreligger när en sådan källa fastställer alla lönekomponenter som är relevanta för jämförelsen av arbetstagare.
2. Bedömningen av huruvida arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation ska inte begränsas enbart till arbetstagare anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren.
3. I en situation där ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas, ska det vara tillåtet att använda andra bevismedel för att bevisa misstänkt lönediskriminering, inbegripet statistik eller en jämförelse av hur en arbetstagare skulle behandlas i en jämförbar situation.

Artikel 17

Tillgång till bevis

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar eller behöriga myndigheter vid talan **om lika lön** [...] har rätt att förelägga svaranden att yppa all relevant bevisning i dennes besittning, **i enlighet med nationell rätt och praxis**.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar **eller behöriga myndigheter** är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för talan **om lika lön**. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda denna information, **i enlighet med nationella processrättsliga regler**.
3. [...]

Artikel 18

Preskriptionstid

1. Medlemsstaterna ska **säkerställa att bestämmelser tillämpas på** 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, **med beaktande av att preskriptionstiden inte ska börja löpa förrän käranden har, eller rimligen kan antas ha, vetskap om överträdelserna. Medlemsstaterna får besluta att preskriptionstiden inte ska börja löpa förrän anställningsavtalet upphör. De ska fastställas till minst tre år.**
2. [...]
3. [...]
4. Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden uppskjuts, eller beroende på nationell lagstiftning, avbryts så snart käranden väcker talan **vid domstol** genom stämning eller genom att påtala ärendet hos arbetsgivaren **direkt eller via** arbetstagarföreträdare, **kontrollorganet** eller jämställdhetsorgan.
5. (ny) **I denna artikel fastställs enhetliga regler för preskriptionstid, och frågan om regler för preskriptionsfrist för talan behandlas inte.**

Artikel 19

Arvoden och rättegångskostnader

[...] Medlemsstaterna ska säkerställa att domstolen, om svaranden [...] vinner målet vad avser talan om lönediskriminering, **har möjlighet att i enlighet med nationell rätt bedöma huruvida en förlorande kärande hade rimliga skäl att väcka talan vid domstol, och att besluta att en förlorande kärande inte behöver bära sina kostnader. [...]**

Artikel 20

Sanktioner

1. Medlemsstaterna ska fastställa regler om **effektiva, proportionella och avskräckande** sanktioner för överträdelse av **de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen [...]**. Medlemsstaterna ska **vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de tillämpas, och** ska utan dröjsmål underrätta kommissionen om sådana regler och åtgärder samt eventuella ändringar som berör dem.
2. Medlemsstaterna ska säkerställa [...] **att sanktionerna garanterar en faktisk avskräckande verkan vad gäller överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Detta kan inkludera böter.**
3. Medlemsstaterna ska **säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas** vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser lika lön för kvinnor och män [...].
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, jämförda 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 överträts, 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 **eller gett stöd till en annan person i skyddet av dennes rättigheter.**
2. Medlemsstaterna ska i sina rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagarföreträdare [...], 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 likalöneprincipen [...] 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. **Detta ska inte påverka medlemsstaternas och arbetsmarknadens parter rätt att, om förhållandena ändras, anta andra lagar, författningar, kollektivavtal eller avtalsbestämmelser än de som gäller [för in datum för antagande av detta direktiv], under förutsättning att minimikraven i detta direktiv uppfylls, och att den befintliga skyddsnivån inte sänks.**

Artikel 25

Jämställdhetsorgan

1. Utan att det påverkar behörigheten för **kontrollorgan** eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, däribland arbetsmarknadens parter, ska [...] 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 **främja** nära samarbete och samordning mellan [...] jämställdhetsorgan och [...] **kontrollorgan [...] i frågor som rör likalöneprincipen.**
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. [...]

Artikel 26

Tillsyn och ökad medvetenhet

1. Medlemsstaterna ska säkerställa fortlöpande och samordnad övervakning av och fortlöpande och samordnat stöd till tillämpningen av likalöneprincipen och verkställigheten av rättsmedel [...].
2. [...]
3. Medlemsstaterna ska säkerställa att [...] **följande uppgifter utförs:**
 - 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) **Analysera** orsakerna till löneskillnader mellan könen och ta fram verktyg för att [...] bedöma löneskillnader.
 - c) **Samla in** uppgifter som arbetsgivarna lämnat i enlighet med artikel 8, **och utan dröjsmål offentliggöra de uppgifter som avses i artikel 8.1 a–f på ett enkelt, lättillgängligt och användarvänligt sätt som möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivare, sektorer och regioner i den berörda medlemsstaten.**
Information från de fyra föregående åren ska på begäran också göras tillgänglig.

- 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 **vartannat år, i en enda uppgiftsinlämning**, förse kommissionen med de uppgifter som avses i punkt 3 c, d och e.

Artikel 27

Förhandlingsrätt och rätt till kollektiva åtgärder

1. 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.
2. (ny) **I enlighet med nationell rätt och praxis får medlemsstaterna göra det möjligt för arbetsmarknadens parter att upprätthålla, förhandla om, ingå och genomföra kollektivavtal som fastställer olika arrangemang för insyn i lönesättningen, förutsatt att de resultat som eftersträvas genom detta direktiv alltid säkerställs.**

Artikel 28

Statistik

Medlemsstaterna ska **varje år** förse kommissionen (Eurostat) med aktuella **nationella data för beräkning av löneskillnaderna mellan könen [...] i ojusterad form [...]**. Statistiken ska vara uppdelad efter kön, ekonomisk sektor, arbetstid (heltid/deltid), ägarförhållanden (privat/offentligt ägande) och ålder och vara beräknad på årsbasis.

De första årliga könsuppdelade löneuppgifterna ska översändas tidigast den 31 januari 2028 för referensåret 2026.

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, **i enlighet med nationell lagstiftning och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll**, förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att direktivet alltid 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 [**tre** år efter ikraftträdandet]. De ska genast underrätta kommissionen om detta.
2. Medlemsstaternas information till kommissionen ska åtföljas av en sammanfattning av deras bedömning av hur införlivandeakten påverkat **mikroföretag och** 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

Ordförande

På rådets vägnar

Ordförande