

DIREKTIV

EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV (EU) 2023/970

av den 10 maj 2023

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

(Text av betydelse för EES)

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 ⁽¹⁾,

i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet ⁽²⁾, och

av följande skäl:

- (1) I artikel 11 i Förenta nationernas konvention av den 18 december 1979 om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, som alla medlemsstater har ratificerat, föreskrivs att konventionsstaterna ska vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa, bland annat, rätten till lika lön, inklusive förmåner, och till lika behandling vad beträffar arbete av lika värde liksom till lika behandling i fråga om arbetsvärdering.
- (2) Artiklarna 2 och 3.3 i fördraget om Europeiska unionen stadfäster rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män som ett av unionens grundläggande värden.
- (3) Enligt artiklarna 8 och 10 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (EUF-fördraget) ska unionen 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 politik och verksamhet.
- (4) 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 tillämpas. Enligt artikel 157.3 i EUF-fördraget kan unionen besluta om 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 (*likalöneprincipen*).
- (5) Europeiska unionens domstol (*domstolen*) har slagit fast att principen om likabehandling av kvinnor och män inte kan inskränkas endast till diskriminering som beror på tillhörigheten till endera könet ⁽³⁾. Med beaktande av principens syfte och arten av de rättigheter som den syftar till att skydda, är den även tillämplig på fall av diskriminering som har sitt ursprung i könsbyte.

⁽¹⁾ EUT C 341, 24.8.2021, s. 84.

⁽²⁾ Europaparlamentets ståndpunkt av den 30 mars 2023 (ännu ej offentliggjord i EUT) och rådets beslut av den 24 april 2023.

⁽³⁾ Domstolens domar av den 30 april 1996, *P/S*, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170, av den 7 januari 2004, *K.B.*, C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7, av den 27 april 2006, *Richards*, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256, och av den 26 juni 2018, *MB*, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.

- (6) I vissa medlemsstater är det för närvarande möjligt för personer att rättsligt registrera sig som tillhörande ett tredje, ofta neutralt, kön. Detta direktiv påverkar inte tillämpningen av relevanta nationella regler som ger verkan åt ett sådant erkännande med avseende på anställning och lön.
- (7) Artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (*stadgan*) förbjuder all diskriminering på grund av bland annat kön. Enligt artikel 23 i stadgan ska jämställdhet mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.
- (8) I artikel 23 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna anges bland annat att var och en, utan diskriminering, har rätt till lika lön för lika arbete, till fritt val av sysselsättning, rättvisa och tillfredsställande arbetsförhållanden samt till en rättvis ersättning som ger en människovärdig tillvaro.
- (9) Principerna för den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som gemensamt proklamerats av Europaparlamentet, rådet och kommissionen, omfattar lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män samt rätt till lika lön för likvärdigt arbete.
- (10) Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54/EG (*) föreskriver att för lika eller likvärdigt arbete ska direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning. Särskilt när ett arbetsindelningssystem används för att bestämma lön, ska detta vara baserat på könsneutrala kriterier och vara utformat så att det utesluter all könsdiskriminering.
- (11) Utvärderingen år 2020 av de relevanta bestämmelserna i direktiv 2006/54/EG 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 arbetstagar­kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Utvärderingen visade att bättre insyn skulle möjliggöra upptäckt av könsbaserad snedvridning och diskriminering i löne­strukturerna i företag och organisationer. Det skulle också ge arbetstagare, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter möjlighet att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa efterlevnaden av rätten till lika lön för lika eller likvärdigt arbete (*rätten till lika lön*).
- (12) Efter en noggrann utvärdering av det befintliga regelverket om lika lön för lika eller likvärdigt arbete och ett omfattande och inkluderande samråd tillkännagavs i kommissionens meddelade av den 5 mars 2020 *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025* att kommissionen skulle föreslå bindande åtgärder för insyn i lönesättningen.
- (13) De ekonomiska och sociala konsekvenserna av covid-19-pandemin har haft en oproportionellt negativ inverkan på kvinnor och jämställdhet, och förlusten av arbetstillfällen har ofta koncentrerats till lågavlönade, kvinnodominerade sektorer. Covid-19-pandemin har blottlagt den fortsatta strukturella undervärderingen av arbete som huvudsakligen utförs av kvinnor och har påvisat det stora socioekonomiska värdet av kvinnors arbete inom tjänster i frontlinjen, såsom hälso- och sjukvård, lokalvård, barnomsorg, social omsorg samt vård- och omsorgsboenden för äldre och andra omsorgsbehövande vuxna, vilket står i stark kontrast till dess ringa synlighet och erkännande.

(*) 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).

- (14) Effekterna av covid-19-pandemin kommer därför att ytterligare öka ojämlikheten och löneskillnaderna mellan könen, såvida inte återhämtningsåtgärderna tar hänsyn till jämställdhetsaspekter. Dessa konsekvenser har gjort det ännu mer angeläget att ta itu med frågan om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Att stärka tillämpningen av likalöneprincipen genom ytterligare åtgärder är särskilt viktigt för att säkerställa att de framsteg som har gjorts när det gäller att komma till rätta med löneskillnaderna inte äventyras.
- (15) I unionen kvarstår löneskillnaderna mellan könen: de uppgick 2020 till 13 %, med betydande variationer mellan medlemsstaterna, och har minskat endast minimalt under de senaste tio åren. Löneskillnaderna mellan könen orsakas av olika faktorer, såsom könsstereotyper, vidmakthållandet av "glastaket" och "det klubbiga golvet", horisontell segregering, inbegripet överrepresentation av kvinnor i lågavlönade yrken inom tjänstesektorn, och ojämlik fördelning av omsorgsansvar. Dessutom orsakas löneskillnaderna mellan könen delvis av direkt och indirekt lönediskriminering på grund av kön. Alla dessa faktorer utgör strukturella hinder som medför komplexa utmaningar när det gäller att skapa arbetstillfällen av god kvalitet och uppnå lika lön för lika eller likvärdigt arbete och får långsiktiga konsekvenser såsom en pensionsklyfta och en feminisering av fattigdom.
- (16) Bristande öppenhet generellt om lönenivåerna inom organisationer befäster en situation där lönediskriminering på grund av kön och snedvridning inte upptäcks eller, vid misstanke, 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 som utför lika eller likvärdigt arbete och ge personer som utsatts för diskriminering möjlighet att utöva sin rätt till lika lön. Sådana bindande åtgärder bör kompletteras av bestämmelser som förtydligar befintliga rättsbegrepp såsom lön och likvärdigt arbete samt av åtgärder för att förbättra efterlevnadsmekanismerna och tillgången till rättslig prövning.
- (17) Tillämpningen av likalöneprincipen bör förbättras genom att direkt och indirekt lönediskriminering undanröjs. Detta hindrar inte att arbetsgivare ger arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete olika lön, utifrån objektiva, könsneutrala och opartiska kriterier, såsom prestation och kompetens.
- (18) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare, inbegripet deltidsarbetande, visstidsanställda och personer som är anställda av eller står i ett anställningsliknande förhållande till bemanningsföretag samt arbetstagare med ledande befattningar, som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande definierat i gällande lag, kollektivavtal och/eller praxis i varje medlemsstat, med hänsyn till domstolens rättspraxis⁽⁹⁾. Under förutsättning att de uppfyller relevanta kriterier omfattas hushållsarbetare, behovsarbetstagare, intermittenta arbetstagare, voucherbaserade arbetstagare, arbetstagare på digitala plattformar, arbetstagare inom skyddad sysselsättning, praktikanter och lärlingar av detta direktivs tillämpningsområde. Uppgifter om arbetets faktiska utförande, inte parternas beskrivning av förhållandet, bör vara vägledande för fastställande av om ett anställningsförhållande föreligger.
- (19) En viktig faktor för att undanröja lönediskriminering är insyn i lönesättningen före anställningen. Detta direktiv bör därför tillämpas även på arbetssökande.
- (20) För att undanröja hinder för den som drabbats av lönediskriminering på grund av kön att utöva sin rätt till lika lön och vägleda arbetsgivare när de säkerställer respekten för denna rätt bör centrala begrepp avseende lika lön för lika eller likvärdigt arbete, såsom lön och likvärdigt arbete förtydligas i enlighet med domstolens rättspraxis. Detta bör underlätta tillämpningen av dessa begrepp, i synnerhet för mikroföretag samt små och medelstora företag.

⁽⁹⁾ Domstolens domar av den 3 juli 1986, *Lawrie-Blum*, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284, av den 14 oktober 2010, *Union Syndicale Solidaires Isère*, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612, av den 4 december 2014, *FNV Kunsten Informatie en Media*, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, av den 9 juli 2015, *Balkaya*, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455, av den 17 november 2016, *Betriebsrat der Ruhrlandklinik*, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; av den 16 juli 2020, *Governo della Repubblica italiana* (italienska fredsdomares ställning), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

- (21) Likalöneprincipen bör iaktas med avseende på löner samt alla övriga betalningar i form av kontanter eller in natura som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. I enlighet med domstolens rättspraxis⁽⁶⁾ bör begreppet lön inte bara omfatta grundlön utan även lönetillägg eller rörliga lönedelar. Som lönetillägg eller rörliga ersättningar bör räknas alla förmåner utöver den gängse grund- eller minimilön som arbetstagaren får, direkt eller indirekt, i form av kontanter eller in natura. Sådana lönetillägg eller rörliga ersättningar kan omfatta, men är inte begränsade till, bonusar, övertidsersättning, reseersättning, bostads- och måltidsbidrag, utbildningsbidrag, avgångsvederlag, lagstadgad sjuklön, lagstadgad kompensation och tjänstepension. Begreppet lön bör omfatta alla typer av ersättning som lämnas enligt lag, kollektivavtal och/eller praxis i varje medlemsstat.
- (22) För att säkerställa en enhetlig presentation av den information som krävs enligt detta direktiv bör lönenivåerna uttryckas som årslön brutto och motsvarande timlön brutto. Det bör vara möjligt att basera beräkningen av lönenivåerna på den faktiska lön som anges för arbetstagaren, oavsett om den fastställs årligen, månadsvis, per timme eller på annat sätt.
- (23) Medlemsstaterna bör inte vara skyldiga att inrätta nya organ för tillämpningen av detta direktiv. De bör kunna anförtro uppgifter som följer av direktivet till etablerade organ, inbegripet arbetsmarknadens parter, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, under förutsättning att medlemsstaterna uppfyller de skyldigheter som anges i detta direktiv.
- (24) För att skydda arbetstagarna och bemöta deras rädsla 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 sina nationella förhållanden och olika roller när det gäller arbetstagarföreträdare.
- (25) I artikel 10 i EUF-fördraget föreskrivs att 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 i fråga om lön. Lönediskriminering på grund av kön där den utsattas kön är en avgörande faktor kan i praktiken yttra sig på många olika sätt. Det kan handla om en skärningspunkt, intersektion, 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 rådets direktiv 2000/43/EG⁽⁷⁾ eller 2000/78/EG⁽⁸⁾. Kvinnor med funktionsnedsättning, kvinnor med olika bakgrund vad gäller ras och etnicitet, däribland romska kvinnor, samt unga eller äldre kvinnor tillhör grupper som kan utsättas för intersektionell diskriminering. Detta direktiv bör därför klargöra att det i samband med lönediskriminering på grund av kön 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 nationella domstolar, jämställdhetsorgan och andra behöriga myndigheter att ta vederbörlig hänsyn till alla typer av missgynnande till följd av intersektionell diskriminering 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.

⁽⁶⁾ Se till exempel domstolens domar av den 9 februari 1982, *Garland*, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44, av den 9 juni 1982, *Europeiska gemenskapernas kommission/Storhertigdömet Luxemburg*, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215, av den 13 juli 1989, *Rinner-Kühn*, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328, av den 27 juni 1990, *Kowalska*, C-33/89, ECLI:EU:C:1990:265, av den 4 juni 1992, *Bötel*, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246, av den 13 februari 1996, *Gillespie m.fl.*, C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46, av den 7 mars 1996, *Freers och Speckmann*, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83, och av den 30 mars 2004, *Alabaster*, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

⁽⁷⁾ Rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (EGT L 180, 19.7.2000, s. 22).

⁽⁸⁾ Rådets direktiv 2000/78/EG av den 27 november 2000 om inrättande av en allmän ram för likabehandling (EGT L 303, 2.12.2000, s. 16).

Ett intersektionellt förhållningssätt är viktigt för att förstå och ta itu med löneskillnaderna mellan könen. Detta klargörande bör inte ändra omfattningen av arbetsgivares 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.

- (26) För att respektera rätten till lika lön måste arbetsgivare ha lönestrukturer som inte ger upphov till könsbaserade löneskillnader mellan arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete, vilka inte är motiverade på grund av objektiva, könsneutrala kriterier. Sådana lönestrukturer bör möjliggöra jämförelser mellan värdet av olika befattningar inom samma organisation. Det bör vara möjligt att basera sådana lönestrukturer på unionens befintliga riktlinjer om könsneutrala system för arbetsutvärdering och arbetsindelning eller på indikatorer eller könsneutrala modeller. I enlighet med domstolens rättspraxis bör arbetets värde bedömas och jämföras på grundval av objektiva kriterier, inbegripet yrkeskvalifikationer och krav på fortbildning, färdigheter, arbetsinsats, ansvarsområden och arbetsförhållanden, oberoende av skillnader i arbetsmönster. För att underlätta tillämpningen av begreppet likvärdigt arbete, särskilt för mikroföretag samt små och medelstora företag, bör de sakliga kriterier som ska användas omfatta fyra faktorer, nämligen färdigheter, arbetsinsats, ansvarsområden och arbetsförhållanden. Dessa faktorer har i unionens befintliga riktlinjer identifierats som väsentliga och tillräckliga för att utvärdera de uppgifter som utförs i en organisation oavsett vilken ekonomisk sektor organisationen 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 får även beaktas, om de är relevanta och motiverade. När så är lämpligt bör kommissionen kunna uppdatera befintliga unionsriktlinjer i samråd med Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).

- (27) Nationella lönesättningssystem varierar och kan baseras på kollektivavtal och/eller element som beslutas av arbetsgivaren. Detta direktiv påverkar inte de olika nationella lönesättningssystemen.
- (28) Att finna en giltig jämförbar person är en viktig parameter för att fastställa om visst arbete kan anses vara likvärdigt. Det ger arbetstagarna möjlighet att visa att de fått mindre förmånlig behandling än en jämförbar person av annat 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 arbetstagarna ges möjlighet att påvisa att de inte fått samma behandling som en hypotetisk jämförbar person av annat kön. Detta skulle undanröja ett stort hinder för potentiella offer för lönediskriminering på grund av kön, särskilt på starkt könssegregerade arbetsmarknader där ett krav på att hitta en jämförbar person av motsatt kön gör det nästan omöjligt att väcka talan avseende likalöneprincipen.

Därutöver bör arbetstagarna inte heller hindras från 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 löneskillnader på grund av kön i könssegregerade branscher och yrken, särskilt inom kvinnodominerade sektorer som vård- och omsorgssektorn.

- (29) Domstolen har klargjort att man för att bedöma om arbetstagare är i jämförbara situationer inte nödvändigtvis måste begränsa jämförelsen till situationer där kvinnliga och manliga arbetstagare har samma arbetsgivare⁽⁹⁾. Arbetstagare kan finnas 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 lika och jämförbara. Detta kan vara fallet när de relevanta lönevillkoren fastställs i lag eller avtal om löneförhållanden som ska tillämpas på flera arbetsgivare, eller när sådana villkor fastställs 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 käranden⁽¹⁰⁾. Dessutom bör det, vid den faktiska bedömningen, erkännas att en löneskillnad kan förklaras av faktorer som inte har samband med kön.

⁽⁹⁾ Domstolens dom av den 17 september 2002, *Lawrence m.fl.*, C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

⁽¹⁰⁾ Domstolens dom av den 27 mars 1980, *Macarthy Ltd.*, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

- (30) Medlemsstaterna bör säkerställa att fortbildning och särskilda verktyg och metoder görs tillgängliga för att stödja och vägleda arbetsgivare i bedömningen av vad som utgör likvärdigt arbete. Detta bör underlätta tillämpningen av detta begrepp, i synnerhet för mikroföretag samt små och medelstora företag. Med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal och/eller praxis bör medlemsstaterna kunna anförtro utvecklingen av särskilda verktyg och metoder till arbetsmarknadens parter eller utveckla dem i samarbete med, eller efter samråd med, arbetsmarknadens parter.
- (31) System för arbetsindelning och arbetsvärdering som inte används på ett könsneutralt sätt kan bidra till lönediskriminering på grund av kön, särskilt när de bygger på antaganden om könsstereotyper. I sådana fall bidrar systemen till och befäster löneskillnader genom att mans- respektive kvinnodominerade yrken värderas olika även i situationer där det utförda arbetet är likvärdigt. Där könsneutrala system för arbetsvärdering används är de dock effektiva för att etablera insyn i lönesättningen och är centrala för att säkerställa att direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön förhindras. Systemen gör det möjligt att upptäcka 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 likalöneprincipen.
- (32) Bristen på information om en tjänsts potentiella löneintervall ger en informationsasymmetri som begränsar de arbetssökandes förhandlingsposition. Genom att säkerställa insyn bör tilltänkta 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. Insyn skulle även säkerställa en uttryckligen icke könsdiskriminerande grund för lönesättningen och förhindra en undervärderande lönesättning i förhållande till kompetens och erfarenhet. Insyn 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. Arbetssökande bör få information om ingångslön eller löneintervall på ett sådant sätt att en väl underbyggd och öppen löneförhandling säkerställs, såsom i en offentliggjord platsannons, före anställningsintervjun eller annars före ingåendet av ett anställningsavtal. Informationen bör lämnas av arbetsgivaren eller på annat sätt, till exempel av arbetsmarknadens parter.
- (33) För att motverka att löneskillnader mellan könen som påverkar enskilda arbetstagare vidmakthålls över tid bör arbetsgivare säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala och att rekryteringsprocesser genomförs på ett icke-diskriminerande sätt, så att rätten till lika lön inte undergrävs. Arbetsgivare bör inte få fråga den som söker anställning om dennes nuvarande lön eller tidigare lönehistorik eller proaktivt försöka erhålla denna information.
- (34) 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 arbetsgivare, med särskild hänsyn till mikroföretag samt små och medelstora företag. När det är lämpligt bör åtgärderna skraddarsys efter arbetsgivarens storlek med hänsyn till antalet arbetstagare. Det antal anställda arbetstagare som ska tillämpas som ett kriterium för om en arbetsgivare ska omfattas av den lönerapportering som avses i detta direktiv fastställs med beaktande av kommissionens rekommendation 2003/361/EG om mikroföretag samt små och medelstora företag ⁽¹¹⁾.
- (35) Arbetsgivare 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 bland annat individuella prestationer, kompetensutveckling och 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 bör också, som en riskreducerande åtgärd, kunna tillhandahålla färdiga mallar för att hjälpa mikroföretag och små företag att uppfylla skyldigheten. Medlemsstaterna bör kunna undanta arbetsgivare som är mikroföretag eller små företag från skyldigheten rörande löneutveckling, till exempel genom att tillåta dem att hålla kriterier för löneutveckling tillgängliga på arbetstagarnas begäran.
- (36) Alla arbetstagare bör ha rätt att på begäran få ut information om sin egen lönenivå och om de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelad efter kön, för arbetstagar-kategorier som utför samma arbete som de eller arbete som är likvärdigt med deras. De bör också ha möjlighet att få informationen genom arbetstagarföreträdare eller genom ett jämställhetsorgan. Varje år bör arbetsgivarna informera arbetstagarna om denna rättighet och om de åtgärder som ska vidtas för att utöva den. Arbetsgivare får på eget initiativ också välja att tillhandahålla sådan information utan att arbetstagarna måste begära den.

⁽¹¹⁾ Kommissionens rekommendation 2003/361/EG av den 6 maj 2003 om definitionen av mikroföretag samt små och medelstora företag (EUT L 124, 20.5.2003, s. 36).

- (37) Detta direktiv bör säkerställa att personer med funktionsnedsättning har adekvat tillgång till den information som enligt direktivet tillhandahålls arbetsökande och arbetstagare. Sådan information bör tillhandahållas dessa personer med beaktande av deras särskilda funktionsnedsättning, i ett format och med lämplig form av assistans och stöd som säkerställer att de får tillgång till och förstår informationen. Detta kan innebära tillhandahållande av information på ett begripligt sätt som de kan uppfatta, i tillräckligt stora typsnitt, med tillräcklig kontrast eller i ett annat format som är anpassat till typen av funktionsnedsättning. När det är relevant är Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2102 ⁽¹²⁾, tillämpligt.
- (38) Arbetsgivare med minst 100 arbetstagare bör regelbundet lämna lönerapporter, i enlighet med vad som anges i detta direktiv. Medlemsstaternas övervakningsorgan bör offentliggöra denna information på ett lämpligt och insynsvänligt sätt. Arbetsgivarna får offentliggöra dessa rapporter på sin webbplats eller göra dem allmänt tillgängliga på annat sätt, till exempel genom att ta med informationen i sin förvaltningsberättelse, i tillämpliga fall i den förvaltningsberättelse som upprättas i enlighet med Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU ⁽¹³⁾. Arbetsgivare som är underställda kraven i det direktivet kan välja att rapportera om lönerna tillsammans med andra uppgifter som rör arbetstagarna i sin förvaltningsrapport. För att maximera arbetstagarnas insyn i lönesättningen kan medlemsstaterna öka rapporteringsfrekvensen eller göra regelbunden lönerapportering obligatorisk för arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare.
- (39) Lönerapportering bör ge arbetsgivare möjlighet att utvärdera och övervaka sina lönestrukturer och sin lönepolicy så att de proaktivt kan efterleva likalöneprincipen. Rapportering och gemensamma lönebedömningar bidrar till ökad medvetenhet om könsnedvridningar i lönestrukturer och om lönediskriminering, och bidrar till att motverka sådan snedvridning och lönediskriminering på ett verksam och systemiskt sätt, och gynnar därmed alla arbetstagare som är anställda av samma arbetsgivare. Samtidigt bör könsuppdelade uppgifter kunna användas av behöriga myndigheter, arbetstagarföreträdare och andra aktörer i övervakningen av löneskillnaden mellan könen i olika branscher (horisontell uppdelning) och befattningar (vertikal uppdelning). Arbetsgivare kanske vill komplettera de offentliggjorda uppgifterna med en förklaring av eventuella löneskillnader eller lönegap mellan könen. Om skillnader i den genomsnittliga lönen för kvinnliga och manliga arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete inte är motiverat på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier bör arbetsgivaren vidta åtgärder för att avhjälpa ojämlikheterna.
- (40) För att minska arbetsgivares börda kan medlemsstaterna 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 finns administrativa uppgifter som matchar uppgifter om arbetsgivarna, på företags- eller organisationsnivå, med uppgifter om arbetstagarna, på individnivå, inklusive uppgifter om kontant- och in naturaförmåner. Medlemsstaterna kan samla in denna information inte bara för arbetsgivare som omfattas av lönerapporteringsskyldigheten enligt detta direktiv utan även för arbetsgivare som inte omfattas av skyldigheten och som rapporterar frivilligt. Medlemsstaternas offentliggörande av den obligatoriska informationen bör ersätta lönerapporteringsskyldigheten för de arbetsgivare för vilka administrativa uppgifter finns, förutsatt att syftet med rapporteringsskyldigheten uppnås.
- (41) För att göra informationen om löneskillnaden mellan könen på företagsnivå brett tillgänglig bör medlemsstaterna anförtro åt det övervakningsorgan som utsetts i enlighet med detta direktiv att sammanställa uppgifter som inkommit från arbetsgivare om löneskillnader utan att ytterligare belasta arbetsgivarna. Övervakningsorganet bör ställa denna information till allmänt förfogande, bland annat genom att offentliggöra den på en lättillgänglig webbplats, för att möjliggöra jämförelser mellan enskilda arbetsgivare, branscher och regioner i den berörda medlemsstaten.
- (42) Medlemsstaterna kan erkänna arbetsgivare som utan att omfattas av de rapporteringsskyldigheter som anges i detta direktiv frivilligt rapporterar om sina löner, till exempel genom en märkning för insyn i lönesättningen, i syfte att främja god praxis när det gäller rättigheterna och skyldigheterna i detta direktiv.

⁽¹²⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/2102 av den 26 oktober 2016 om tillgänglighet avseende offentliga myndigheters webbplatser och mobila applikationer (EUT L 327, 2.12.2016, s. 1).

⁽¹³⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/34/EU av den 26 juni 2013 om årsbokslut, koncernredovisning och rapporter i vissa typer av företag, om ändring av Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/43/EG och om upphävande av rådets direktiv 78/660/EEG och 83/349/EEG (EUT L 182, 29.6.2013, s. 19).

- (43) Gemensamma lönebedömningar bör utlösa en översyn och förändring av lönestrukturerna i företag med minst 100 arbetstagare om lönejämligheter framkommer. Den gemensamma lönebedömningen bör genomföras om arbetsgivare och de berörda arbetstagarföreträdarna inte är överens om att skillnaden i kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga lönenivå på minst 5 % i en viss arbetstagarkategori kan motiveras på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier, om belägg för detta inte lämnas av arbetsgivaren eller om arbetsgivaren inte har åtgärdat en sådan skillnad i lönenivå inom sex månader från den dag då lönerapporteringen lämnades in. Den gemensamma lönebedömningen bör göras av arbetsgivare i samverkan med arbetstagarföreträdare. Om det inte finns några arbetstagarföreträdare bör arbetstagarna utse sådana för den gemensamma lönebedömningen. Gemensamma lönebedömningar bör inom en rimlig tidsperiod utmyнна i att man eliminerar lönediskriminering på grund av kön genom att avhjälpande åtgärder vidtas.
- (44) Behandling och offentliggörande av information enligt detta direktiv bör ske i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2016/679⁽¹⁴⁾. Särskilda säkerhetsbestämmelser bör antas för att förhindra direkt eller indirekt utlämnande av information om en identifierbar arbetstagare. Arbetstagare bör inte hindras från att frivilligt uppge sin lön med avseende på efterlevnaden av likalöneprincipen.
- (45) Det är viktigt att arbetsmarknadens parter diskuterar och ägnar särskild uppmärksamhet åt frågor avseende lika lön vid kollektivavtalsförhandlingar. De olika särdragen i dialogen mellan arbetsmarknadens parter och kollektivavtalsystemen på nationell nivå i unionen och arbetsmarknadens parter handlingsfrihet och avtalsfrihet samt kapacitet att företräda arbetstagare och arbetsgivare bör respekteras. Därför bör medlemsstaterna i enlighet med sina nationella system och sin praxis vidta lämpliga åtgärder för att uppmuntra arbetsmarknadens parter att ägna vederbörlig uppmärksamhet åt frågor avseende lika lön, vilka kan inbegripa diskussioner på lämplig nivå i samband med kollektivavtalsförhandlingar, åtgärder för att stimulera och undanröja otillbörliga begränsningar av utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar om de berörda frågorna och utveckling av könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning.
- (46) Alla arbetstagare bör ha tillgång till nödvändiga förfaranden för att de lättare ska kunna utöva rätten att få tillgång till rättslig prövning. Nationell lagstiftning om användning av förlikningsförfaranden, eller genom vilken ingripande av ett jämställdhetsorgan görs obligatoriskt eller omfattas av incitament eller sanktioner, bör inte hindra parterna från att utöva sin rätt att begära domstolsprövning.
- (47) Att engagera jämställdhetsorganen utöver 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 lönediskriminering på grund av kön, inbegripet insyn i lönesättningen och andra rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv. För att komma till rätta med de förfarandemässiga och kostnadsrelaterade hinder som arbetstagare som vill utöva sin rätt till lika lön möter, bör jämställdhetsorgan, sammanslutningar, organisationer och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga enheter som har intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen få rätt att företräda enskilda individer. De bör ha möjlighet att agera för arbetstagares räkning eller till stöd för dem, för att hjälpa diskriminerade arbetstagare att verkningsfullt väcka talan om det påstådda åsidosättandet av deras rättigheter och likalöneprincipen.
- (48) Att föra talan på flera arbetstagares vägnar, eller till stöd för flera arbetstagare, är ett sätt att underlätta förfaranden som annars inte skulle ha inletts på grund av förfarandehinder, kostnadshinder eller rädsla för repressalier. Det underlättar också när arbetstagare diskrimineras på flera olika grunder som kan vara svåra att särskilja. Grupptalan kan potentiellt röja systematisk diskriminering och öka synligheten när det gäller rätten till lika lön och jämställdhet i samhället i sin helhet. Möjligheten att väcka grupptalan kan motivera till efterlevnad av åtgärderna för insyn i lönesättningen redan från början, skapa gruppträck, öka arbetsgivares medvetenhet och motivation att agera förebyggande samt motverka lönediskrimineringens systemiska karaktär. Medlemsstaterna kan besluta att fastställa kvalifikationskriterier för arbetstagarföreträdare i domstolsförfaranden som rör talan om lika lön, för att säkerställa att sådana företrädare har lämpliga kvalifikationer.

⁽¹⁴⁾ 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).

- (49) Medlemsstaterna bör säkerställa att jämställdhetsorganen får tillräckliga resurser för att utföra sina uppgifter avseende lönediskriminering på grund av kön på ett effektivt och tillfredsställande sätt. Om uppgifter tilldelas fler än ett organ bör medlemsstaterna säkerställa att dessa samordnas i tillräckligt hög grad. Detta omfattar till exempel 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 lönediskrimineringsärenden eller bistå och stödja drabbade personer som väcker talan i sådana ärenden.
- (50) Kompensationen bör helt täcka den förlust och skada som lidits på grund av lönediskriminering på grund av kön i enlighet med domstolens rättspraxis ⁽¹⁵⁾. Detta bör omfatta full retroaktiv återvinning av utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller in-naturaförmåner, samt kompensation för förlorade möjligheter, såsom tillgång till vissa förmåner beroende på lönenivå, och ideell skada, såsom lidande på grund av undervärdering av utfört arbete. När så är lämpligt kan vid fastställandet av kompensationen hänsyn tas till skada som orsakats av lönediskriminering på grund av kön som samverkar med andra grunder som omfattas av diskrimineringsförbudet. Medlemsstaterna bör inte i förväg fastställa en övre gräns för denna kompensation.
- (51) Utöver kompensationen bör andra rättsmedel föreskrivas. Behöriga myndigheter eller nationella domstolar bör till exempel kunna förelägga arbetsgivaren att göra strukturella eller organisatoriska förändringar för att fullgöra sina skyldigheter när det gäller lika lön. Sådana åtgärder kan till exempel avse en skyldighet att se över lönesättningspolicyn med utgångspunkt i en könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning, upprätta en handlingsplan för att undanröja de upptäckta ojämligheterna och minska alla ogrundade löneskillnader, lämna information och öka arbetstagarnas medvetenhet om rätten till lika lön och införa obligatorisk fortbildning för personalansvariga om lika lön samt könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning.
- (52) I enlighet med domstolens rättspraxis ⁽¹⁶⁾ fastställs i direktiv 2006/54/EG bestämmelser 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 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. Följaktligen bör bevisbördan övergå på svaranden om en arbetsgivare underlåter 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 löneskillnaden mellan könen, i förekommande fall, utom om arbetsgivaren visar att en sådan överträdelse var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.
- (53) Enligt domstolens rättspraxis bör nationella preskriptionsregler för väckande av talan om påstådda överträdelser av de rättigheter som föreskrivs i 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 lönediskriminering på grund av kön. Därför bör gemensamma miniminormer fastställas. Dessa normer bör fastställa när preskriptionstiden börjar löpa, dess löptid och under vilka förhållanden den tillfälligt ska upphöra att löpa eller ska avbrytas samt föreskriva att preskriptionsfristen för talan ska vara minst tre år. Preskriptionstider bör inte börja löpa förrän käranden har kännedom om eller rimligen kan förväntas ha kännedom om överträdelserna. Medlemsstaterna bör kunna besluta att preskriptionstiden inte ska börja löpa så länge överträdelserna pågår eller förrän anställningsavtalet eller -förhållandet upphör.
- (54) Rättegångskostnader ger den som utsätts för lönediskriminering på grund av kön ett kraftigt negativt incitament när det gäller att väcka talan om påstådda överträdelser av deras rätt till lika lön, vilket i sin tur ger otillräckligt skydd för arbetstagare och otillräcklig efterlevnad av rätten till lika lön. För att undanröja det väsentliga förfarandemässiga hindret för tillgång till rättslig prövning bör medlemsstaterna säkerställa att nationella domstolar kan bedöma om en förlorande kärande hade rimliga skäl att väcka talan och, om så är fallet, om käranden inte bör vara skyldig att betala rättegångskostnaderna. Detta bör särskilt gälla om en vinnande svarande har underlåtit att fullgöra de skyldigheter avseende insyn i lönesättningen som anges i detta direktiv.

⁽¹⁵⁾ Domstolens dom av den 17 december 2015, *Arjona Camacho*, C-407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punkt 45.

⁽¹⁶⁾ Domstolens dom av den 17 oktober 1989, *Danfoss*, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

- (55) Medlemsstaterna bör föreskriva effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av de nationella bestämmelser som antagits i enlighet med 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. Sanktionerna bör omfatta straffavgifter som kan baseras på arbetsgivarens bruttoårsomsättning eller arbetsgivarens totala lönekostnader. Eventuella andra försvårande eller förmildrande omständigheter som kan vara för handen i ärendet, till exempel om lönediskriminering på grund av kön kombineras med även andra grunder som omfattas av diskrimineringsförbudet, bör beaktas. Det ankommer på medlemsstaterna att fastställa de överträdelse av rättigheterna och skyldigheterna i fråga om lika lön för lika eller likvärdigt arbete för vilka straffavgifter är den lämpligaste sanktionen.
- (56) Medlemsstaterna bör fastställa särskilda sanktioner för upprepade överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som rör lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, för att beakta överträdelsens allvar och ytterligare avskräcka från sådana överträdelse. Sådana sanktioner kan omfatta olika typer 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.
- (57) De skyldigheter som åligger arbetsgivare i enlighet med detta direktiv ingår i de gällande skyldigheter i miljö-, social- och arbetsrätt vars efterlevnad medlemsstaterna ska säkerställa enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU ⁽¹⁷⁾, 2014/24/EU ⁽¹⁸⁾ och 2014/25/EU ⁽¹⁹⁾ avseende deltagande i offentlig upphandling. För att fullgöra dessa skyldigheter för arbetsgivare vad gäller rätten till lika lön bör medlemsstaterna framför allt säkerställa att ekonomiska aktörer vid offentlig upphandling eller koncession tillämpar en lönesättningspolicy som inte i någon kategori av arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete medför löneskillnad mellan könen för arbetstagare som inte kan motiveras på grundval av könsneutrala kriterier. Medlemsstaterna bör även överväga att, i tillämpliga fall, ålägga upphandlande myndigheter att använda sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession. Upphandlande myndigheter bör även kunna 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.
- (58) Ett ändamålsenligt genomförande av rätten till lika lön förutsätter ett lämpligt administrativt skydd och domstolsskydd mot all ogynnsam behandling på grund av arbetstagares försök att utöva denna rätt, eventuella klagomål till arbetsgivaren eller administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som syftar till att åstadkomma efterlevnad av denna rätt. Enligt domstolens rättspraxis ⁽²⁰⁾ ska den arbetstagarkategori som kan komma i åtnjutande av skydd ges en vid tolkning och omfattar alla arbetstagare som kan bli föremål för repressalier från arbetsgivarens sida som utgör en reaktion på ett klagomål som framställts med anledning av diskriminering på grund av kön. Skyddet är inte begränsat till att gälla enbart arbetstagare som har inkommit med klagomål, inbegripet deras arbetstagarrepresentanter, eller till arbetstagare som uppfyller vissa formella krav vilka utgör ett villkor för att ges en viss ställning – som till exempel vittne.
- (59) För att stärka efterlevnaden av likalöneprincipen bör detta direktiv skärpa de befintliga verktygen och förfarandena för efterlevnad avseende de rättigheter och skyldigheter som följer av direktivet och av bestämmelserna om lika lön i direktiv 2006/54/EG.
- (60) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket innebär att medlemsstaterna har kvar sin möjlighet att införa och behålla bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagare. Rättigheter som förvärvats enligt den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte bestämmelser som är mer förmånliga för arbetstagare 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 inskränka arbetstagares rättigheter när det gäller likalöneprincipen.

⁽¹⁷⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner (EUT L 94, 28.3.2014, s. 1).

⁽¹⁸⁾ 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).

⁽¹⁹⁾ 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).

⁽²⁰⁾ Domstolens dom av den 20 juni 2019, *Hakelbracht m.fl.*, C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.

- (61) För att säkerställa lämplig övervakning av hur rätten till lika lön tillämpas bör medlemsstaterna inrätta eller utse ett särskilt övervakningsorgan. Detta organ, som bör kunna ingå i ett befintligt organ med liknande syften, bör ha särskilda uppgifter avseende genomförandet av de åtgärder för insyn i lönesättningen som föreskrivs i detta direktiv och bör samla in vissa uppgifter för att övervaka löneojämlikheter och verkan av åtgärderna för insyn i lönesättningen. Medlemsstaterna bör kunna utse fler än ett organ, förutsatt att de övervaknings- och analysfunktioner som anges i detta direktiv säkerställs av ett centralt organ.
- (62) Det är viktigt att sammanställa lönestatistik som visar könsfördelningen och att förse kommissionen (Eurostat) med tillförlitlig och uttömmande statistik för att utvecklingen av löneskillnaden mellan könen på EU-nivå ska kunna analyseras och övervakas. Enligt rådets förordning (EG) nr 530/1999 ⁽²¹⁾ ska medlemsstaterna vart fjärde år sammanställa statistik över lönestrukturer på mikronivå på ett sätt som underlättar beräkningar av löneskillnaden mellan könen. Årlig statistik av god kvalitet kan öka insynen och förbättra övervakningen och medvetenheten om könsbaserad löneskillnad. Det är helt avgörande att sådana uppgifter är tillgängliga och jämförbara om det ska kunna avgöras vilka framsteg som görs såväl nationellt som på unionsnivå. Relevant statistik som lämnas till kommissionen (Eurostat) bör samlas in för statistiska ändamål i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 223/2009 ⁽²²⁾.
- (63) Eftersom målen för detta direktiv, nämligen 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 unionen, inte i tillräcklig utsträckning kan uppnås av medlemsstaterna, utan snarare, på grund av deras omfattning och verkningar, kan uppnås bättre på unionsnivå, kan 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 dessa mål.
- (64) Arbetsmarknadens parter har en avgörande roll när det gäller hur åtgärderna för insyn i lönesättningen tillämpas i medlemsstaterna, i synnerhet i medlemsstater med hög kollektivavtalsäckning. 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 säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras.
- (65) Vid genomförandet 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 bör därför bedöma hur deras införlivandeåtgärder påverkar mikroföretag samt små och medelstora företag för att säkerställa att dessa företag inte blir oproportionellt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag, på att underlätta den administrativa bördan och på att offentliggöra resultaten av sådana bedömningar.
- (66) Europeiska datatillsynsmannen har hörts i enlighet med artikel 42 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2018/1725 ⁽²³⁾ och avgav ett yttrande den 27 april 2021.

⁽²¹⁾ 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).

⁽²²⁾ Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 223/2009 av den 11 mars 2009 om europeisk statistik och om upphävande av Europaparlamentets och rådets förordning (EG, Euratom) nr 1101/2008 om utlämnande av insynsskyddade statistiska uppgifter till Europeiska gemenskapernas statistikkontor, rådets förordning (EG) nr 322/97 om gemenskapsstatistik och rådets beslut 89/382/EEG, Euratom om inrättande av en kommitté för Europeiska gemenskapernas statistiska program (EUT L 87, 31.3.2009, s. 164).

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

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

KAPITEL I

ALLMÄNNA BESTÄMMELSER

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 (*likalöneprincipen*) som stadfästas i artikel 157 i EUF-fördraget och diskrimineringsförbudet som stadfästas i artikel 4 i direktiv 2006/54/EG, i synnerhet genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer.

Artikel 2

Tillämpningsområde

1. Detta direktiv är tillämpligt på arbetsgivare i offentlig och i privat sektor.
2. Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal och/eller den praxis som gäller i varje medlemsstat med hänsyn till domstolens rättspraxis.
3. Vid tillämpning av artikel 5 är detta direktiv tillämpligt på arbetssökande.

Artikel 3

Definitioner

1. I detta direktiv gäller följande definitioner:
 - a) *lön*: den ordinarie grund- eller minimilönen samt all övrig betalning i form av kontanter eller in natura som en arbetstagare får, direkt eller indirekt (lönetillägg eller rörliga ersättningar), av sin arbetsgivare med anledning av sin anställning.
 - b) *lönenivå*: årslön brutto och motsvarande timlön brutto.
 - c) *löneskillnad mellan könen*: skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå.
 - d) *medianlönenivå*: den lönenivå vid vilken hälften av en arbetsgivares arbetstagare tjänar mer och hälften tjänar mindre.
 - e) *medianlöneskillnad mellan könen*: skillnaden i medianlönenivå mellan en arbetsgivares kvinnliga och manliga arbetstagare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas medianlönenivå.
 - f) *lönekvartil*: var och en av fyra lika stora grupper av arbetstagare, i vilka arbetstagarna har delats upp i enlighet med sin lönenivå, från den lägsta till den högsta.
 - g) *likvärdigt arbete*: arbete som fastställs vara av lika värde i enlighet med de icke-diskriminerande och sakliga, könsneutrala kriterier som det hänvisas till i artikel 4.4.

- h) *arbetstagarkategori*: arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som grupperats på ett icke godtyckligt sätt på grundval av de icke-diskriminerande och objektiva, könsneutrala kriterier som det hänvisas till i artikel 4.4, av arbetstagarnas arbetsgivare och, i tillämpliga fall, i samarbete med arbetstagarföreträdarna i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.
- i) *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.
- j) *indirekt diskriminering*: när en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar personer av ett kön jämfört med personer av det andra könet, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet objektivt kan motiveras på grundval av ett berättigat mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.
- k) *arbetsinspektion*: det eller de organ som, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis, ansvarar för kontroll- och inspektionsfunktioner på arbetsmarknaden, förutom att arbetsmarknadens parter får utföra dessa uppgifter om detta följer av nationell rätt.
- l) *jämställdhetsorgan*: det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG.
- m) *arbetstagarföreträdare*: arbetstagarnas företrädare i enlighet med nationell rätt och/eller praxis.

2. I detta direktiv avses med diskriminering

- a) trakasserier och sexuella trakasserier enligt artikel 2.2 a 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) varje instruktion att diskriminera personer på grund av kön,
- c) varje form av mindre förmånlig behandling i samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i rådets direktiv 92/85/EEG ⁽²⁴⁾,
- d) varje form av mindre förmånlig behandling, i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 ⁽²⁵⁾, på grund av kön, inbegripet med avseende på pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig,
- e) intersektionell diskriminering, vilket är diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och en eller flera andra grunder som omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG.

3. Punkt 2 e ska inte medföra några ytterligare skyldigheter för arbetsgivare att samla in uppgifter enligt detta direktiv avseende andra diskrimineringsgrunder än kön.

Artikel 4

Lika eller likvärdigt arbete

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
2. Medlemsstaterna ska, efter samråd med jämställdhetsorganen, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga och är lättillgängliga som stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg och metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön.

⁽²⁴⁾ 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).

⁽²⁵⁾ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

3. När så är lämpligt får kommissionen uppdatera unionsomfattande riktlinjer för könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning, i samråd med Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE).
4. Lönestrukturer ska göra det möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier som överenskommit med arbetstagarföreträdare om sådana företrädare finns. Dessa kriterier får inte direkt eller indirekt grundas på arbetstagarnas kön. De ska omfatta färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden, och, om lämpligt, eventuella andra faktorer som är relevanta för det specifika arbetet eller den specifika befattningen. De ska tillämpas på ett sakligt, könsneutralt sätt som utesluter all direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön. Särskilt får relevanta mjuka färdigheter inte undervärderas.

KAPITEL II

INSYN I LÖNESÄTTNING

Artikel 5

Insyn i lönesättningen före anställning

1. Arbetssökande ska ha rätt att från den tilltänkta arbetsgivaren få information om
 - a) ingångslön eller ingångslöneintervall, som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier och avser den tjänst som ska tillsättas, och
 - b) i förekommande fall, de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten.

Sådan information ska tillhandahållas på ett sådant sätt att en informerad och öppen löneförhandling säkerställs, såsom i en offentliggjord platsannonser.

2. En arbetsgivare får inte fråga arbetssökande om lönehistorik från deras nuvarande eller tidigare anställningar.
3. Arbetsgivare ska säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala och att rekryteringsprocesser bedrivs på ett icke-diskriminerande sätt, så att rätten till lika lön för lika eller likvärdigt arbete inte undergrävs (*rätten till lika lön*).

Artikel 6

Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy

1. Arbetsgivare ska se till att deras arbetstagare lätt kan få tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling. Dessa kriterier ska vara sakliga och könsneutrala.
2. Medlemsstaterna får undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten i fråga om löneutveckling i punkt 1.

Artikel 7

Rätt till information

1. Arbetstagare ska ha rätt att, i enlighet med punkterna 2 och 4, begära och skriftligen få ut information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelad efter kön, för arbetstagar kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete.
2. Arbetstagare ska ha möjlighet att begära och få ut den information som avses i punkt 1 via sina arbetstagarföreträdare, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. De ska också ha möjlighet att begära och få ut informationen via ett jämställdhetsorgan.

Om den mottagna informationen är oriktig eller ofullständig ska arbetstagare ha rätt att, personligen eller genom sina arbetstagarföreträdare, begära ytterligare och rimliga förtydliganden och preciseringar av de uppgifter som lämnats och få ett motiverat svar.

3. Arbetsgivare ska varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut den information som avses i punkt 1 och om de åtgärder som arbetstagaren ska vidta för att utöva denna rätt.
4. Arbetsgivare ska tillhandahålla den information som avses i punkt 1 inom rimlig tid, dock senast inom två månader från den dag då begäran gjordes.
5. Arbetstagare ska inte hindras från att frivilligt uppge sin lön med avseende på efterlevnaden av likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska särskilt införa åtgärder för att förbjuda avtalsvillkor som hindrar arbetstagare från att lämna ut information om sin lön.
6. Arbetsgivare får kräva att arbetstagare som fått ut information i enlighet med denna artikel, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön.

Artikel 8

Tillgång till information

Arbetsgivare ska tillhandahålla all information som delas med arbetstagare eller arbetssökande i enlighet med artiklarna 5, 6 och 7 i ett format som är tillgängligt för personer med funktionsnedsättning och som beaktar deras särskilda behov.

Artikel 9

Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetsgivare lämnar följande information om organisationen, i enlighet med denna artikel:
 - a) Löneskillnader mellan könen.
 - b) Löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar.
 - c) Medianlöneskillnader mellan könen.
 - d) Medianlöneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar.
 - e) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar.
 - f) Andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil.
 - g) Löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar.
2. Arbetsgivare med minst 250 arbetstagare ska senast den 7 juni 2027 och därefter varje år tillhandahålla den information som avses i punkt 1 avseende det föregående kalenderåret.
3. Arbetsgivare med 150–249 arbetstagare ska senast den 7 juni 2027 och därefter vart tredje år tillhandahålla den information som avses i punkt 1 avseende det föregående kalenderåret.
4. Arbetsgivare med 100–149 arbetstagare ska senast den 7 juni 2031 och därefter vart tredje år tillhandahålla den information som avses i punkt 1 avseende det föregående kalenderåret.
5. Medlemsstaterna får inte hindra arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare från att frivilligt tillhandahålla den information som anges i punkt 1. Medlemsstaterna får i nationell rätt kräva att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare tillhandahåller information om löner.

6. Arbetsgivarens lednings ska bekräfta att informationen är korrekt, efter samråd med arbetstagarföreträdarna. Arbetstagarföreträdare ska ha tillgång till de metoder som arbetsgivaren tillämpat.
7. Den information som avses i punkt 1 a–g i denna artikel ska meddelas den myndighet som ansvarar för att sammanställa och offentliggöra sådana uppgifter i enlighet med artikel 29.3 c. Arbetsgivaren får offentliggöra den information som avses i punkt 1 a–f i den här artikeln på sin webbplats eller göra informationen allmänt tillgänglig på annat sätt.
8. Medlemsstaterna får sammanställa den information som anges i punkt 1 a–f i denna artikel själva, med hjälp av sådana administrativa uppgifter som arbetsgivare lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter. Informationen ska ställas till allmänhetens förfogande i enlighet med artikel 29.3 c.
9. Arbetsgivare ska lämna den information som avses i punkt 1 g till alla sina arbetstagare och till sina arbetstgares arbetstagarföreträdare. Arbetsgivare ska på begäran lämna informationen till arbetsinspektionen och jämställdhetsorganet. Information för de fyra föregående åren, om sådan finns tillgänglig, ska också lämnas ut på begäran.
10. Arbetstagare, arbetstagarföreträdare, arbetsinspektioner och jämställdhetsorgan ska ha rätt att begära att arbetsgivare lämnar ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar avseende eventuella löneskillnader mellan könen. Arbetsgivare ska besvara sådana begäranden inom rimlig tid genom att lämna ett motiverat svar. Om löneskillnader mellan könen inte är motiverade på grundval av sakliga, könsneutrala kriterier ska arbetsgivare inom en rimlig tidsperiod avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, arbetsinspektion och/eller jämlikhetsorgan.

Artikel 10

Gemensam lönebedömning

1. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare som är föremål för lönerapportering i enlighet med artikel 9 i samverkan med sina arbetstagarföreträdare utför en gemensam lönebedömning om samtliga följande villkor är uppfyllda:
 - a) Lönerapporteringen visar en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 % i någon arbetstagarkategori.
 - b) Arbetsgivaren har inte motiverat en sådan skillnad i genomsnittlig lönenivå på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier.
 - c) Arbetsgivaren har inte avhjälpt en sådan ogrundad skillnad i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från den dag då lönerapporteringen lämnades in.
2. Den gemensamma lönebedömningen ska utföras för att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier och ska omfatta följande:
 - a) En analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.
 - b) Upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstgares genomsnittliga lönenivåer samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori.
 - c) Alla skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.
 - d) Skälen till dessa skillnader i genomsnittlig lönenivå, i förekommande fall på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren.
 - e) Andelen kvinnliga och manliga arbetstagare som har gynnats av löneökning efter återkomst från mamma- eller pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, om en sådan ökning har skett i den relevanta arbetstagar kategorin under den period då ledigheten togs ut.
 - f) Åtgärder för att avhjälpa löneskillnader, om de inte är motiverade på grund av objektiva, könsneutrala kriterier.

g) En utvärdering av effektiviteten av åtgärder från tidigare gemensamma lönebedömningar.

3. Arbetsgivare ska ställa den gemensamma lönebedömningen till förfogande för arbetstagarna och arbetstagarföreträdarna och delge den till övervakningsorganet i enlighet med artikel 29.3 d. De ska på begäran ställa den till förfogande för arbetsinspektionen och jämställdhetsorganet.

4. Vid genomförandet av de åtgärder som härrör från den gemensamma lönebedömningen ska arbetsgivaren inom en rimlig tidsperiod avhjälpa oberättigade löneskillnader, i nära samarbete med arbetstagarföreträdarna i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Arbetsinspektionen och/eller jämställdhetsorganet får anmodas att delta i processen. Genomförandet av åtgärderna ska omfatta en analys av de befintliga systemen för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning eller införandet av sådana system, för att säkerställa att all direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön utesluts.

Artikel 11

Stöd till arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare

Medlemsstaterna ska tillhandahålla stöd, i form av tekniskt bistånd och fortbildning, till arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare och till arbetstagarnas berörda arbetstagarföreträdare, för att underlätta deras fullgörande av de skyldigheter som fastställs i detta direktiv.

Artikel 12

Skydd av personuppgifter

1. I den mån åtgärderna enligt artiklarna 7, 9 och 10 inbegriper behandling av personuppgifter ska detta ske i enlighet med förordning (EU) 2016/679.

2. Personuppgifter som behandlas i enlighet med artikel 7, 9 eller 10 i detta direktiv får inte användas i andra syften än att tillämpa likalöneprincipen.

3. Medlemsstaterna får besluta att endast arbetstagarföreträdarna, arbetsinspektionen eller jämlikhetsorganet ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 9 och 10 om utlämnandet av uppgifterna skulle leda till direkt eller indirekt utlämnande av en identifierbar arbetstagares lön. Arbetstagarföreträdarna eller jämlikhetsorganet ska bistå arbetstagare med råd om ett eventuellt rättsligt anspråk enligt detta direktiv, utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. För övervakning enligt artikel 29 ska informationen göras tillgänglig utan inskränkningar.

Artikel 13

Social dialog

Utan att det inskränker arbetsmarknadens parter autonomi och i enlighet med nationell rätt och praxis ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa ett effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter, genom att samråda om rättigheter och skyldigheter enligt detta direktiv, i tillämpliga fall, på deras begäran.

Medlemsstaterna ska, utan att det inskränker arbetsmarknadens parter autonomi och med beaktande av skillnader i nationell praxis, vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadsparternas roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar om åtgärder för att bekämpa lönediskriminering och dess negativa inverkan på värderingen av arbeten som huvudsakligen utförs av arbetstagare av ett visst kön.

KAPITEL III

RÄTTSMEDEL OCH EFTERLEVNAD

Artikel 14

Tillvaratagande av rättigheter

Medlemsstaterna ska säkerställa att alla arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte har tillämpats på dem, efter möjlighet till förlikning, har tillgång till domstolsförfaranden för att genomdriva de rättigheter och skyldigheter som följer av likalöneprincipen. Sådana förfaranden ska vara lättillgängliga för arbetstagarna och personer som agerar i deras ställe, även efter det att det anställningsförhållande som lett till påstådd diskriminering har upphört.

Artikel 15

Förfaranden för eller till stöd för arbetstagare

Medlemsstaterna ska säkerställa att sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga enheter som, i enlighet med kriterier i nationell rätt, har befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden om en påstådd överträdelse av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen. De får agera för eller till stöd för arbetstagare som påstås ha fallit offer för en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen, med den personens godkännande.

Artikel 16

Rätt till kompensation

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare som lidit skada på grund av en överträdelse av en rättighet eller skyldighet som följer av likalöneprincipen har rätt att begära och få full kompensation eller gottgörelse för skadan på det sätt som medlemsstaten fastställer.
2. Den kompensation eller gottgörelse som avses i punkt 1 ska utgöra faktisk och verksam kompensation eller gottgörelse, i enlighet med vad medlemsstaterna bestämmer, för den förlust och skada som lidits, på ett sätt som är avskräckande och proportionellt.
3. Kompensationen eller gottgörelsen ska återinsätta den skadelidande arbetstagaren i samma situation som denne skulle ha haft om ingen könsdiskriminering förekommit eller om inga överträdelser gjorts av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska säkerställa att kompensationen eller gottgörelsen omfattar full ersättning för utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller betalning in-natura, kompensation för förlorade möjligheter, ideell skada, skada som orsakats av andra relevanta faktorer som kan inbegripa intersektionell diskriminering samt dröjsmålsränta.
4. Kompensationen eller gottgörelsen får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns.

Artikel 17

Övriga rättsmedel

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar, i enlighet med nationell rätt, i fall av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen, på kärandens begäran och på svarandens bekostnad, får utfärda följande:
 - a) Ett föreläggande om att upphöra med överträdelsen.

b) Ett föreläggande att vidta åtgärder, för att säkerställa att de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen tillämpas.

2. Om en svarande inte rättar sig efter ett föreläggande som utfärdats i enlighet med punkt 1 ska medlemsstaterna säkerställa att deras behöriga myndigheter eller nationella domstolar vid behov kan förelägga löpande vite för att säkerställa efterlevnad.

Artikel 18

Bevisbördans placering

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, inför en behörig myndighet eller nationell domstol lägger fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit, ska åligga svaranden och att det är denne som ska bevisa att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering förekommit.

2. När administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör påstådd direkt eller indirekt lönediskriminering inleds mot arbetsgivare som inte fullgjort skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen enligt artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10, ska medlemsstaterna säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit.

Första stycket i denna punkt ska inte tillämpas om arbetsgivaren visar att överträdelsen av de skyldigheter som anges i artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10 var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

3. Detta direktiv ska inte hindra medlemsstaterna från att införa bevisregler som är mer förmånliga för en arbetstagare som inleder ett administrativt förfarande eller väcker talan vid domstol om en påstådd överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som avser likalöneprincipen.

4. Medlemsstaterna får avstå från att tillämpa punkt 1 på förfaranden där det åligger den behöriga myndigheten eller den nationella domstolen att utreda fakta i målet.

5. Denna artikel ska inte tillämpas på straffrättsliga förfaranden, såvida inte annat följer av nationell rätt.

Artikel 19

Bevis för lika eller likvärdigt arbete

1. Vid bedömningen av om kvinnliga och manliga arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete, ska bedömningen av om 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 lönevillkor. En och samma källa ska föreligga när en sådan källa fastställer de komponenter av lönen som är relevanta för jämförelsen av arbetstagare.

2. Bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation ska inte begränsas enbart till arbetstagare som är anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren.

3. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas får alla andra bevis användas för att bevisa misstänkt lönediskriminering, inbegripet statistik eller en jämförelse av hur en arbetstagare skulle behandlas i en jämförbar situation.

Artikel 20

Tillgång till bevis

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar vid ett rättsligt anspråk om lika lön har rätt att förelägga svaranden att lämna ut all relevant bevisning under dennes kontroll, i enlighet med nationell rätt och praxis.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för ett rättsligt anspråk om lika lön. Medlemsstaterna ska säkerställa att behöriga myndigheter och nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda denna information, i enlighet med nationella förfaranderegler.

3. Denna artikel ska inte hindra medlemsstaterna från att bibehålla eller införa bestämmelser som är mer förmånliga för käranden.

Artikel 21

Preskriptionstid

1. Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella regler för preskriptionstider för talan om lika lön fastställer när preskriptionstider börjar löpa, deras löptid och under vilka förhållanden de tillfälligt får upphöra att löpa eller får avbrytas. Preskriptionstiderna ska inte börja löpa förrän käranden har kännedom om eller rimligen kan förväntas ha kännedom om en överträdelse. Medlemsstaterna får besluta att preskriptionstider inte ska börja löpa så länge en överträdelse pågår eller förrän anställningsavtalet eller -förhållandet upphör. Sådana preskriptionstider ska vara minst tre år.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att en preskriptionstid uppskjuts, eller, beroende på nationell rätt, avbryts så snart en rättssökande agerar genom att framställa ett klagomål till arbetsgivaren eller genom att väcka talan vid domstol, direkt eller genom arbetstagarföreträdare, arbetsinspektionen eller jämställdhetsorganet.

3. Denna artikel är inte tillämplig på regler om fordringars upphörande.

Artikel 22

Rättegångskostnader

Medlemsstaterna ska säkerställa att nationella domstolar, om en svarande vinner ett mål om lönediskriminering, i enlighet med nationell rätt kan bedöma om den förlorande käranden hade rimliga skäl att väcka talan och, om så är fallet, om det är lämpligt att inte kräva att käranden ska betala rättegångskostnaderna.

Artikel 23

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 dessa regler tillämpas, och ska utan dröjsmål underrätta kommissionen om dessa regler och åtgärder samt eventuella ändringar som berör dem.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att de sanktioner som avses i punkt 1 garanterar en faktisk avskräckande verkan vad gäller överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Dessa sanktioner ska omfatta straffavgifter, vilka ska fastställas på grundval av nationell rätt.

3. De sanktioner som avses i punkt 1 ska beakta alla relevanta försvärande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på förhållandena kring överträdelsen, vilket kan inbegripa intersektionell diskriminering.

4. Medlemsstaterna ska säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen.

5. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de sanktioner som föreskrivs i enlighet med denna artikel tillämpas på ett verkningfullt sätt i praktiken.

*Artikel 24***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 och 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 sina skyldigheter i fråga om likalöneprincipen.
2. Medlemsstaterna ska överväga att, i tillämpliga fall, ålägga upphandlande myndigheter att införa 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 upphandlande myndigheter utesluta eller av medlemsstaterna åläggas att utesluta alla ekonomiska aktörer från deltagande i en given offentlig upphandlingsomgång om de på något lämpligt sätt kan påvisa att de skyldigheter som avses i punkt 1 i den här artikeln överträtts, endera därför att skyldigheterna avseende rätten till insyn i lönesättningen åsidosatts, eller därför att det förekommer löneskillnader på mer än 5 % i en arbetstagarkategori, som arbetsgivaren inte visat beror på sakliga, könsneutrala kriterier. Detta ska inte påverka tillämpningen av andra rättigheter eller skyldigheter som följer av direktiv 2014/23/EU, 2014/24/EU eller 2014/25/EU.

*Artikel 25***Repressalier och skydd mot mindre förmånlig behandling**

1. Arbetstagare och deras arbetstagarföreträdare får inte behandlas mindre förmånligt på grund av att de åberopat sina rättigheter avseende lika lön eller gett stöd till en annan person att skydda dennes rättigheter.
2. Medlemsstaterna ska i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarföreträdare, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från en arbetsgivares sida på ett klagomål inom arbetsgivarens organisation eller ett administrativt förfarande eller domstolsförfarande i syfte att genomdriva rättigheter eller skyldigheter som avser likalöneprincipen.

*Artikel 26***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 27***Skyddsnivå**

1. Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv.
2. Genomförandet av detta direktiv får under inga omständigheter utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av detta direktiv.

*Artikel 28***Jämställdhetsorgan**

1. Utan att det påverkar behörigheten för arbetsinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, däribland arbetsmarknadens parter, ska jämställdhetsorganen vara behöriga i frågor som ingår i detta direktivs tillämpningsområde.
2. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, aktivt vidta åtgärder för att säkerställa nära samarbete och samordning mellan arbetsinspektionerna, jämställdhetsorganen och, i tillämpliga fall, arbetsmarknadens parter med avseende på likalöneprincipen.
3. Medlemsstaterna ska förse sina jämställdhetsorgan med sådana resurser att de effektivt kan utföra sina uppgifter avseende rätten till lika lön.

*Artikel 29***Övervakning och ökad medvetenhet**

1. Medlemsstaterna ska säkerställa fortlöpande och samordnad övervakning av och fortlöpande och samordnat stöd för tillämpningen av likalöneprincipen och genomdrivandet av alla tillgängliga rättsmedel.
2. Varje medlemsstat ska utse ett organ som ska övervaka och stödja genomförandet av nationella åtgärder som införlivar detta direktiv (övervakningsorgan) och ska vidta nödvändiga åtgärder för att det ska kunna fungera väl. Övervakningsorganet får utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå. Medlemsstaterna får utse fler än ett organ för att öka medvetenheten och samla in uppgifter, förutsatt att de övervaknings- och analysfunktioner som föreskrivs i punkt 3 b, c och e säkerställs av ett centralt organ.
3. Medlemsstaterna ska säkerställa att övervakningsorganets 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, inbegripet genom att beakta intersektionell diskriminering med avseende på lika lön för lika eller likvärdigt arbete.
 - b) Analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg för att bedöma löneojämlikheter, särskilt med hjälp av EIGE:s analytiska arbete och verktyg.
 - c) Samla in uppgifter som arbetsgivare lämnat i enlighet med artikel 9.7, och utan dröjsmål offentliggöra de uppgifter som avses i artikel 9.1 a–f på ett enkelt, lättillgängligt och användarvänligt sätt som möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivare, sektorer och regioner i den berörda medlemsstaten, och säkerställa att uppgifterna från de föregående fyra åren, om sådana finns, är tillgängliga.
 - d) Samla in rapporterna om de gemensamma lönebedömningarna enligt artikel 10.3.
 - e) Sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av klagomål om lönediskriminering som lämnats in till behöriga myndigheter, däribland jämställdhetsorgan, och lönediskrimineringsärenden som anhängiggjorts vid nationella domstolar.
4. Senast den 7 juni 2028 och därefter vartannat år, ska medlemsstaterna, i en enda uppgiftsinlämning, förse kommissionen med de uppgifter som avses i punkt 3 c, d och e.

*Artikel 30***Kollektiva förhandlingar och åtgärder**

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

*Artikel 31***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 uppgifter som avses i första stycket ska översändas från och med den 31 januari 2028 för referensåret 2026.

*Artikel 32***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 33***Genomförande**

Medlemsstaterna får överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll, förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras. De genomförandeuppgifter som överläts åt arbetsmarknadens parter kan omfatta

- a) utvecklingen av analytiska verktyg eller metoder som avses i artikel 4.2,
- b) ekonomiska sanktioner som är likvärdiga med straffavgifter, under förutsättning att de är effektiva, proportionella och avskräckande.

*Artikel 34***Införlivande**

1. Medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast den 7 juni 2026. De ska genast underrätta kommissionen om detta.

Medlemsstaternas information till kommissionen ska även omfatta en sammanfattning av en bedömning av hur införlivandeåtgärderna påverkat arbetstagare och arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare samt en hänvisning till var bedömningen är offentliggjord.

2. När en medlemsstat antar de bestämmelser som avses i punkt 1 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 varje medlemsstat själv utfärda.

*Artikel 35***Rapportering och översyn**

1. Senast den 7 juni 2031 ska medlemsstaterna informera kommissionen om tillämpningen av detta direktiv och om dess verkan i praktiken.

2. Senast den 7 juni 2033 ska kommissionen till Europaparlamentet och rådet överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv. Rapporten ska bland annat innehålla en utvärdering av de tröskelvärden för arbetsgivare som föreskrivs i artiklarna 9 och 10 samt den utlösande faktorn på 5 % för den gemensamma lönebedömning som föreskrivs i artikel 10.1. Kommissionen ska när så är lämpligt förslå de lagändringar som den anser vara nödvändiga på grundval av den rapporten.

Artikel 36

Ikraftträdande

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

Artikel 37

Adressater

Detta direktiv riktar sig till medlemsstaterna.

Utfärdat i Strasbourg den 10 maj 2023.

På Europaparlamentets vägnar

R. METSOLA

Ordförande

På rådets vägnar

J. ROSWALL

Ordförande
