

Lagrådsremiss

Genomförande av lönetransparensdirektivet

Regeringen överlämnar denna remiss till Lagrådet.

Stockholm den 15 januari 2026

Nina Larsson

Johanna Johnsson
(Arbetsmarknadsdepartementet)

Lagrådsremissens huvudsakliga innehåll

I lagrådsremissen föreslår regeringen de ändringar i diskrimineringslagen (2008:567) som behövs för att genomföra det s.k. lönetransparensdirektivet.

Förslagen innebär bl.a. att arbetsgivaren ska informera arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall. Det föreslås även att arbetsgivaren ska lämna information till arbetstagaren om lön och om genomsnittlig lön för kvinnor och män som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför lika eller likvärdigt arbete. Vissa arbetsgivare föreslås vara skyldiga att genomföra en skriftlig lönekartläggning med uppgift om bl.a. genomsnittlig lön för kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det föreslås också att vissa arbetsgivare återkommande ska lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen. Vidare föreslås ändringar i fråga om vissa processuella bestämmelser.

Därutöver föreslås en ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Lagändringarna föreslås träda i kraft den 1 juli 2026.

Innehållsförteckning

1	Beslut	5
2	Lagtext	6
2.1	Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	6
2.2	Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)	18
3	Ärendet och dess beredning	19
4	Lönetransparensdirektivet	19
4.1	Lönetransparensdirektivets bakgrund och tillkomst	19
4.2	Direktivets syfte och innehåll	20
5	Genomförande av direktivet	22
6	Lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete	26
6.1	Krav på lönestrukturer som säkerställer lika lön	26
6.2	Analytiska metoder och verktyg för arbetsvärdering	31
7	Arbetsgivarens skyldigheter i fråga om information till arbetssökande och arbetstagare om lön	34
7.1	Arbetsgivaren ska lämna information till arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall	34
7.2	Arbetsgivaren ska inte få fråga en arbetssökande om lön	39
7.3	Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna tillgång till information om kriterier för löner, lönenivåer och löneutveckling	41
7.4	Arbetsgivaren är skyldig att på begäran lämna information om arbetstagarens lön och om genomsnittlig lön	43
7.5	Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om att de får begära information om lön	49
7.6	Arbetsgivaren ska inte få hindra en arbetstagare från att lämna uppgift om sin lön till annan	50
7.7	Arbetsgivaren ska få begära att arbetstagaren inte använder informationen i vissa syften	51
7.8	Arbetsgivaren ska tillhandahålla informationen i ett tillgängligt format	54
7.9	Krav i fråga om könsneutrala platsannonser och tjänstebeteckningar samt icke-diskriminerande rekryteringsprocesser	56
8	Arbetsgivarens skyldigheter i fråga om lönekartläggning och lönerapportering	58
8.1	Det införs en skyldighet för vissa arbetsgivare att sammanställa en lönerapport	58
8.2	Lönerapportens innehåll	63

8.3	Arbetsgivaren ska genomföra en skriftlig lönekartläggning.....	70
8.4	Arbetsgivaren ska lämna information till Diskrimineringsombudsmannen.....	78
8.5	Diskrimineringsombudsmannen ska offentliggöra vissa uppgifter i lönerapporten	85
8.6	Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om skillnader i genomsnittlig lön och om den skriftliga lönekartläggningen	87
8.7	Diskrimineringsombudsmannen ska lämna vissa uppgifter till kommissionen.....	91
8.8	Det behövs inte några lagändringar med anledning av direktivets bestämmelser om vissa myndighetsuppgifter.....	92
8.9	Samverkan i arbetet med aktiva åtgärder.....	97
9	Förbud mot repressalier.....	102
10	Sanktioner	105
10.1	En skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren införs.....	105
10.2	Förelägganden med vite	110
10.3	En arbetsgivare ska kunna bli skyldig att betala en sanktionsavgift.....	113
11	Genomdrivande av rättigheter och skyldigheter	119
11.1	Arbetsstvistlagen ska gälla för mål om tillämpningen av bestämmelserna om insyn i lönesättningen.....	119
11.2	Det ska vara möjligt att föra en fastställsetalan om att diskriminering har skett.....	120
12	Bevisregler	123
12.1	En ny bevisbörderegeln i mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.....	123
12.2	Bevis för lika eller likvärdigt arbete	127
12.3	Tillgång till bevis.....	129
13	Preskription	131
14	Rättegångskostnader	139
15	Krav och sanktioner vid offentlig upphandling.....	141
16	Personuppgiftsbehandling	144
17	Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser	155
18	Konsekvenser	157
18.1	Övergripande konsekvenser	157
18.1.1	Syftet med förslagen är att stärka tillämpningen av likalöneprincipen	157
18.1.2	Finns det alternativa lösningar?	157
18.2	Ekonomiska konsekvenser	158
18.2.1	Konsekvenser för staten.....	158
18.2.2	Konsekvenser för arbetsgivare	160
18.2.3	Påverkan på konkurrensförhållanden.....	163

18.2.4	Ekonomiska konsekvenser för mindre företag.....	163
18.2.5	Konsekvenser för arbetsmarknadens parter.....	164
18.2.6	Konsekvenser för arbetssökande och arbetstagare.....	165
18.2.7	Konsekvenser för övriga enskilda	166
18.3	Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män.....	166
18.4	Konsekvenser för personlig integritet	167
18.5	Förslagens förenlighet med EU-rätt och internationella åtaganden.....	167
19	Författningskommentar.....	170
19.1	Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)	170
19.2	Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)	194
Bilaga 1	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	195
Bilaga 2	Sammanfattning av betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)	219
Bilaga 3	Betänkandets lagförslag	225
Bilaga 4	Förteckning över remissinstanserna	240

1 Beslut

Regeringen har beslutat att inhämta Lagrådets yttrande över förslag till

1. lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567),
2. lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

2 Lagtext

Regeringen har följande förslag till lagtext.

2.1 Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs¹ i fråga om diskrimineringslagen (2008:567)²

dels att 3 kap. 8–10 och 14 §§ ska upphöra att gälla,

dels att rubriken närmast före 3 kap. 8 § ska utgå,

dels att 1 kap. 2 §, 2 kap. 18 §, 3 kap. 4 och 13 §§, 4 kap. 5 § och 6 kap. 1 och 5 §§ ska ha följande lydelse,

dels att rubriken närmast före 4 kap. 4 § ska lyda ”Vite och sanktionsavgift”,

dels att det ska införas ett nytt kapitel, 3 a kap., och sex nya paragrafer, 4 kap. 5 a och 5 b §§, 5 kap. 2 a § och 6 kap. 2 a, 3 a och 4 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

1 kap.

2 §

Lagens första kapitel innehåller definitioner och andra inledande bestämmelser. I andra kapitlet finns bestämmelser om förbud mot diskriminering och repressalier. I tredje kapitlet finns bestämmelser om aktiva åtgärder. I fjärde kapitlet finns bestämmelser om tillsyn. I femte kapitlet finns bestämmelser om ersättning och ogiltighet. I sjätte kapitlet finns bestämmelser om rättegången.

Lagen är indelad i följande kapitel:

– Inledande bestämmelser (1 kap.),

– Förbud mot diskriminering och repressalier (2 kap.),

– Aktiva åtgärder (3 kap.),

– Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om insyn i lönesättningen (3 a kap.),

– Tillsyn (4 kap.),

– Ersättning och ogiltighet (5 kap.),

– Rättegången (6 kap.).

¹ Jfr 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, i den ursprungliga lydelsen.

² Senaste lydelse av

3 kap. 8 § 2016:828

3 kap. 9 § 2016:828

3 kap. 10 § 2016:828

3 kap. 14 § 2016:828

rubriken till 3 kap. 2016:828

rubriken närmast före 3 kap. 8 § 2016:828.

2 kap.

18 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,

2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller

3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,

2. söker eller fullgör praktik, eller

3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren *har*

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren *har* handlat i strid med lagen,

2. *begärt information enligt 3 a kap. 4, 8 eller 22 §,*

3. medverkat i en utredning enligt lagen, eller

4. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet *i första stycket* gäller, *förutom i fall som avses i första stycket 2*, också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

3 kap.

4 §³

Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

Särskilda bestämmelser om arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder för att främja tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete finns i 3 a kap.

13 §⁴

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–7 §§.

³ Senast lydelse 2016:828.

⁴ Senaste lydelse 2016:828.

2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,

3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,

4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,

5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,

6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och

7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§, och

3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

3 a kap. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om insyn i lönesättningen

Information till arbetssökande

1 § Arbetsgivaren ska i god tid lämna information till arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas.

Arbetsgivaren ska även i god tid lämna information om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal.

Förbud för arbetsgivaren att fråga en arbetssökande om lön

2 § Arbetsgivaren får inte fråga en arbetssökande om den arbetssökandes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.

Information om lön till arbetstagare

3 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna kan få tillgång till information om de kriterier som tillämpas hos arbetsgivaren för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling.

Skyldigheten i fråga om kriterier för löneutveckling gäller inte för arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare.

4 § Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information till arbetstagaren om arbetstagarens lön och den genomsnittliga lön som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför

arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete. Informationen ska vara uppdelad efter kön och redovisas som årslön och timlön. Den ska lämnas så snart som möjligt, dock senast inom två månader från det att arbetsgivaren fick begäran.

Om informationen är oriktig eller ofullständig ska arbetsgivaren så snart som möjligt lämna korrekt och fullständig information till arbetstagaren. Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren så snart som möjligt även lämna en förklaring till bristerna.

Första och andra styckena gäller inte i fråga om uppgifter som omfattas av sekretess enligt 15 kap. 2 § eller 18 kap. 2 § andra stycket 4 offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

5 § Arbetsgivaren ska varje år informera arbetstagarna om att de får begära information enligt 4 § första stycket och om hur en sådan begäran ska göras.

6 § Arbetsgivaren får inte hindra en arbetstagare från att lämna information om sin lön till annan.

7 § Arbetsgivaren får begära att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön eller en förklaring till brister i informationen om genomsnittlig lön som har lämnats enligt 4 § i andra stycket än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Första stycket gäller inte arbetsgivare som är myndigheter eller jämställda med myndigheter enligt 2 kap. 5 § tryckfrihetsförordningen och 2 kap. 3–5 §§ offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Första stycket gäller inte heller arbetsgivare som omfattas av lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter i den utsträckning som arbetstagare enligt samma lag har skydd för att lämna vidare uppgifter.

Information i ett tillgängligt format

8 § Arbetsgivaren ska vid behov tillhandahålla den information som arbetsgivaren ska lämna enligt 1 och 3–5 §§ i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning.

Lönekartläggning

Lönekartläggningsprocessen

9 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

10 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet har bedömts vara lägre.

11 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav som arbetet ställer och arbetets natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav som arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Skriftlig lönekartläggning

12 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året upprätta en skriftlig lönekartläggning.

13 § Den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 9–11 §§.

Den skriftliga lönekartläggningen ska särskilt innehålla

1. en redovisning i procent av andelen kvinnor respektive män bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,
2. en redovisning av genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,
3. en redovisning i procent av skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, angivna som en andel av den genomsnittliga lönen för män,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,
5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 3 kap. 11 § fullgörs.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska ange uppgifterna i andra stycket 2 och 3 på dels årsbasis, dels timbasis.

Lönerapport

Skyldighet att sammanställa en lönerapport och lämna information till Diskrimineringsombudsmannen

14 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 250 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det året. En arbetsgivare som vid ingången av tre kalenderår i rad har sysselsatt 100–249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det tredje året.

Arbetsgivaren ska lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen senast den 20 maj det år då skyldigheten ska fullgöras.

15 § Lönerapporten ska innehålla uppgifter om

1. skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män,
2. skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
3. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män,
4. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
5. andelen kvinnor respektive män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar,
6. andelen kvinnor respektive män i varje lönekvartil, och
7. skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt när det gäller
 - a) genomsnittlig lön,
 - b) genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön, och
 - c) genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Uppgifterna ska anges i procent. De ska avse det föregående kalenderåret och anges på dels årsbasis, dels timbasis.

Skillnader enligt första stycket 1–4 och 7 a–c ska anges som en andel av respektive uppgift för män.

16 § En arbetsgivare som har sammanställt en lönerapport som visar en skillnad i genomsnittlig lön om 5 procent eller mer mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt enligt 15 § första stycket 7 a ska till Diskrimineringsombudsmannen, tillsammans med lönerapporten, lämna en redogörelse över hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur löneskillnaden ska åtgärdas.

17 § Om en skillnad i genomsnittlig lön enligt 16 § inte har motiverats med sakliga och könsneutrala kriterier och skillnaden inte heller har åtgärdats inom sex månader från dagen då lönerapporten enligt 14 § andra stycket senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen, ska arbetsgivaren lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen till ombudsmannen.

Arbetsgivaren ska tillsammans med den skriftliga lönekartläggningen lämna en redovisning i procent av andelen kvinnor respektive män som har fått en löneökning under sådan ledighet som avses i föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl eller efter återgång i arbete efter sådan ledighet, om en löneökning har

skett bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt under perioden när arbetstagaren tog ut ledigheten.

Informationen enligt första och andra styckena ska lämnas senast sju månader från dagen då lönerapporten enligt 14 § andra stycket senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen.

18 § Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från skyldigheten att lämna information enligt 14, 16 och 17 §§ till Diskrimineringsombudsmannen för arbetsgivare som bedriver verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet.

19 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om på vilket sätt information enligt 14, 16 och 17 §§ ska lämnas.

Skyldighet för Diskrimineringsombudsmannen att offentliggöra vissa uppgifter

20 § Diskrimineringsombudsmannen ska så snart som möjligt offentliggöra uppgifterna från de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen under innevarande år och de fyra föregående åren, förutom de uppgifter som avses i 15 § första stycket 7 a–c.

Uppgifterna ska redovisas fördelade på arbetsgivare, bransch och kommun.

Skyldighet för Diskrimineringsombudsmannen att lämna vissa uppgifter till Europeiska kommissionen

21 § Diskrimineringsombudsmannen ska till Europeiska kommissionen vartannat år lämna

1. de uppgifter som framgår av de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen,

2. de skriftliga lönekartläggningar och de redovisningar i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen enligt 17 §,

3. en sammanställning av uppgifter om anmälningar till ombudsmannen om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön, och

4. en sammanställning av uppgifter om mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Information till arbetstagarna om skillnader i genomsnittlig lön och om den skriftliga lönekartläggningen

22 § En arbetsgivare som ska lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen enligt 14 § ska senast vid samma tidpunkt lämna uppgifter till arbetstagarna om sådana skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som avses i 15 § första stycket 7 a–c.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare även lämna uppgifter till arbetstagaren om sådana skillnader i genomsnittlig lön som avses i 15 § första stycket 7 a–c från de lönerapporter som har lämnats till Diskrimineringsombudsmannen enligt 14 § under de fyra föregående åren, om sådana uppgifter finns tillgängliga.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare, så snart som möjligt, lämna en förklaring till sådana skillnader i genomsnittlig lön som avses i 15 § första stycket 7 a och som arbetsgivaren har lämnat uppgifter till arbetstagarna om enligt första stycket.

23 § En arbetsgivare som är skyldig att lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen och en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen enligt 17 § ska också inom samma tid ställa denna information till förfogande för arbetstagarna.

4 kap.

5 §⁵

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 § eller dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarat sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–9 och 12–14 §§.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering.

Ett föreläggande får omfatta skyldigheten att

1. vidta åtgärder enligt 3 kap. 4 § första stycket, 5, 6, 7, 16, 17 eller 18 § eller 3 a kap. 9 eller 10 §,

2. lämna information enligt 3 kap. 12 §, eller

3. dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 13 eller 20 § eller upprätta en skriftlig lönekartläggning enligt 3 a kap. 12 §.

Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

⁵ Senaste lydelse 2016:828.

5 a §

En framställning om vitesföreläggande enligt 5 § får göras av Diskrimineringsombudsmannen.

I fråga om skyldigheterna enligt 3 kap. 4 § första stycket, 5, 6, 7, 12 eller 13 § eller 3 a kap. 9, 10 eller 12 § får en framställning om vitesföreläggande även göras av en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

5 b §

En arbetsgivare som inte har fullgjort sin skyldighet att lämna information till Diskrimineringsombudsmannen enligt 3 a kap. 14, 16 eller 17 § ska vara skyldig att betala en sanktionsavgift.

Sanktionsavgiften ska bestämmas till lägst ett halvt och högst åtta prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken. Om det finns särskilda skäl får sanktionsavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Sanktionsavgiften tillfaller staten.

5 kap.

2 a §

En arbetsgivare som bryter mot någon av bestämmelserna om insyn i lönesättningen i 3 a kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 22 eller 23 § ska ersätta den arbetssökande eller arbetstagaren för uppkommen skada.

Vid bedömningen av om och i vilken utsträckning skada har uppkommit ska hänsyn även tas till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det är skäligt får skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

6 kap.

1 §⁶

Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 12 b, 12 c, 13, 13 a, 13 b, 14, 14 a, 14 b, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § *eller 3 a kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 22 eller 23 §* ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 12 b, 12 c, 13, 13 a, 13 b, 14, 14 a, 14 b, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål *där* förlikning om saken är tillåten.

Mål om sanktionsavgift enligt 4 kap. 5 b § ska prövas av allmän domstol på talan av Diskrimineringsombudsmannen och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Talan ska väckas inom ett år från den dag då informationen enligt 3 a kap. 14, 16 eller 17 § skulle ha lämnats till Diskrimineringsombudsmannen.

⁶ Senaste lydelse 2014:958.

2 a §

Den som anser sig ha blivit diskriminerad i strid med denna lag får föra talan om att få fastställt att så är fallet.

I mål där en sådan talan förs ska 1 kap. 3 d § första stycket rättegångsbalken inte tillämpas.

3 a §

I ett mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön ska en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter enligt 3 a kap. visa att sådan diskriminering inte har skett.

Första stycket gäller inte om arbetsgivaren visar att bristen har varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

4 a §

Anspraak som avser diskriminering i fråga om lön preskriberas tre år efter det att arbetstagaren fick eller borde ha fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till, om inte preskriptionen avbryts dessförinnan.

Preskription avbryts genom att

1. förhandling påkallas på det sätt som framgår av 64 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

2. talan väcks mot arbetsgivaren, eller

3. arbetsgivaren får ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran om anspråket.

Om preskription har avbrutits genom att förhandling har påkallats eller att arbetsgivaren har fått ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran, löper en ny preskriptionstid enligt första stycket från dagen för avbrottet. Om preskription har avbrutits genom att talan har väckts, löper en ny preskriptionstid enligt första

*stycket på det sätt som anges i 7 §
preskriptionslagen (1981:130).*

5 §

I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription avbrutits genom ett sådant meddelande löper ny preskriptionstid enligt 4 § från dagen för avbrottet.

I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription *har* avbrutits genom ett sådant meddelande, löper *en* ny preskriptionstid enligt 4 *eller 4 a* § från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2026.
 2. Bestämmelserna i 3 a kap. 14 § tillämpas första gången
 - a) 2027 för arbetsgivare som vid ingången av det året sysselsätter 150 eller fler arbetstagare, och
 - b) 2031 för arbetsgivare som vid ingången av det året sysselsätter 100–149 arbetstagare och som inte tidigare har sammanställt någon lönerapport.
 3. Uppgifterna enligt 3 a kap. 21 § ska lämnas till Europeiska kommissionen första gången senast den 7 juni 2028.
 4. För anspråk som avser diskriminering i fråga om lön som har skett före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser i fråga om preskription.

2.2 Förslag till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

Härigenom föreskrivs att det i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska införas en ny paragraf, 10 kap. 13 a §, och närmast före 10 kap. 13 a § en ny rubrik av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

10 kap.

*Utlämnande av uppgift om lön
till arbetstagare*

13 a §

*Sekretess hindrar inte att en
uppgift lämnas till en enskild enligt
3 a kap. 4 § diskrimineringslagen
(2008:567).*

Denna lag träder i kraft den 1 juli 2026.

3 Ärendet och dess beredning

Europaparlamentet och Europeiska unionens råd antog den 10 maj 2023 direktiv (EU) 2023/970 om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (lönetransparensdirektivet), *bilaga 1*.

Regeringen beslutade den 25 maj 2023 att ge en särskild utredare i uppdrag att föreslå hur lönetransparensdirektivet ska genomföras i svensk rätt (dir. 2023:68). Utredningen överlämnade i maj 2024 betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40).

En sammanfattning av betänkandet finns i *bilaga 2* och betänkandets lagförslag finns i *bilaga 3*.

Betänkandet har remissbehandlats. En förteckning över remissinstanserna finns i *bilaga 4*. Remissyttrandena finns tillgängliga på regeringens webbplats (regeringen.se) och i Arbetsmarknadsdepartementet (A2024/00792).

4 Lönetransparensdirektivet

4.1 Lönetransparensdirektivets bakgrund och tillkomst

Principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete (likalöneprincipen) slogs fast redan i fördraget om upprättandet av Europeiska ekonomiska gemenskapen (Romfördraget) och anses vara en central del av EU:s regelverk mot diskriminering som har samband med kön. Bestämmelsen finns numera i artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF). Artikel 157 omfattar såväl lika som likvärdigt arbete.

Likalöneprincipen har sedan 1970-talet även funnits i sekundärslagstiftning. År 2006 antogs 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 (omarbetning). Bestämmelserna om lika lön för kvinnor och män sammanfogades då med bestämmelser om andra former av diskriminering som har samband med kön i arbetslivet.

Av artikel 4 i direktiv 2006/54/EG framgår bl.a. att för lika eller likvärdigt arbete ska direkt och indirekt könsdiskriminering avskaffas vid alla former och villkor för ersättning. När ett arbetsvärderingssystem används för att bestämma lön ska det enligt artikeln grunda sig på samma kriterier för både kvinnor och män och vara utformat så att det utesluter all könsdiskriminering. Medlemsstaterna ska enligt artikel 21 i samma direktiv uppmuntra arbetsgivare att på ett planerat och systematiskt sätt främja likabehandling av kvinnor och män på arbetsplatsen när det gäller tillträde till anställning, yrkesutbildning och yrkesmässig befordran. Det framgår av artikeln att arbetsgivarna ska uppmuntras att förse

arbetstagarna med lämplig information om likabehandlingen av kvinnor och män inom företaget och att informationen kan innehålla en översyn av andelen kvinnor och män på olika nivåer inom organisationen, deras löner och löneskillnader.

I en rapport från Europeiska kommissionen (kommissionen) till Europeiska unionens råd (rådet) och Europaparlamentet (COM [2013] 861 final) från 2013 redogörs bl.a. för hur direktiv 2006/54/EG har genomförts och tillämpats. I rapporten, som bygger på underlag från medlemsstaterna, anges att personer som har utsatts för diskriminering som har samband med kön har haft svårigheter att få en rättslig prövning. Andra problem som tas upp är långdragna och kostsamma förfaranden, tidsgränser, brist på effektiva sanktioner och tillräcklig kompensation samt begränsad tillgång till den information som krävs för att väcka talan om lika lön. Vidare uppmärksammas problem med tillämpningen av bevisbörderegeln och den omständigheten att få jämställdhetsorgan har i uppgift att företräda enskilda. Det anges att en ökad insyn i lönesättningen kan avslöja diskriminering som har samband med kön och göra det möjligt för arbetstagare, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter att vidta åtgärder.

Rapporten följdes 2014 upp av en rekommendation från kommissionen (2014/124/EU). Enligt rekommendationen bör medlemsstaterna uppmana arbetsgivare och arbetsmarknadens parter att vidta åtgärder som ger insyn i lönepolitiken, lönernas sammansättning och lönestrukturer och vidta särskilda åtgärder för att främja insynen i lönesättningen.

Direktiv 2006/54/EG och rekommendationen utvärderades under 2020 inom ramen för kommissionens program om lagstiftningens ändamålsenlighet och resultat (det s.k. Refit-programmet). Kommissionens utvärdering avsåg de åtgärder som hade vidtagits med anledning av bestämmelsen i artikel 157 FEUF om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Kommissionens slutsats var att det fanns behov av ytterligare initiativ på EU-nivå. Kommissionen ansåg att det inte var tillräckligt att besluta om ytterligare icke-bindande åtgärder och lade fram ett förslag till direktiv.

Den 10 maj 2023 antogs 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, lönetransparensdirektivet. Direktivet ska vara genomfört den 7 juni 2026.

4.2 Direktivets syfte och innehåll

Av artikel 1 i lönetransparensdirektivet framgår bl.a. att direktivet innehåller bestämmelser om minimikrav för att stärka tillämpningen av likalöneprincipen enligt artikel 157 FEUF och förbudet mot lönediskriminering i artikel 4 i direktiv 2006/54/EG, i synnerhet genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer.

I skälen till direktivet hänvisas det till den utvärdering av direktiv 2006/54/EG som gjordes 2020. Det anges att utvärderingen visade att tillämpningen av likalöneprincipen försvåras av att den som anser sig utsatt för diskriminering som har samband med kön hindras av bristande

insyn i lönesättningen, bristande rättssäkerhet i fråga om begreppet likvärdigt arbete och processuella hinder. Det nämns även att det av utvärderingen framgår att arbetstagarna inte har information om lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Vidare anges att det av utvärderingen framkommer att bättre insyn skulle göra det lättare att upptäcka könsbaserad snedvridning och diskriminering i lönestrukturerna hos företag och organisationer och även ge arbetstagare, arbetsgivare och arbetsmarknadens parter möjlighet att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa efterlevnaden av rätten till lika lön.

Direktivet innehåller bestämmelser om ökad insyn i lönesättningen och bestämmelser som syftar till att underlätta domstolsförfaranden för enskilda. Därutöver finns bestämmelser om bl.a. statistik och arbetsvärdering.

Direktivet är indelat i fyra kapitel. I det första kapitlet finns bestämmelser om direktivets innehåll och dess tillämpningsområde, om definitioner samt om lika och likvärdigt arbete. Direktivet är tillämpligt på arbetsgivare i både offentlig och privat sektor. Det ska tillämpas på 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 praxis från Europeiska unionens domstol (EU-domstolen). Vissa artiklar avser även arbetssökande.

Det andra kapitlet innehåller bestämmelser som syftar till att ge arbetssökande, arbetstagare och arbetstagarföreträdare samt myndigheter och allmänheten insyn i lönesättningen. Det handlar om bl.a. krav på information som en arbetsgivare ska lämna till arbetstagare. Viss information ska arbetsgivare tillhandahålla på arbetstagares begäran. Arbetsgivare ska samla in och i vissa fall analysera information som rör samtliga arbetstagare på arbetsplatsen. Flera av bestämmelserna, bl.a. de som handlar om lönerapportering och gemensam lönebedömning, tar sikte på arbetsgivare med minst 100 arbetstagare.

Det tredje kapitlet innehåller bestämmelser som syftar till att stärka möjligheterna för enskilda att inleda processer om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Enskilda ska ha tillgång till domstolsförfaranden och kunna få stöd av bl.a. jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare. Det finns bestämmelser om bevisfrågor, preskription, rättegångskostnader, repressalieförbud och påföljder samt om krav och sanktioner vid offentlig upphandling.

Det fjärde kapitlet innehåller bl.a. bestämmelser om uppgifter för nationella myndigheter, statistikinlämning, ikraftträdande och rapportering till kommissionen.

5 Genomförande av direktivet

Regeringens förslag

Direktivet ska huvudsakligen genomföras genom ändringar i diskrimineringslagen.

Bestämmelserna om arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om insyn i lönesättningen ska samlas i ett nytt kapitel i lagen.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

De flesta remissinstanser instämmer i eller har inga synpunkter på förslaget. *Sveriges akademikers centralorganisation (Saco)* framhåller att det är mycket angeläget att komma till rätta med osakliga löneskillnader och anser att förslaget till genomförande är väl balanserat. Några remissinstanser, däribland *DIK*, anser att fler åtgärder borde införas för att skärpa efterlevnaden av diskrimineringslagen (2008:567). Några remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket* och *Svenskt Näringsliv*, framhåller att det med tanke på företagens administrativa börda är viktigt att genomförandet inte går utöver vad direktivet kräver. *Landsorganisationen i Sverige (LO)* anser att det i de fall där utredningen föreslår bestämmelser som går längre än vad direktivet kräver är motiverat för att behålla nuvarande systematik i regleringen.

Flera remissinstanser, däribland *Akademikerförbundet SSR*, *Arbetsgivarverket*, *Naturvetarna* och *Svenskt Näringsliv*, framhåller att det är viktigt att vid genomförandet beakta den svenska ordningen för lönebildning och lönesättning som innebär att arbetsmarknadens parter självständigt och utan inblandning från staten ansvarar för lönesättningen.

Skälen för regeringens förslag

Lönesättningen på svensk arbetsmarknad

Likalöneprincipen utgör en central del av regelverket på EU-nivå om diskriminering som har samband med kön. Ett syfte med lönetransparensdirektivet är att genom ett tydligare regelverk om rätt till insyn i lönesättningen stärka tillämpningen av likalöneprincipen och motverka löneskillnader mellan kvinnor och män. Regeringen konstaterar att direktiv, till skillnad från förordningar, ska genomföras i nationell lagstiftning. Direktivet behöver därför genomföras i svensk rätt.

Den svenska arbetsmarknadsmodellen kännetecknas generellt sett bl.a. av att lagstiftningen i hög grad är semidispositiv och utformad så att arbetsmarknadens parter har möjlighet att avtala om att annat ska gälla. Både arbetstagare och arbetsgivare har en hög organisationsgrad och kollektivavtalstäckningen är stor.

I svensk rätt är det arbetsmarknadens parter som ansvarar för lönebildningen. Till skillnad från i flera andra rättsordningar regleras som utgångspunkt inte frågor om hur löner ska bestämmas i lag eller andra

författningar. På större delen av arbetsmarknaden omgärdas lönesättningen av de förfaranden som arbetsmarknadens parter har enats om i kollektivavtal efter förhandlingar. Parterna är fria att bestämma hur kollektivavtalen som rör lön ska utformas.

De avtalsmässiga ramarna för lönesättning har förändrats över tid och varierar mellan olika branscher. En gemensam nämnare är att arbetsmarknadens parter på den kollektivavtalsreglerade delen av arbetsmarknaden avgör vilken frihet arbetsgivare och arbetstagare har när lön avtalas. Arbetsmarknadens parter avgör hur stora löneökningarna ska vara och vilka procedurer som ska följas när lönen bestäms, om lön ska betalas enligt en tariff eller motsvarande och om det ska finnas en viss minimilön. Under lång tid var löneförhandlingarna centraliserade men sedan flera decennier träffas de huvudsakliga löneavtalen på förbunds nivå. Det sker en viss samordning inom huvudorganisationerna på arbetstagar- respektive arbetsgivar sidan om t.ex. vilka krav som ska ställas. Därutöver är det vanligt att den egentliga förhandlingen sker på lokal nivå.

Medlingsinstitutet ska enligt förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet verka för en väl fungerande lönebildning. Enligt förarbetena innebär det att Medlingsinstitutet på ett tidigt stadium bör överlägga med parterna om de samhällsekonomiska förutsättningarna inför kommande förhandlingar. Däremot innebär uppgiften inte att myndigheten ska verka för samordning av kollektivavtalens materiella innehåll. Parterna bestämmer avtalsinnehållet och på vilken nivå i organisationsstrukturen förhandling om löneutrymme och lönesättning ska genomföras (prop. 1999/2000:32 s. 44).

Enligt en rapport från Medlingsinstitutet saknar de flesta kollektivavtal uppgift om någon bestämd lön för den som ska anställas. Överenskomelser om lön vid anställningen sker för det mesta individuellt. Sådana avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare tar ibland avstamp i de lägsta lönenivåer som är specificerade i kollektivavtal (*Kollektivavtal – Vilka tecknar kollektivavtalen och hur är löneavtalen konstruerade?* Medlingsinstitutet [2023], s. 23 f.).

På den svenska arbetsmarknaden tillämpas huvudsakligen individuell lönesättning i avtal och praxis. Det är mindre vanligt med på förhand fastställda löner för vissa arbeten eller arbetsuppgifter. Lönestrukturen hos en arbetsgivare grundar sig på de lönesättningskriterier som har fastställts antingen av arbetsmarknadens parter eller som tillämpas av en enskild arbetsgivare.

Diskrimineringslagen innehåller förbud mot diskriminering som har samband med kön och en skyldighet för arbetsgivare att arbeta med aktiva åtgärder

Även om det inte finns någon lagreglering om lönenivåer eller lönesättning och det i grunden är arbetsgivaren och arbetstagaren som avtalar om lön finns det i svensk rätt tvingande lagstiftning som indirekt rör lönesättning och som skyddar mot diskriminering. I diskrimineringslagen finns det bestämmelser om förbud mot diskriminering som innefattar förbud mot diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Av 2 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår bl.a. att en arbetsgivare inte får diskriminera en arbetstagare eller den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan om eller söker arbete.

Av 3 kap. 1–14 §§ diskrimineringslagen framgår bl.a. att arbetsgivare fortlöpande ska bedriva ett förebyggande och främjande arbete genom att bl.a. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier, analysera orsaker till upptäckta risker, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas samt följa upp och utvärdera arbetet. Arbetsgivares arbete med sådana s.k. aktiva åtgärder ska omfatta bl.a. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Arbetsgivare ska också återkommande genomföra lönekartläggningar. Arbetet med aktiva åtgärder ska ske i samverkan med arbetstagarna.

Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över diskrimineringslagen

Diskrimineringsombudsmannens uppgifter framgår av diskrimineringslagen, lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen och förordningen (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannens ansvarsområden och uppgifter är i huvudsak reglerade i lag. Skälet till detta är att det är viktigt att säkerställa ombudsmannens självständighet och oberoende (prop. 2007/08:95 s. 369). Av 4 kap. 1 § diskrimineringslagen framgår att Diskrimineringsombudsmannen ska utöva tillsyn över att lagen följs. Ombudsmannen ska i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den.

Diskrimineringsombudsmannen har även i uppdrag att arbeta främjande för att motverka diskriminering och verka för lika rättigheter och skyldigheter oavsett kön. Enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen ska ombudsmannen genom råd och på annat sätt medverka till att den som har utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter. Vidare ska Diskrimineringsombudsmannen informera, utbilda och överlägga med myndigheter, företag, enskilda och organisationer och ha en omvärldsbevakning inom sitt verksamhetsområde samt följa internationell utveckling och forsknings- och utvecklingsarbete.

Det behövs lagändringar för att genomföra direktivet

En stor del av bestämmelserna i lönetransparensdirektivet syftar till att ge arbetstagare rätt till insyn i lönesättningen. Det finns bestämmelser i diskrimineringslagen som innebär en skyldighet för arbetsgivare att arbeta förebyggande med aktiva åtgärder som omfattar arbete med bl.a. lönekartläggning och skriftlig dokumentation av lönekartläggning. Dessa bestämmelser uppfyller till stor del kraven i direktivet.

Vidare innehåller både diskrimineringslagen och lagen om Diskrimineringsombudsmannen bestämmelser om Diskrimineringsombudsmannens uppgifter, som även de till stor del uppfyller direktivets krav.

Direktivet innehåller även krav som saknar motsvarighet i befintliga bestämmelser. Så är fallet bl.a. när det gäller skyldigheter för arbetsgivare att lämna viss information till arbetssökande och arbetstagare och vissa processuella frågor. När det gäller direktivets bestämmelser om att medlemsstaterna ska ge vissa uppgifter till ett s.k. övervakningsorgan konstaterar regeringen att flera av dessa uppgifter ingår i Diskriminerings-

ombudsmannens uppgifter enligt befintliga bestämmelser i diskrimineringslagen och lagen om Diskrimineringsombudsmannen men att myndigheten behöver ges vissa ytterligare uppgifter. Sammanfattningsvis behövs det därför lagändringar för att fullt ut genomföra direktivet i svensk rätt.

Direktivet ska huvudsakligen genomföras genom ändringar i diskrimineringslagen

Lönetransparensdirektivets krav i fråga om bl.a. lönerapportering och gemensam lönebedömning bedöms till stor del uppfyllas genom bestämmelser om lönekartläggning och dokumentation av lönekartläggning i diskrimineringslagen. De nya bestämmelser som behövs för att genomföra direktivet i dessa delar knyter an till de befintliga bestämmelserna om lönekartläggning, vilket talar för att de bör placeras tillsammans med de befintliga bestämmelserna i denna lag. Vidare har de bestämmelser som behövs för att genomföra direktivets bestämmelser om uppgifter för övervakningsorgan ett nära samband med de bestämmelser som behövs för att genomföra direktivets krav i fråga om bl.a. lönerapportering.

Vissa av de bestämmelser som krävs för att genomföra direktivet i svensk rätt innebär en skyldighet för arbetsgivaren att lämna information till arbetstagare. I likhet med bestämmelserna om bl.a. lönekartläggning syftar dessa bestämmelser till att stärka tillämpningen av lika-löneprincipen. Regeringen bedömer därför i likhet med utredningen att dessa bestämmelser bör placeras i diskrimineringslagen och inte i exempelvis lagen (1982:80) om anställningsskydd, som innehåller vissa bestämmelser om information till enskilda arbetstagare om lön och anställningsvillkor.

Mot denna bakgrund anser regeringen i likhet med utredningen att direktivet huvudsakligen bör genomföras genom ändringar i diskrimineringslagen.

Bestämmelserna om insyn i lönesättningen ska samlas i ett nytt kapitel

Både de befintliga bestämmelserna om bl.a. lönekartläggning, som till stor del uppfyller direktivets krav, och de nya bestämmelserna om insyn i lönesättningen som behöver införas till följd av direktivet syftar till att främja tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män i fråga om lika eller likvärdigt arbete. En utgångspunkt för regeringen är att i möjligaste mån behålla den befintliga systematiken i det nuvarande regelverket om lönekartläggning och arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder i övrigt. Regeringen anser dock att det är lämpligt att samla de nya bestämmelserna om bl.a. information till arbetssökande och arbetstagare och de befintliga bestämmelserna om bl.a. lönekartläggning och de nya bestämmelser som kompletterar dessa i ett eget kapitel om arbetsgivarnas arbete med aktiva åtgärder i fråga om insyn i lönesättning. Som en följd av det behöver vissa bestämmelser om bl.a. lönekartläggning flyttas till det nya kapitlet. Kapitlet bör placeras i anslutning till det befintliga kapitlet om aktiva åtgärder. Det behöver även göras vissa följdändringar i bl.a. bestämmelserna om aktiva åtgärder i 3 kap. diskrimineringslagen.

Parternas autonomi bör värnas och genomförandet bör inte gå utöver vad direktivet kräver

I skäl 27 till lönetransparensdirektivet framhålls att de nationella lönesättningssystemen varierar och att direktivet inte påverkar de olika nationella lönesättningssystemen.

Enligt den ordning som gäller på svensk arbetsmarknad är det arbetsmarknadens parter som självständigt ansvarar för lönebildningen. I likhet med bl.a. *Akademikerförbundet SSR*, *Arbetsgivarverket* och *Svenskt Näringsliv* anser regeringen att det är viktigt att vid genomförandet utgå från den svenska arbetsmarknadsmodellen och den ordning som innebär att arbetsmarknadens parter självständigt och utan inblandning från staten ansvarar för lönesättningen.

Några remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket* och *Svenskt Näringsliv*, framhåller att det med tanke på företagens administrativa börda är viktigt att genomförandet inte går utöver vad direktivet kräver. Regeringen anser i likhet med dessa remissinstanser att det är viktigt att inte i onödan öka företagens administrativa börda. Regeringens utgångspunkt är att vid genomförandet inte införa bestämmelser som går utöver vad direktivet kräver och att det så långt möjligt endast är sådana ändringar i gällande lagstiftning som är nödvändiga för att genomföra direktivet som bör göras.

6 Lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete

6.1 Krav på lönestrukturer som säkerställer lika lön

Regeringens bedömning

Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om krav på att arbetsgivarna ska ha lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Utredningens bedömning

Bedömningen från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om bedömningen eller har inget att invända mot den. *Kungsbacka kommun*, *Ledarna* och *Svenskt Näringsliv* instämmer i bedömningen. *Ledarna* anger att arbetet med lönekartläggning utgör en kontroll av att det finns lönestrukturer som är könsneutrala och säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

DIK och *Lönelotsarna* delar inte bedömningen med hänvisning till att bestämmelserna om tillsyn och sanktioner i diskrimineringslagen (2008:567) inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om lönestrukturer

Artikel 4 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om att arbetsgivarna ska ha lönestrukturer som säkerställer att principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen) tillämpas.

Enligt artikel 4.1 ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har sådana lönestrukturer.

I skäl 26 anges bl.a. att 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 utifrån objektiva och könsneutrala kriterier. Vidare bör lönestrukturerna möjliggöra jämförelser mellan värdet av olika arbeten inom samma organisation och det bör vara möjligt att basera sådana lönestrukturer på unionens befintliga riktlinjer om könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning eller på indikatorer eller könsneutrala modeller.

Av artikel 4.4 framgår att lönestrukturer ska göra det möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde på grundval av objektiva och könsneutrala kriterier som har överenskommit med arbetstagarföreträdare om sådana företrädare finns. Kriterierna ska omfatta färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden samt, om det är lämpligt, eventuella andra faktorer som är relevanta för det specifika arbetet. Kriterierna ska vidare tillämpas på ett sakligt och köns neutralt sätt som utesluter all direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön. Relevanta mjuka färdigheter får inte undervärderas.

I skälen till direktiv 2006/54/EG anges att för att kunna bedöma om arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete bör man i enlighet med EU-domstolens praxis avgöra om de med avseende på bl.a. arbetets art, utbildning och arbetsvillkor kan anses vara i jämförbara situationer. Genom lönetransparensdirektivet införs en EU-rättslig definition av likvärdigt arbete. Av artikel 3.1 g framgår att likvärdigt arbete är sådant arbete som fastställs vara av lika värde i enlighet med de icke-diskriminerande, sakliga och könsneutrala kriterier som anges i artikel 4.4, nämligen färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden. Av artikel 3.1 h framgår att med arbetstagarkategori avses arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som har grupperats på ett icke godtyckligt sätt på grundval av de icke-diskriminerande och objektiva, könsneutrala kriterier som det hänvisas till i artikel 4.4. Grupperingen ska göras av arbetstagarnas arbetsgivare och i tillämpliga fall, i samarbete med arbetstagarföreträdarna i enlighet med nationell rätt och praxis.

En förbättring av tillämpningen av likalöneprincipen ska enligt skäl 17 inte hindra arbetsgivare från att ge arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete olika lön utifrån objektiva, könsneutrala och opartiska kriterier, såsom prestation och kompetens. Av skäl 26 framgår att eftersom inte alla faktorer är lika relevanta för ett specifikt arbete, bör arbetsgivaren göra en avvägning mellan var och en av de fyra faktorerna beroende på dessa kriteriers relevans för det arbete det är fråga om. Även andra kriterier får beaktas om de är relevanta och motiverade. I skäl 27 anges bl.a. att

nationella lönesystem varierar och kan grunda sig på kollektivavtal eller element som beslutas av arbetsgivaren och att direktivet inte ska påverka de olika nationella lönesättningssystemen.

Av skäl 31 framgår att system för arbetsindelning och arbetsvärdering som används på ett könsneutralt sätt är effektiva för att etablera insyn i lönesättningen och centrala för att säkerställa att direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förhindras. Systemen gör det möjligt att upptäcka lönediskriminering som beror på undervärdering av traditionellt kvinnodominerade arbeten genom att arbetsuppgifter med olika innehåll men med lika värde mäts och jämförs.

Det finns bestämmelser om aktiva åtgärder i svensk rätt

Arbetsgivare ska inom ramen för sin verksamhet fortlöpande bedriva ett arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering. Aktiva åtgärder är enligt 3 kap. 1 § diskrimineringslagen ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Av 3 kap. 1–5 §§ samma lag framgår bl.a. att arbetet ska bedrivas genom att bl.a. undersöka om det finns risker för diskriminering, analysera orsaker till upptäckta risker, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas samt följa upp och utvärdera arbetet. Arbetet ska bl.a. omfatta bestämmelser och praxis om löner och andra arbetsvillkor.

Det finns bestämmelser om lönekartläggning i svensk rätt

I 3 kap. 8–10 §§ diskrimineringslagen finns det bestämmelser om arbetsgivarnas arbete med lönekartläggning. Syftet med lönekartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Av förarbetena framgår att arbetet med lönekartläggning bör genomföras som en del av det löpande arbetet med aktiva åtgärder (prop. 2015/16:135 s. 53).

Enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra arbetsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Arbetsgivare ska även kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vidare ska arbetsgivare analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Av 3 kap. 9 § diskrimineringslagen framgår att analysen särskilt ska avse bl.a. skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika, och skillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat. Av 3 kap. 10 § samma lag framgår när ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete.

Av förarbetena framgår att för att kunna göra de lönejämförelser som avses i 3 kap. 8 och 9 §§ diskrimineringslagen måste arbetsgivare gruppera arbetstagarna på så sätt att det framgår vilka arbeten som är att betrakta som lika respektive likvärdiga. Gruppindelningen sker genom att de

arbetstagare som bedöms utföra lika arbete sätts i samma grupp. Samtliga arbetstagare, även chefer, ska omfattas av gruppindelningen. Vid bedömningen av om två arbeten är att betrakta som lika ska de arbetsuppgifter som ingår i de båda arbetena jämföras. Arbeten ska betraktas som lika om arbetstagarna utför samma eller i det närmaste samma arbetsuppgifter. Jämförelsen måste visa åtminstone några skillnader mellan arbetena för att det inte ska vara fråga om lika arbete. När det finns skillnader mellan arbetsuppgifterna ska det bedömas om skillnaderna är sådana att de kan förväntas ha någon betydelse för lönesättningen. Bedömningen får grundas på hur stora skillnaderna är och om de är av sådant slag att de bör beaktas när lönen ska bestämmas (prop. 1999/2000:143 s. 70, 75 och 106).

För att kunna avgöra vilka grupper av arbetstagare som utför likvärdigt arbete krävs att arbetsgivaren gör en arbetsvärdering. Av 3 kap. 10 § diskrimineringslagen framgår att ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav som arbetet ställer och arbetets natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav som arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Av förarbetena framgår att omständigheter som inte är hänförliga till kraven i själva arbetet utan som i stället hänför sig till arbetstagaren eller situationen på arbetsmarknaden under vissa förutsättningar får påverka lönesättningen. Dessa omständigheter ska dock tillämpas lika, dvs. påverka lönen i samma utsträckning oberoende av om arbetstagaren är en kvinna eller en man. Exempelvis ska en arbetstagares individuella prestation få samma genomslag i lönesättningen för kvinnor som för män (prop. 1999/2000:143 s. 70).

Vidare framgår av förarbetena att arbetsgivaren efter att ha delat in arbetstagarna i grupper, bedömt vilka arbeten som är att betrakta som likvärdiga och rangordnat de olika arbetena ska analysera eventuella löneskillnader. Det ska alltid finnas sakliga och av kön oberoende skäl för löneskillnaderna för att de ska godtas ur jämställdhetssynpunkt (prop. 1999/2000:143 s. 76 f).

Av 3 kap. 13 och 14 §§ diskrimineringslagen framgår att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 10 eller fler arbetstagare under året skriftligen ska dokumentera arbetet med lönekartläggning. Dokumentation ska bl.a. innehålla en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön och en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.

Direktivets definitioner i fråga om likvärdigt arbete och arbetstagarkategori har motsvarigheter i svensk rätt

I artikel 4.1 i lönetransparensdirektivet uppställs krav på att säkerställa att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Med likvärdigt arbete avses enligt artikel 3.1 g arbete

som fastställs vara av lika värde i enlighet med icke-diskriminerande, sakliga och könsneutrala kriterier som framgår av artikel 4.4.

Av artikel 4.4 framgår att lönestrukturer ska göra det möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde på grundval av objektiva och könsneutrala kriterier. Kriterierna ska omfatta färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden och, om det är lämpligt, eventuella andra faktorer som är relevanta för det specifika arbetet. Kriterierna ska även tillämpas på ett sakligt och könsneutralt sätt som utesluter all direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön.

Uttrycket likvärdigt arbete finns i diskrimineringslagen. Av 3 kap. 10 § diskrimineringslagen framgår att ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav som arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav som arbetet ställer ska enligt paragrafen göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas. Av förarbetena framgår att definitionen inte uttömmande anger de kriterier som i ett enskilt fall kan användas för att fastställa om arbeten är likvärdiga. Det anges att definitionen klargör att det är själva arbetet, dess krav och natur, och inte den individ som utför arbetet, som är det centrala. Definitionen är vägledande vid arbetsgivarens lönekartläggning och bedömning av om förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män har direkt eller indirekt samband med kön (prop. 2015/16:135 s. 15).

Regeringen bedömer i likhet med utredningen att de kriterier som anges i diskrimineringslagen för när ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete motsvarar de objektiva och könsneutrala kriterierna för bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation som anges i artikel 4.4 i direktivet. Enligt regeringens bedömning motsvarar bestämmelsen om när ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete i diskrimineringslagen definitionen i artikel 3.1 g. Det behövs därmed inte någon lagändring för att uppfylla direktivets krav i denna del.

Med arbetstagarkategori avses enligt artikel 3.1 h i direktivet arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som har grupperats på ett icke godtyckligt sätt på grundval av icke-diskriminerande och objektiva, könsneutrala kriterier. Regeringen anser i likhet med utredningen att arbetstagarkategori motsvaras av diskrimineringslagens uttryck arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete.

Kravet på att arbetsgivarna ska ha lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete är uppfyllt i svensk rätt

En utgångspunkt i lönetransparensdirektivet är att likalöneprincipens efterlevnad förutsätter att utrymmet för godtycklig och missgynnande lönesättning begränsas. Det kan ske genom att arbetsgivare använder sig av system eller strukturer som motverkar osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Av bestämmelserna om aktiva åtgärder och lönekartläggning i diskrimineringslagen framgår att arbetsgivaren årligen ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.

Arbetsgivaren ska bedöma olika arbeten och göra jämförelser för att komma fram till om ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat och i övrigt följa bestämmelserna om lönekartläggning i diskrimineringslagen. En arbetsgivare ska enligt bestämmelserna om dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder bl.a. redovisa vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Dokumentationen ska även innehålla en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts. Regeringen bedömer i likhet med utredningen att den bedömning av olika arbeten och de jämförelser som ska ske för att komma fram till om ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete enligt diskrimineringslagen motsvarar direktivets krav. Som *Ledarna* framhåller utgör arbetet med lönekartläggning en kontroll av att de lönestrukturer som finns är könsneutrala och säkerställer att principen om lika lön för lika eller likvärdigt arbete tillämpas. Regeringen anser att bestämmelserna om aktiva åtgärder, däribland lönekartläggning, innebär att direktivets krav på att säkerställa att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete är uppfyllt i svensk rätt. Några lagändringar behövs därför inte för att uppfylla direktivets krav i denna del. För att fullt ut genomföra artiklarna 9 och 10 i direktivet föreslår regeringen att det i diskrimineringslagen även införs bestämmelser om bl.a. lönerapportering, se avsnitt 8.

DIK och *Lönelotsarna* anser att bestämmelserna om tillsyn och sanktioner i diskrimineringslagen inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav i fråga om sanktioner vid överträdelser av de bestämmelser som avser lika lön för lika och likvärdigt arbete och lönekartläggning och att direktivets krav på lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete därför inte är uppfyllt. Regeringen konstaterar att det i 4 och 5 kap. diskrimineringslagen finns bestämmelser om tillsyn och sanktioner och att det också föreslås nya bestämmelser i fråga om sanktioner, se avsnitt 10 där genomförandet av artiklarna 16, 17 och 23 i direktivet behandlas.

6.2 Analytiska metoder och verktyg för arbetsvärdering

Regeringens bedömning

Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om analytiska metoder och verktyg för arbetsvärdering.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer inte överens med regeringens bedömning. Utredningen föreslår att det ska införas en bestämmelse i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen om att ombudsmannen ska följa utvecklingen avseende analytiska verktyg för arbetsvärdering.

Remissinstanserna

Flera remissinstanser, däribland *Diskrimineringsombudsmannen* och *Svenskt Näringsliv*, är positiva till utredningens förslag eller har inte yttrat sig särskilt över det. Diskrimineringsombudsmannen och Svenskt Näringsliv anser att det är tillräckligt att Diskrimineringsombudsmannen följer utvecklingen i fråga om analytiska verktyg.

Ett antal remissinstanser, däribland *Landsorganisationen i Sverige (LO)*, *Tjänstemännens centralorganisation (TCO)*, *Saco*, *DIK* och *Arbetsgivaralliansen*, anser att Diskrimineringsombudsmannen bör ges i uppdrag att tillhandahålla ett verktyg för lönekartläggning. Några av dessa remissinstanser framhåller att detta är viktigt inte minst för mindre arbetsgivare. *Jämställdhetsmyndigheten* anger att det bör vara en myndighetsuppgift att utarbeta analytiska verktyg. Några remissinstanser, däribland *Jämställdhetsmyndigheten*, *Fredrika Bremer-förbundet* och *Sveriges Kvinnoorganisationer*, anser att Jämställdhetsmyndigheten bör få i uppdrag att tillhandahålla ett verktyg.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om analytiska metoder och verktyg för arbetsvärdering

Av artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna efter samråd med jämställdhetsorganen ska 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. Det framgår att dessa verktyg och metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

I skäl 30 anges att 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. Vidare framgår att detta bör underlätta tillämpningen av detta begrepp, i synnerhet för mikroföretag samt små och medelstora företag. Det anges att medlemsstaterna med beaktande av nationell rätt, kollektivavtal eller praxis bör kunna anförtro utvecklingen av särskilda verktyg och metoder till arbetsmarknadens parter eller utveckla dem i samarbete med arbetsmarknadens parter eller efter samråd med dem.

Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om analytiska verktyg och metoder för arbetsvärdering

Det är viktigt att det finns stöd för arbetsgivare i arbetet med den arbetsvärdering som ska göras inom ramen för arbetet med lönekartläggningen. Som bl.a. *TCO* påpekar kan bedömningar och jämförelser av arbetets värde vara omfattande och komplexa, samtidigt som de är grundläggande för att förebygga osakliga löneskillnader och diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Verktyg och metoder som har tagits fram av olika aktörer i syfte att användas för arbetsvärderingen vid arbetet med lönekartläggning ger stöd

och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde. Den typen av verktyg och metoder bedöms utgöra sådana verktyg och metoder som avses i artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet.

Diskrimineringsombudsmannen har ansvar för tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Av 3 § lagen om Diskrimineringsombudsmannen framgår att ombudsmannen inom sitt verksamhetsområde bl.a. ska informera och utbilda företag, enskilda och organisationer och följa forsknings- och utvecklingsarbete. På myndighetens webbplats finns information om lönekartläggning och de krav som lagen ställer på arbetsgivarna. Det finns även en e-utbildning om hur kartläggningen och analysen ska göras som bl.a. innehåller instruktioner om hur bedömningen ska göras av vilka arbeten som är likvärdiga. Denna utbildning utgör ett exempel på en sådan metod som avses i artikel 4.2 i direktivet.

Sedan krav på lönekartläggning infördes i svensk rätt har flera aktörer tagit fram verktyg för arbetsvärdering, arbetsindelning och löneanalys. Det finns även verktyg och metoder som har tagits fram av arbetsmarknadens parter. Arbetsgivarverket har exempelvis tillsammans med berörda arbetstagarorganisationer som en del i ett partsgemensamt utvecklingsarbete utarbetat ett metodstöd, den s.k. BESTA-vägen. Stödet kan användas för analys av löneskillnader mellan kvinnor och män och har tagits fram för de lokala parternas lönebildningsarbete i den del som handlar om att säkerställa att det inte uppstår osaklighet i lönesättningen på grund av kön. Arbetsgivarverket tillhandahåller även information om och utbildning i arbetsklassificering och löneanalys samt flera verktyg som deras medlemmar kan använda sig av. Förutom de verktyg som har tagits fram av myndigheter och arbetsmarknadens parter finns det flera konsultföretag som mot ersättning erbjuder verktyg för lönekartläggning.

Jämställdhetsmyndigheten anser att en myndighet bör få i uppgift att utarbeta ett verktyg för lönekartläggning. Några remissinstanser, däribland *Jämställdhetsmyndigheten*, *Fredrika Bremer-förbundet* och *Sveriges Kvinnoorganisationer*, anser att *Jämställdhetsmyndigheten* bör få i uppgift att tillhandahålla ett analytiskt verktyg, medan andra, däribland *LO*, *TCO*, *Saco* och *DIK*, anser att Diskrimineringsombudsmannen bör få uppgiften. *Saco* och *DIK* påpekar att detta skulle vara särskilt värdefullt för arbetsgivare med få anställda. *DIK* framhåller att det skulle göra det lättare för arbetsgivare att få ett bra och objektivt stöd i sina lönekartläggningar och motverka att arbetsgivare gör alltför varierande tolkningar och analyser.

TCO anser att det borde finnas goda förutsättningar för Diskrimineringsombudsmannen att tillhandahålla ett eget verktyg, eftersom myndigheten gjorde det fram till 2018. Därigenom skulle det enligt *TCO* garanteras att det vid varje givet tillfälle finns ett generellt, allmänt tillgängligt och kostnadsfritt verktyg som kan användas till stöd vid bedömningen.

Utredningen konstaterar att det finns ett förhållandevis stort utbud av verktyg tillgängligt för svenska arbetsgivare. Regeringen anser att det finns fördelar med att verktyg tillhandahålls av olika aktörer och att detta, som *Diskrimineringsombudsmannen* påpekar, leder till mer flexibilitet och ökar möjligheterna för arbetsgivare att hitta en lösning som är anpassad till den egna verksamheten. Diskrimineringsombudsmannen anger att det inte finns brister i de verktyg som finns tillgängliga i dag. I likhet med utredningen bedömer regeringen att ett arbetsvärderingsverktyg som en

myndighet ansvarar för inte heller kan anses tillförsäkra en bättre kvalitet på lönekartläggningarna än en ordning där verktyg tas fram och tillhandahålls av andra aktörer.

Utredningen föreslår att det ska införas en bestämmelse om att Diskrimineringsombudsmannen ska följa utvecklingen avseende analytiska verktyg för arbetsvärdering. Av 3 § lagen om Diskrimineringsombudsmannen framgår att myndigheten inom sitt verksamhetsområde bl.a. ska informera och utbilda företag, enskilda och organisationer och följa forsknings- och utvecklingsarbete. Myndigheten ska även hos regeringen föreslå de författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering. Vidare ska myndigheten enligt förordningen (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde. Regeringen bedömer till skillnad från utredningen att det inte behövs en särskild bestämmelse om att Diskrimineringsombudsmannen ska följa utvecklingen i fråga om analytiska verktyg till stöd vid bedömningen av arbetets värde.

Regeringen bedömer sammanfattningsvis att nuvarande reglering är tillräcklig för att genomföra direktivets bestämmelser om analytiska metoder och verktyg för arbetsvärdering.

7 Arbetsgivarens skyldigheter i fråga om information till arbetssökande och arbetstagare om lön

7.1 Arbetsgivaren ska lämna information till arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska i god tid lämna information till arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas.

Arbetsgivaren ska även i god tid lämna information om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår att informationen ska lämnas i sådan tid att en informerad löneförhandling kan ske.

Remissinstanserna

Flera remissinstanser har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. Några remissinstanser, däribland *DIK*, *Fredrika*

Bremer-förbundet, Kvinnliga akademikers förening och Sveriges Kvinnoorganisationer, tillstyrker förslaget. Några remissinstanser, däribland *Saco, Länsstyrelsen i Dalarnas län, Malmö kommun* och *Sveriges Psykologförbund*, anser att det är problematiskt att förslaget avser ingångslön och ingångslöneintervall eftersom både arbetsgivaren och den arbetssökande kan uppfatta sig bundna av den uppgivna lönen eller det uppgivna intervallet och att det kan inverka negativt på lönebildningen.

Några remissinstanser, däribland *TCO, LO och Arbetsgivaralliansen*, anser att orden ingångslön och ingångslöneintervall är otydliga. *Arbetsgivaralliansen* påpekar att det kan innebära svårigheter för små arbetsgivare att lämna relevant information om ingångslöneintervall.

Flera remissinstanser, däribland *länsstyrelserna i Dalarnas län, Kronobergs län och Västernorrlands län*, påpekar att det inte är förenligt med principen om individuell lönesättning att informationen ska kunna lämnas i en offentlig platsannonser.

Akademikerförbundet SSR anger att det behöver klargöras att förslaget inte innebär en begränsning av parternas frihet att utforma lokala eller centrala kollektivavtal om lön. *Saco* anser att det behöver framgå att bestämmelsen inte ska leda till en sammanpressad lönestruktur. *TCO* betonar att det finns behov av vissa klargöranden i fråga om skyldigheten att lämna information om ingångslön, bl.a. att det bör framgå att arbetsgivaren ska lämna information om den aktuella lönen vid rekryterings-tillfället och att arbetsgivaren ska samverka med den lokala arbetstagarorganisationen om vilken information som ska lämnas ut.

Svenskt Näringsliv anger att det behöver tydliggöras hur en arbetsgivare ska redovisa uppgifterna i de fall prestationslön tillämpas.

Arbetsdomstolen lyfter att lagtexten är svårtillgänglig mot bakgrund av att utredningen gör bedömningen att den information som ska lämnas bör avse innebörden av de normer eller kriterier som arbetsgivaren tillämpar i fråga om ingångslöner.

Jämställdhetsmyndigheten påpekar att ordet befattning inte används i lagen (1982:80) om anställningsskydd, förkortad anställningsskyddslagen, eller diskrimineringslagen (2008:567).

Svenskt Näringsliv anser att det tydligt behöver framgå att kravet på att informera om relevanta bestämmelser i kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten enbart avser kollektivavtalsbestämmelser som reglerar lönesättning. *Sveriges advokatsamfund* påpekar att informationen som ska lämnas inte är om kollektivavtalsbestämmelser i allmänhet utan om ingångslöner eller ingångslöneintervall.

Statens servicecenter anger att det inte kan uteslutas att viss lönestatistik kan omfattas av sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) och att det är oklart om bestämmelsen bryter eventuell sekretess.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om information till arbetssökande

Lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om information till arbetssökande. Enligt artikel 5.1 ska en arbetssökande ha rätt att få information om ingångslön eller ingångslöneintervall som avser den tjänst

som ska tillsättas och, i förekommande fall, relevanta bestämmelser i kollektivavtal, från en tilltänkt arbetsgivare.

Av skäl 32 framgår att informationen ska ge arbetssökande möjlighet att fatta välinformerade beslut om den förväntade lönen, utan att det begränsar arbetsgivarnas eller arbetssökandenas förhandlingspositioner eller möjligheter att förhandla även om löner utanför de angivna löneintervallen. Vidare anges att brist på information om en tjänsts potentiella löneintervall ger en informationsasymmetri som begränsar arbetssökandes förhandlingsposition.

Det behövs lagändringar för att uppfylla direktivets krav i fråga om information om ingångslön eller ingångslöneintervall

Det finns inga bestämmelser i svensk rätt om att en arbetssökande ska ha rätt att få information om ingångslön eller ingångslöneintervall. På den svenska arbetsmarknaden bestäms lönen ofta genom en överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagaren i samband med att ett anställningsavtal ingås. De flesta kollektivavtal innehåller inte bestämmelser som anger en bestämd lön för den som ska anställas. Det förekommer dock i flera branscher. Regeringen bedömer i likhet med utredningen att det behövs lagändringar för att uppfylla direktivets krav på information till arbetssökande.

Arbetsgivaren ska lämna information till arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall

Den information som en arbetsgivare ska lämna till arbetssökande ska enligt artikel 5.1 avse ingångslön eller ingångslöneintervall. LO och TCO anser att ordet ingångslön riskerar att bli missvisande. LO påpekar att det i dagligt tal används både om den första lönen i yrket och om den första lönen i en specifik anställning. TCO anser att orden lön och löneintervall bör användas, för att undvika att det tolkas som att det finns eller ska finnas en fastställd ingångsnivå eller ett ingångsintervall som i själva verket är lägre eller snävare än den nivå eller det intervall som arbetsgivaren är beredd att förhandla om. Regeringen konstaterar att det i skäl 32 anges att en säkerställd insyn bör ge tilltänkta arbetstagare möjlighet att fatta välinformerade beslut om den förväntade lönen utan att det på något sätt begränsar arbetsgivarnas eller arbetstagarnas förhandlingspositioner eller möjlighet att förhandla utanför den angivna löneintervallen. Informationsskyldigheten enligt artikel 5.1 syftar alltså till att ge den arbetssökande en god möjlighet att genomföra en löneförhandling och utjämna det kunskaps- och informationsövertag som arbetsgivaren har. Den arbetssökande bör få information om ingångslön eller ingångslöneintervall för att kunna ta ställning till den förväntade lönen innan ett anställningsavtal ingås. Regeringen anser därför att informationen som arbetsgivaren bör lämna ska avse den aktuella ingångslönen eller det aktuella ingångslöneintervallet och inte utgöras av en generell uppgift om ingångslönen i yrket. Regeringen anser att orden ingångslön och ingångslöneintervall är lämpliga för detta syfte.

Informationen om ingångslön eller ingångslöneintervall ska avse den befattning som ska tillsättas

Utredningen föreslår att arbetsgivaren ska lämna information om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. *Jämställdhetsmyndigheten* påpekar att ordet befattning inte används varken i anställningsskyddslagen eller diskrimineringslagen och att en anpassning bör ske till gängse terminologi i svensk arbetsrättslig lagstiftning. Regeringen delar utredningens bedömning att ordet befattning är lämpligt och föreslår därför att den information som ingångslön eller ingångslöneintervall som arbetsgivaren ska lämna till arbetssökande ska avse den befattning som ska tillsättas.

Arbetsgivaralliansen anger att det kan innebära svårigheter för små arbetsgivare att lämna relevant information om ingångslöneintervall. *Svenskt Näringsliv* anser att det bör tydliggöras hur en arbetsgivare ska redovisa uppgifterna i de fall prestationslön tillämpas. Eftersom informationen om ingångslön eller ingångslöneintervall ska avse den lön eller det löneintervall som arbetsgivaren avser att tillämpa för den aktuella befattningen bedömer regeringen att informationen kan lämnas även om en arbetsgivare inte tidigare, eller endast sällan, har tillsatt liknande befattningar. Arbetsgivaren torde i allmänhet ha en god uppfattning om vilken lön eller vilket lönespann som kan komma i fråga vid tillsättandet av befattningen. *Arbetsdomstolen* anser att utredningens förslag framstår som svårtillgängligt i förhållande till bedömningen i betänkandet att den information som en arbetsgivare ska lämna bör avse innebörden av de normer eller kriterier som arbetsgivaren tillämpar i fråga om ingångslöner, vilka kan komma till uttryck som en avtalsreglering eller en praxis som tillämpas hos arbetsgivaren. Regeringen anser att en rimlig utgångspunkt är att den information som arbetsgivaren ska lämna bör anges som det eller de belopp som motsvarar den tänkta ingångslönen, eller det intervall inom vilket ingångslönen för befattningen kan tänkas hamna. Detta innebär att det hos arbetsgivare som tillämpar kollektivavtal som anger vilken ingångslön eller ingångslöneintervall som ska gälla är det beloppet som anges. Om prestationslön eller andra rörliga komponenter tillämpas bör information om detta lämnas som komplement till eller i stället för information om ett visst belopp.

Några remissinstanser, däribland *Saco* och *Sveriges Psykologförbund*, anser att förslaget kan komma att försvåra möjligheterna till en individuell löneförhandling genom att arbetsgivaren kan uppfatta sig bunden av det uppgivna löneintervallet. *Saco* anser att det behöver framgå att bestämmelsen inte ska leda till en sammanpressad lönestruktur och att det ska vara möjligt att tillämpa en individuell lönesättning. *Sveriges Psykologförbund* anger att förslaget riskerar att få till följd att arbetsgivare avstår från att erbjuda en konkurrenskraftig lön utifrån individuella förutsättningar. *Arbetsgivaralliansen* påpekar att det oklart vad som händer om en arbetsgivare erbjuder en lön som är lägre än det uppgivna intervallet. Regeringen vill i anslutning till detta påpeka att varken arbetsgivaren eller den arbetssökande blir bunden av den information som lämnas, utan att informationen endast tjänar som en upplysning för den arbetssökande. Förslaget medför heller inte en begränsning av parternas frihet att utforma lokala eller centrala kollektivavtal om lön. Eftersom det

endast är fråga om att lämna information om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas och det därmed inte är fråga om information som hänför sig till enskilda arbetstagares löner konstaterar regeringen att det inte är fråga om sådan lönestatistik som enligt *Statens servicecenter* skulle kunna omfattas av sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen.

Arbetsgivaren ska informera arbetssökande om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal

Av artikel 5.1 b i lönetransparensdirektivet framgår att arbetssökande ska ha rätt att, i förekommande fall, få information om de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten.

De flesta kollektivavtal saknar bestämmelser som anger ingångslöner och det är inte säkert att det finns några övriga bestämmelser som avser specifikt ingångslöner eller ingångslöneintervall. *Svenskt Näringsliv* påpekar att syftet med direktivet inte är att arbetsgivaren ska informera om samtliga kollektivavtalsbestämmelser utan endast sådana bestämmelser som reglerar lönesättning. *Sveriges advokatsamfund* anser att informationen bör avse bestämmelser om ingångslöner och ingångslöneintervall och inte tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser i allmänhet. Regeringen anser att om det finns ett tillämpligt kollektivavtal som innehåller bestämmelser som är relevanta för att den arbetssökande ska få en uppfattning om vilken ingångslön eller vilket ingångslöneintervall som arbetsgivaren tillämpar på befattningen bör arbetsgivaren informera om dessa bestämmelser. Regeringen föreslår därför att det ska införas en bestämmelse där det framgår att arbetsgivaren ska informera arbetssökande om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska lämna informationen i god tid

Enligt artikel 5.1 i lönetransparensdirektivet ska informationen tillhandahållas på ett sådant sätt att en informerad och öppen löneförhandling säkerställs, såsom i en offentliggjord platsannons. I skäl 32 anges bl.a. att arbetssökande bör få informationen på ett sådant sätt att en väl underbyggd och öppen löneförhandling säkerställs före anställningsintervjun eller annars före ingåendet av ett anställningsavtal.

För att uppfylla direktivets krav anser regeringen, i likhet med utredningen, att arbetssökande ska få informationen i en sådan tid och på ett sådant sätt att den arbetssökande har information för att kunna genomföra en löneförhandling. Flera remissinstanser, däribland några *länsstyrelser*, motsätter sig att informationen ska kunna lämnas i en offentlig platsannons, eftersom de anser att detta inte är förenligt med principen om individuell lönesättning och kan komma att påverka antalet sökande. Regeringen bedömer att informationen kan lämnas på flera olika sätt, exempelvis i en offentliggjord platsannons, vilket följer av artikel 5.1. Regeringen vill betona att informationen om ingångslön eller ingångslöneintervall endast är en upplysning inför löneförhandlingen och att arbetsgivaren inte blir bunden av informationen.

I likhet med utredningen anser regeringen att informationen bör lämnas i sådan tid att den arbetssökande på ett rimligt sätt kan tillgodogöra sig

informationen inför en förhandling. Regeringen föreslår därför att det av den föreslagna bestämmelsen ska framgå att arbetsgivaren ska lämna informationen i god tid.

7.2 Arbetsgivaren ska inte få fråga en arbetssökande om lön

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska inte få fråga en arbetssökande om den arbetssökandes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i sak överens med regeringens, men har en annan språklig utformning.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *DIK*, *Fredrika Bremer-förbundet*, *Kvinnliga akademikers förbund* och *Sveriges Kvinnoorganisationer* tillstyrker förslaget.

Svenskt Näringsliv anser att det behöver framgå att förslaget inte innebär ett förbud för en arbetsgivare att fråga en arbetssökande om löneförväntningar. *Företagarna* anser att det behöver förtydligas hur förslaget ska tolkas.

Några remissinstanser, däribland *Svea hovrätt*, *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, påpekar att förslaget innebär en begränsning av den grundlagsskyddade rättigheten att inhämta och ta emot upplysningar och att det behöver redovisas hur ett förbud för en arbetsgivare att fråga en arbetssökande om tidigare lön kan förväntas uppnå sitt syfte.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om arbetsgivarens frågor om lön

Av artikel 5.2 i lönetransparensdirektivet följer att en arbetsgivare inte får fråga arbetssökande om lönehistorik från deras nuvarande eller tidigare anställningar.

I skäl 33 anges att arbetsgivare, för att motverka att löneskillnader mellan könen som påverkar enskilda arbetstagare vidmakthålls över tid, bör säkerställa att rekryteringsprocesser genomförs på ett icke-diskriminerande sätt, så att rätten till lika lön inte undergrävs.

Arbetsgivaren ska inte få fråga en arbetssökande om lön från en annan arbetsgivare

Enligt bestämmelsen i artikel 5.1 i lönetransparensdirektivet ska en arbetsgivare inte få fråga en arbetssökande om lönehistorik. Det saknas bestämmelser i svensk rätt som hindrar en arbetsgivare från att fråga en

arbetssökande om den arbetssökandes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.

För att uppfylla direktivets krav anser regeringen i likhet med utredningen att det bör införas ett förbud för arbetsgivaren att fråga en arbetssökande om lön från en anställning hos annan arbetsgivare. Som *Svenskt Näringsliv* påpekar innebär ett förbud att fråga en arbetssökande om lön från en anställning hos en annan arbetsgivare inte ett förbud för en arbetsgivare att fråga en arbetssökande om löneförväntningar.

Den föreslagna bestämmelsen är förenlig med regeringsformen

Av 2 kap. 1 § första stycket 2 regeringsformen framgår att var och en gentemot det allmänna är tillförsäkrad informationsfrihet, dvs. frihet att inhämta och ta emot upplysningar samt att i övrigt ta del av andras yttranden. Denna frihet kan enligt 2 kap. 20 § första stycket 1 regeringsformen begränsas i den utsträckning det medges i 21–24 §§. Av 2 kap. 21 § regeringsformen framgår bl.a. att begränsningar enligt 20 § endast får göras för att tillgodose ändamål som är godtagbara i ett demokratiskt samhälle. Begränsningen får aldrig gå utöver vad som är nödvändigt med hänsyn till det ändamål som har föranlett den och inte heller sträcka sig så långt att den utgör ett hot mot den fria åsiktsbildningen såsom en av folkstyrelsens grundvalar. Begränsningen får inte göras enbart på grund av politisk, religiös, kulturell eller annan sådan åskådning. Av 2 kap. 23 § regeringsformen följer vidare att informationsfriheten får begränsas med hänsyn till något av de ändamål som särskilt anges i paragrafen, däribland rikets säkerhet, allmän ordning och säkerhet, enskildas anseende, privatlivets helgd eller förebyggandet och beivrandet av brott. I övrigt får begränsningar av informationsfriheten göras endast om särskilt viktiga skäl föranleder det.

Såväl utredningen som vissa remissinstanser, bl.a. *Svea hovrätt* och *Svenskt Näringsliv*, konstaterar att en bestämmelse om att en arbetsgivare inte får fråga en arbetssökande om den arbetssökandes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare innebär en begränsning av informationsfriheten. Enligt regeringens bedömning skulle regeln kunna komma i konflikt med denna rättighet. Det måste därför göras en bedömning av om den är förenlig med regeringsformens rättighetsskydd.

Avsikten med ett förbud för arbetsgivaren att fråga en arbetssökande om den arbetssökandes lön hos en annan arbetsgivare är att säkerställa att lönen inte grundar sig på den arbetssökandes nuvarande eller tidigare lön. På detta vis minskar risken för att löneskillnader mellan könen som påverkar enskilda arbetstagare vidmakthålls över tid. Förbudet syftar därmed till att stärka tillämpningen av likalöneprincipen och förhindra diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Detta är inte ett sådant ändamål som särskilt anges i 2 kap. 23 § regeringsformen men i likhet med utredningen bedömer regeringen att det är ett sådant särskilt viktigt skäl som avses i paragrafen. Vidare är ändamålet godtagbart i ett demokratiskt samhälle i enlighet med 2 kap. 21 § regeringsformen.

Som bl.a. *Svenskt Näringsliv* anger bör det analyseras hur ett förbud uppnår sitt syfte och om det står i proportion till begränsningen av informationsfriheten. Regeringen bedömer att förbudet bidrar till det avsedda ändamålet, nämligen att stärka tillämpningen av likalöne-

principen, genom att minska risken för att arbetsgivare baserar en arbetstagares lön på tidigare lön. Detta ändamål kan inte tillgodoses i samma utsträckning om arbetsgivaren är oförhindrad att fråga en arbetssökande om tidigare lön. Begränsningen sträcker sig inte längre än vad ändamålet kräver. De fördelar som förslaget för med sig i form av förbättrade förutsättningar att motverka diskriminering som har samband med kön i fråga om lön väger enligt regeringen tyngre än de inskränkningar av arbetsgivarens informationsfrihet som förbudet kan innebära.

Sammantaget bedömer regeringen därmed att förbudet att fråga en arbetssökande om lön från en annan arbetsgivare är förenligt med rätten till informationsfrihet enligt regeringsformen.

7.3 Arbetsgivaren ska ge arbetstagarna tillgång till information om kriterier för löner, lönenivåer och löneutveckling

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna kan få tillgång till information om de kriterier som tillämpas hos arbetsgivaren för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling.

Skyldigheten i fråga om kriterier för löneutveckling ska inte gälla för arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Utredningen föreslår att arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om bestämmelser och praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren och att informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Utredningen föreslår också att informationsskyldigheten ska gälla samtliga arbetsgivare.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *Jämställdhetsmyndigheten* anser att det är otydligt vad som avses med bestämmelser och praxis om löner och att det i stället bör anges att informationen ska avse kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling. *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* anser att det är tillräckligt att arbetsgivaren håller dokumentation tillgänglig, om det är detta som avses.

Några remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna*, anser att möjligheten att undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten att informera arbetstagaren i fråga om kriterier för löneutveckling bör utnyttjas.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om information till arbetstagarna om kriterier för fastställande av lön, lönenivåer och löneutveckling

Enligt artikel 6.1 i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivare se till att deras arbetstagare lätt kan få tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling.

Av artikel 6.2 följer att arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare får undantas från skyldigheten i fråga om kriterier för löneutveckling. I skäl 35 anges bl.a. att medlemsstaterna bör kunna undanta sådana arbetsgivare från skyldigheten att se till att arbetstagarna lätt kan få tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löneutveckling, exempelvis genom att tillåta arbetsgivarna att hålla sådana kriterier tillgängliga på arbetstagarnas begäran. Det anges vidare att med löneutveckling avses den process genom vilken en arbetstagare flyttas upp till en högre lönenivå. Kriterierna för löneutveckling kan enligt skälet omfatta bl.a. individuella prestationer, kompetensutveckling och tjänstgöringstid.

Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna kan få tillgång till kriterier för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling

Regeringen konstaterar att lönetransparensdirektivets krav på tillgång till vissa kriterier saknar motsvarighet i svensk rätt och anser därför att det bör införas en informationsskyldighet för arbetsgivaren.

Av 3 kap. 5 § diskrimineringslagen framgår att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska omfatta bl.a. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. Av förarbetena till bestämmelsen framgår att arbetsgivarens generella förhållningssätt i form av riktlinjer, kriterier för lönesättning och andra liknande ställningstaganden ska undersökas (prop. 2015/16:135 s. 43 och 101). Kriterier för lönesättning anses alltså ingå i uttrycket bestämmelser och praxis om löner och andra arbetsvillkor som används i diskrimineringslagen. Regeringen bedömer, i likhet med utredningen, att kriterier för lön, lönenivå och löneutveckling enligt artikel 6.1 ingår i kriterier för lönesättning.

Uttrycket bestämmelser om praxis och löner och andra anställningsvillkor finns också i bestämmelsen om lönekartläggning i 3 kap. 8 § diskrimineringslagen, där det anges att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Utredningen föreslår att det ska införas en bestämmelse om att arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om bestämmelser och praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren.

Jämställdhetsmyndigheten anser att uttrycket bestämmelser och praxis om löner är otydligt och att det i lagtexten i stället bör anges att informationen ska avse kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling. Regeringen konstaterar i likhet med utredningen att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor i sitt arbete med lönekartläggningen. För att arbetsgivarens skyldigheter ska vara tydliga anser regeringen att det av lagen bör framgå att informationsskyldigheten avser information om de kriterier som tillämpas hos arbetsgivaren för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling.

Informationen kan göras tillgänglig för arbetstagarna på olika sätt. *Bankinstitutets arbetsgivareorganisation* anser att det är tillräckligt att arbetsgivaren håller dokumentation om vilka lönekriterier som har fastställts i företaget eller de lönekriterier som gäller enligt kollektivavtal tillgänglig, om det är detta som avses. Regeringen anser i likhet med utredningen att det är tillräckligt att informationen görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Informationen bör kunna lämnas t.ex. genom att den görs allmänt tillgänglig på en anslagstavla på arbetsplatsen eller på ett intranät. Utredningen föreslår att det ska framgå av bestämmelsen att informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Regeringen anser att det inte särskilt behöver framgå av lagtexten.

Undantagsmöjligheten för arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare ska utnyttjas

Medlemsstaterna får enligt artikel 6.2 i lönetransparensdirektivet undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från informationsskyldigheten i fråga om löneutveckling i artikel 6.1.

Flera remissinstanser, däribland *Svenskt Näringsliv* och *Arbetsgivarverket*, anser att möjligheten att undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare bör utnyttjas för att undvika en administrativ börda för mindre företag. *Svenskt Näringsliv* framhåller att det följer av direktivet att medlemsstaterna ska ägna särskild uppmärksamhet åt att undvika en alltför stor administrativ börda för mikroföretag och små företag och att det är svårt för arbetsgivare att veta hur man ska efterleva kravet i direktivet eftersom det i Sverige är ovanligt att det i kollektivavtal eller annars finns lönetrappor eller regler om hur lönen utvecklas över tid. *Arbetsgivarverket* betonar vikten av att genomförandet av direktivet inte leder till mer omfattande åtaganden för arbetsgivarna än vad som är absolut nödvändigt för att direktivets krav ska uppfyllas.

Regeringen konstaterar att alla arbetsgivare, även de med färre än 50 arbetstagare, är skyldiga att kartlägga och analysera vilka kriterier som används för löneutveckling i sitt arbete med lönekartläggning enligt befintliga bestämmelser. För att inte införa mer långtgående krav än nödvändigt bedömer dock regeringen, till skillnad från utredningen, att den undantagsmöjlighet som finns i direktivet bör utnyttjas. Regeringen föreslår därför att skyldigheten i fråga om kriterier för löneutveckling inte ska gälla för arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare.

7.4 Arbetsgivaren är skyldig att på begäran lämna information om arbetstagarens lön och om genomsnittlig lön

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information till arbetstagaren om arbetstagarens lön och den genomsnittliga lön som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med

arbetstagarens arbete. Informationen ska vara uppdelad efter kön och redovisas som årslön och timlön. Den ska lämnas så snart som möjligt, dock senast inom två månader från det att arbetsgivaren fick begäran.

Om informationen är oriktig eller ofullständig ska arbetsgivaren så snart som möjligt lämna korrekt och fullständig information till arbetstagaren. Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren så snart som möjligt även lämna en förklaring till bristerna.

Sekretess ska inte hindra att sådana uppgifter lämnas till en arbetstagare. Uppgifter som omfattas av s.k. försvarssekretess eller som hänför sig till viss verksamhet hos Säkerhetspolisen och omfattas av sekretess ska dock inte omfattas av skyldigheten att lämna information.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår inte att det av bestämmelsen ska framgå att uppgiften om lön och genomsnittlig lön ska redovisas som timlön och årslön. Utredningen föreslår inte heller någon sekretessbrytande bestämmelse i offentlighets- och sekretesslagen och inte något undantag från informationsskyldigheten i fråga om vissa uppgifter.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det.

Statens servicecenter påpekar att det inte framgår om den föreslagna bestämmelsen är sekretessbrytande. Myndigheten påpekar även att det framgår av praxis att en sammanställning av vissa löneuppgifter kan omfattas av sekretess.

Härnösands kommun anser att kravet på att lämna skriftlig information till arbetstagarna bör anses vara uppfyllt om arbetsgivaren har lämnat informationen digitalt, t.ex. i ett mail.

Bankinstitutens arbetsgivareorganisation anser att arbetsgivaren endast bör vara skyldig att lämna information om genomsnittlig lön uppdelad på kön i förhållande till lönespannet för rollen så att arbetstagarna själva kan göra relevanta jämförelser. *Lönelotsarna* anser att det bör tydliggöras att det rör sig om en rätt till insyn till genomsnittliga lönenivåer i både lika och likvärdiga arbeten.

Svenskt Näringsliv efterlyser en analys av hur bestämmelsen lever upp till skäl 44 om att anta särskilda säkerhetsbestämmelser för att förhindra utlämnande av information av en identifierbar arbetstagare.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om information till arbetstagarna om lön

Enligt artikel 7.1 i lönetransparensdirektivet ska arbetstagare ha rätt att skriftligen få ut information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete, uppdelat på kön.

Av artikel 7.2 i direktivet framgår arbetstagare ska ha möjlighet att begära och få ut den information som avses i punkt 1 via sina

arbetstagarföreträdare och att de ska ha möjlighet att begära och få ut informationen via ett jämställdhetsorgan. Det framgår också att om den information om lön och genomsnittlig löneuppgift som har lämnats är oriktig eller ofullständig ska arbetstagaren ha rätt att begära ytterligare och rimliga förtydliganden och preciseringar av de uppgifter som har lämnats och få ett motiverat svar.

I artikel 7.3 anges att arbetsgivaren varje år ska informera arbetstagarna om deras rätt att begära ut skriftlig information om egen och genomsnittlig lön samt om de åtgärder som arbetstagaren ska vidta för att utöva denna rätt. Informationen om lön och genomsnittlig lön ska enligt artikel 7.4 tillhandahållas inom rimlig tid, dock senast inom två månader från den dag då begäran gjordes.

I artikel 3.1 b definieras lönenivå som årslön brutto och motsvarande timlön brutto. Med lön avses enligt artikel 3.1 a ordinarie grundlön samt all övrig betalning i form av kontanter eller in natura som en arbetstagare får, direkt eller indirekt, av sin arbetsgivare med anledning av sin anställning.

Av artikel 3.1 h framgår bl.a. att arbetstagarkategori definieras som arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som har grupperats på ett icke godtyckligt sätt på grundval av de icke-diskriminerande och objektiva, könsneutrala kriterier.

Det behöver införas nya bestämmelser med anledning av direktivets krav på att arbetsgivaren ska lämna information om lön och genomsnittlig lön

Det finns vissa bestämmelser i svensk rätt som ger arbetstagaren rätt att få ut information om lön. Exempelvis ska arbetsgivaren enligt 6 c § anställningsskyddslagen lämna skriftlig information till en arbetstagare om bl.a. begynnelselönen och andra löneförmåner. Informationsskyldigheten enligt 6 c § avser inte genomsnittlig lön, och skyldigheten finns när en anställning påbörjas.

Regeringen konstaterar att det i svensk rätt inte finns någon skyldighet för en arbetsgivare att lämna information om genomsnittlig lön för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. För att uppfylla lönetransparensdirektivets krav på att arbetsgivaren ska lämna information om lön och genomsnittlig lön anser regeringen därför att det behöver införas nya bestämmelser.

Arbetsgivaren ska lämna skriftlig information till arbetstagaren om arbetstagarens lön och om genomsnittlig lön

Artikel 7.1 i lönetransparensdirektivet handlar om information om lön och genomsnittlig lön. Av artikel 3.1 i framgår bl.a. att med lön avses ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar. Detta överensstämmer enligt regeringens uppfattning med vad som avses med lön inom ramen för arbetet med de aktiva åtgärderna och lönekartläggning, se avsnitt 8.2.

Regeringen anser i likhet med utredningen att det för att uppfylla direktivets krav bör införas en skyldighet för arbetsgivaren att på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information till arbetstagaren om arbetstagarens lön och den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön, som tillämpas för andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete.

Skyldigheten bör omfatta samtliga arbetsgivare, dvs. såväl privata som offentliga arbetsgivare. Utredningen anser att det underlättar jämförelsen för arbetstagarna om informationen om lön anges på månadsbasis, eftersom det är på detta vis löner normalt jämförs, men föreslår inte att detta ska framgå av lagtexten. Enligt artikel 3.1 b ska lönenivåer avse timlön och årslön brutto. För att uppfylla direktivets krav anser regeringen därför att de aktuella uppgifterna behöver redovisas både på årsbasis och timbasis. I normalfallet anges löner i arbetet med de aktiva åtgärderna som brutto. Det behöver därför inte framgå av lagtexten.

Bankinstitutens arbetsgivareorganisation anger att arbetsgivaren endast bör vara skyldig att lämna information om genomsnittlig lön uppdelad på kön i förhållande till lönespannet för rollen. *Lönelotsarna* lyfter att det är oklart om skyldigheten ska anses vara fullgjord när endast en uppdelning i likvärdiga arbeten har gjorts. Regeringen konstaterar att arbetsgivare i sitt arbete med lönekartläggning ska kartlägga och analysera bl.a. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, se vidare avsnitt 8.2. Den information som arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna till arbetstagaren för att uppfylla direktivets krav bör avse information i fråga om arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete. Den genomsnittliga lönen ska alltså grunda sig på uppgifter om lön för såväl arbetstagare som utför lika arbete som arbetstagare som utför likvärdigt arbete. *Ledarna* anser att arbetsgivare bör kunna använda informationen från lönekartläggningen till att förse arbetstagare med den information de har rätt till. Regeringen anser att det är en fördel om arbetsgivaren har möjlighet att använda sig av den information som har tagits fram inom ramen för arbetet med lönekartläggningen när arbetsgivaren fullgör skyldigheten enligt direktivet om dessa uppgifter fortfarande är aktuella och angivna på årsbasis och timbasis, se avsnitt 8.2 och 8.3.

Härnösands kommun anser att kravet på att lämna skriftlig information till arbetstagarna bör anses vara uppfyllt om arbetsgivaren har lämnat informationen digitalt, t.ex. i ett mail. Regeringen bedömer att informationen som utgångspunkt bör kunna lämnas i elektronisk form. *Svenskt Näringsliv* efterlyser en analys av hur bestämmelsen lever upp till skäl 44 om att anta särskilda säkerhetsbestämmelser för att förhindra utlämnande av information av en identifierbar arbetstagare och att arbetsgivarens skyldighet att lämna information om genomsnittlig lön inte ska gälla om det innebär utlämnande av information om en identifierbar arbetstagare. Frågor om personuppgifter behandlas i avsnitt 16.

Arbetsgivaren ska lämna informationen så snart som möjligt, dock senast inom två månader

Enligt artikel 7.4 i lönetransparensdirektivet ska information om lön och genomsnittlig lön tillhandahållas inom rimlig tid, dock senast inom två månader från den dag då begäran gjordes.

Regeringen anser i likhet med utredningen att det bör införas en tidsgräns inom vilken arbetsgivaren ska lämna informationen om lön och genomsnittlig lön som tillämpas för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. För att inte öka arbetsgivarnas administrativa börda mer än nödvändigt bör den bortre tidsgränsen inte vara kortare än två månader.

Regeringen föreslår därför att det av bestämmelsen ska framgå att informationen ska lämnas så snart som möjligt, dock senast inom två månader från det att arbetsgivaren fick begäran.

Arbetsgivaren ska lämna fullständig och korrekt information och även på begäran lämna en förklaring till brister

Artikel 7.2 i lönetransparensdirektivet tar sikte på en situation när informationen som har lämnats till arbetstagaren är oriktig eller ofullständig. Arbetstagaren ska då ha rätt att få ytterligare uppgifter. Regeringen anser i likhet med utredningen att det bör införas en skyldighet för arbetsgivaren att lämna fullständig och korrekt information om den information som tidigare har lämnats är ofullständig eller felaktig. Arbetsgivaren bör även lämna en förklaring till bristerna om arbetstagaren begär det. Fullständig information kan exempelvis vara att arbetsgivaren sätter informationen i sitt rätta sammanhang och en förklaring kan vara att arbetsgivaren visar på brister i underlaget.

Enligt utredningens förslag ska arbetsgivaren lämna den fullständiga och korrekta informationen på eget initiativ. Regeringen håller med om att arbetsgivaren är den som bäst kan avgöra om den information som har lämnats är felaktig och att det inte ska krävas en begäran från arbetstagaren för att arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna korrekt och fullständig information. I likhet med utredningen anser regeringen att arbetsgivarens skyldighet att lämna en förklaring till bristerna däremot endast bör uppkomma på arbetstagarens begäran.

För att uppfylla kravet i artikel 7.4 om när informationen om lön och genomsnittlig lön ska lämnas bedömer regeringen att korrekt och fullständig information samt en eventuell förklaring till bristerna på begäran av arbetstagaren bör lämnas så snart som möjligt.

Informationen ska som utgångspunkt kunna lämnas utan hinder av sekretess

Statens servicecenter anser att det är oklart om arbetstagarens rätt till information enligt förslaget bryter eventuell sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen och nämner bl.a. sekretess till skydd för rikets säkerhet enligt 15 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen och sekretess till skydd främst för intresset av att förebygga eller beivra brott enligt 18 kap. 2 § samma lag. Regeringen konstaterar att en begäran om information om egen och genomsnittlig lön enligt den föreslagna bestämmelsen från en arbetsgivare som omfattas av bestämmelserna om handlingsoffentlighet och sekretess inte är en begäran om utlämnande av allmän handling eller av uppgifter ur en allmän handling (jfr 2 kap. 15 § tryckfrihetsförordningen och 6 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen). Bestämmelsen innebär en skyldighet för arbetsgivaren att på arbetstagarens begäran lämna information om egen lön och genomsnittlig lön. Vidare ska korrekt och fullständig information lämnas om informationen som arbetsgivaren har lämnat har visat sig vara felaktig eller ofullständig. På arbetstagarens begäran ska också en förklaring till brister i informationen lämnas. Skyldigheten att lämna informationen gäller oavsett om uppgifterna finns i en allmän handling eller inte. Eftersom arbetstagaren inte tar del av informationen inom ramen för sin

tjänsteutövning är bestämmelserna om sekretess i offentlighets- och sekretesslagen relevanta även i denna situation, om arbetsgivaren omfattas av detta regelverk. Utöver de sekretessgrunder som Statens servicecenter lyfter, skulle exempelvis sekretess till skydd för affärs- och driftförhållanden enligt 19 kap. 1 § offentlighets- och sekretesslagen kunna aktualiseras. Om en uppgift är sådan att den omfattas av sekretess enligt offentlighets- och sekretesslagen är arbetsgivaren enligt nuvarande reglering förhindrad att lämna ut uppgiften till arbetstagaren.

Enligt regeringens bedömning medger lönetransparensdirektivet inga undantag från skyldigheten för arbetsgivare att på begäran lämna information med hänvisning till informationens karaktär, exempelvis om uppgifterna skulle vara sekretessbelagda eller på annat sätt konfidentiella enligt den nationella lagstiftningen. Även utredningen får anses ha uppfattat direktivet på detta sätt eftersom inga undantag från informationsskyldigheten med hänvisning till sekretess föreslås. För att en arbetsgivare som omfattas av offentlighets- och sekretesslagen ska kunna fullgöra den av både utredningen och regeringen föreslagna informations-skyldigheten i de fall det är fråga om sekretessbelagda uppgifter krävs, utöver en särskild bestämmelse om informationsskyldighet, även en sekretessbrytande bestämmelse. För att möjliggöra att uppgifter som omfattas av sekretess kan lämnas ut bör det därför i offentlighets- och sekretesslagen införas en bestämmelse om att sekretess inte hindrar att en uppgift lämnas till en enskild enligt den föreslagna bestämmelsen om informationsskyldighet i diskrimineringslagen.

Viss sekretess är dock av sådant slag att den enligt regeringens bedömning inte bör brytas av informationsskyldigheten. Det är fråga om sekretess till skydd för rikets säkerhet enligt 15 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen och sekretess för uppgift som hänför sig till viss verksamhet hos Säkerhetspolisen enligt 18 kap. 2 § andra stycket 4 samma lag. Av artikel 4.2 Fördraget om Europeiska unionen (FEU) följer att den nationella säkerheten är varje medlemsstats eget ansvar. Av artikeln följer också att unionen ska respektera medlemsstaternas väsentliga statliga funktioner, särskilt funktioner vars syfte är att hävda deras territoriella integritet, upprätthålla lag och ordning och skydda den nationella säkerheten. Varje EU-rättsakts tillämpningsområde behöver sättas i sitt sammanhang, tolkas i ljuset av sitt syfte och rättsliga grund men även utifrån primärrätten och de allmänna rättsprinciperna, och utifrån denna analys tolkas i ljuset av artikel 4.2 FEU och medlemsstaternas ansvar över nationell säkerhet (jfr prop. 2023/24:141 s. 73). Regeringen anser vid en sammanvägd bedömning att det finns stöd i nämnda artikel i FEU för det föreslagna undantaget från informationsskyldigheten.

*En arbetstagare har möjlighet att biträdas av
Diskrimineringsombudsmannen eller en arbetstagarorganisation*

Av artikel 7.2 i lönetransparensdirektivet framgår att en arbetstagare i stället för att vända sig direkt till sin arbetsgivare ska kunna begära informationen genom sin arbetstagarföreträdare eller ett jämställdhetsorgan.

En arbetstagare har vid behov möjlighet att vända sig till Diskrimineringsombudsmannen för råd och stöd. Arbetstagaren kan också

vända sig till sin arbetstagarorganisation. I likhet med utredningen konstaterar regeringen att det inte finns behov av att särskilt reglera att en arbetstagarorganisation har möjlighet att biträda en medlem med att begära informationen från arbetsgivaren. Utredningen föreslår att det införs en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare ska vara skyldig att lämna uppgifter om lön när Diskrimineringsombudsmannen biträder en begäran av en arbetstagare om skriftlig information om egen lön och genomsnittlig lön. Det framgår av 2 § lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen att myndigheten genom råd och på annat sätt ska medverka till att den som har utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter. Regeringen konstaterar att det finns en möjlighet för arbetstagaren att vända sig till myndigheten för att få biträde med att begära information om lön från arbetsgivaren. Därutöver har Diskrimineringsombudsmannen möjlighet att med stöd av 4 kap. 3 § första stycket 1 diskrimineringslagen inom ramen för sin tillsyn begära information från t.ex. en arbetsgivare om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen, såsom information om lön. Det behövs därmed ingen särskild bestämmelse för att uppfylla direktivets krav.

7.5 Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om att de får begära information om lön

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska varje år informera arbetstagarna om att de får begära information om egen lön och om den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön, som tillämpas av arbetsgivaren för andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, och om hur en sådan begäran ska göras.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår inte att det ska framgå att arbetsgivaren varje år även ska informera arbetstagarna om hur en begäran om information ska göras.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *Skatteverket* och *Härnösands kommun* anser att det bör vara tillräckligt att arbetstagarna ges information på t.ex. arbetsgivarens intranät för att en arbetsgivare ska uppfylla kravet på att informera arbetstagarna om rätten att begära information.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om att arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om att de får begära information om lön

Enligt artikel 7.3 i löntransparensdirektivet ska arbetsgivaren varje år informera arbetstagarna om deras rätt att begära skriftlig information om

egen och genomsnittlig lön samt om de åtgärder som arbetstagaren ska vidta för att utöva denna rätt.

Arbetsgivaren ska varje år informera arbetstagarna om att de får begära information om lön och genomsnittlig lön

Det saknas i svensk rätt motsvarighet till kravet på att arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om deras rätt att begära information om lön och genomsnittlig lön. Regeringen anser i likhet med utredningen att det för att uppfylla lönetransparensdirektivets krav bör införas en bestämmelse om att arbetsgivaren varje år ska informera arbetstagarna om att de får begära informationen om arbetstagarens lön och den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön, som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska även informera arbetstagarna om hur en begäran ska göras

För att uppfylla lönetransparensdirektivets krav anser regeringen att det bör införas en skyldighet för arbetsgivaren att varje år informera arbetstagarna om hur de ska göra för att begära skriftlig information om egen lön och den genomsnittliga lönen som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete. Regeringen anser, i likhet med *Skatteverket* och *Härnösands kommun*, att det för att en arbetsgivare ska uppfylla kravet på att informera arbetstagarna om rätten att begära information bör vara tillräckligt att arbetstagarna ges information på t.ex. arbetsgivarens intranät. Det bör vara upp till arbetsgivaren att avgöra hur en begäran om information från arbetstagaren ska framställas.

7.6 Arbetsgivaren ska inte få hindra en arbetstagare från att lämna uppgift om sin lön till annan

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska inte få hindra en arbetstagare från att lämna information om sin lön till annan.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *Sveriges Kvinnoorganisationer* tillstyrker och *Härnösands kommun* är positiv till förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelse om att arbetstagaren inte får hindras att lämna information om sin lön till annan

Av artikel 7.5 i lönetransparensdirektivet framgår att arbetstagare inte ska hindras från att frivilligt uppge sin lön, med avseende på efterlevnaden av likalöneprincipen, och att medlemsstaterna ska införa åtgärder för att förbjuda avtalsvillkor som hindrar arbetstagare från att lämna information om sin lön.

Arbetsgivaren ska inte få hindra en arbetstagare från att lämna uppgift om sin lön till annan

Lönetransparensdirektivets krav på att arbetstagare inte ska hindras från att lämna uppgift om sin lön till annan saknar motsvarighet i svensk rätt. För att uppfylla kravet i artikel 7.5 om att arbetstagare inte ska hindras från att frivilligt uppge sin lön föreslår regeringen därför att det införs en bestämmelse om att arbetsgivaren inte får hindra en arbetstagare från att lämna information uppgift om sin lön till annan.

Sveriges Kvinnoorganisationer anser att det är positivt med ett uttryckligt förbud mot att i avtal hindra arbetstagare från att lämna ut information om sin lön. Regeringen konstaterar att ett avtalsvillkor som hindrar en arbetstagare från att lämna uppgift om sin egen lön till annan kommer att strida mot diskrimineringslagen. Av 1 kap. 3 § diskrimineringslagen framgår att ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt lagen är utan verkan i den delen. Vidare kan ett avtalsvillkor som är oskäligt jämkas eller lämnas utan avseende enligt 36 § lagen (1915:218) om avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område och det är möjligt att ett avtalsvillkor som innebär att en arbetstagare inte får berätta om sin lön för annan skulle kunna ses som oskäligt.

7.7 Arbetsgivaren ska få begära att arbetstagaren inte använder informationen i vissa syften

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska få begära att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön eller en förklaring till brister i informationen om genomsnittlig lön i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Detta ska inte gälla arbetsgivare som är myndigheter eller jämställda med myndigheter enligt tryckfrihetsförordningen och offentlighets- och sekretesslagen. Det ska inte heller gälla arbetsgivare som omfattas av lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter i den utsträckning som arbetstagare enligt samma lag har skydd för att lämna vidare uppgifter.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Utredningen föreslår att möjligheten för en arbetsgivare att begära att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön på visst sätt ska gälla samtliga arbetsgivare.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *Svenskt Näringsliv* tillstyrker förslaget. *Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet* anser att det behöver klargöras hur ett avtal om användning av informationen förhåller sig till anställningsförhållandet och de förpliktelser som följer direkt av det. *Statens servicecenter* lyfter att det inte framgår hur förslaget förhåller sig till bestämmelserna om efterforskningsförbud i 2 kap. 18 § tryckfrihetsförordningen och om förbehåll i 10 kap. 14 § offentlighets- och sekretesslagen. *Svea hovrätt* anger att den föreslagna bestämmelsen kan stå i strid med den grundlagsskyddade meddelarfriheten. *Sveriges Kvinnoorganisationer* avstyrker förslaget med hänvisning till att det kan vara svårt att fastslå när syftet med informationsspridning är att utöva rätten till lika lön.

Skälen för regeringens förslag

Av artikel 7.6 i lönetransparensdirektivet framgår att arbetsgivare ska få kräva att arbetstagare som har fått ut information om genomsnittliga lönenivåer inte använder den informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön.

Regeringen föreslår därför, i likhet med utredningen, att det införs en bestämmelse i diskrimineringslagen om att arbetsgivaren får begära att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön eller en förklaring till brister i informationen om genomsnittlig lön som arbetsgivaren har lämnat till arbetstagaren i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Den föreslagna bestämmelsen tar sikte på information om genomsnittlig lön, sådan korrekt och fullständig information om genomsnittlig lön som arbetsgivaren har lämnat om den tidigare lämnade uppgiften har visat sig vara felaktig eller ofullständig och en förklaring till brister i informationen om genomsnittlig lön.

Sveriges Kvinnoorganisationer anser att det kan vara svårt att fastslå när syftet med informationsspridning är att utöva rätten till lika lön. Regeringen konstaterar att det framgår av direktivet att arbetsgivaren ska ha möjlighet att begränsa arbetstagarens användning av informationen till att utöva rätten till lika lön. Det kan t.ex. handla om att arbetstagaren delar med sig av informationen till annan i samband med en talan om rätten till lika lön eller för att kunna bilda sig en uppfattning av om det har skett någon diskriminering i fråga om lön.

Juridiska fakultetsstyrelsen vid Lunds universitet anser att det, för det fall en sådan begäran godtas av arbetstagaren och ska ses som ett avtal, behöver klargöras hur ett sådant avtal förhåller sig till anställningsförhållandet och de förpliktelser som följer direkt av det. Enligt

regeringens bedömning ger artikel 7.6 arbetsgivaren en möjlighet till ett ensidigt handlande, nämligen att begära att arbetstagaren som har fått ut information om genomsnittlig lön inte använder informationen på visst sätt. Det krävs inte att arbetstagaren i förväg godtar att följa arbetsgivarens begäran för att arbetsgivaren ska vara skyldig att lämna information om genomsnittlig lön. Arbetstagarens möjlighet att få information om genomsnittlig lön kan alltså inte villkoras av att arbetstagaren godtar en sådan begäran från arbetsgivaren. Om ett avtal om användningen skulle träffas kan det bli fråga om en sådan avtalssituation som fakultetsstyrelsen lyfter. Frågan om bl.a. vilka arbetsrättsliga åtgärder som kan vidtas om arbetstagaren inte agerar i enlighet med en begäran eller ett avtal får bedömas i varje enskilt fall utifrån det arbetsrättsliga regelverket.

För en arbetsgivare som är en myndighet eller jämställd med en myndighet enligt tryckfrihetsförordningen och offentlighets- och sekretesslagen, finns bestämmelser om handlingsoffentlighet och sekretess som måste beaktas. Det finns flera aktörer som i dessa avseenden ska jämföras med myndigheter, bl.a. riksdagen, beslutande kommunala församlingar och vissa kommunala eller regionala bolag. En uppgift om t.ex. genomsnittlig lön hos en sådan arbetsgivare kan utgöra en uppgift i en allmän handling. Begränsningar i rätten att ta del av allmänna handlingar finns i offentlighets- och sekretesslagen. Det finns däremot ingen möjlighet enligt dessa lagar att begränsa användningen av vare sig en allmän handling eller uppgifter ur en sådan handling som inte omfattas av en bestämmelse om sekretess. Regeringen bedömer mot bakgrund av bestämmelserna i tryckfrihetsförordningen och offentlighets- och sekretesslagen, bl.a. bestämmelserna om rätten att anonymt begära ut uppgifter och hur de får användas, att den föreslagna bestämmelsen i diskrimineringslagen inte bör omfatta en sådan arbetsgivare. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen om att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete inte ska gälla för arbetsgivare som är myndigheter eller jämställda med myndigheter. Därmed aktualiseras inte de frågor som *Statens servicecenter* lyfter om hur förslaget förhåller sig till bestämmelserna om efterforskningsförbud i tryckfrihetsförordningen och om förbehåll i offentlighets- och sekretesslagen.

Svea hovrätt påpekar att en bestämmelse som innebär att arbetstagarens rätt att använda informationen begränsas kan stå i strid med den grundlagsskyddade meddelarfriheten. Regeringen kan konstatera att den föreslagna bestämmelsen har ett mer begränsat tillämpningsområde i förhållande till utredningens förslag eftersom arbetsgivare som är myndigheter eller jämställda med myndigheter inte omfattas. Meddelarfriheten framgår av 1 kap. 7 § tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 10 § yttrandefrihetsgrundlagen och innebär att det står var och en fritt att meddela uppgifter i vilket ämne som helst i syfte att de ska göras offentliga i de medier som omfattas av dessa grundlagar. Vid sidan av meddelarfriheten finns bl.a. rätt till skydd av anonymitet och förbud mot efterforskning och repressalier. En begränsning av meddelarfriheten kan endast ske genom bestämmelser i tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen (se 1 kap. 7 § tredje stycket och 7 kap. 22 § tryckfrihetsförordningen och 1 kap. 10 § tredje stycket och 5 kap. 4 § yttrandefrihetsgrundlagen). Grundlagarna ger enskilda ett skydd mot det

allmänna. Skyddet omfattar både privat- och offentliganställda. För de offentligt anställda innefattar detta även ett skydd gentemot arbetsgivaren eftersom arbetsgivaren är en representant för det allmänna. En privatanställd person har däremot, som huvudregel, inte detta skydd gentemot sin arbetsgivare. En sådan arbetsgivare kan alltså utan hinder av tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen efterforska vem som är författare, meddelare eller upphovsman till ett yttrande till medierna och vidta åtgärder mot denne (se bl.a. prop. 2016/17: 31 s. 9, 10 och 39 samt prop. 1993/94:48 s. 85). Regeringen anser mot den bakgrunden att den föreslagna bestämmelsen är förenlig med den grundlagsskyddade meddelarfriheten.

Genom lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter ges anställda, uppdragstagare och andra som på liknande grund deltar i yrkesmässigt bedriven enskild verksamhet inom skola, vård och omsorg, som till någon del är offentligt finansierad, motsvarande skydd som offentligt anställda att lämna uppgifter för offentliggörande i grundlagsskyddade medier. Den som bedriver verksamheten får inte efterforska vem som har utnyttjat sin meddelarfrihet och får inte heller utsätta denne för negativa åtgärder på grund av detta. Regeringen föreslår därför att bestämmelsen om att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete inte heller ska gälla för arbetsgivare som omfattas av lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter i den utsträckning som arbetstagare enligt samma lag har skydd för att lämna vidare uppgifter.

7.8 Arbetsgivaren ska tillhandahålla informationen i ett tillgängligt format

Regeringens förslag

Arbetsgivaren ska vid behov tillhandahålla följande information i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning:

- den information om ingångslön eller ingångslöneintervall som arbetsgivaren ska lämna till arbetssökande,
- den information om kriterier för lön, lönenivåer och löneutveckling som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagare,
- den information om egen lön och genomsnittlig lön samt den förklaring till brister i denna information som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagare, och
- den information om att arbetstagarna har rätt att begära information om egen lön och genomsnittlig lön som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagarna.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår att informationen ska tillhandahållas i ett tillgängligt format för personer med funktionsnedsättning.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *Sveriges Kvinnoorganisationer* tillstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelse om att information ska tillhandahållas i ett format som är tillgängligt för personer med funktionsnedsättning

Av artikel 8 i lönetransparensdirektivet framgår att arbetsgivaren ska tillhandahålla all information som delas med arbetstagare eller arbetssökande enligt artiklarna 5–7, dvs. information om bl.a. ingångslön eller ingångslöneintervall, kriterier för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling samt om den egna och den genomsnittliga lönenivån, i ett format som är tillgängligt för personer med funktionsnedsättning och som beaktar deras särskilda behov.

I skäl 37 anges bl.a. att direktivet bör säkerställa att personer med funktionsnedsättning har adekvat tillgång till den information som ska tillhandahållas arbetssökande och arbetstagare. Sådan information bör tillhandahållas dessa personer med beaktande av deras särskilda funktionsnedsättningar, i ett format och med lämplig form av assistans och stöd som säkerställer att de får tillgång till och förstår informationen, exempelvis i tillräckligt stora typsnitt, med tillräcklig kontrast eller i ett annat format som är anpassat till typen av funktionsnedsättning.

Arbetsgivaren ska vid behov tillhandahålla informationen i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning

Det finns bestämmelser i 1 kap. 4 § och 2 kap. 1 § diskrimineringslagen som förbjuder arbetsgivare att diskriminera en arbetstagare med funktionsnedsättning i form av bristande tillgänglighet. Bristande tillgänglighet innebär att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana skäligen åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättningen. Förbudet mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet omfattar inte den som gör en förfrågan om arbete. Regeringen bedömer därför att diskrimineringslagens förbud mot diskriminering i form av bristande tillgänglighet har en snävare räckvidd än vad som krävs enligt artikel 8 i lönetransparensdirektivet och att det finns behov av kompletterande lagstiftning.

Regeringen anser därför att det bör införas en bestämmelse om att arbetsgivaren ska tillhandahålla den information om ingångslön eller ingångslöneintervall som arbetsgivaren ska lämna till arbetssökande och den information om kriterier för lön, lönenivåer och löneutveckling samt information om egen lön och genomsnittlig lön som arbetsgivaren ska lämna till arbetstagare enligt diskrimineringslagen i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning. *Sveriges Kvinnoorganisationer* framhåller att det är viktigt att kvinnor med funktionsnedsättning, som ofta diskrimineras genom missgynnande som har samband både med kön och med funktionsnedsättning, ska få bättre

möjligheter att kräva en rättvis lön för sitt arbete och få upprättelse när så inte sker.

Regeringen bedömer i likhet med utredningen att arbetstagarens eller den arbetssökandes behov och arbetsgivarens kännedom om dessa bör styra vilken typ av anpassning det kan bli fråga om. Det bör därför framgå av bestämmelsen att informationen vid behov ska tillhandahållas i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning.

7.9 Krav i fråga om könsneutrala platsannonser och tjänstebeteckningar samt icke-diskriminerande rekryteringsprocesser

Regeringens bedömning

Det behövs inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser om att arbetsgivare ska säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar ska vara könsneutrala och att rekryteringsprocesser ska bedrivas på ett icke-diskriminerande sätt.

Utredningens bedömning

Bedömningen från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om bedömningen eller har inget att invända mot den. *Diskrimineringsombudsmannen* anser att ordet tjänstebeteckningar ska läggas till i bestämmelsen om arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om rekrytering och befordran.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om platsannonser, tjänstebeteckningar och rekryteringsprocesser

Enligt artikel 5.3 i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivaren 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.

Av skäl 33 framgår skälet för skyldigheten är att motverka att löneskillnader mellan könen vidmakthålls över tid.

Direktivets krav i fråga om platsannonser, tjänstebeteckningar och rekryteringsprocesser är uppfyllda i svensk rätt

I 2 kap. 1 § diskrimineringslagen finns förbud mot diskriminering av bl.a. arbetstagare och av den som söker arbete. I 3 kap. 1 och 5 §§ diskrimineringslagen finns krav på att arbetsgivare genom förebyggande och främjande arbete ska vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att motverka diskriminering och för att verka för lika rättigheter och

möjligheter oavsett kön, s.k. aktiva åtgärder. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska vidtas inom olika delar av arbetsgivarens verksamhet, bl.a. på området rekrytering och befordran. Av förarbetena framgår att kraven på arbetet med aktiva åtgärder inom rekrytering och befordran bl.a. innebär att arbetsgivare fortlöpande ska undersöka hur rekrytering eller befordran sker och om det finns risker för diskriminering eller hinder för att ge alla lika möjligheter att söka lediga anställningar. Arbetsgivaren ska också följa upp och utvärdera arbetet. Arbetet med de aktiva åtgärderna ska vidare innefatta en översyn av riktlinjer och rutiner för rekrytering. Det kan handla om att se över hur lediga arbeten annonseras, hur annonserna utformas och hur intervjuer går till (prop. 2015/16:135 s. 44 och 101 f.).

Enligt utredningen uppfylls kravet i artikel 5.3 i lönetransparensdirektivet genom bestämmelser om förbud mot diskriminering och krav på arbete med aktiva åtgärder mot diskriminering i samband med rekrytering. *Diskrimineringsombudsmannen* anger att förbudet mot diskriminering av den som söker arbete inte medför någon särskild skyldighet för arbetsgivare att säkerställa att tjänstebeteckningar är könsneutrala och att det inte heller kan anses ingå i arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder att säkerställa detta. För att garantera att alla arbetsgivare undersöker risker för diskriminering i fråga om tjänstebeteckningar anser *Diskrimineringsombudsmannen* att ordet tjänstebeteckningar ska läggas till i bestämmelsen om arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om rekrytering och befordran. Regeringen anser att direktivets bestämmelse om könsneutrala tjänstebeteckningar bör ses mot bakgrund av direktivets syfte. Artikel 5.3 handlar om insyn i lönesättningen före anställning. Av sammanhanget framgår att bestämmelsen om tjänstebeteckningar tar sikte på användningen av tjänstebeteckningar i samband med rekrytering. Regeringen bedömer i likhet med utredningen att arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder inom området rekrytering och befordran bl.a. innefattar att arbetsgivaren ska undersöka och åtgärda risker för diskriminering. Det gäller även i fråga om de tjänstebeteckningar som används.

I likhet med utredningen bedömer regeringen därför sammantaget att direktivets krav på att arbetsgivaren ska säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala och att rekryteringsprocesser ska bedrivas på ett icke-diskriminerande sätt är uppfyllda genom befintliga bestämmelser i diskrimineringslagen. Det behövs därmed inte några lagändringar för att genomföra direktivets bestämmelser i denna del.

8 Arbetsgivarens skyldigheter i fråga om lönekartläggning och lönerapportering

8.1 Det införs en skyldighet för vissa arbetsgivare att sammanställa en lönerapport

Regeringens förslag

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 250 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det året.

En arbetsgivare som vid ingången av tre kalenderår i rad har sysselsatt 100–249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det tredje året.

Arbetsgivaren ska lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen senast den 20 maj det år då skyldigheten ska fullgöras.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Det framgår inte av utredningens förslag vilket datum som arbetsgivaren ska lämna lönerapporten.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *DIK* ställer sig bakom förslaget. *Ledarna* och *Srf konsulterna* är positiva till att utredningen inte föreslår att möjligheten att låta fler arbetsgivare omfattas av kravet på att sammanställa en lönerapport ska utnyttjas.

Härnösands kommun har en synpunkt om hur ofta lönerapporteringen ska göras. *Sveriges kvinnliga läkares förening* anser att uppgifterna i lönerapporten ska ingå i lönekartläggningen.

Stockholms kommun efterfrågar ett förtydligande av vilken nivå som ansvarar för att lämna lönerapporten i en stor organisation.

Bankinstitutens arbetsgivareorganisation anser att arbetsgivaren, i stället för att sammanställa en lönerapport, borde kunna skicka valda delar ur lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om rapportering av löneskillnader

Lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om rapportering av löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare.

Av artikel 9 i direktivet framgår bl.a. att medlemsstaterna ska säkerställa att vissa arbetsgivare lämnar viss information till bl.a. övervakningsorgan och arbetstagarna. Informationen ska avse löneskillnader och medianlöneskillnader mellan könen i fråga om lön och lönetillägg eller rörliga ersättningar. Information ska också lämnas om andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar och andelen manliga respektive kvinnliga arbetstagare i varje

lönekvartil. Vidare ska informationen avse löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar. Det är endast arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare som ska vara skyldiga att sammanställa och lämna informationen. Arbetsgivare med 100 till 249 arbetstagare ska lämna informationen vart tredje år. Arbetsgivare med 250 eller fler arbetstagare ska göra det årligen. Medlemsstaterna får dock inte hindra arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare från att frivilligt tillhandahålla informationen och medlemsstaterna får kräva att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare tillhandahåller information om löner.

Av artikel 9.7 följer att informationen ska lämnas till den myndighet som ansvarar för att sammanställa och offentliggöra sådana uppgifter. Av artikel 29.3 c framgår att övervakningsorganet ska ha denna uppgift. Av artikel 9.8 framgår att det finns en möjlighet för medlemsstaterna att själva sammanställa en del av uppgifterna, om sådan information finns tillgänglig.

I skäl 38 och 39 anges bl.a. att lönerapporteringen ska ge arbetsgivare möjlighet att utvärdera och övervaka sina lönestrukturer och sin lönepolicy så att de proaktivt kan efterleva likalöneprincipen. Där framgår också att rapporteringen bidrar till ökad medvetenhet om könssnedvridningar i lönestrukturer och om lönediskriminering och därmed ska gynna alla arbetstagare som är anställda av samma arbetsgivare. Vidare framgår att könsuppdelade uppgifter bör kunna användas av behöriga myndigheter, arbetstagarföreträdare och andra aktörer i övervakningen av löneskillnaden mellan könen i olika branscher och befattningar.

Det finns bestämmelser om lönekartläggning i diskrimineringslagen

Av diskrimineringslagen (2008:567) framgår att alla arbetsgivare är skyldiga att fortlöpande bedriva ett arbete med aktiva åtgärder, dvs. ett förebyggande och främjande arbete genom att bl.a. undersöka om det finns risker för diskriminering, analysera orsaker till upptäckta risker, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas samt följa upp och utvärdera arbetet. Detta arbete ska bedrivas utifrån samtliga diskrimineringsgrunder, däribland kön. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder ska bl.a. omfatta bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.

Enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen ska alla arbetsgivare årligen kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren. Arbetsgivare ska även kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Syftet med kartläggningen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Lönekartläggningen utgör en del av arbetsgivarens arbete med de aktiva åtgärderna (prop. 2015/16:135 s. 53).

I arbetet med lönekartläggningen ska arbetsgivaren analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska enligt 3 kap. 9 § diskrimineringslagen särskilt avse bl.a. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika. I förarbetena anges att för att arbetsgivaren ska kunna göra de

lönejämförelser som beskrivs i 3 kap. 8 och 9 §§ diskrimineringslagen måste arbetstagarna grupperas på så sätt att det framgår vilka arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga och att det alltid måste finnas sakliga skäl för löneskillnader, oberoende av kön, för att de ska godtas ur en jämställdhetssynpunkt (prop. 1999/2000:143 s. 76 f., prop. 2007/08:95 s. 342 och 539 f.).

Enligt 3 kap. 13 och 14 §§ diskrimineringslagen ska arbetsgivare som sysselsätter 10 eller fler arbetstagare dokumentera arbetet med lönekartläggningen skriftligen. Den skriftliga dokumentationen ska innehålla en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen som har gjorts inom lönekartläggningen och en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Dokumentationen ska också innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år samt en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.

Arbetet med de aktiva åtgärderna ska enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen ske i samverkan med arbetstagarna. Dokumentationen ska innehålla en redogörelse över hur samverkansskyldigheten har fullgjorts.

Det behöver införas bestämmelser om lönerapportering i diskrimineringslagen

Av artikel 9.1 i lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna ska säkerställa att vissa arbetsgivare lämnar information om löneskillnader mellan könen, medianlöneskillnader mellan könen, andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar, andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil samt löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori.

Många av de uppgifter som enligt direktivet ska ingå i lönerapporten ingår också i lönekartläggningen och dokumentationen av lönekartläggningen. *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* anser att sammanställningen av lönerapporten bör kunna göras genom redovisning av delar av den skriftliga dokumentationen av lönekartläggningen. Regeringen konstaterar att bestämmelserna om den skriftliga dokumentationen av lönekartläggningen inte är lika detaljerade som direktivets bestämmelser om lönerapportering. Det är möjligt för en arbetsgivare att genomföra och skriftligen dokumentera lönekartläggningen utan att särskilt redovisa samtliga de uppgifter som ska finnas med i lönerapporten. För att uppfylla direktivets krav i fråga om lönerapportering behöver det enligt regeringens bedömning därför införas bestämmelser om lönerapportering i diskrimineringslagen.

Skyldigheten att sammanställa lönerapporter ska gälla för arbetsgivare

Av artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet framgår att det finns en möjlighet för medlemsstaterna att själva sammanställa en del av uppgifterna som ska ingå i lönerapporteringen enligt artikel 9.1 a–f, nämligen information om löneskillnader mellan könen, median-

löneskillnader mellan könen, andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar samt andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil.

Den som ska sammanställa informationen som omfattas av artikel 9.1 a–f behöver ha tillgång till uppgifter på individnivå om kön, lön och arbetad tid. Utredningen bedömer att den information som arbetsgivare i dag lämnar till myndigheter, främst Skatteverket, inte är sådan att informationen som omfattas av artikel 9.1 a–f kan hämtas från den. För att informationen ska kunna sammanställas skulle det enligt utredningen krävas att arbetsgivarna förser det allmänna med ytterligare information.

Regeringen delar utredningens bedömning att det i dag inte är möjligt för någon myndighet att sammanställa den information som omfattas av artikel 9.1 a–f. För att skapa förutsättningar för det allmänna att sammanställa informationen skulle arbetsgivare behöva få ytterligare rapporteringsskyldigheter och någon eller några myndigheter skulle behöva få ett utökat uppdrag. Regeringen anser därför att skyldigheten att sammanställa lönerapporter ska gälla för arbetsgivare. *Stockholms kommun* efterlyser förtydligande kring vilken nivå i en stor organisation som ska ansvara för att lämna lönerapporten. Med arbetsgivare avses här detsamma som när arbetsgivare i andra fall är skyldiga att genomföra rättsliga förpliktelser (prop. 1990/91:113 s. 98 f.). Eftersom arbetsgivarens arbete med att sammanställa en lönerapport utgör en del av arbetsgivarens arbete med de aktiva åtgärderna kommer skyldigheten att sammanfalla med bl.a. ansvaret för att genomföra lönekartläggningen.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport

Enligt artikel 9.2–4 i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivare med 100–249 arbetstagare tillhandahålla en lönerapport var tredje år och arbetsgivare med minst 250 arbetstagare varje år. Enligt artikel 9.5 får medlemsstaterna inte hindra att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare frivilligt tillhandahåller informationen som ska ingå i lönerapporten och medlemsstaterna får kräva att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare tillhandahåller information om löner.

Regeringens utgångspunkt är att genomförandet inte ska gå längre än vad direktivet kräver, för att inte öka arbetsgivarnas administrativa börda mer än nödvändigt. I likhet med *Ledarna* och *Srf konsulterna* anser regeringen därför, till skillnad från *Sveriges kvinnliga läkares förening*, att möjligheten att utvidga kretsen av arbetsgivare inte bör utnyttjas. Skyldigheten att sammanställa information om löner i en lönerapport bör därmed endast gälla arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare. Arbetsgivare med 100–249 arbetstagare bör sammanställa en lönerapport vart tredje år och arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler arbetstagare bör sammanställa en sådan rapport varje år. *Härnösands kommun* befärar att skillnader i rapporteringsfrekvens riskerar att påverka möjligheten till jämförelse mellan arbetsgivare. Regeringen konstaterar att skillnaden i rapporteringsfrekvens visserligen innebär att det inte kommer att finnas lönerapporter för varje år från alla arbetsgivare som är skyldiga att sammanställa en lönerapport. Det kommer dock att vara möjligt att jämföra lönerapporter som avser samma kalenderår.

Antalet arbetstagare hos en arbetsgivare kan variera under ett år och vara högre eller lägre än 100 respektive 250. Skyldigheten att skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder gäller enligt 3 kap. 13 § första stycket diskrimineringslagen för arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare. Regeringen anser i likhet med utredningen att det på samma vis bör vara antalet arbetstagare som arbetsgivaren sysselsätter vid ingången av kalenderåret som avgör om och hur ofta arbetsgivaren ska sammanställa en lönerapport. För att en arbetsgivare som sysselsatte 100–249 arbetstagare vid ingången av året ska vara skyldig att sammanställa en lönerapport bör antalet arbetstagare ha varit inom intervallet vid ingången av tre på varandra följande år. Skyldigheten att sammanställa en lönerapport infaller då under det tredje året.

Arbetsgivaren ska lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen

Av artikel 9.7 i lönetransparensdirektivet följer att informationen som framgår av lönerapporten ska lämnas till den myndighet som ansvarar för att sammanställa och offentliggöra delar av informationen. Det framgår av artikel 29.3 c att medlemsstaterna ska säkerställa att övervakningsorganet ska samla in och utan dröjsmål offentliggöra vissa av uppgifterna.

Diskrimineringsombudsmannen utövar enligt 4 kap. 1 § diskrimineringslagen tillsyn över att lagen följs. Regeringen anser därför att det är lämpligt att lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannen föreslås ha i uppgift att sammanställa och offentliggöra uppgifterna i lönerapporten, se avsnitt 8.5. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* anser att Diskrimineringsombudsmannen, för att minska arbetsgivarnas administrativa börda, i stället ska kunna begära att uppgifterna lämnas inom ramen för tillsynen. Regeringen konstaterar att direktivet kräver att arbetsgivaren ska lämna lönerapporten till den myndighet som ansvarar för att sammanställa och offentliggöra uppgifterna. Vidare ska vissa av uppgifterna från lönerapporten offentliggöras och lämnas vidare till kommissionen, se avsnitt 8.5. Samtliga arbetsgivare som omfattas av skyldigheten att sammanställa en lönerapport måste därför lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen för att myndigheten ska kunna utföra dessa uppgifter. Regeringen anser därför i likhet med utredningen att en arbetsgivare som är skyldig att sammanställa en lönerapport bör lämna denna till Diskrimineringsombudsmannen. Det finns inte utrymme för att i stället låta myndigheten begära in uppgifterna inom ramen för sin tillsyn.

Det behöver vara tydligt för arbetsgivaren vid vilken tidpunkt skyldigheten senast ska fullgöras. Det är lämpligt att detta datum infaller under första halvan av kalenderåret, samtidigt som arbetsgivarna måste ges tillräcklig tid för att hinna sammanställa lönerapporten. En arbetsgivare kan behöva vidta ytterligare åtgärder om lönerapporten visar att skillnaderna i genomsnittlig lön uppgår till 5 procent eller mer, se avsnitt 8.4. Det är en fördel om arbetsgivarens skyldigheter i dessa delar ryms inom det kalenderår då lönerapporten ska lämnas, eftersom skyldigheterna annars kan behöva fullgöras samtidigt som arbetsgivaren fullgör skyldigheter kopplade till efterföljande års lönerapport.

Regeringen anser därför att lönerapporten bör lämnas till Diskrimineringsombudsmannen senast den 20 maj det år då skyldigheten ska fullgöras.

8.2 Lönerapportens innehåll

Regeringens förslag

Lönerapporten ska innehålla uppgifter om

1. skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män,
2. skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
3. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män,
4. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
5. andelen kvinnor respektive män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar,
6. andelen kvinnor respektive män i varje lönekvartil, och
7. skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt när det gäller genomsnittlig lön, genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön, och genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Uppgifterna ska anges i procent. De ska avse det föregående kalenderåret och anges på dels årsbasis, dels timbasis.

Skillnader i genomsnittlig lön, i genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar och i genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön ska anges som en andel av respektive uppgift för män. Skillnader i medianlön och i medianlön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar ska anges som en andel av respektive uppgift för män.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår att uppgifterna i lönerapporten ska baseras på föregående års årslöneinkomst. Enligt utredningens förslag ska lönerapporten inte innehålla uppgift om skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt när det gäller genomsnittlig lön, genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön och genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Remissinstanserna

Ett flertal remissinstanser har synpunkter på delar av förslaget. *Arbetsgivarverket* anser att användningen av orden lön och årslöneinkomst riskerar att skapa förvirring. *Malmö kommun* efterlyser ett förtydligande av vad som avses med årslöneinkomst.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) anser att det är oklart vilken del av lönen som ska ingå i lönerapporten. *Härnösands kommun* efterlyser vägledning för att beräkna lön på års- och timbasis.

Diskrimineringsombudsmannen anser att det bör framgå av lagtexten att arbetsgivarens analys om förekommande löneskillnader har samband med kön särskilt ska avse skillnaden mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Jämställdhetsmyndigheten anser att kravet på redovisning av skillnader i genomsnittlig lönenivå mellan könen i någon arbetstagarkategori behöver framgå av lagtexten. *Svenskt Näringsliv* efterlyser ett förtydligande av om tillämpningen av bestämmelsen om lönekartläggning är tänkt att ändras och anger att det inte är tillräckligt att i motivtext ange att en bestämmelse ska tolkas i ljuset av direktivet. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att direktivets krav i fråga om redovisning av löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori ska ingå i arbetsgivarens skyldighet i fråga om lönerapport.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om lönerapportens innehåll

Av artikel 9.1 a–g i lönetransparensdirektivet framgår att arbetsgivaren ska lämna vissa uppgifter i en lönerapport. Lönerapporten ska innehålla information om löneskillnader och medianlöneskillnader, både i fråga om lön och lönetillägg eller rörliga ersättningar, mellan kvinnor och män. Informationen ska också visa andelen kvinnor och män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar och andelen kvinnor och män i varje lönekvartil. Slutligen ska lönerapporten innehålla information om löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på lön och lönetillägg eller rörliga ersättningar. Uppgiften om lön ska enligt artikel 3.1 omfatta ordinarie grundlön och lönetillägg eller rörliga ersättningar. Löneskillnader ska uttryckas som en procentandel av manliga arbetstagares lönenivå. Med lönenivå avses årslön och timlön brutto.

Enligt skäl 39 bör de könsuppdelade uppgifterna i lönerapporten kunna användas av behöriga myndigheter, arbetstagarföreträdare och andra aktörer i övervakningen av löneskillnader mellan könen i olika branscher. För att kunna möjliggöra jämförelser mellan olika arbetsgivare är det enligt skälet viktigt att informationen följer direktivets uppdelning.

Uppgifterna i lönerapporten ska avse det föregående kalenderåret och anges på årsbasis och timbasis

Informationen i lönerapporten ska baseras på uppgifter om lön. Av artikel 3 i lönetransparensdirektivet framgår definitionerna av de olika begrepp med koppling till lön som används i direktivet. Artikel 9.1 a–f avser information om skillnader i lön och lönetillägg eller rörliga ersättningar. Artikel 9.1 g handlar om löneskillnader fördelade på ordinarie grundlön och lönetillägg eller rörliga ersättningar.

I artikel 3.1 a i direktivet definieras lön som ordinarie grundlön och all övrig betalning i form av kontanter eller in natura som en arbetstagare får, direkt eller indirekt, av sin arbetsgivare med anledning av sin anställning. Av artikeln framgår vidare att med övrig betalning avses lönetillägg eller

rörliga ersättningar. Som lönetillägg eller rörliga ersättningar ska enligt skäl 21 räknas alla förmåner utöver den gängse grundlönen. Det framgår att sådana lönetillägg eller rörliga ersättningar kan omfatta, men inte är begränsade till, bonusar, övertidsersättning, reseersättning, bostads- och måltidsbidrag, fortbildningsbidrag, avgångsvederlag, lagstadgad sjuklön, lagstadgad kompensation och tjänstepension.

Regeringen bedömer, mot bakgrund av artiklarna 3.1 a och 9.1, att information om lön i lönerapporten avser all ersättning, kontant eller in natura, som arbetstagaren får av sin arbetsgivare med anledning av anställningen, dvs. även indirekta ersättningar. Det omfattar exempelvis ersättningar som arbetsgivaren betalar ut vid sjukdom eller föräldraledighet och arbetsgivarens inbetalningar eller avsättningar till tjänstepension. Av artiklarna följer också att information om ordinarie grundlön ska avse lön utan lönetillägg eller rörliga ersättningar. Information om lönetillägg eller rörliga ersättningar utgör därmed all den ersättning som arbetstagaren får utöver ordinarie grundlön. Av förarbetena till bestämmelserna om lönekartläggning framgår att avsikten med kartläggningen är att få fram all relevant information om lönebestämmelser som tillämpas på arbetsplatsen och att det innebär att även sidoförmåner såsom tjänstebil, bostadsförmån och bonussystem ska tas med (prop. 1999/00:143 s. 106). Regeringen bedömer i likhet med utredningen att vad som avses med lön inom ramen för arbetet med de aktiva åtgärderna och lönekartläggning överensstämmer med vad som utgör lön enligt artikel 3.1 a. Ersättningar från socialförsäkringssystemet ska med denna systematik inte ses som lön, och ingår därmed inte.

Utredningen föreslår att uppgifterna i lönerapporten ska baseras på föregående års årslöneinkomst. Regeringen anser i likhet med utredningen att det är föregående års uppgifter som är relevanta. *Arbetsgivarverket* och *Malmö kommun* anser att uttrycket årslöneinkomst är otydligt för den som ska tillämpa bestämmelsen. Till skillnad från utredningen anser regeringen att det inte bör införas ett sådant begrepp. Av artikel 3.1 b framgår att uppgiften om lön ska anges på årsbasis och på timbasis.

Regeringen föreslår därför att det av den nya bestämmelsen om lönerapportens innehåll ska framgå att uppgifterna i lönerapporten ska avse det föregående kalenderåret och anges på dels årsbasis, dels timbasis. Löner anges normalt sett som brutto och det behöver inte framgå särskilt av lagtexten. Av artikel 3.1 c i direktivet framgår att uppgifterna ska anges i procent. Detta bör framgå av lagtexten.

Uppgifterna ska i vissa fall endast avse löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

De flesta av uppgifterna i lönerapporten ska avse löneskillnader mellan samtliga kvinnor och män som är anställda hos arbetsgivaren, i arbetsgivarens hela verksamhet.

De första sex punkterna i artikel 9.1 i lönetransparensdirektivet avser uppgifter om samtliga kvinnor och män, utan indelning i vilka arbeten som är att betrakta som lika eller likvärdiga. Uppgifter hänförliga till artikel 9.1 g ska dock vara uppdelade på arbetstagarkategorier. *Svenskt Näringsliv* påpekar att detta i praktiken innebär att alla kvinnor och män som vid en arbetsvärdering anses utföra likvärdigt arbete, även om de utför

arbete av olika karaktär eller tillhör olika kollektivavtal, sammanförs i en grupp. Med arbetstagarkategori avses enligt artikel 3.1 h i direktivet arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som har grupperats på ett icke godtyckligt sätt på grundval av icke-diskriminerande och objektiva, könsneutrala kriterier. Av artikel 3.1 g framgår att ett arbete är likvärdigt om det fastställs vara av lika värde i enlighet med icke-diskriminerande och sakliga, könsneutrala kriterier. Enligt regeringens bedömning motsvarar bestämmelsen om när ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete enligt diskrimineringslagen definitionen i artikel 3.1 g i direktivet. Vidare bedömer regeringen att arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt enligt diskrimineringslagen ingår i samma arbetstagarkategori enligt definitionen i artikel 3.1 h, se avsnitt 6.1. Den indelning av arbetstagare som enligt direktivet ska göras i arbetet med lönerapporteringen motsvarar den som ska göras enligt nuvarande bestämmelser om lönekartläggning.

Regeringen konstaterar att detta innebär att uppgifterna i lönerapporten ska innehålla uppgifter om löneskillnader som i vissa avseenden grundar sig på samtliga arbetstagare hos arbetsgivaren och i andra fall endast avser löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Lönerapporten ska innehålla uppgift om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män

Enligt artikel 9.1 a och b i lönetransparensdirektivet ska lönerapporten innehålla information om löneskillnader mellan könen och löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar. Med löneskillnad mellan könen avses enligt artikel 3.1 c skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå.

Regeringen bedömer mot bakgrund av vad som framgår av artikel 3.1 c att information om löneskillnader mellan könen ska avse skillnaden i den genomsnittliga lönen, dvs. ordinarie grundlön och all övrig direkt och indirekt betalning från arbetsgivaren med anledning av anställningen, för samtliga manliga och kvinnliga arbetstagare hos arbetsgivaren. Eftersom lönenivåer enligt artikel 3.1 b kan baseras både på års- och timbasis anser regeringen att redovisningen av skillnader i genomsnittlig lön behöver göras på dels årsbasis, dels timbasis. Regeringen bedömer vidare att uppgiften om skillnad i genomsnittlig lön ska anges i procent, som en andel av uppgiften om genomsnittlig lön för män.

Regeringen bedömer att redovisningen av skillnader i genomsnittlig lön mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar ska beräknas på samma vis och avse genomsnittet av totalsumman av lönetillägg och rörliga ersättningar, utan någon uppdelning mellan olika slags lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Regeringen föreslår därför att det av lagtexten ska framgå att lönerapporten ska innehålla information om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män och skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Skillnaderna bör

anges som en andel av uppgifterna om genomsnittlig lön respektive genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för män.

Lönerapporten ska innehålla uppgifter om medianlöneskillnader

Av artikel 9.1 c och d i lönetransparensdirektivet framgår att lönerapporten ska innehålla information om medianlöneskillnad mellan könen och medianlöneskillnad i fråga om lönetillägg och rörliga ersättningar. Av artikel 3.1 d i direktivet framgår att medianlöneskillnaden ska avse skillnaden i medianlönenivå mellan könen. Med medianlönenivå avses den lönenivå där hälften av arbetstagarna tjänar mer och hälften mindre. Med medianlöneskillnad avses enligt artikel 3.1 e skillnaden i medianlönenivå mellan en arbetsgivares kvinnliga och manliga arbetstagare, uttryckt som en procentandel av de manlig arbetstagarnas medianlönenivå.

Regeringen tolkar direktivets krav som att information om medianlöneskillnad ska baseras på lönen, dvs. ordinarie grundlön och all övrig direkt och indirekt betalning från arbetsgivaren med anledning av anställningen, för samtliga manliga och kvinnliga arbetstagare hos arbetsgivaren. Uppgiften om medianlöneskillnad ska anges i procent, som en andel av uppgiften om medianlön för män.

Regeringen bedömer att redovisningen av medianlöneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar ska beräknas på samma vis och avse samtliga lönetillägg och rörliga ersättningar. Det ska alltså inte ske någon uppdelning av olika slags lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Regeringen föreslår därför att det av lagtexten ska framgå att lönerapporten ska innehålla information om medianlöneskillnader mellan kvinnor och män och medianlöneskillnader mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Skillnaderna bör anges som en andel av uppgifterna om medianlön respektive medianlön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för män.

Lönerapporten ska innehålla uppgifter om andelen kvinnor respektive män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar

Enligt artikel 9.1 e i lönetransparensdirektivet ska lönerapporten innehålla information om andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Regeringen instämmer i utredningens bedömning att informationen ska visa andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar oavsett vilket tillägg eller vilken ersättning det är fråga om. Det ska alltså inte ske en redovisning av andelen uppdelat på olika slags tillägg eller ersättningar.

Regeringen föreslår att det av den nya bestämmelsen om lönerapportens innehåll ska framgå att lönerapporten ska innehålla information om andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Lönerapporten ska innehålla information om andelen kvinnor respektive män i varje lönekvartil

Enligt artikel 9.1 f i lönetransparensdirektivet ska lönerapporten innehålla information om andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil. Av artikel 3.1 f i direktivet framgår att lönekvartil är var och en av fyra lika stora grupper av arbetstagare. Arbetstagarna ska delas upp i lönekvartilerna i enlighet med sin lönenivå, från den lägsta till den högsta.

Det följer av direktivet att indelningen i lönekvartilerna ska göras utifrån arbetstagarnas lön, dvs. ordinarie grundlön och all övrig direkt och indirekt betalning från arbetsgivaren med anledning av anställningen, för samtliga manliga och kvinnliga arbetstagare hos arbetsgivaren. Eftersom lönenivåer enligt artikel 3.1 b kan baseras både på års- och timbasis anser regeringen att redovisningen av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil behöver göras på dels årsbasis, dels timbasis. Regeringen föreslår därför att det av lagtexten ska framgå att lönerapporten ska innehålla information om andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil.

Lönerapporten ska innehålla uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Enligt artikel 9.1 g i lönetransparensdirektivet ska lönerapporten innehålla information om löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar. Av artikel 3.1 c framgår att med löneskillnad avses skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå. Det framgår av artikel 10.1 a att arbetsgivaren ska utföra en gemensam lönebedömning tillsammans med arbetstagarföreträdarna om lönerapporten visar en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 procent i någon arbetstagarkategori.

Regeringen tolkar kraven i artiklarna 9.1 g och 10.1 a i direktivet på så vis att information som ska redovisas enligt artikel 9.1 g avser tre olika typer av information. Till att börja med ska information om lön redovisas, dvs. ordinarie grundlön samt all övrig betalning i form av kontanter eller in natura som en arbetstagare får, direkt eller indirekt, av sin arbetsgivare med anledning av sin anställning. Detta behövs för att uppgifterna i lönerapporten ska kunna visa om det förekommer en skillnad i den genomsnittliga lönenivån mellan kvinnor och män som uppgår till minst 5 procent. Dessutom framgår av artikel 9.1 g att information om ordinarie grundlön, dvs. den grundlön som arbetstagaren får utan några lönetillägg eller rörliga ersättningar, och lönetillägg eller rörliga ersättningar ska redovisas.

Utredningen bedömer att informationen om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ingår i den redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen som ingår i den skriftliga dokumentationen av arbetet med lönekartläggningen. Vidare bedömer utredningen att direktivets krav i denna del uppfylls genom bestämmelserna om lönekartläggning och att

denna uppgift därför inte behöver framgå av bestämmelsen om lönerapportens innehåll. *Svenskt Näringsliv* efterlyser ett förtydligande av om tillämpningen av bestämmelsen om lönekartläggning är tänkt att ändras och anger att det inte är tillräckligt att i motivtext ange att en bestämmelse ska tolkas i ljuset av direktivet. *Jämställdhetsmyndigheten* anser att det behöver framgå av lagtexten att lönekartläggningen ska avse även analys av genomsnittlig lönenivå för kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Regeringen konstaterar att en analys av löneskillnader mellan män och kvinnor som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ingår i arbetet med lönekartläggning. Resultatet av kartläggningen och analysen av löneskillnader ingår i kravet på skriftlig dokumentation av lönekartläggningen. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att för att skyldigheten att redovisa informationen om löneskillnader inte ska gälla fler arbetsgivare än vad som krävs enligt direktivet bör den framgå av bestämmelsen om lönerapportens innehåll. *SKR* anger att det är otydligt vilken ersättning som ska ingå i redovisningen av skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män. Regeringen anser att det av lönerapporten bör framgå information om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Vidare bör det framgå skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt i fråga om ordinarie grundlön och i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Regeringen konstaterar att denna typ av information i regel ingår i den redovisning av resultatet av lönekartläggningen som arbetsgivaren ska göra när arbetet med lönekartläggningen skriftligen dokumenteras. Regeringen föreslår att denna skyldighet tydligt ska framgå av lagtexten, se avsnitt 8.3. För att det tydligt ska framgå vilka uppgifter som lönerapporten ska innehålla och för att det ska bli tydligt vilken skyldighet arbetsgivaren har när det gäller lönerapportens innehåll anser regeringen trots detta, likt *Diskrimineringsombudsmannen*, att detta bör framgå av den nya bestämmelsen om lönerapportens innehåll.

Regeringen föreslår därför att det av den nya bestämmelsen om lönerapportens innehåll ska framgå att lönerapporten ska innehålla uppgift om skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt när det gäller genomsnittlig lön, genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön och genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Regeringen bedömer vidare att uppgifterna ska anges i procent. Skillnader i genomsnittlig lön, i genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön och i genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar bör anges som en andel av respektive uppgift för män.

Direktivets krav på att arbetsgivaren ska avhjälpa osakliga löneskillnader är uppfyllt i svensk rätt

Av artikel 9.10 i lönetransparensdirektivet framgår att om eventuella löneskillnader mellan könen inte är motiverade på grundval av sakliga, könsneutrala kriterier ska arbetsgivaren inom en rimlig tidsperiod avhjälpa situationen i nära samverkan med bl.a. arbetstagarföreträdare.

Enligt regeringens bedömning innebär bestämmelsen i artikeln att samtliga osakliga löneskillnader mellan könen som upptäcks i löne-

rapporteringen ska åtgärdas av arbetsgivaren inom en rimlig tidsperiod. Det krävs inte att löneskillnaden är av viss storlek för att arbetsgivaren ska vara skyldig att avhjälpa situationen.

Arbetsgivaren ska i arbetet med lönekartläggning bl.a. åtgärda osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. I den skriftliga dokumentationen av detta arbete ska arbetsgivaren redovisa vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Arbetsgivaren ska dessutom ange en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år och också redovisa och utvärdera hur föregående års planerade åtgärder har genomförts. *Akavia* anger att det finns en utbredd missuppfattning att bestämmelsen innebär att en arbetsgivare har tre år på sig att korrigera osakliga löneskillnader. Regeringen konstaterar att det framgår av lagtexten att målsättningen är att lönejusteringarna ska göras snarast. Som *Fredrika Bremer-förbundet* påpekar ska alla osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män åtgärdas. Arbetsgivaren ska enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen samverka med arbetstagarna i detta arbete.

Regeringen bedömer därför att svensk rätt innebär att förekommande löneskillnader som inte är motiverade på grundval av sakliga, könsneutrala kriterier ska åtgärdas av arbetsgivaren inom en rimlig tidsperiod och i nära samverkan med arbetstagarna. Några lagändringar behövs därmed inte för att uppfylla direktivets krav i denna del.

8.3 Arbetsgivaren ska genomföra en skriftlig lönekartläggning

Regeringens förslag

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året upprätta en skriftlig lönekartläggning.

Den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av resultatet av den kartläggning och den analys som ska göras i arbetet med lönekartläggning.

Den skriftliga lönekartläggningen ska särskilt innehålla

1. en redovisning i procent av andelen kvinnor respektive män bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,
2. en redovisning av genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,
3. en redovisning i procent av skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, angivna som en andel av den genomsnittliga lönen för män,
4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,

5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,
6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och
7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska ange uppgifterna om genomsnittlig lön och genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar samt om skillnaderna i genomsnittlig lön på dels årsbasis, dels timbasis.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Utredningen föreslår att arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 10 eller fler arbetstagare ska genomföra en skriftlig lönekartläggning. Utredningen föreslår att arbetsgivarens analys av om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön särskilt ska avse kvinnors och mäns löneutveckling i samband med vissa ledigheter och löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som inte har tagit ut motsvarande ledighet.

Utredningen föreslår inte att det ska framgå av lagtexten att den skriftliga lönekartläggningen särskilt ska innehålla en redovisning av genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Utredningen föreslår inte heller att det ska framgå att den särskilt ska innehålla en redovisning av skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Utredningen föreslår inte att arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsätter 100 eller fler arbetstagare ska ange uppgifter om genomsnittlig lön och skillnader i genomsnittlig lön på årsbasis och timbasis.

Remissinstanserna

Flera remissinstanser, däribland *DIK* och *Fredrika Bremer-förbundet*, tillstyrker eller är positiva till utredningens förslag. *Diskrimineringsombudsmannen* anser att det krävs lagändringar för att direktivets krav i fråga om redovisning av skillnader i lönenivå och skälen till dessa skillnader ska få genomslag. *Diskrimineringsombudsmannen* anser också att det bör framgå av lagtexten att arbetsgivarens analys om förekommande löneskillnader har samband med kön särskilt ska avse skillnaden mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. *Svenskt Näringsliv* anser att det tydligare bör framgå vilken förändring utredningens bedömning och förslag innebär för arbetet med lönekartläggningen.

Arbetsförmedlingen och *Sveriges universitetslärare och forskare* anser att det behöver klarläggas hur olika former av lönetillägg ska analyseras och hur enskilda överenskommelser ska beaktas.

Sveriges Kvinnoorganisationer tillstyrker och *Naturvetarna* och *Sveriges kvinnliga läkares förening* är positiva till utredningens förslag att olika typer av ledigheter ska beaktas i lönekartläggningen. Bland annat *Arbetsförmedlingen*, *Pensionsmyndigheten* och *SKR* anser att det behöver tydliggöras vilka ledigheter ska beaktas när löneutveckling i samband med föräldraledighet ska analyseras. *Malmö* och *Stockholms kommuner* anser att förslaget i denna del medför stora svårigheter eftersom uppgifterna om ledighet är svåra att inhämta. *Diskrimineringsombudsmannen* anser inte att utredningens förslag i fråga löneutveckling i samband med vissa ledigheter lever upp till direktivets krav eftersom det inte beaktar löneökningar efter återgång från ledigheterna. *Företagarna* avstyrker förslaget i den del som avser analys av löneutveckling under ledighet eftersom det enligt organisationen går utöver vad direktivet kräver.

Svenskt Näringsliv motsätter sig att alla arbetsgivare, oberoende av antal arbetstagare, ska göra en analys i fråga om löneutvecklingen i samband med bl.a. föräldraledighet. Föreningen anför att det är en överimplementering som innebär en ökad administrativ börda och anser att bestämmelsen enbart ska tillämpas på de arbetsgivare som har 100 eller fler arbetstagare.

Några remissinstanser, däribland *Småföretagarnas Riksförbund* och *Företagarna*, anför att den administrativa börda som lönekartläggningen innebär för små arbetsgivare är betungande. Företagarna anser, tillsammans med *Svenskt Näringsliv*, att en översyn behövs av hur ofta lönekartläggningen bör genomföras. Företagarna anser också att en översyn ska innefatta kraven i fråga om skriftlig lönekartläggning för små arbetsgivare. *Sveriges advokatsamfund* anser att företagens administrativa börda bör minska, men att genomförandet i stället riskerar att öka företagens kostnader.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om gemensam lönebedömning

Av artikel 10.1 i lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare som är föremål för lönerapportering, i samverkan med sina arbetstagarföreträdare, utför en gemensam lönebedömning om tre villkor är uppfyllda. Det första villkoret är att lönerapporteringen har visat en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 procent i någon arbetstagarkategori. Det andra villkoret är att arbetsgivaren inte har motiverat skillnaden på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier. Det sista villkoret är att arbetsgivaren inte har avhjälpt ogrundade löneskillnader inom sex månader från den dag då lönerapporten lämnades in.

Den gemensamma lönebedömningen ska enligt artikel 10.2 utföras för att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier. Den gemensamma lönebedömningen ska innehålla en analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori och upplysning om kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga lönenivåer samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori. Den gemensamma lönebedömningen ska också visa alla skillnader i genomsnittlig lönenivå för

kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori. Skälen till dessa skillnader ska, i förekommande fall, anges på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier som gemensamt har fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren. Den gemensamma lönebedömningen ska också innehålla uppgifter om 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 arbetstagarkategorin under den period då ledigheten togs ut. Arbetsgivaren ska vidare visa åtgärder för att avhjälpa löneskillnader, om de inte är motiverade på grund av objektiva, könsneutrala kriterier och en utvärdering av effektiviteten av åtgärder från tidigare gemensamma lönebedömningar.

Det är nödvändigt med lagändringar för att genomföra direktivets krav på gemensam lönebedömning

Enligt diskrimineringslagens bestämmelser om lönekartläggning ska arbetsgivaren, i syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män, varje år kartlägga och analysera bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren och löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivaren ska vidare analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Syftet med lönekartläggningen motsvarar alltså av syftet med den gemensamma lönebedömningen såsom det framgår av artikel 10 i lönetransparensdirektivet, nämligen att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier.

Det följer även av diskrimineringslagen att arbetsgivare som sysselsätter 10 eller fler arbetstagare skriftligen ska dokumentera lönekartläggningen. Dokumentationen ska innehålla en redovisning av resultaten av lönekartläggningen, en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön, samt en kostnadsberäkning och tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Dessutom ska dokumentationen innehålla en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts och en redogörelse för hur samverkansskyldigheten fullgörs. Arbetet med lönekartläggningen ska enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen ske i samverkan med arbetstagarna.

Regeringen bedömer att det ingår i arbetsgivarens arbete med lönekartläggningen att kartlägga och analysera de uppgifter som enligt direktivet ska ingå i den gemensamma lönebedömningen.

Regeringen anser, i likhet med utredningen, att det bör införas bestämmelser om skriftlig lönekartläggning, som i huvudsak motsvarar nuvarande bestämmelser om skriftlig dokumentation av arbetet med lönekartläggningen. Regeringen anser vidare i likhet med utredningen att det av bestämmelserna även bör framgå att den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av andelen kvinnor respektive

män bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt i enlighet med kravet i artikel 10.2 a. Utredningen bedömer att övriga uppgifter som enligt artikel 10.2 ska ingå i den gemensamma lönebedömningen, och som ingår i lönekartläggningen och i redovisningen av resultatet av denna, inte behöver framgå särskilt av bestämmelsen om skriftlig lönekartläggning. Till skillnad från utredningen anser regeringen att det är nödvändigt att vissa uppgifter särskilt framgår av bestämmelserna om skriftlig lönekartläggning för att säkerställa att direktivets krav i fråga om gemensam lönebedömning uppfylls. Kraven i artikel 10.2 behandlas närmare nedan. Kraven i artikel 10.2 e behandlas i avsnitt 8.4.

Redovisning av andelen kvinnor respektive män

Enligt artikel 10.2 a i lönetransparensdirektivet ska en analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori göras.

I lönekartläggningen ska arbetsgivaren kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Likt utredningen anser regeringen att arbetsgivaren därför bör ha tillgång till information om andelen kvinnliga och manliga arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Regeringen anser också att det är rimligt att anta att arbetsgivaren i den skriftliga dokumentationen av kartläggningen och analysen av eventuella löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt anger andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. För att det ska vara tydligt att den skriftliga lönekartläggningen ska omfatta information om andelen kvinnor respektive män bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt anser regeringen i likhet med utredningen att det av lagen bör framgå att den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla uppgifter om detta. Uppgiften bör anges i procent.

Redovisning av genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor respektive män

Enligt artikel 10.2 b i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivaren redovisa upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstagaras genomsnittliga lönenivåer samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagar-kategori.

Av artikel 3.1 b i direktivet framgår att med lönenivå avses både årslön och timlön brutto. I begreppet lön ingår enligt artikel 3.1 a dels ordinarie grundlön, dels all övrig betalning, kontant eller in natura, genom lönetillägg eller rörliga ersättningar.

Den information som ska lämnas enligt artikel 10.2 b är enligt regeringens bedömning alltså dels genomsnittlig lön, där alla utbetalningar och övriga förmåner med anledning av anställningen ingår, dels genomsnittliga lönetillägg och rörliga ersättningar. Uppgifterna ska anges på dels årsbasis, dels timbasis, och anges som brutto. Regeringen instämmer med utredningens slutsats att den information det rör sig om enligt artikel 10.2 b i direktivet avser en redogörelse för genomsnittliga lönenivåer, inte en analys av dem.

Enligt bestämmelserna om lönekartläggning i diskrimineringslagen ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I lönekartläggningen ingår därmed redan ett krav på att kartlägga om lika lön betalas för likvärdigt arbete, där en jämförelse av lönerna ska göras mellan grupper som anses utföra likvärdigt arbete (prop. 2007/08:95 s. 342). Regeringen bedömer att kartläggningen och analysen av löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt innefattar en indelning av arbetstagarna i grupper som utför lika eller likvärdigt arbete och framtagandet av genomsnittlig lön för dessa grupper, uppdelat efter kön. Regeringen konstaterar att uppgiften om genomsnittlig lön är nödvändig för att kunna bedöma löneskillnader mellan kvinnor och män och att information om detta därför redan i dag bör finnas tillgänglig för arbetsgivarna. I kravet på skriftlig dokumentation av resultatet av lönekartläggningen ingår inte uttryckligen att den ska innehålla upplysningar om genomsnittliga löner för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Nuvarande bestämmelser om skriftlig dokumentation av arbetsgivarens arbete med lönekartläggningen omfattar dock samtliga förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män (prop. 2015/16:135 s. 58).

Svenskt Näringsliv anser att det är otydligt vad utredningen avser för förändring i fråga om arbetet med lönekartläggningen. Regeringen anser att skyldigheten för en arbetsgivare som ska upprätta en skriftlig lönekartläggning att redovisa genomsnittliga löner och genomsnittliga lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt bör framgå av lagtexten. För att uppfylla direktivets krav ska uppgifterna redovisas på årsbasis och timbasis. Regeringen anser att det endast är arbetsgivare som omfattas av dessa krav som ska ange uppgiften på årsbasis och timbasis. Det bör därför framgå av lagtexten att arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska ange uppgiften på dels årsbasis, dels timbasis. Löner anges normalt sett som brutto och detta behöver inte framgå särskilt av lagtexten.

Svenskt Näringsliv efterlyser en förklaring av hur en sådan uppgift ska redovisas när det bara finns någon eller några personer i en viss jämförelsegrupp. Regeringen konstaterar att den genomsnittliga lönen i sådana fall kan komma att utgöras av den lön som personen eller personerna i fråga har, se även avsnitt 16.

Redovisning av skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män

Enligt artikel 10.2 c i lönetransparensdirektivet ska den gemensamma lönebedömningen omfatta alla skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.

Skillnaden i lönenivå ska enligt artikel 3.1 b och c baseras på årslön eller timlön brutto och anges som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå. I begreppet lön ingår enligt artikel 3.1 a dels ordinarie grundlön, dels all övrig betalning, kontant eller in natura, genom lönetillägg eller rörliga ersättningar.

En arbetsgivare som genomför lönekartläggning enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen behöver ha tillgång till uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Av förarbetena till bestämmelsen om skriftlig dokumentation av arbetet med lönekartläggning framgår att arbetsgivarens redovisnings-skyldighet omfattar samtliga förekommande löneskillnader mellan kvinnor och män (prop. 2015/16:135 s. 58).

Svenskt Näringsliv anser att det är otydligt vilken förändring utredningen avser i fråga om arbetet med lönekartläggningen. Som *Diskrimineringsombudsmannen* konstaterar föreslår utredningen inte några lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om upplysning om löneskillnader i den gemensamma lönebedömningen. Regeringen anser att skyldigheten för en arbetsgivare som ska genomföra en skriftlig lönekartläggning att redovisa skillnader i genomsnittliga löner för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt bör framgå av lagtexten. För att uppfylla direktivets krav ska skillnaden baseras på uppgifter om lön på årsbasis och timbasis. Regeringen anser att det endast är arbetsgivare som omfattas av dessa krav som ska ange uppgiften baserat på årsbasis och timbasis. Det bör därför framgå av lagtexten att arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska ange uppgifterna på dels årsbasis, dels timbasis. Löner anges normalt sett som brutto och detta behöver inte framgå särskilt av lagtexten.

Det finns bestämmelser i svensk rätt om analys av löneskillnader och krav på dokumentation

Enligt artikel 10.2 d i lönetransparensdirektivet ska den gemensamma lönebedömningen innehålla skälen till skillnaderna i de genomsnittliga lönenivåerna för kvinnliga respektive manliga arbetstagarna i varje arbetstagarkategori. Skillnaderna ska i förekommande fall vara baserade på objektiva, könsneutrala kriterier som gemensamt har fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren.

Direktivet ger ingen ledning när det gäller hur skälen ska anges och hur omfattande dessa ska vara. Utredningen tolkar artikel 10.2 d på så vis att arbetsgivaren måste analysera orsakerna till löneskillnaderna för att få klarhet i om de har samband med kön eller om de kan motiveras av andra, sakliga och könsneutrala skäl. Regeringen delar denna uppfattning.

Av diskrimineringslagen framgår att arbetsgivaren i arbetet med lönekartläggning ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Enligt förarbetena anger bestämmelsen metoden för arbetsgivarens analys av om de löneskillnader som har upptäckts vid arbetet enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen har direkt eller indirekt samband med kön (prop. 2015/16:135 s. 103 f.). Av 3 kap. 8 § diskrimineringslagen följer att arbetsgivaren ska kartlägga och analysera löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Arbetsgivare som sysselsätter 10 eller fler arbetstagare ska dokumentera resultatet av analysen skriftligen.

Enligt regeringens bedömning motsvaras den analys av skillnader i de genomsnittliga lönenivåerna som följer av artikel 10.2 d i direktivet av den analys som enligt diskrimineringslagen ska göras för att få klarhet i om

förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Tillsammans med kravet på skriftlig dokumentation av den kartläggning och analys som ska göras i lönekartläggningen anser regeringen att direktivets krav på att ange skälen till skillnaden i genomsnittlig lönenivå är uppfyllda i svensk rätt. Regeringen bedömer därför att det inte behövs några lagändringar med anledning av direktivets krav i denna del.

Det finns bestämmelser i svensk rätt om att lönekartläggningen ska omfatta åtgärder för att avhjälpa löneskillnader och utvärdering av tidigare åtgärder

Av artikel 10.2 f i lönetransparensdirektivet framgår att den gemensamma lönebedömningen ska omfatta åtgärder för att avhjälpa löneskillnader, om de inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier. Enligt artikel 10.4 ska arbetsgivaren genomföra åtgärderna för att avhjälpa omotiverade löneskillnader inom en rimlig tidsperiod och i nära samarbete med arbetstagarföreträdarna. Genomförandet av åtgärderna ska omfatta en analys av de befintliga systemen för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning eller, om sådant saknas, införandet av sådana system för att motverka all direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön. Det kan t.ex. röra sig om att göra ändringar i lönestrukturen eller justera löner. Enligt artikel 10.2 g ska den gemensamma lönebedömningen också innehålla en utvärdering av effektiviteten av åtgärder från tidigare gemensamma lönebedömningar. Ett av syftena med lönekartläggningen är enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen att åtgärda osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Enligt 3 kap. 13 § samma lag ska den skriftliga dokumentationen av arbetet med lönekartläggningen innehålla en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. Vidare ska den skriftliga dokumentationen innehålla en kostnadsberäkning och tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år. Den skriftliga dokumentationen ska också innehålla en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts.

Regeringen instämmer i utredningens bedömning att den svenska lönekartläggningen redan uppfyller direktivets krav på åtgärder. Det behövs därför inte några lagändringar med anledning av direktivets krav på åtgärdande av löneskillnader och utvärdering av effekten av tidigare åtgärder.

Arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler arbetstagare ska genomföra en skriftlig lönekartläggning

Utredningen föreslår att skyldigheten att upprätta en skriftlig lönekartläggning ska gälla arbetsgivare som sysselsätter 10 eller fler arbetstagare, vilket motsvarar dagens krav i fråga om skyldigheten att skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggning. De bestämmelser som regeringen föreslår i fråga om information om lön till arbetssökande och arbetstagare syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, se avsnitt 7. *Svenskt Näringsliv* påpekar att bl.a. dessa förslag

innebär en ökad administrativ börda och ökade kostnader för alla arbetsgivare och att de svenska reglerna om lönekartläggning är långtgående i jämförelse med bestämmelserna i lönetransparensdirektivet. *Småföretagarnas riksförbund* lyfter att en småföretagare ofta har en bra överblick över lönesättningen och att svårigheterna ligger i att ta fram ett dokumenterat underlag som möter myndigheternas krav. Förbundet anser att arbetsgivare som sysselsätter färre än 10 arbetstagare ska undantas från kravet på att genomföra lönekartläggning. *Företagarna* efterfrågar lättnader för de allra minsta företagen i fråga om kraven på dokumentation och frekvensen för hur ofta lönekartläggning ska genomföras. Ett övergripande mål för regeringen är att minska arbetsgivarnas administrativa börda genom regelförenkling och andra åtgärder när det är möjligt. Som *Sveriges Advokatsamfund* påpekar riskerar de nya bestämmelser som föreslås att innebära ökade kostnader för företagen. Regeringen konstaterar att det i dag finns krav på att arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler arbetstagare under året skriftligen ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder i övrigt. För att minska arbetsgivarens administrativa börda, med ett bibehållet skydd för arbetstagare och arbetssökande i fråga om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, föreslår regeringen att skyldigheten att upprätta en skriftlig lönekartläggning i likhet med vad som är fallet i fråga om dokumentation av arbetsgivarens arbete med övriga aktiva åtgärder endast bör gälla för arbetsgivare som sysselsätter 25 eller fler arbetstagare. Det är viktigt att framhålla att de arbetsgivare som är undantagna från att dokumentera arbetet fortfarande är skyldiga att genomföra lönekartläggning.

Regeringen föreslår därför att det av bestämmelsen om skriftlig lönekartläggning ska framgå att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare under året ska genomföra en skriftlig lönekartläggning.

8.4 Arbetsgivaren ska lämna information till Diskrimineringsombudsmannen

Regeringens förslag

En arbetsgivare som har sammanställt en lönerapport som visar en skillnad i genomsnittlig lön om 5 procent eller mer mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska till Diskrimineringsombudsmannen, tillsammans med lönerapporten, lämna en redogörelse över hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur löneskillnaden ska åtgärdas.

Om en skillnad i genomsnittlig lön inte har motiverats med sakliga och könsneutrala kriterier och inte heller har åtgärdats inom sex månader från dagen då lönerapporten senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen, ska arbetsgivaren lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen samt en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till ombudsmannen.

Detta ska göras senast sju månader från dagen då lönerapporten senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen.

Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från skyldigheten att till Diskrimineringsombudsmannen lämna informationen för arbetsgivare som bedriver verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet.

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av regeringsformen meddela närmare föreskrifter om på vilket sätt lönerapporten, redogörelsen över löneskillnad och den skriftliga lönekartläggningen ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Det framgår inte av utredningens förslag vilket datum som arbetsgivaren ska lämna redogörelsen över löneskillnader eller den skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen. Utredningen föreslår att regeringen eller den myndighet regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om inlämningen av information. Utredningen föreslår inte att regeringen får meddela föreskrifter om undantag från skyldigheten att lämna lönerapporten, redogörelsen över löneskillnader eller den skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser har inte yttrat sig särskilt över förslaget. *DIK* tillstyrker förslaget.

Fredrika Bremer-förbundet anser att alla arbetsgivare ska rapportera samtliga osakliga löneskillnader till Diskrimineringsombudsmannen. De anser, likt *Sveriges Kvinnoorganisationer*, att det av bestämmelserna om lönekartläggning ska framgå i vilka fall en löneskillnad kan motiveras med ett marknadsargument.

Herrljunga kommun ställer sig frågande till förslaget om att arbetsgivaren ska lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen och anger att en rapporteringsskyldighet innebär ytterligare en arbetsuppgift för arbetsgivaren utan att det tillför någonting för arbetet att utjämna löneskillnader.

Svenskt Näringsliv är positiv till att arbetsgivaren ska göra en särskild redogörelse över hur löneskillnader om 5 procent eller mer kan motiveras eller ska åtgärdas men avstyrker förslaget att arbetsgivare på eget initiativ ska lämna informationen till Diskrimineringsombudsmannen. *Företagarna* avstyrker också detta förslag med hänvisning till att det innebär en allt för stor administrativ börda för arbetsgivarna. *Sveriges Kvinnoorganisationer* anser att arbetsgivaren i stället ska ge in den senaste skriftliga lönekartläggningen.

Lönelotsarna är positiv till förslaget om att arbetsgivaren ska redogöra för hur löneskillnader kan motiveras eller åtgärdas men anser i likhet med *DIK*, *Sveriges Kvinnoorganisationer* och *Sveriges kvinnliga läkares förening* att det inte ska krävas en löneskillnad på 5 procent för att arbetsgivaren ska vara skyldig att redogöra för hur löneskillnaden kan motiveras eller åtgärdas.

Ledarna befarar att skyldigheten att motivera löneskillnader som uppgår till 5 procent eller mer kan leda till en minskad löneskillnad även i fall där lönespridningen är motiverad av sakliga skäl.

Härnösands kommun tillstyrker förslaget att närmare reglering om inlämning av information regleras på föreskriftsnivå, med hänvisning till att föreskrifter lättare kan ändras utifrån den tekniska utvecklingen. Vissa remissinstanser, bl.a. *Akavia*, *DIK* och *Srf konsulterna*, anser att den föreslagna möjligheten att meddela föreskrifter bör utvidgas.

Skälen för regeringens förslag

Arbetsgivare ska i vissa fall lämna en redogörelse över hur skillnader i genomsnittlig lön kan motiveras eller åtgärdas till Diskrimineringsombudsmannen

Enligt artikel 10.1 i lönetransparensdirektivet ska en arbetsgivare genomföra en gemensam lönebedömning om förekommande skillnader i genomsnittlig lön som uppgår till 5 procent eller mer inte har motiverats på grundval av objektiva och könsneutrala kriterier eller åtgärdats inom sex månader.

Regeringen konstaterar att det är arbetsgivarens redogörelse över löneskillnaden som indikerar om en skyldighet motsvarande den gemensamma lönebedömningen finns. Utredningen anser att arbetsgivaren behöver redogöra för hur löneskillnaden antingen kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur de ska åtgärdas och konstaterar att denna information bör framgå av den skriftliga lönekartläggningen, som i delar därför kan ligga till grund för redogörelsen. För att tillsynsmyndigheten, dvs. Diskrimineringsombudsmannen, ska kunna bedöma om en arbetsgivare behöver vidta de åtgärder som följer av reglerna om den gemensamma lönebedömningen måste myndigheten enligt regeringens bedömning ha tillgång till arbetsgivarens redogörelse. *Svenskt Näringsliv* anser att tillsynsmyndigheten i stället ska avgöra om informationen krävs och att informationsinsamlande ska ske på Diskrimineringsombudsmannens initiativ genom föreläggande. Det är dock inte tillräckligt att myndigheten begär in redogörelsen genom tillsyn eftersom myndigheten behöver ha tillgång till varje arbetsgivares redogörelse över skillnader i genomsnittlig lön från lönerapporten som uppgår till 5 procent eller mer. Regeringen anser därför att det behöver införas en bestämmelse som ger arbetsgivaren en skyldighet att lämna en redogörelse över hur löneskillnaden motiveras eller ska åtgärdas till Diskrimineringsombudsmannen.

Alla arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare omfattas av diskrimineringslagens krav på att skriftligen redovisa resultatet av arbetet med lönekartläggningen, däribland en skyldighet att redovisa analysen av om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Dokumentationen ska vidare innehålla en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön samt en kostnadsberäkning och en tidsplanering. *Sveriges Kvinnoorganisationer* anser att arbetsgivaren ska skicka in den senaste lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen i stället för en särskild redogörelse. Regeringen anser att det endast är motiveringen av

löneskillnader eller planen för att åtgärda dessa som behövs för den bedömning som ska göras av om arbetsgivaren behöver vidta de åtgärder som följer av direktivets bestämmelser om gemensam lönebedömning, och att ingen ytterligare information ur den skriftliga dokumentationen av lönekartläggningen behöver lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Regeringen anser därför i likhet med utredningen och *Svenskt Näringsliv* att arbetsgivaren bör ta fram relevant information i en särskild redogörelse, snarare än att använda hela den skriftliga dokumentationen över lönekartläggningen, om lönerapporten visar en löneskillnad som uppgår till 5 procent eller mer mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Ett flertal remissinstanser, bl.a. *Lönelotsarna* och *Sveriges kvinnliga läkares förening*, anser att det inte ska krävas en löneskillnad på 5 procent för att arbetsgivaren ska vara skyldig att redogöra för hur löneskillnaden kan motiveras eller åtgärdas. Regeringen konstaterar att denna skyldighet redan finns inom arbetet med lönekartläggningen och att det också omfattas av arbetsgivarens skyldighet att skriftligen dokumentera arbetet. *Ledarna* påpekar att skyldigheten att motivera en löneskillnad som uppgår till 5 procent eller mer kan leda till en minskad löneskillnad även i fall där lönespridningen är motiverad av sakliga skäl. Eftersom skyldigheten att analysera förekommande löneskillnader och redovisa åtgärder för att justera dessa redan ingår i arbetsgivarens skyldigheter enligt nuvarande bestämmelser om lönekartläggning anser regeringen inte att ett krav på redogörelse av löneskillnader som uppgår till 5 procent eller mer skulle riskera att inverka negativt på lönebildningen. Skyldigheten innebär heller inte att löneskillnader som är motiverade av sakliga skäl är otillåtna. *Herrljunga kommun* anser att det kan bli betungande för arbetsgivaren att ta fram den relevanta informationen. Regeringen konstaterar att uppgifterna som ska lämnas i redogörelsen ingår i den skriftliga dokumentationen som arbetsgivaren ska göra av lönekartläggningen. Uppgifterna bör därför många gånger kunna hämtas från den skriftliga dokumentationen, vilket kan underlätta för arbetsgivaren. Om lönerapporten visar att det finns en löneskillnad mellan kvinnor och män som uppgår till 5 procent eller mer i flera grupper av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska redogörelsen avse alla sådana löneskillnader.

Regeringen föreslår att det införs en bestämmelse som anger att om lönerapporten visar att löneskillnaden mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt uppgår till 5 procent eller mer ska arbetsgivaren till Diskrimineringsombudsmannen lämna en redogörelse över hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur löneskillnaden ska åtgärdas. Redogörelsen över skillnader i genomsnittlig lön bör lämnas till Diskrimineringsombudsmannen tillsammans med lönerapporten, eftersom ombudsmannen behöver både lönerapporten och redogörelsen för att kunna avgöra om arbetsgivaren är skyldig att lämna den skriftliga lönekartläggningen till ombudsmannen.

Arbetsgivaren ska i vissa fall lämna den skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen

Enligt artikel 10.1 i lönetransparensdirektivet måste en arbetsgivare vars lönerapport har visat på löneskillnader som uppgår till 5 procent eller mer mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt motivera löneskillnaderna på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier eller avhjälpa löneskillnaden inom sex månader från den dag då lönerapporteringen lämnades in. Om arbetsgivaren inte har motiverat eller åtgärdat en sådan löneskillnad ska arbetsgivaren i nära samverkan med arbetstagarföreträdare utföra en gemensam lönebedömning. Av artikel 10.3 följer att arbetsgivaren ska delge övervakningsorganet den gemensamma lönebedömningen. Enligt artikel 29.3 d ska övervakningsorganets uppgifter omfatta att samla in rapporterna om de gemensamma lönebedömningarna.

Regeringen bedömer att den gemensamma lönebedömningen motsvarar den kartläggning och analys som görs inom ramen för lönekartläggningen och den skriftliga lönekartläggningen, se avsnitt 8.3. För att uppfylla direktivets krav anser regeringen att arbetsgivaren i vissa fall bör lämna den skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen. Om arbetsgivaren har funnit skillnader i genomsnittlig lön mellan könen i någon grupp av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som uppgår till 5 procent eller mer ska dessa motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller åtgärdas. Arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen om en sådan skillnad som inte har motiverats med sakliga och könsneutrala kriterier inte heller har åtgärdats inom sex månader. Det är lämpligt att tidpunkten för när arbetsgivaren ska lämna den skriftliga lönekartläggningen till myndigheten inträffar något senare än sista dagen för att åtgärda eller motivera löneskillnaden. Regeringen föreslår därför att den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen ska lämnas senast sju månader efter den dag då lönerapporten senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen.

Arbetsgivaren ska i vissa fall lämna en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen

Enligt artikel 10.2 e i lönetransparensdirektivet ska den gemensamma lönebedömningen omfatta uppgifter om 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.

Utredningen anser mot bakgrund av direktivets bestämmelser i artikel 3.2 c och d om mindre förmånlig behandling på grund av vissa ledigheter att de ledigheter som är relevanta är de som framgår av föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl. Regeringen delar denna bedömning.

Utredningen bedömer att artikel 10.2 e saknar motsvarighet i svensk rätt och föreslår att det ska framgå av bestämmelserna om lönekartläggning att

en analys av skillnaden mellan kvinnors och mäns löneutveckling i samband med viss ledighet ska göras. Regeringen bedömer att det i den analys som ska göras inom ramen för de nuvarande bestämmelserna om lönekartläggningen av om löneskillnader mellan kvinnor och män har direkt eller indirekt samband med kön ingår att bedöma löneutvecklingen i samband med ledigheter. Arbetsgivare behöver därför göra en kartläggning och analys av hur arbetstagare som har varit lediga enligt de aktuella lagarna har gynnats av löneökningar och en analys av om eventuella löneskillnader mellan män och kvinnor har direkt eller indirekt samband med kön. Regeringen bedömer att detta inte behöver framgå uttryckligen av bestämmelserna om lönekartläggning.

Resultatet av lönekartläggningen ingår i dag i den skriftliga dokumentationen av arbetet med lönekartläggning. För att säkerställa att direktivets krav på redovisning av vissa uppgifter om löneutveckling i samband med de aktuella ledigheterna uppfylls är det enligt regeringens uppfattning dock inte tillräckligt att resultatet av den analys som görs av detta inom ramen för lönekartläggningen framgår av den skriftliga lönekartläggningen. Det bör därför införas en skyldighet för arbetsgivaren att till Diskrimineringsombudsmannen redovisa uppgift om andelen kvinnor och män som har gynnats av löneökning under ledighet enligt de aktuella lagarna, eller efter återgång i arbete efter en sådan ledighet, om en löneökning har skett bland arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete under den period då ledigheten togs ut. Regeringen anser i likhet med *Företagarna* att det endast är sådana arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare som bör vara skyldiga att lämna en sådan redovisning. Direktivets krav gäller arbetsgivare som vis sammanställandet av lönerapporten har funnit skillnader i genomsnittlig lön mellan könen i någon grupp av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som uppgår till 5 procent eller mer och som inte har motiverat skillnaden med sakliga och könsneutrala kriterier och heller inte åtgärdat den inom sex månader från det att lönerapporten lämnades in. Regeringen anser därför att det är dessa arbetsgivare som bör omfattas av skyldigheten att lämna redovisningen till Diskrimineringsombudsmannen.

Arbetsgivaren bör vara skyldig att lämna redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med de aktuella ledigheterna samtidigt som den skriftliga lönekartläggningen ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen.

Flera remissinstanser, bl.a. *Arbetsförmedlingen* och *Pensionsmyndigheten*, anser att det är oklart vilka ledigheter som ska beaktas. Regeringen konstaterar att det av direktivet framgår att det är andelen arbetstagare som har gynnats av löneökning efter återgång från en ledighet som ska redovisas, om en ökning har skett bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Enligt regeringens mening ska alla arbetstagare som har varit lediga enligt de ovan nämnda lagarna omfattas av redovisningen, oavsett hur lång ledigheten har varit eller om den har utgjort en delledighet. Det relevanta för bedömningen är om det har skett en löneökning bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete under den tid som ledigheten har pågått. Grupper av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt där det inte har skett någon

löneökning bland arbetstagare som inte har varit lediga enligt de angivna lagarna ska därmed inte omfattas av redovisningen.

Regeringen ska få meddela föreskrifter om undantag från arbetsgivarens skyldighet att lämna viss information till Diskrimineringsombudsmannen

En lönerapport ska enligt förslaget i avsnitt 8.2 innehålla en större mängd uppgifter. Detsamma gäller redogörelsen över löneskillnader som uppgår till 5 procent eller mer och den skriftliga lönekartläggningen samt redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter som arbetsgivaren under vissa förutsättningar ska lämna till Diskrimineringsombudsmannen, se avsnitt 8.4.

Regeringen bedömer att det kan finnas fall där sådana sammanställningar hos arbetsgivare som bedriver verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet inte bör lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Skyldigheten att lämna lönerapporten, redogörelsen över löneskillnader, den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen bör därför förses med en möjlighet till undantag för arbetsgivare som bedriver verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet. En sådan undantagsmöjlighet kan lämpligen regleras på lägre föreskriftsnivå än genom lag. Det ger en större flexibilitet när det gäller en kontinuerlig anpassning av undantagsmöjligheten.

Av artikel 4.2 Fördraget om Europeiska unionen (FEU) följer att den nationella säkerheten är varje medlemsstats eget ansvar. Av artikeln följer också att unionen ska respektera medlemsstaternas väsentliga statliga funktioner, särskilt funktioner vars syfte är att hävda deras territoriella integritet, upprätthålla lag och ordning och skydda den nationella säkerheten. Varje EU-rättsakts tillämpningsområde behöver sättas i sitt sammanhang, tolkas i ljuset av sitt syfte och rättsliga grund men även utifrån primärrätten och de allmänna rättsprinciperna, och utifrån denna analys tolkas i ljuset av artikel 4.2 FEU och medlemsstaternas ansvar över nationell säkerhet (jfr prop. 2023/24:141 s. 73).

Regeringen anser vid en sammanvägd bedömning att det finns stöd i nämnda artikel i FEU för att göra undantag från lönetransparensdirektivet när det gäller skyldigheten att till övervakningsorganet lämna en lönerapport, redogörelse över löneskillnader, den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter.

Regeringen bör därför ha möjlighet att meddela föreskrifter om undantag från skyldigheten att till Diskrimineringsombudsmannen lämna lönerapporten, redogörelsen över löneskillnader, den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter för arbetsgivare som bedriver verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet.

Det ska upplysas om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela närmare föreskrifter om på vilket sätt informationen ska lämnas

För att informationen i lönerapporten ska kunna lämnas till Diskrimineringsombudsmannen i enlighet med artiklarna 9.7 och 29.3 c i

lönetransparensdirektivet behöver myndigheten utveckla förutsättningar för uppgiftsinlämningen. Utredningen föreslår att det ska införas en bestämmelse om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om inlämningen av sådan information som avser bl.a. lönerapporten. Vissa remissinstanser, bl.a. *Akavia*, *DIK* och *Srf konsulterna*, anser att den föreslagna möjligheten att meddela föreskrifter bör utvidgas. Som *Härnösands kommun* anger kan föreskrifter på ett enklare sätt än lagreglering anpassas utifrån bl.a. den tekniska utvecklingen. Regeringen anser därför att det kan finnas behov av närmare föreskrifter om på vilket sätt informationen till Diskrimineringsombudsmannen ska lämnas. Det bör därför i diskrimineringslagen införas en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen kan meddela sådana föreskrifter. En sådan upplysning tydliggör att det kan finnas kompletterande bestämmelser i frågan utöver de bestämmelser som framgår av lagen.

8.5 Diskrimineringsombudsmannen ska offentliggöra vissa uppgifter i lönerapporten

Regeringens förslag

Diskrimineringsombudsmannen ska så snart som möjligt offentliggöra uppgifterna från de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannen ska dock inte offentliggöra uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Uppgifterna ska redovisas fördelade på arbetsgivare, bransch och kommun och avse uppgifter från de lönerapporter som har lämnats till Diskrimineringsombudsmannen under innevarande år och de fyra föregående åren.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Utredningen föreslår att det regleras i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen att Diskrimineringsombudsmannen utan dröjsmål ska offentliggöra lönerapporter. Utredningen föreslår inte att uppgifterna ska redovisas på ett sådant sätt att en jämförelse mellan arbetsgivare, bransch och kommun är möjlig och att de ska avse de senaste fyra åren.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser har inte yttrat sig särskilt över förslaget eller har inget att invända mot det. *Svenskt Näringsliv* tillstyrker förslaget. Föreningen anser även att arbetsgivare på frivillig basis ska kunna förklara de uppgifter som lämnas och att även förklaringen ska offentliggöras. *DIK*

och Sveriges Kvinnoorganisationer anser att uppgiften om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska ingå i de uppgifter som ska offentliggöras. *Lönelotsarna* anser att indelningen i lika eller likvärdigt arbete också ska offentliggöras.

Ledarna befärar att ett offentliggörande av löneskillnader mellan könen kan riskera att leda till minskade löneskillnader även i fall där lönespridningen är motiverad av sakliga skäl. *Region Västernorrland* påpekar att det finns risk att den offentliggjorda informationen feltolkas.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om offentliggörande av uppgifter i lönerapporten

Av artikel 29.3 c i lönetransparensdirektivet framgår bl.a. att övervakningsorganet ska samla in och utan dröjsmål offentliggöra uppgifter från de lönerapporter som arbetsgivare ska lämna till övervakningsorganet enligt artikel 9.7 i direktivet. Det är uppgifterna i artikel 9.1 a–f som ska offentliggöras. Uppgifterna ska utan dröjsmål offentliggöras på ett enkelt, lättillgängligt och användarvänligt sätt som möjliggör olika former av jämförelser. Materialet ska kunna ligga till grund för jämförelser dels mellan enskilda arbetsgivare, dels mellan sektorer och regioner. Uppgifterna från de fyra föregående åren ska göras tillgängliga, om sådana finns.

Av skäl 41 framgår att övervakningsorganet bör ställa informationen till allmänt förfogande, bl.a. genom att offentliggöra den på en lättillgänglig webbplats som möjliggör jämförelse.

Diskrimineringsombudsmannen ska offentliggöra vissa uppgifter i lönerapporten

De uppgifter från lönerapporten som enligt lönetransparensdirektivet ska offentliggöras av övervakningsorganet är information om löneskillnader och medianlöneskillnader mellan könen avseende lön och lönetillägg eller rörliga ersättningar, andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar och andelen manliga respektive kvinnliga arbetstagare i varje lönekvartil. Uppgifterna ska avse bl.a. löneskillnader på arbetsgivarnivå angivna i procent och innebär en jämförelse av alla arbetstagare utan att hänsyn tas till om arbetena är lika eller likvärdiga.

Regeringen föreslår att direktivets bestämmelser om lönerapportering ska genomföras genom ändringar i diskrimineringslagen. Regeringens förslag innebär att arbetsgivare som är skyldiga att sammanställa en lönerapport ska lämna den till Diskrimineringsombudsmannen, se avsnitt 8.1. Regeringen anser mot denna bakgrund att Diskrimineringsombudsmannen bör ha uppgiften att offentliggöra vissa av uppgifterna i de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till myndigheten och att detta bör regleras i diskrimineringslagen.

Ledarna befärar att ett offentliggörande av löneskillnader mellan könen kan leda till minskade löneskillnader även i fall där lönespridningen är motiverad av sakliga skäl. *Region Västernorrland* anser att det finns risk att den offentliggjorda informationen feltolkas. Regeringen konstaterar i

likhet med utredningen att de uppgifter som ska offentliggöras endast är avsedda att ge en bild av könsstrukturen på arbetsplatsen och eventuella skillnader i lön mellan könen på en övergripande nivå. Några remissinstanser anger att även andra uppgifter än de som anges i artikel 29.3 c bör offentliggöras. Regeringen bedömer att skyldigheten att offentliggöra uppgifter inte bör utsträckas längre än till vad som krävs för att uppfylla direktivet.

För att uppfylla direktivets krav anser regeringen att uppgifterna som offentliggörs bör tillhandahållas på ett sätt som möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivare, bransch och kommun och omfatta uppgifter från de lönerapporter som har lämnats till Diskrimineringsombudsmannen under innevarande år och de fyra föregående åren.

8.6 Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om skillnader i genomsnittlig lön och om den skriftliga lönekartläggningen

Regeringens förslag

En arbetsgivare som ska lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen ska senast vid samma tidpunkt lämna uppgifter till arbetstagarna om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare även lämna uppgifter till arbetstagaren om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt från de lönerapporter som har lämnats till Diskrimineringsombudsmannen under de fyra föregående åren, om sådana uppgifter finns tillgängliga.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare, så snart som möjligt, lämna en förklaring till sådana skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som arbetsgivaren har lämnat uppgifter till arbetstagarna om.

En arbetsgivare som är skyldig att lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen ska också inom samma tid ställa denna information till förfogande för arbetstagarna.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår inte att arbetsgivaren ska lämna informationen om skillnader i genomsnittlig lön till arbetstagarna vid samma tidpunkt som lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt över förslaget. *Malmö kommun* lyfter frågan om arbetstagarföreträdarnas rätt till information om lönerapporten och löneskillnader tillgodoses genom samverkansreglerna.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om information om löneskillnader

Enligt artikel 9.9 i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivaren lämna information från lönerapporten i fråga om löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på ordinarie grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar, till arbetstagarerna och arbetstagarernas företrädare. Arbetsgivaren ska på begäran lämna informationen till arbetsinspektionen och jämställdhetsorganet. På begäran ska också informationen för de fyra föregående åren, om sådan finns tillgänglig, också lämnas ut.

Av artikel 9.10 framgår att arbetsgivaren på begäran av arbetstagarer, arbetstagarföreträdare och jämställdhetsorgan inom rimlig tid ska lämna förtydliganden och förklaringar rörande eventuella löneskillnader mellan könen. Om löneskillnaderna inte är motiverade på grundval av sakliga, könsneutrala kriterier ska arbetsgivaren inom en rimlig tidsperiod avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdarna.

Enligt artikel 10.3 ska arbetsgivaren ställa den gemensamma lönebedömningen till förfogande för arbetstagarerna.

Arbetsgivaren ska lämna uppgifter till arbetstagarerna om skillnader i genomsnittlig lön

Arbetet med att sammanställa lönerapporten utgör en del av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder och omfattas på så vis av skyldigheten för arbetsgivare och arbetstagarer att samverka enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen. Den som samverkar med arbetsgivaren behöver förse med den information som krävs för att samverkan ska kunna genomföras på ett meningsfullt sätt. Regeringen bedömer i likhet med *Malmö kommun* att arbetsgivarens skyldighet att till arbetstagarorganisationer lämna information om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män är uppfylld genom bestämmelserna om samverkan. Arbetsgivarens skyldighet att samverka med arbetstagarerna när lönerapporten sammanställs tillförsäkrar dock enligt regeringens uppfattning inte på ett tillräckligt sätt varje enskild arbetstagarer en rätt att ta del av uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön mellan könen. Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse om att arbetsgivare som är skyldiga att lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen ska informera arbetstagarerna om lönerapportens uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön skillnader i genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön och skillnader i genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Regeringen föreslår att regeringen ska kunna meddela föreskrifter om undantag från skyldigheten att lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen, se avsnitt 8.4. En följd av detta blir att en arbetsgivare som omfattas av ett sådant undantag inte

heller är skyldig att lämna informationen ur lönerapporten om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män till arbetstagarna.

Arbetsgivaren får själv bestämma hur informationen ska lämnas. Det avgörande är att arbetsgivaren har informerat arbetstagarna om skillnaderna i genomsnittlig lön mellan könen. Informationen kan t.ex. publiceras på arbetsgivarens intranät.

Regeringen föreslår också att det ska införas en bestämmelse som ger arbetsgivaren en skyldighet att på begäran av arbetstagare lämna ut informationen för de fyra föregående åren, om sådana uppgifter från lönerapporter finns tillgängliga.

Eftersom arbetsgivare som ska sammanställa en lönerapport föreslås vara skyldiga att lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen kommer myndigheten att ha tillgång till uppgifterna om löneskillnader. Regeringen bedömer därför att det inte behövs några lagändringar för att uppfylla direktivets krav i fråga om information om löneskillnader i denna del.

Arbetsgivaren ska på begäran lämna ytterligare information om löneskillnader

Av artikel 9.10 i lönetransparensdirektivet framgår bl.a. att arbetsgivare på begäran av arbetstagare, arbetstagarföreträdare, arbetsinspektioner och jämställdhetsorgan och inom rimlig tid ska lämna förtydliganden och förklaringar rörande eventuella löneskillnader mellan könen samt, i fråga om osakliga löneskillnader, i nära samverkan med arbetstagarföreträdare avhjälpa situationen.

I arbetsgivarens arbete med lönekartläggning enligt 3 kap. 8 § diskrimineringslagen ska osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män upptäckas, åtgärdas och förhindras. Arbetet med detta ska dokumenteras skriftligen enligt 3 kap. 13 § samma lag och det ska framgå vilka lönejusteringar eller andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön samt tidsplaneringen för detta utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt. Detta arbete ska enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen ske i samverkan med arbetstagarna. Regeringen bedömer därigenom att direktivets krav på att arbetsgivaren ska avhjälpa situationen inom en rimlig tidsperiod är uppfyllt och att det därför inte behövs några lagändringar.

En arbetsgivare är enligt 4 kap. 3 § första stycket 1 diskrimineringslagen skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen. Regeringen bedömer att Diskrimineringsombudsmannen i sin tillsyn har möjlighet att begära att arbetsgivaren lämnar ytterligare förtydliganden och uppgifter och förklaringar om eventuella löneskillnader. Några lagändringar behövs därför inte i detta avseende. Det saknas dock bestämmelser i svensk rätt som ger arbetsgivaren skyldighet att på begäran lämna sådana ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar till arbetstagare. Regeringen anser därför att en sådan bestämmelse bör införas. Regeringen instämmer i utredningens bedömning att den skriftliga

dokumentationen av arbetet med lönekartläggningen kan fungera som underlag för att ta fram sådan information.

Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse i diskrimineringslagen om att en arbetsgivare som ska lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen på begäran av en arbetstagare ska lämna en förklaring till sådana skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som arbetsgivaren har lämnat uppgifter till arbetstagarna om.

Enligt artikel 9.10 i direktivet ska en sådan begäran besvaras inom rimlig tid. Regeringen föreslår därför att arbetsgivaren ska lämna informationen så snart som möjligt.

Arbetsgivaren ska i vissa fall ställa den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till förfogande för arbetstagarna

Av artikel 10.3 i lönetransparensdirektivet framgår att arbetsgivaren ska ställa den gemensamma lönebedömningen till förfogande för arbetstagarna.

Regeringen bedömer att den gemensamma lönebedömningen i stort motsvaras av lönekartläggningen och kraven på vad som ska framgå av den skriftliga lönekartläggningen. Arbetet med lönekartläggningen och med att ta fram den skriftliga lönekartläggningen samt övriga aktiva åtgärder omfattas av arbetsgivarens samverkansskyldighet enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen. Den som ska samverka med arbetsgivaren har rätt att få del av den information som behövs för att genomföra samverkan på ett meningsfullt sätt. Arbetsgivarens skyldighet att samverka med arbetstagarna när lönekartläggningen genomförs, den skriftliga lönekartläggningen sammanställs samt när redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter sammanställs tillförsäkras dock enligt regeringens uppfattning inte på ett tillräckligt sätt arbetstagarna en rätt att ta del av den skriftliga lönekartläggningen. Direktivets krav på att den gemensamma lönebedömningen ska ställas till förfogande för arbetstagarna saknar alltså motsvarighet i svensk rätt. Regeringen föreslår därför att det införs en skyldighet för arbetsgivare vars lönerapport har visat att löneskillnaden mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt uppgår till 5 procent eller mer, och som inte har motiverat löneskillnaderna med sakliga och könsneutrala kriterier eller åtgärdat dessa inom sex månader från dagen då lönerapporteringen ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen, att ställa den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till förfogande för arbetstagarna. Arbetsgivaren bör ställa informationen till arbetstagarnas förfogande inom samma tid som arbetsgivaren ska lämna denna till Diskrimineringsombudsmannen.

Att arbetsgivaren ska ställa den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till förfogande för arbetstagarna innebär att arbetstagarna ska kunna ta del av informationen. Det bör inte krävas att arbetsgivaren gör den skriftliga lönekartläggningen eller redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Det

avgörande är att arbetstagarna har möjlighet att få tillgång till informationen.

Eftersom skyldigheten ska gälla den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen behöver arbetsgivaren enligt den föreslagna bestämmelsen inte hålla de skriftliga lönekartläggningarna från tidigare år tillgängliga för arbetstagarna. Regeringen föreslår att regeringen ska kunna meddela undantag från skyldigheten att lämna den skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen, se avsnitt 8.4. En följd av detta blir att en arbetsgivare som omfattas av ett sådant undantag inte heller är skyldig ställa den skriftliga lönekartläggningen till förfogande för arbetstagarna.

8.7 Diskrimineringsombudsmannen ska lämna vissa uppgifter till kommissionen

Regeringens förslag

Diskrimineringsombudsmannen ska till kommissionen vartannat år lämna

1. de uppgifter som framgår av de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen,
2. de skriftliga lönekartläggningar och redovisningar i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter som arbetsgivare har lämnat till Diskrimineringsombudsmannen i enlighet med bestämmelsen om att en arbetsgivare i vissa fall ska lämna denna information till myndigheten,
3. en sammanställning av uppgifter om anmälningar till ombudsmannen om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön, och
4. en sammanställning av uppgifter om mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i sak överens med regeringens. Utredningen föreslår att bestämmelserna införs i lagen om Diskrimineringsombudsmannen.

Remissinstanserna

Ingen remissinstans har yttrat sig särskilt om förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelse om att lämna uppgifter till kommissionen

Av artikel 29.4 i lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna vartannat år ska förse kommissionen med de uppgifter som avses i artikel 29.3 c–e, dvs. uppgifter om lönerapporter, gemensamma lönebedömningar och sammanställningen över klagomål och domstolsmål om lönediskriminering.

Diskrimineringsombudsmannen ska lämna uppgifter till kommissionen

För att uppfylla lönetransparensdirektivets bestämmelser om skyldigheter för arbetsgivare med anledning av direktivets krav i fråga om lönerapportering och gemensamma lönebedömningar föreslås ändringar i diskrimineringslagen, som bl.a. innebär att arbetsgivare ska lämna lönerapporter till Diskrimineringsombudsmannen, se avsnitt 8.4. Vidare kan konstateras att det ingår i myndighetens uppgifter att bl.a. sammanställa uppgifter om mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön, se avsnitt 8.8. Eftersom det är Diskrimineringsombudsmannen som tar emot lönerapporterna och det ingår i myndighetens uppgifter att sammanställa uppgifter om mål om diskriminering anser regeringen att Diskrimineringsombudsmannen bör få uppgiften att förse kommissionen med den information som avses i artikeln. För att kunna lämna information om mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön måste myndigheten undersöka vilka mål som har anhängiggjorts vid domstolar under den aktuella tidsperioden. Uppgifterna ska omfatta mål både vid allmän domstol och i Arbetsdomstolen.

Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse om att Diskrimineringsombudsmannen vartannat år ska lämna information till kommissionen om uppgifterna i de lönerapporter, skriftliga lönekartläggningar och redovisningar i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter som arbetsgivare har lämnat till myndigheten och en sammanställning av uppgifter om anmälningar om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön och mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Eftersom inlämningen av uppgifter till kommissionen avser sådana uppgifter som arbetsgivare ska lämna till Diskrimineringsombudsmannen i enlighet med de föreslagna bestämmelserna i diskrimineringslagen anser regeringen, till skillnad från utredningen, att bestämmelsen bör tas in i den lagen.

8.8 Det behövs inte några lagändringar med anledning av direktivets bestämmelser om vissa myndighetsuppgifter

Regeringens bedömning

Det behövs inte några lagändringar med anledning av direktivets bestämmelser om myndighetsuppgifterna att öka medvetenheten hos olika aktörer i syfte att främja likalöneprincipen, att analysera orsaker till löneskillnader och utarbeta verktyg eller att sammanställa anmälningar och mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön, statistikinlämning eller om behörighet för jämställdhetsorgan.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer inte överens med regeringens bedömning. Utredningen föreslår att det ska införas en bestämmelse i

lagen om Diskrimineringsombudsmannen om att ombudsmannen ska ha i uppgift att öka medvetenheten hos olika aktörer i syfte att främja likalöneprincipen, att analysera orsaker till löneskillnader och utarbeta verktyg och att sammanställa uppgifter om lönediskrimineringsärenden.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det.

Några remissinstanser, däribland *Akavia*, *Företagarförbundet*, *Företagarna* och *Ledarna*, betonar vikten av att Diskrimineringsombudsmannen ger stöd till mindre företag.

Jämställdhetsmyndigheten anser att myndigheten bör få i uppdrag att analysera löneskillnader och utarbeta relevanta verktyg för att bedöma löneojämlikheter. Myndigheten anser också att formerna för samverkan mellan myndigheter i fråga om att analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg inte bör lämnas till myndigheterna att avgöra. *Medlingsinstitutet* anser att myndigheterna själva bör utforma samverkan.

Skälen för regeringens bedömning

Uppgiften att öka medvetenheten för att främja likalöneprincipen

Av artikel 29.3 a i lönetransparensdirektivet framgår att bland de uppgifter som övervakningsorganet ska ha ingår att öka medvetenheten bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten, i syfte att främja likalöneprincipen och rätten till insyn i lönesättningen, bl.a. genom att beakta intersektionell diskriminering i fråga om lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Vidare följer av artikel 32 att medlemsstaterna ska vidta åtgärder för att sprida information om nationella bestämmelser som genomför direktivet och andra relevanta bestämmelser som redan är i kraft.

Uppgiften att öka medvetenheten innefattar enligt regeringens bedömning bl.a. att sprida information och ta fram utbildningsmaterial. Det framgår av 1–3 §§ lagen om Diskrimineringsombudsmannen att ombudsmannen bl.a. ska verka för att diskriminering inte förekommer på några områden av samhällslivet och också i övrigt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett bl.a. kön. Diskrimineringsombudsmannen ska vidare genom råd och på annat sätt medverka till att den som har utsatts för diskriminering kan ta till vara sina rättigheter och ska inom sitt verksamhetsområde bl.a. informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag enskilda och organisationer. Regeringen konstaterar även att de flesta av direktivets bestämmelser föreslås genomföras genom bestämmelser i diskrimineringslagen och att det därmed kommer att vara Diskrimineringsombudsmannens uppgift att utöva tillsyn över att dessa bestämmelser följs i enlighet med 4 kap. 1 § diskrimineringslagen. Diskrimineringsombudsmannen ska enligt bestämmelsen i första hand försöka få dem som omfattas av lagen att frivilligt följa den. I förarbetena till diskrimineringslagen uttalas att det finns flera fördelar med att samla alla civilrättsliga diskrimineringsförbud och övriga bestämmelser om åtgärder mot diskriminering, oavsett

diskrimineringsgrund och samhällsområde, i en gemensam lag. Vidare anges att en samlad diskrimineringslag underlättar för den som har utsatts för diskriminering, särskilt om den diskriminerade handlingen kan hänföras till mer än en diskrimineringsgrund (prop. 2007/08:95 s. 85). Regeringen bedömer också att Diskrimineringsombudsmannen inom sin verksamhet har möjlighet att beakta de hinder som kan följa av en kombination av diskrimineringsgrunder.

Som flera remissinstanser, bl.a. *Akavia* och *Ledarna*, betonar är det viktigt att Diskrimineringsombudsmannen ger stöd till arbetsgivare, särskilt mindre företag.

Regeringen bedömer att uppgiften att öka medvetenheten för att främja likalöneprincipen ingår i Diskrimineringsombudsmannens nuvarande uppdrag. Det behövs därför inga lagändringar för att uppfylla direktivets krav när det gäller uppgiften att öka medvetenheten för att främja likalöneprincipen.

Uppgiften att analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbета verktyg

Av artikel 29.3 b i lönetransparensdirektivet framgår att övervakningsorganet ska analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbета verktyg för att bedöma löneojämlikheter. Detta ska göras med hjälp av Europeiska jämställdhetsinstitutets (EIGE) analytiska arbete och verktyg. Uppgifterna måste säkerställas av ett centralt organ.

Analys av löneskillnader och utarbétande av verktyg för att bedöma löneojämlikheter kan göras på olika nivåer. För att kunna bedöma osakliga löneskillnader måste verktygen vara sådana att de kan användas inte bara på aggregerad nivå, vilket indikerar att det inte bör vara fråga om statistisk analys.

Jämställdhetsmyndigheten anser att det finns starka skäl för att myndigheten ska ansvara för att analysera löneskillnaderna och utarbета verktyg och lyfter bl.a. att genomförande av direktivet i möjligaste mån bör ske på ett sätt så att myndigheternas kärnuppdrag främjas. Regeringen instämmer i att Jämställdhetsmyndigheten har uppdrag som innefattar analys av orsakerna till löneskillnader mellan könen. Det har även Medlingsinstitutet, som enligt förordningen (2007:912) med instruktion för Medlingsinstitutet har i uppgift att analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv och följa frågan om diskriminering i lönesättningen på andra grunder än kön. Regeringen konstaterar att det av diskrimineringslagen framgår att Diskrimineringsombudsmannen har i uppgift att utöva tillsyn över att lagen följs. Vidare framgår av 1–3 §§ lagen om Diskrimineringsombudsmannen bl.a. att Diskrimineringsombudsmannen utöver de uppgifter som myndigheten har enligt diskrimineringslagen bl.a. ska verka för att diskriminering som har samband med de olika diskrimineringsgrunderna, däribland kön, inte förekommer på några områden av samhällslivet, och också i övrigt ska verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund. Därutöver ska myndigheten inom sitt verksamhetsområde bl.a. följa forsknings- och utvecklingsarbete och ta initiativ till andra lämpliga åtgärder. Även av 2 § förordningen (2008:1401) med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen framgår att ombudsmannen ska följa och

analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde. Av förarbetena följer bl.a. att myndigheten bör fungera som en pådrivande kraft och en kunskapsbas för andras arbete med diskrimineringsfrågor och synliggöra strukturer som kan vara ett hinder för lika rättigheter och möjligheter. Det anges att den erfarenhet som myndigheten får av arbetet med individuella fall bör utnyttjas i den generellt inriktade verksamheten (prop. 2007/08:95 s. 380). Enligt regeringens mening är de verktyg som ska utarbetas sådana att de kan användas för att bedöma löneojämlikheter i en konkret tillsynssituation, eller verktyg som kan användas för den konkreta tillsynen men grunda sig på en mer övergripande analys och utvärdering av löneojämlikheter. Regeringen bedömer att det ingår i Diskrimineringsombudsmannens uppdrag att analysera orsakerna till löneskillnader och utarbeta verktyg för att bedöma ojämlikheter. Det behövs därmed inga lagändringar för att uppfylla direktivets krav i denna del. Det kan dock finnas skäl för Diskrimineringsombudsmannen att samverka med Jämställdhetsmyndigheten och Medlingsinstitutet.

Uppgiften att sammanställa anmälningar och mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön

Av artikel 29.3 e i lönetransparensdirektivet framgår att övervakningsorganet ska sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av klagomål om lönediskriminering som har lämnats in till behöriga myndigheter, däribland jämställdhetsorgan och hur många och vilken typ av mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön som har anhängiggjorts vid nationella domstolar.

Diskrimineringsombudsmannen är behörig myndighet att vända sig till för att göra en anmälan om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Myndigheten redogör för statistik i fråga om anmälningar om diskriminering i bl.a. sin årsredovisning. *Sveriges Kvinnoorganisationer* anser att övervakningsorganet bör samla in information om ärenden som hanteras av arbetstagarorganisationer. Organisationen anser att det är allvarligt att det i dag saknas uppgifter om hur många kvinnor som gör framställningar. Regeringen konstaterar att det i direktivet endast uppställs ett krav på att sammanställa klagomål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön som har lämnats in till behöriga myndigheter och att det därmed endast är anmälningar som kommer in till Diskrimineringsombudsmannen som omfattas av skyldigheten enligt direktivet.

När det gäller kravet på att sammanställa mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön förs det inte någon sådan statistik som går att bryta ner till mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Det finns dock uppgifter om antal mål kategoriserade på rättsområden. Det går därmed att ta fram uppgifter om vilka mål som är arbetsrättsliga hos en allmän domstol och därefter skilja ut relevanta mål.

Diskrimineringsombudsmannen ska enligt 3 § lagen om Diskrimineringsombudsmannen inom sitt verksamhetsområde bl.a. informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer. Myndigheten ska även följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer och följa forsknings- och utvecklingsarbete. Vidare

framgår av förordningen med instruktion för Diskrimineringsombudsmannen att myndigheten ska följa och analysera utvecklingen inom sitt ansvarsområde. Regeringen bedömer att myndigheten kan få en samlad bild av mål i domstol och att uppgiften att sammanställa uppgifter i enlighet med direktivet innefattas i myndighetens uppdrag. Det behövs därmed inte några lagändringar för att uppfylla direktivets krav i denna del.

Diskrimineringsombudsmannen är behörig i frågor som ingår i direktivets tillämpningsområde

Av artikel 28 i lönetransparensdirektivet framgår bl.a. att jämställdhetsorganen ska vara behöriga i frågor som ingår i direktivets tillämpningsområde.

Av förarbetena framgår att Diskrimineringsombudsmannen har bedömts uppfylla de krav som ställs på jämställdhetsorgan enligt direktiv 2006/54/EG (prop. 2007/08:95 s. 369). Diskrimineringsombudsmannen har enligt lagen om Diskrimineringsombudsmannen de uppgifter som framgår av diskrimineringslagen och ska därutöver bl.a. verka för att diskriminering som har samband med kön inte förekommer på några områden av samhällslivet. Av diskrimineringslagen följer bl.a. att ombudsmannen ska utöva tillsyn över att lagen följs.

Som utredningen konstaterar har myndigheten redan de uppgifter som jämställdhetsorganet har enligt direktiv 2006/54/EG, vilket bl.a. innefattar tillsyn av efterlevnaden av förbudet mot diskriminering i fråga om lika lön enligt artikel 4 i direktivet. Det behövs därmed inga lagändringar med anledning av artikel 28 i direktivet om att jämställdhetsorgan ska vara behöriga i frågor som ingår i direktivets tillämpningsområde.

Statistikinlämning

Av artikel 31 i lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna varje år från och med den 31 januari 2028, för referensåret 2026, ska 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. Den ska beräknas på årsbasis. I Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2025/941 om Europeiska unionens arbetsmarknadsstatistik om företag och om upphävande av rådets förordning (EG) nr 530/1999 och Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 450/2003 och (EG) 453/2008 finns en hänvisning till artikel 31. I skäl 8 i till denna förordning anges att skyldigheten i lönetransparensdirektivet bör kompletteras med den lämpliga statistiska ram som krävs för att sammanställa och överföra uppgifter om löneskillnaden mellan könen. Närmare bestämmelser om inlämningen kommer att fastställas av kommissionen i en genomförandeakt.

Medlingsinstitutet är enligt förordningen (2001:100) om den officiella statistiken statistikansvarig myndighet för löner och arbetskostnader. Av förordningen med instruktion för Medlingsinstitutet framgår att det i myndighetens statistikansvar ingår att analysera löneutvecklingen från ett jämställdhetsperspektiv. Det framgår även att myndigheten när den

överlägger med arbetsmarknadens parter om kommande och pågående avtalsförhandlingar ska fästa uppmärksamheten på vikten av att de centrala kollektivavtalen konstrueras så att de främjar de lokala parternas arbete med lönefrågor ur ett jämställdhetsperspektiv. I detta arbete ska Medlingsinstitutet samråda med Diskrimineringsombudsmannen.

Regeringen konstaterar i likhet med utredningen och *Medlingsinstitutet* att myndigheten ansvarar för statistiken om löneskillnader och att det därmed inte behövs några lagändringar för att uppfylla direktivets krav.

8.9 Samverkan i arbetet med aktiva åtgärder

Regeringens bedömning

Det behövs inte några lagändringar med anledning av direktivets krav på överenskommelse, samråd och samverkan med arbetstagarföreträdare.

Det behövs inte heller några lagändringar med anledning av direktivets krav på att arbetsgivaren ska förse arbetstagarföreträdare med information.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer inte överens med regeringens bedömning. Utredningen föreslår att det införs bestämmelser i diskrimineringslagen om att samverkan med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal ska ske i fråga om utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader samt för lönerapporteringen och för redogörelsen över löneskillnader som uppgår till 5 procent eller mer. Vidare föreslår utredningen särskilda informationsbestämmelser kopplade till förslagen som rör samverkan.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser har yttrat sig över förslaget. *Svenskt Näringsliv*, *DIK* och *Sveriges Kvinnoorganisationer* tillstyrker utredningens förslag. *Fredrika Bremer-förbundet* stödjer utredningens förslag. *Sveriges psykologförbund* välkomnar förslaget.

Arbetsdomstolen föreslår en annan lydelse av utredningens förslag i fråga om informationsskyldighet vid samverkan.

DIK tillstyrker förslaget att en arbetsgivare som inte är bunden av något kollektivavtal på begäran ska förse en arbetstagarorganisation med information för samverkan.

Företagarna anser att samverkan bör tolkas på det sätt som avses i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och att samverkan enligt den lagen ska innebära att samverkansskyldigheten är uppfylld. *TCO* anser att det tydligt bör framgå att det är arbetsgivaren som har ansvar för att samverkan kommer till stånd.

Jämställdhetsmyndigheten anser att frågan om direktivets krav på att arbetsgivare och arbetstagarföreträdare ska komma överens om kriterier

för arbetsvärdering och för att motivera löneskillnader motsvarar samverkan enligt diskrimineringslagen behöver belysas ytterligare. *LO* anser att det tydligare bör framgå vem som bär det yttersta ansvaret vid samverkan om parterna inte kommer överens. *Malmö* och *Stockholms kommuner* anser att det är oklart vad som händer om arbetsgivare och arbetstagarorganisationer är oeniga i en bedömning och befärar vidare att en ökad skyldighet att samverka kan bli resurskrävande för större arbetsgivare. *Region Gävleborg* och *Region Västernorrland* befärar att samverkan kring kriterier för arbetsvärdering leder till problem eftersom varje arbetstagarorganisation driver sina medlemmars intressen.

Stockholms tingsrätt anser att skyldigheten för arbetsgivaren att samverka endast med arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal vid utformning av kriterier för arbetsvärdering och löneskillnader innebär att den arbetstagarorganisation som samverkar inte representerar alla berörda grupper på arbetsplatsen. Domstolen anger att organisationen inte heller har en skyldighet att representera de som inte är medlemmar i organisationen och att detta riskerar leda till att de som har drabbats av lönediskriminering inte är representerade i de moment som samverkan rör.

Svenskt Näringsliv anser att det bör framgå tydligare att samverkansskyldigheten ska anses uppfylld om arbetsgivaren har genomfört medbestämmandeförhandling i en viss fråga och att samverkansskyldigheten enligt förslaget förutsätter att det finns utsedda arbetstagarföreträdare på arbetsplatsen.

TCO invänder mot kravet på att arbetstagarorganisationer på arbetsplatser som saknar kollektivavtal måste begära att få samverka för att arbetsgivaren ska vara skyldig att förse organisationen med information.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om samverkan och rätt till information

Lönetransparensdirektivet innehåller flera regler om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarföreträdare.

Enligt artikel 4.4 ska de objektiva och könsneutrala kriterier som ska användas vid bedömningen av olika arbetens värde överenskommas av arbetsgivaren och arbetstagarföreträdare, om sådana företrädare finns. Enligt artikel 9.6 ska riktigheten i de uppgifter som ingår i lönerapporteringen bekräftas av arbetsgivarens ledning efter samråd med arbetstagarföreträdarna. Enligt artikel 9.10 ska arbetsgivaren, i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, avhjälpa löneskillnader som inte är motiverade på grundval av sakliga, könsneutrala kriterier. Av artikel 10.1 följer att hela den gemensamma lönebedömningen ska göras i samverkan med arbetstagarföreträdare. Enligt artikel 10.2 d ska de kriterier som används för att motivera skillnader i genomsnittlig lönenivå fastställas gemensamt av arbetsgivare och arbetstagarföreträdare. Slutligen ska enligt artikel 10.4 de åtgärder för att avhjälpa löneskillnader som anges i den gemensamma lönebedömningen genomföras i nära samarbete med arbetstagarföreträdarna.

Arbetstagarföreträdarna har enligt artikel 9.9 rätt att få information från arbetsgivaren om löneskillnaderna mellan könen i varje arbetstagar-

kategori i enlighet med artikel 9.1 g. Enligt artikel 9.10 har arbetstagarföreträdarna rätt att få ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar i fråga om eventuella löneskillnader mellan könen. Arbetstagarföreträdarna har också en rätt att enligt artikel 10.3 få tillgång till det färdiga resultatet av den gemensamma lönebedömningen.

Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om samverkan

Av 3 kap. 11 § diskrimineringslagen följer att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Regeringen föreslår att det införs nya bestämmelser om bl.a. arbetsgivarens skyldighet att lämna information till arbetssökande och arbetstagare om lön och att sammanställa och lämna en lönerapport, se avsnitt 7 och 8. Dessa skyldigheter utgör en del av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder och omfattas därmed av bestämmelsen om samverkan. I förarbetena utvecklas hur samverkan bör gå till och de närmare formerna för samverkan lämnas till parterna att bestämma, så att de kan anpassas till specifika behov i en viss bransch eller på en arbetsplats. Samverkan ska ske oavsett om arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal eller om det finns en facklig närvaro på arbetsplatsen. Om facklig representation saknas får arbetsgivaren ta ställning till hur samverkan ska ske med arbetstagarna. Arbetsgivarens samverkan med arbetstagarna bör omfatta hela arbetet med aktiva åtgärder och vara en del av arbetet i samtliga de steg som ingår, dvs. från undersökning till eventuella åtgärder som behöver vidtas och uppföljning (prop. 2015/16:135 s. 54).

Enligt 3 kap. 12 § diskrimineringslagen ska arbetsgivaren tillhandahålla arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att genomföra samverkan. I förarbetena sägs att arbetsgivaren ska tillhandahålla den information som krävs för att arbetstagarrepresentanterna ska kunna delta aktivt i alla delar av lönekartläggningen (prop. 1999/2000:143 s. 85). Enligt 3 kap. 12 § diskrimineringslagen gäller tystnadsplikt för uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör enskilda arbetstagare.

Diskrimineringslagens bestämmelser om samverkan motsvarar direktivets krav på samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare

Utredningen anser att lönetransparensdirektivets bestämmelser om överenskommelse, samråd, nära samarbete och samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarföreträdare motsvaras av samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna enligt diskrimineringslagen. Regeringen delar denna bedömning.

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om samverkan i arbetet med lönekartläggning

Regeringen bedömer att lönetransparensdirektivets krav i fråga om utformningen av kriterier för värdering av arbete och av kriterier för att motivera löneskillnader enligt artiklarna 4.4 och 10.1 d redan ingår i lönekartläggningen enligt 3 kap. 8 och 9 §§ diskrimineringslagen. Regeringen bedömer även att direktivets krav på att omotiverade löneskillnader ska avhjälpas enligt artikel 9.10 och på att en gemensam lönebedömning i vissa fall ska genomföras enligt artikel 10 omfattas av nuvarande

bestämmelser om lönekartläggning. Lönekartläggningen ska enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen genomföras i samverkan med arbetstagarna. Kraven på samverkan i artiklarna 4.4, 9.6, 10.1 och 10.1 d omfattas därmed av diskrimineringslagens krav på att arbetsgivaren och arbetstagarna ska samverka i arbetet med lönekartläggningen. Till skillnad från utredningen anser regeringen att det inte krävs att arbetsgivarens skyldighet att samverka i dessa avseenden behöver framgå särskilt. Enligt regeringens bedömning omfattas kravet på samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna i arbetet med att fastställa kriterier för arbetsvärdering och för att motivera löneskillnader, att åtgärda omotiverade löneskillnader samt att genomföra lönekartläggning och skriftlig lönekartläggning av samverkansbestämmelsen i 3 kap. 11 § diskrimineringslagen.

Eftersom samverkan kring framtagandet av de kriterier som ska användas vid arbetsvärdering och för att motivera löneskillnader redan i dag ska äga rum mellan arbetsgivaren och arbetstagarna anser regeringen inte, som bl.a. *Region Gävleborg* befärar, att genomförandet av direktivets krav på samverkan kommer att öka riskerna för motsättningar på arbetsplatser där olika arbetstagarorganisationer företräder arbetstagarna.

Regeringen bedömer därmed att det inte behövs några lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om samverkan.

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om samverkan i arbetet med lönerapporten

Regeringen föreslår att arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport. Arbetet med att sammanställa en lönerapport utgör en del av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder. Sammanställningen av lönerapporten kommer därmed också att omfattas av diskrimineringslagens krav på samverkan. Lönetransparensdirektivets krav på att samråd ska ske mellan arbetsgivarens ledning och arbetstagarföreträdare när lönerapportens korrekthet fastställs kommer därför att ingå i diskrimineringslagens krav på att arbetsgivaren och arbetstagarna ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Till skillnad från utredningen anser regeringen att det inte krävs att arbetsgivarens skyldighet att samverka kring lönerapporten framgår särskilt.

Regeringen bedömer därmed att det inte behövs några lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om samverkan.

Det behövs inga lagändringar i fråga om med vilka arbetsgivaren ska samverka

Utredningen föreslår att samverkan i arbetet med lönekartläggning och lönerapportering ska begränsas till den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal. Regeringen anser att skyldigheten att samverka, för att uppfylla lönetransparensdirektivets krav på att samverkan ska ske med arbetstagarföreträdarna, behöver ske med arbetstagarna. *Stockholms tingsrätt* anser att utredningens förslag innebär att det finns en risk att alla berörda grupper på arbetsplatsen inte är representerade i samverkansarbetet, vilket kan leda till att de som har drabbats av diskriminering som har samband med kön i fråga om lön inte är representerade i de moment som samverkan rör. Regeringen anser i

stället att arbetsgivaren ska samverka med den krets som framgår av 3 kap. 11 § diskrimineringslagen, nämligen arbetstagarna. I likhet med vad som gäller i dag bör samverkan normalt ske med arbetstagarna genom deras fackliga organisationer. Det är arbetsgivarens ansvar att ta ställning till hur arbetstagarna lämpligast bör ges möjlighet till samverkan om facklig representation saknas (se prop. 2015/16:135 s. 54). Regeringen bedömer därmed att det inte behövs några lagändringar i fråga om med vilka arbetsgivaren är skyldig att samverka.

Några remissinstanser, bl.a. *LO* och *Stockholms kommun*, lyfter frågan vad som händer om arbetsgivaren och arbetstagarna inte kommer överens om de frågor som samverkan rör. *Svenskt Näringsliv* anser att det behöver klargöras när arbetsgivarens skyldighet att samverka har fullgjorts. Regeringen konstaterar att det framgår av förarbetena till diskrimineringslagen att samverkan är parternas gemensamma ansvar och att samverkan innebär att arbetsgivare och arbetstagare gemensamt verkar för att frågorna om att främja lika rättigheter och möjligheter drivs aktivt på arbetsplatserna. Det yttersta ansvaret för att reglerna följs ligger hos arbetsgivaren. En arbetsgivare som inte har vidtagit en åtgärd kan aldrig försvara sig med bristande intresse från arbetstagsidan (se prop. 2015/16:135 s. 54).

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om information till arbetstagarorganisationer

Enligt artiklarna 9.9, 9.10 och 10.3 i lönetransparensdirektivet har arbetstagarföreträdare rätt att få information från arbetsgivaren om löneskillnaderna mellan könen i varje arbetstagarkategori, ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar i fråga om eventuella löneskillnader mellan könen och tillgång till det färdiga resultatet av den gemensamma lönebedömningen.

För att samverkan i arbetet med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 11 § diskrimineringslagen ska kunna ske på ett meningsfullt sätt måste den som ska samverka med arbetsgivaren förse med den information som krävs. Utredningen föreslår att arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal, samt i vissa fall andra arbetstagarorganisationer, ska ha rätt till den information som krävs för samverkan. Till skillnad från utredningen anser regeringen att nuvarande bestämmelse om samverkan i 3 kap. 11 § diskrimineringslagen är tillräcklig för att genomföra direktivets krav på samverkan och föreslår inga nya bestämmelser om detta. På samma sätt anser regeringen att bestämmelserna om hur den som ska samverka ska få den information som behövs för detta är tillräckliga för att genomföra direktivets krav i fråga om information till arbetstagarföreträdare. Av förarbetena framgår att de närmare formerna för samverkan kan lämnas till parterna att bestämma, så att de kan anpassas till specifika behov i en viss bransch eller på en arbetsplats (se prop. 2015/16:135 s. 54).

När det gäller arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal framgår informationsskyldigheten uttryckligen av 3 kap. 12 § diskrimineringslagen. Arbetsgivaren ska enligt den bestämmelsen förse organisationen med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med de aktiva åtgärderna.

Den information som arbetstagarorganisationer ska ha rätt att få enligt direktivet omfattas enligt regeringens bedömning av informations-skyldigheten som följer av bestämmelserna om samverkan och av 3 kap. 12 § diskrimineringslagen. Regeringen bedömer därför att det inte behövs några lagändringar för att genomföra direktivets krav på information till arbetstagarorganisationer.

9 Förbud mot repressalier

Regeringens förslag

En arbetsgivare ska inte få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har begärt viss information.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår att en arbetsgivare inte ska få utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har utnyttjat rättigheter enligt diskrimineringslagen (2008:567). Utredningen föreslår att förbudet också ska gälla i förhållande till den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan om eller söker arbete, söker eller fullgör praktik, eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget. *Sveriges Kvinnoorganisationer* tillstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om repressalier

Löntransparensdirektivet innehåller bestämmelser om förbud mot repressalier och mindre förmånlig behandling. Av artikel 25.1 i direktivet framgår att arbetstagare och deras arbetstagarföreträdare inte får behandlas mindre förmånligt på grund av att de har åberopat sina rättigheter i fråga om lika lön eller har gett stöd till en annan person för att skydda den personens rättigheter.

Av artikel 25.2 framgår att medlemsstaterna ska införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare, däribland arbetstagare som är arbetstagarföreträdare, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från arbetsgivarens sida på ett klagomål inom arbetsgivarens organisation eller ett administrativt förfarande eller domstolsförfarande i syfte att genomdriva rättigheter eller skyldigheter som avser likalöneprincipen.

I skäl 58 anges bl.a. att ett ändamålsenligt genomförande av rätten till lika lön förutsätter ett lämpligt skydd 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. Skyddet ska omfatta alla arbetstagare som kan bli föremål för repressalier från arbetsgivarens sida som utgör en reaktion på ett klagomål som har framställts med anledning av diskriminering som har samband med kön. Vidare framgår att skyddet inte ska vara begränsat till att gälla enbart arbetstagare som har kommit in med klagomål eller deras arbetstagarrepresentanter eller till arbetstagare som uppfyller vissa formella krav.

Det finns ett förbud mot repressalier i diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen innehåller ett förbud mot repressalier. Av bestämmelsen som finns i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen framgår bl.a. att en arbetsgivare inte får utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller har medverkat i en utredning enligt lagen. Förbudet gäller även i förhållande till den som hos arbetsgivaren gör en förfrågan om eller söker arbete, den som söker eller fullgör praktik eller den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Med arbetsgivaren likställs den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör bl.a. arbetstagare.

Repressalier kan ta sig många olika uttryck. Karakteristiskt för repressalier är att de har ett drag av bestraffningsåtgärder. Det kan vara fråga om såväl ett handlande som en underlåtenhet från arbetsgivarens sida som innebär ogynnsam behandling eller ogynnsamma följder för arbetstagaren. Det kan röra sig om en uppsägning, men också om att en utlovad förmån uteblir eller att arbetstagaren drabbas av andra nackdelar i sitt arbete eller får försämrade arbetsförhållanden eller arbetsvillkor (prop. 2007/08:95 s. 531).

Det finns även andra bestämmelser i svensk rätt som skyddar mot ogynnsam behandling

Kravet i artikel 25 i lönetransparensdirektivet innebär bl.a. att arbetstagare inte får behandlas mindre förmånligt på grund av att de har åberopat sina rättigheter i fråga om lika lön och att arbetstagare ska skyddas mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från en arbetsgivares sida på ett klagomål.

Regeringen konstaterar att det utöver repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen finns flera bestämmelser i svensk rätt som skyddar mot ogynnsam behandling i dessa situationer. I lagen (1982:80) om anställningsskydd finns det ett skydd mot de mest ingripande formerna av ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida, nämligen att sägas upp eller bli avskedad. Vid mindre ingripande åtgärder från arbetsgivarens sida aktualiseras gränserna för arbetsgivarens arbetsledningsrätt och den s.k. bastubadarprincipen, som innebär att det krävs godtagbara skäl för en omplacering som är hänförlig till arbetstagaren personligen och som får särskilt ingripande verkningar (AD 1978 nr 89). Det finns även ett visst utrymme för att angripa arbetsledningsåtgärder med mindre ingripande verkningar för att åtgärderna är godtyckliga eller i övrigt strider mot god sed på arbetsmarknaden.

Det finns vidare bestämmelser i bl.a. arbetsmiljölagen (1977:1160) och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om att arbetsmiljön ska vara tillfredsställande med hänsyn till arbetets natur och den sociala och tekniska utvecklingen i samhället.

Om en arbetsgivares handlande skulle utgöra en föreningsrättskränkning enligt lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet kan arbetstagaren också vara skyddad mot missgynnande enligt den lagen. Det förutsätter dock att arbetstagaren är medlem i en arbetstagarorganisation.

För det fall den ogynnsamma behandling som en arbetstagare utsätts för från arbetsgivarens sida består av ett brottsligt handlande kan straffrättsliga bestämmelser bli aktuella, exempelvis bestämmelserna om ofredande, förtal och förolämpning.

Därutöver finns det ett förstärkt skydd för arbetstagarnas företrädare genom lagen (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen. Skyddsombud har ett motsvarande skydd enligt 6 kap. 10 § arbetsmiljölagen (1977:1160).

Repressalieförbudet omfattar situationen när en arbetstagare har anmält eller påtalat att en arbetsgivare har handlat i strid med lagen

Av 2 kap. 18 § diskrimineringslagen framgår att repressalieförbudet gäller till förmån för bl.a. en arbetstagare som har anmält eller påtalat att arbetsgivaren eller någon som ska likställas med arbetsgivaren har handlat i strid med lagen. Av förarbetena framgår att avsikten är att förbudet ska vara heltäckande och att det kan aktualiseras om någon t.ex. har påtalat att arbetsgivarens agerande strider mot förbudet mot diskriminering eller att arbetsgivaren inte uppfyller lagens krav i fråga om aktiva åtgärder eller utrednings- och åtgärdsskyldigheter. En anmälan om att arbetsgivaren eller någon som ska likställas med arbetsgivaren har handlat i strid med lagen avser fall där anmälaren har använt sig av rätten att få en fråga om t.ex. diskriminering prövad. Ett påtalande av att någon har handlat i strid med lagen omfattar mer formlösa klagomål (prop. 2007/08:95 s. 311).

I en situation då en arbetstagare har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med diskrimineringslagens bestämmelser, däribland de bestämmelser om insyn i lönesättningen som föreslås för att genomföra artiklarna 6 och 7 i lönetransparensdirektivet, se avsnitt 7.3 och 7.4, bedöms en arbetstagare komma att skyddas av det befintliga repressalieförbudet. Regeringen delar därför utredningens bedömning att kravet i artikel 25.2 är uppfyllt genom repressalieförbudet i 2 kap. 18 § diskrimineringslagen.

Repressalieförbudet ska även omfatta situationen när en arbetstagare har begärt viss information

Kravet i artikel 25.1 i lönetransparensdirektivet innebär att en arbetstagare inte får behandlas mindre förmånligt på grund av att arbetstagaren har åberopat rättigheter i fråga om lika lön. Det krävs alltså inte att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen för att en arbetstagare som utsätts för repressalier efter att ha åberopat en rättighet i fråga om lika lön ska omfattas av ett repressalieförbud. Det nuvarande repressalieförbudet i diskrimineringslagen förutsätter att en arbetstagare har anmält eller påtalat

att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller har medverkat i en utredning enligt lagen för att skyddas.

Regeringen konstaterar i likhet med utredningen att förbudet därmed inte omfattar alla situationer som direktivet avser att täcka in. Det finns situationer som kan uppkomma med anledning av de nya rättigheter för arbetstagare som föreslås för att genomföra direktivets bestämmelser om insyn i lönesättningen, se avsnitt 7 och 8, som behöver omfattas av repressalieförbudet för att uppfylla direktivets krav. När en arbetstagare exempelvis begär ut information om lön eller genomsnittlig lön i enlighet med en bestämmelse enligt vilken arbetsgivaren är skyldig att på begäran lämna sådan information och arbetsgivaren lämnar informationen, har arbetsgivaren inte handlat i strid med lagen utan uppfyller lagens krav. Arbetstagaren kan dock ändå riskera att uppfattas som besvärlig och därför drabbas av repressalier från arbetsgivarens sida. För att säkerställa att direktivets krav uppfylls i svensk rätt bör repressalieförbudet därför omfatta situationen då en arbetstagare har begärt information om lön och den genomsnittliga lönen som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete. Repressalieförbudet bör även omfatta situationen då arbetstagaren har begärt en förklaring till att information från arbetsgivaren har varit oriktig eller ofullständig och situationen när en arbetstagare har begärt att få viss information i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning. Vidare bör förbudet omfatta situationen när arbetstagaren från en arbetsgivare som ska lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen har begärt att få uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt från de lönerapporter som har lämnats under de senaste fyra åren, och när en arbetstagare har begärt att från en sådan arbetsgivare få förtydliganden och uppgifter eller förklaringar i fråga om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det är lämpligt att det av lagtexten framgår vilka av bestämmelserna om insyn i lönesättningen som aktualiseras.

Artikel 25.1 tar sikte på skydd för arbetstagare. Regeringen bedömer därför att ett repressalieförbud i denna del i enlighet med vad direktivet kräver endast bör avse arbetstagare.

10 Sanktioner

10.1 En skadeståndsskyldighet för arbetsgivaren införs

Regeringens förslag

En arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om information om lön till arbetssökande och arbetstagare, förbudet mot att fråga en arbetssökande om lön eller förbudet mot att hindra en arbetstagare från

att lämna uppgift till annan om sin lön ska ersätta den arbetssökande eller arbetstagaren för uppkommen skada.

Vid bedömningen av om och i vilken utsträckning skada har uppstått ska hänsyn även tas till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det är skäligt får skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i huvudsak överens med regeringens. Utredningen föreslår att skadeståndsskyldighet också ska kunna uppstå om arbetsgivaren inte lämnar den information som behövs för samverkan.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *Fredrika Bremer-förbundet* och *Sveriges Kvinnoorganisationer* tillstyrker förslaget. *Svenskt Näringsliv* och *TCO* tillstyrker bedömningen att svensk rätt uppfyller direktivets krav på kompensation vid diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Arbetsdomstolen anser att det behöver klargöras vilka som kan anses vara skadeståndsberättigade och hur skadeståndet ska beräknas och fördelas när det är flera skadeståndsberättigade och när det är fråga om jämkning av skadestånd. *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att förslaget inte i tillräcklig grad tillgodoser direktivets krav på att sanktioner ska beakta alla relevanta försvårande eller förmildrande omständigheter.

Akavia anser att arbetsgivaren även ska vara skadeståndsskyldig mot arbetssökande vid bristande insyn när det gäller meriter och att en arbetsgivare som bryter mot repressalieförbudet ska vara skyldig att betala skadestånd, inte diskrimineringersättning. *Saco* och *TCO* anger att även bristande samverkan ska kunna leda till skadestånd.

Svea hovrätt anger att utredningens tolkning av vilka överträdelser som ska omfattas av möjligheten till kompensation kan vara för vid. Hovrätten anser dessutom, i likhet med *Malmö kommun*, att förslaget kan vara tvistedrivande.

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* motsätter sig förslaget i den del det avser skadestånd på grund av att arbetsgivaren inte har lämnat information för samverkan.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om kompensation

Artikel 16 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om arbetstagares rätt till kompensation. Av artikel 23 följer vidare att medlemsstaterna ska fastställa regler om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska enligt artikel 16.1 säkerställa att arbetstagare som har 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. Enligt artikel 16.2–4 ska kompensationen eller gottgörelsen återinsätta den skadelidande arbetstagaren i samma situation som denne skulle ha haft om ingen könsdiskriminering hade förekommit eller om inga överträdelser skett av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen. Kompensationen ska omfatta full ersättning för utebliven lön, kompensation för förlorade möjligheter, ideell skada, skada som har orsakats av andra relevanta faktorer och dröjsmålsränta och får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns.

I skäl 50 exemplifieras vad kompensation för förlorade möjligheter och ideell skada kan avse. Det kan t.ex. handla om kompensation för att en enskild har gått miste om vissa förmåner som är beroende av en viss lönenivå och lidande på grund av undervärdering av utfört arbete.

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets bestämmelser om kompensation vid diskriminering som har samband med kön i fråga om lön

I 5 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) finns bestämmelser om diskrimineringsersättning. Den som bryter mot diskrimineringsförbudet eller mot förbudet mot repressalier ska betala diskrimineringsersättning för den kränkning som överträdelsen innebär. När ersättningen bestäms ska särskilt syftet att motverka sådana överträdelser av lagen beaktas.

Diskrimineringsersättningen ska dels ersätta den kränkning som överträdelsen innebär, dels avskräcka från att diskriminera. Den preventiva funktionen, det s.k. preventionspåslaget, är tänkt att motivera högre ersättningar än kränkning vid t.ex. brottmål, eftersom brottspåföljdens preventiva funktion saknas i diskrimineringsmål. Flera omständigheter kan ha betydelse för beräkningen av diskrimineringsersättning, t.ex. överträdelsens art och omfattning, upplevelsen av kränkning hos den diskriminerade, arbetsgivarens avsikt och om konsekvenserna av diskrimineringen är särskilt ingripande. Även det allmänna intresset av att diskriminering inte förekommer i samhället bör särskilt beaktas och upprepade överträdelser av diskrimineringslagen kan påverka ersättningens storlek (prop. 2007/08:95 s. 390 f.).

Enligt 5 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen ska en arbetsgivare som bryter mot diskrimineringsförbudet eller förbudet mot repressalier också ersätta den förlust som uppkommer.

Diskrimineringslagens bestämmelser om diskrimineringsersättning och ersättning för förlust innebär att en arbetstagare som har blivit utsatt för diskriminering som har samband med kön i fråga om lön har möjlighet till en faktisk och verksam kompensation som har till syfte att återinsätta arbetstagaren i samma situation som om någon diskriminering inte hade förekommit och att kompensera för ideell skada. Diskrimineringsersättningens utformning är både avskräckande och proportionell. Regeringen bedömer därför att bestämmelserna i 5 kap. 1 § diskrimineringslagen uppfyller lönetransparensdirektivets krav på kompensation vid diskriminering som har samband med kön i fråga om lön och att några lagändringar inte behövs.

*Det behöver införas en skyldighet för arbetsgivare att betala
kompensation vid överträdelser av skyldigheterna i fråga om insyn i
lönesättningen*

Enligt artikel 16 i lönetransparensdirektivet ska rätten till kompensation gälla arbetstagare som har lidit skada på grund av en överträdelse av en rättighet eller skyldighet som följer av likalöneprincipen. Utredningen anser att direktivet kräver att det ska finnas möjlighet till kompensation vid överträdelser av individuella rättigheter som följer av direktivet, inte bara vid diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. *Svea hovrätt* lyfter att detta kan vara en för vid tolkning av direktivets krav. Regeringen bedömer att kraven i artikel 16 innebär att kompensation ska utgå även vid överträdelser av bestämmelser om arbetsgivarens skyldigheter om insyn i lönesättningen som följer av direktivet och inte endast när det har skett diskriminering som har samband med kön i fråga om lön, se avsnitt 7 om att arbetsgivaren ska lämna information till arbetssökande och arbetstagare och avsnitt 8 om arbetsgivarens skyldigheter i fråga om lönekartläggning och lönerapportering. Regeringen anser att kompensation bör utgå om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter i fråga om information till arbetssökande om ingångslön eller ingångsintervall och att inte tillfråga en arbetssökande om lön från en annan arbetsgivare. Kompensation bör också utgå om arbetsgivaren inte uppfyller sina skyldigheter i fråga om information om löner till arbetstagare eller sin skyldighet att inte hindra en arbetstagare från att lämna uppgift om den egna lönen till annan. Regeringen bedömer också att arbetsgivarens skyldighet att vid behov tillhandahålla information i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning bör omfattas av rätten till kompensation. Genom en sådan skadeståndsskyldighet tillförsäkras att det finns effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelserna och det finns enligt regeringens bedömning inte behov av ytterligare sanktioner.

Arbetsgivarens skyldighet att förse arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med information som behövs för samverkan i fråga om aktiva åtgärder framgår av 3 kap. 12 § diskrimineringslagen. En arbetsgivare som inte lämnar sådan information kan i dag föreläggas att göra detta vid vite i enlighet med 4 kap. 5 § samma lag. Regeringen anser till skillnad från utredningen och i likhet med *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* att det är tillräckligt att arbetsgivarens skyldigheter i detta avseende omfattas av Diskrimineringsombudsmannens och centrala arbetstagarorganisationers möjlighet att begära att tingsrätten utfärdar ett föreläggande med vite, se även avsnitt 10.2.

De nu nämnda bestämmelserna om insyn i lönesättningen är medel för att främja likabehandling i form av lika lön för lika och likvärdigt arbete. Att inte uppfylla skyldigheter när det gäller insyn i lönesättningen kan inte jämföras med en överträdelse av diskrimineringsförbuden och en arbetsgivare kan i sådana fall inte heller bli skyldig att betala diskrimineringsersättning. Överträdelser av rättigheter och skyldigheter som följer av likalöneprincipen, förutom när det gäller rätten till lika lön, omfattas inte av diskrimineringslagens bestämmelser om diskrimineringsersättning. Regeringen anser därför att det bör införas nya bestämmelser

som ger arbetsgivare en skyldighet att betala kompensation vid överträdelser av skyldigheterna i fråga om insyn i lönesättningen.

Det införs en skadeståndsskyldighet för arbetsgivare

Artikel 16 i lönetransparensdirektivet handlar om rätt till kompensation för arbetstagare. För att direktivets krav på effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen ska få fullt genomslag i fråga om de bestämmelser som tar sikte på arbetssökandes insyn i lönesättningen, arbetsgivarens skyldighet att inte fråga en arbetssökande om lön och arbetsgivarens skyldighet att vid behov tillhandahålla informationen i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning bör möjligheten att begära skadestånd finnas också för arbetssökande. Regeringen anser att det bör införas en bestämmelse som innebär att en arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om information om lön till arbetssökande och arbetstagare eller om skyldigheten att tillhandahålla informationen i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning, förbudet mot att fråga en arbetssökande om lön eller förbudet mot att hindra en arbetstagare från att lämna uppgift till annan om sin lön ska ersätta den arbetssökande eller arbetstagaren för uppkommen skada. Regeringen anser inte, till skillnad från *Akavia*, att det finns skäl att låta arbetsgivarens skyldighet att betala skadestånd omfatta andra av arbetsgivarens skyldigheter än de nu nämnda. Det kan, som *Diskrimineringsombudsmannen* lyfter, finnas situationer när arbetsgivarens underlåtenhet att lämna information till en arbetstagare blir föremål både för en skadeståndstalan och en begäran om föreläggande vid vite att lämna ut informationen till Diskrimineringsombudsmannen.

Bedömningen av skada och skadeståndets storlek

Arbetstagare ska enligt lönetransparensdirektivet ha rätt till full kompensation vid överträdelser av bestämmelser om de individuella rättigheter som följer av direktivet, inklusive kompensation för ideell skada. Regeringen konstaterar att överträdelser av rätten till insyn i strikt mening sällan bör medföra någon ekonomisk skada. Uttrycket ideell skada har ingen entydig innebörd i svensk rätt och regeringen anser att det inte bör användas som en benämning på den kompensation som kan bli aktuell enligt direktivet. Inom arbetsrätten förekommer allmänt skadestånd som ersättning för annat än ekonomisk skada och beskrivs ofta som ersättning för ideell skada. Det som kan ersättas genom ett allmänt skadestånd är bl.a. ersättning för personligt lidande och det allmänna skadeståndet har till uppgift att effektivt avhålla från avsteg från vad lag eller avtal innehåller (jfr prop. 1975/76:105 bilaga 1, s. 302 och 420). I lagtext används dock inte benämningen allmänt skadestånd utan i stället används olika formuleringar för att beskriva det allmänna skadeståndet. I 55 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen, anges att vid bedömning om och i vad mån skada har uppkommit för någon ska hänsyn bl.a. tas till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse. Den typen av formulering säkerställer att skadeståndet inte endast omfattar ekonomisk skada utan kompensationen även kan avse andra typer av skada, som kompensation för förlorade

möjligheter, ideell skada och skada som har orsakats av andra relevanta faktorer i enlighet med direktivets krav. Regeringen föreslår därför det av lagen ska framgå att vid bedömningen av om och i vilken utsträckning skada har uppkommit ska hänsyn tas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk. När skadeståndets storlek bestäms kan utgångspunkt tas i allvaret av den lagöverträdelse som har skett och intresset av att reglerna upprätthålls. Hänsyn kan också tas till vad effekten av lagöverträdelsen har blivit för den skadelidande och till arbetsgivarens avsikt. På detta vis tillgodoser förslaget direktivets krav på att sanktioner ska beakta alla relevanta försvårande eller förmildrande omständigheter.

Som *Arbetsdomstolen* påpekar kan det i vissa fall finnas flera skadeståndsberättigade vid arbetsgivarens underlåtenhet att fullgöra skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen, t.ex. när det gäller skyldigheten att årligen informera arbetstagarna om att de kan begära information om den egna lönen och den genomsnittliga lönen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det kan då tänkas bli fråga om ett stort antal skadeståndsberättigade. Det kan också finnas andra omständigheter i ett enskilt fall som i mildrande riktning spelar roll för bedömningen av om skadeståndet ska jämkas. Skadeståndet bör utgöra en rimlig och proportionerlig reaktion på arbetsgivarens överträdelse. Regeringen föreslår därför att skadeståndet, om det är skäligt, ska få sättas ner eller helt falla bort. Enligt regeringens mening bör detta, tillsammans med bestämmelserna om fördelning av rättegångskostnader, innebära att risken för att förslaget blir tvistedrivande på det vis som *Svea hovrätt* och *Malmö kommun* befarar minimeras.

10.2 Förelägganden med vite

Regeringens förslag

En central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal ska kunna göra en framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering utan att Diskrimineringsombudsmannen först har förklarat sig inte vilja göra en egen framställning.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. Några remissinstanser, bl.a. *Saco*, tillstyrker förslaget. *Nämnden mot diskriminering* är positiv till förslaget.

Företagarna anser att Diskrimineringsombudsmannen ska ha talerätt i Nämnden mot diskriminering i första hand och avstyrker förslaget.

Svenskt Näringsliv lyfter frågan hur förslaget förhåller sig till förhandlingskrav i förhandlingsordningar.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om övriga rättsmedel

Artikel 17 i lönetransparensdirektivet handlar om övriga rättsmedel. Av artikeln följer att medlemsstaterna ska säkerställa att t.ex. domstolar får utfärda förelägganden om att upphöra med överträdelser av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen eller om att vidta åtgärder för att säkerställa att de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen tillämpas. En begäran om föreläggande ska kunna göras av en kändare, på svarandens bekostnad. Om svaranden inte rättar sig efter ett föreläggande ska domstol vid behov kunna förelägga löpande vite.

Enligt artikel 23 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna bl.a. fastställa effektiva sanktioner för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen och vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa tillämpas på ett verkningsfullt sätt i praktiken.

Diskrimineringslagen innehåller bestämmelser om vitesförelägganden

Diskrimineringslagen innehåller olika bestämmelser som syftar till att få en arbetsgivare att upphöra med en överträdelse eller att vidta åtgärder.

Enligt 4 kap. 5 § diskrimineringslagen kan en arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva arbete med lönekartläggning föreläggas att fullgöra dem vid vite. Ett sådant föreläggande meddelas av Nämnden mot diskriminering efter en framställning av Diskrimineringsombudsmannen eller en central arbetstagarorganisation. Talan om utdömande av dessa viten förs enligt 4 kap. 17 § samma lag av Diskrimineringsombudsmannen i tingsrätt. En arbetsgivare kan också enligt 4 kap. 3 § diskrimineringslagen bli skyldig att lämna information av olika slag till Diskrimineringsombudsmannen inom ramen för myndighetens tillsyn. En arbetsgivares skyldighet att lämna information om löner till Diskrimineringsombudsmannen omfattas av denna bestämmelse, se avsnitt 7.4. Om arbetsgivaren inte rättar sig efter Diskrimineringsombudsmannens begäran kommer myndigheten att enligt 4 kap. 4 § diskrimineringslagen kunna förelägga arbetsgivaren att fullgöra skyldigheten vid vite.

Regeringen föreslår nya bestämmelser om insyn i lönesättningen för arbetssökande och arbetstagare och om lönerapportering, se avsnitt 7 och 8. De kommer att utgöra en del av arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder. Regeringen har tidigare uttalat att arbetet med de aktiva åtgärderna ska vara vitessanktionerat (prop. 2015/16:135 s. 79). Regeringen anser dock att de aktiva åtgärder som tillkommer genom införandet av de nya bestämmelserna inte ska omfattas av möjligheten att förenat med vite förelägga arbetstagaren att fullgöra sina skyldigheter, eftersom regeringen föreslår andra åtgärder kopplade till icke-uppfyllelsen av dessa skyldigheter, se mer i avsnitt 10.1 och 10.3. En arbetsgivare som inte ger Diskrimineringsombudsmannen information om en arbetstagares lön och genomsnittlig lön kan dock som konstateras ovan meddelas ett föreläggande förenat med vite att lämna informationen.

Enligt regeringens bedömning uppfyller diskrimineringslagens bestämmelser om förelägganden att fullgöra skyldigheter om löne-

kartläggning och skriftlig lönekartläggning vid vite tillsammans med lagens bestämmelser om förbud mot diskriminering och arbetsgivens skyldighet att betala ersättning vid överträdelse av diskrimineringsförbudet lönetransparensdirektivets krav på att en arbetsgivare ska kunna föreläggas att vidta åtgärder eller upphöra med överträdelsen för att säkerställa att de rättigheter eller skyldigheter som följer av lika-löneprincipen tillämpas. Regeringen anser därför i likhet med utredningen att det inte behövs några lagändringar med anledning av artikel 17.

Diskrimineringsombudsmannen och centrala arbetstagarorganisationer kan begära vitesföreläggande hos Nämnden mot diskriminering

Enligt 4 kap. 5 § diskrimineringslagen ska ett föreläggande gentemot en arbetsgivare att fullgöra sitt arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4–9, 13 och 14 §§ och att lämna information för samverkan till arbetstagarorganisationer enligt 3 kap. 12 § vid vite meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Ett föreläggande kan t.ex. omfatta arbetsgivarens arbete med lönekartläggning, arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om övriga diskrimineringsgrunder eller arbetsgivarens arbete med andra aktiva åtgärder i fråga om diskrimineringsgrunden kön. Om Diskrimineringsombudsmannen har förklarat sig inte vilja göra en framställning om föreläggande får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning.

Utredningen konstaterar att möjligheten att vända sig till Nämnden mot diskriminering används mycket sällan. Enligt utredningen är ett av skälen till att arbetstagarorganisationerna inte utnyttjar möjligheten att vända sig till Diskrimineringsombudsmannen i högre utsträckning att processen i nämnden är tidskrävande. Regeringen konstaterar att den nuvarande ordningen där en arbetstagarorganisation som vill lämna in en begäran om föreläggande först måste vända sig till Diskrimineringsombudsmannen, som efter tillsyn avgör om myndigheten ska vända sig till nämnden eller inte, innan organisationen kan ge in sin begäran tar onödigt lång tid. Eftersom möjligheten för en arbetstagarorganisation att göra en framställning om föreläggande med vite så sällan utnyttjas i praktiken anser regeringen att det kan ifrågasättas om nuvarande ordning är tillräckligt effektiv.

Centrala arbetstagarorganisationer ska kunna vända sig direkt till Nämnden mot diskriminering med en begäran om vitesföreläggande

Utredningen föreslår att centrala arbetstagarorganisationer som en arbetsgivare är bunden till av kollektivavtal ska kunna göra en framställning om föreläggande med vite direkt till Nämnden mot diskriminering. Förslaget skulle enligt utredningens bedömning innebära att processen blir mer effektiv. Ett motsvarande förslag lämnades även i delbetänkandet Effektivare tillsyn över diskrimineringslagen – aktiva åtgärder och det skollagsreglerade området (SOU 2020:79). Som anges i det betänkandet skulle förslaget inte innebära att balansen mellan arbetsmarknadens parter ändras, eftersom det i praktiken är en formalitet för arbetstagarorganisationer att först tillfråga Diskrimineringsombudsmannen. Regeringen instämmer i bedömningen att det skulle

innebära en mer effektiv ordning om centrala arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal direkt kunde vända sig till Nämnden mot diskriminering med en framställning om vitesföreläggande.

Bestämmelsen om föreläggande med vite i 4 kap. 5 § diskrimineringslagen är tillämplig i fråga om aktiva åtgärder även utanför lönetransparensdirektivets räckvidd. Utredningen föreslår att de centrala arbetstagarorganisationernas möjlighet att vända sig direkt till Nämnden mot diskriminering med begäran om föreläggande med vite ska gälla alla åtgärder som omfattas av den nu gällande möjligheten enligt 4 kap. 5 § andra stycket. En sådan reglering skulle därmed gå utöver vad direktivet kräver. Regeringen anser att en mer begränsad möjlighet för de centrala arbetstagarorganisationerna att vända sig till Nämnden mot diskriminering inte skulle ge de önskade effektivitetsvinsterna. I situationer där det är fråga om underlåtelser av olika slag från arbetsgivarens sida skulle nämligen den centrala arbetstagarorganisationen fortfarande behöva vända sig till Diskrimineringsombudsmannen i fråga om vissa underlåtelser. Det framstår även som omotiverat att göra skillnad på de centrala arbetstagarorganisationernas möjlighet att vända sig direkt till Nämnden mot diskriminering beroende på vilken slags aktiv åtgärd en framställning avser.

Som ett led i att uppfylla direktivets krav på effektiva sanktioner som tillämpas på ett verkningsfullt sätt föreslår regeringen därför att centrala arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal ska få göra en framställning till Nämnden mot diskriminering utan att Diskrimineringsombudsmannen först har förklarat sig inte vilja göra en egen framställning. Eftersom regeringen föreslår att arbetsgivarens skyldighet att skriftligen dokumentera arbetet med lönekartläggningen ska vara en skyldighet att upprätta en skriftlig lönekartläggning är det denna skyldighet, tillsammans med de skyldigheter som i dag omfattas av arbetstagarorganisationers möjlighet att begära ett vitesföreläggande, som bör framgå av bestämmelsen.

10.3 En arbetsgivare ska kunna bli skyldig att betala en sanktionsavgift

Regeringens förslag

En arbetsgivare som inte har fullgjort sin skyldighet att lämna en lönerapport, en redogörelse över skillnader i genomsnittlig lön, den skriftliga lönekartläggningen eller en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen ska vara skyldig att betala en sanktionsavgift till staten.

Sanktionsavgiften ska bestämmas till lägst ett halvt och högst åtta prisbasbelopp.

Om det finns särskilda skäl får sanktionsavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Mål om sanktionsavgift ska prövas av allmän domstol på talan av Diskrimineringsombudsmannen och handläggas enligt bestämmelserna

i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Talan ska väckas inom ett år från den dag då lönerapporten, redogörelsen över skillnader i genomsnittlig lön, den skriftliga lönekartläggningen eller redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter skulle ha lämnats in.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer i sak överens med regeringens, men har en annan språklig utformning.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. Ett par remissinstanser tillstyrker förslaget.

Diskrimineringsombudsmannen och Lönelotsarna anser att möjligheten att utdöma sanktionsavgift bör omfatta även underlåtelse att genomföra en lönekartläggning. Lönelotsarna anser också att även skyldigheten att åtgärda löneskillnader ska omfattas. *Företagarna* anger att det är viktigt att direktivets krav på sanktionsavgift endast genomförs i den utsträckning som är nödvändig för att uppfylla kraven i direktivet.

Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet anser att förslaget innebär att upprepade överträdelser inte beaktas i tillräcklig utsträckning vid bestämmande av sanktionsavgiftens storlek.

Malmö kommun påpekar att en utdragen avtalsrörelse på nationell nivå kan innebära att underlaget för lönerapporten blir försenat. *Ledarna* anser att arbetsgivarna ska ha möjlighet att korrigera brister innan en sanktionsavgift döms ut. *Svenskt Näringsliv* anser att endast lämnandet av lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen ska omfattas och att den högsta sanktionsavgiften ska bestämmas till fyra prisbasbelopp. Vidare anser föreningen att det behöver exemplifieras vilka särskilda skäl som kan motivera att avgiften sätts ner eller helt faller bort.

DIK och *Lönelotsarna* anger att bestämmelserna om tillsyn och sanktioner i diskrimineringslagen inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav på effektiva sanktioner.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om sanktioner

Av artikel 23 i lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna ska fastställa regler om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska säkerställa att sanktionerna har en faktisk avskräckande verkan och att de innefattar straffavgifter. Alla relevanta försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på förhållandena kring överträdelsen ska beaktas och att särskilda sanktioner ska tillämpas vid upprepade överträdelser. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de sanktioner som föreskrivs i enlighet med artikeln tillämpas på ett verkningsfullt sätt i praktiken.

Av skäl 55 framgår bl.a. att det ankommer på medlemsstaterna att bestämma vilka överträdelser av rättigheterna och skyldigheterna i fråga om lika lön för lika eller likvärdigt arbete där straffavgifter är den lämpligaste sanktionen.

*En arbetsgivare som inte har lämnat information till
Diskrimineringsombudsmannen ska betala en sanktionsavgift*

Regeringen föreslår i avsnitt 8 att en arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport och lämna denna till Diskrimineringsombudsmannen. Regeringen föreslår också att en arbetsgivare som uppvisar en skillnad i genomsnittlig lön för kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt om 5 procent eller mer ska redogöra för myndigheten hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier, eller hur den ska åtgärdas. Om en skillnad i genomsnittlig lön som inte är motiverad av sakliga och könsneutrala kriterier inte har åtgärdats inom sex månader från dagen då lönerapporten lämnades till Diskrimineringsombudsmannen, ska arbetsgivaren lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen och en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till myndigheten. Utredningen föreslår att en sanktionsavgift ska dömas ut om en arbetsgivare inte fullgör sin skyldighet att lämna information till Diskrimineringsombudsmannen. Av artikel 23.1 och 23.2 framgår att medlemsstaterna ska fastställa regler om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen och att dessa sanktioner ska omfatta straffavgifter. Regeringen anser att det finns behov av en sanktion kopplad till de nya bestämmelserna om att arbetsgivaren ska lämna en lönerapport, redogörelse över skillnader i genomsnittlig lön, skriftlig lönekartläggning eller redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen. En sanktionsavgift kan vara en lämplig sanktion för överträdelse av en skyldighet som är tydligt och precist utformad. Arbetsgivarens skyldigheter att lämna informationen till myndigheten är precisa och tydliga och det är enkelt att fastställa om arbetsgivaren har fullgjort sina skyldigheter eller inte. En arbetsgivare som inte lämnar en lönerapport, en redogörelse över skillnader i genomsnittlig lön, den skriftliga lönekartläggningen eller redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen i rätt tid bör därför vara skyldig att betala en sanktionsavgift. Sanktionsavgiften bör tillfalla staten.

Malmö kommun anger att det behöver finnas undantag till de tidsgränser som ska gälla för rapporteringen eftersom en utdragen avtalsrörelse på nationell nivå kan innebära att en löneöversyn inte kan genomföras för samtliga arbetstagare och att underlaget för lönerapporten därmed blir försenat. Regeringen anser inte att arbetsgivarens skyldighet att lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen behöver vara beroende av om avtalsrörelsen är avslutad eller inte.

Sanktionsavgiften ska inte gälla andra skyldigheter

Diskrimineringsombudsmannen anser att en sanktionsavgift även ska kunna dömas ut för arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om lönekartläggning, och hänvisar till att det sällan är meningsfullt att förelägga en arbetsgivare att göra en lönekartläggning i efterhand. *Lönelotsarna* anser att en sanktionsavgift ska kunna dömas ut om arbetsgivaren inte åtgärdar löneskillnader. Regeringen kan konstatera att ett av syftena med lönekartläggningen är att åtgärda osakliga löneskillnader och arbetsgivarens arbete med att åtgärda sådana löneskillnader får därmed anses ingå i arbetet med lönekartläggning. En arbetsgivare kan föreläggas vid vite att fullgöra sina skyldigheter i fråga om arbetet med lönekartläggning. Regeringen anser att en fördel med vitessanktionen är att den är framåtsyftande, till skillnad från en sanktionsavgift, som utgör en reaktion på något som har gjorts eller som har underlåtit. Ett vitesföreläggande ger i stället en möjlighet till rättelse. Regeringen anser att föreläggande med vite är en lämplig och tillräcklig åtgärd för att förmå en arbetsgivare som inte bedriver arbete med lönekartläggning eller som inte upprättar den skriftliga lönekartläggningen att fullgöra sina skyldigheter.

Arbetsgivarens skyldighet att samverka med arbetstagarorganisationerna om genomförandet av de aktiva åtgärderna omfattas inte av möjligheten till föreläggande med vite. En arbetstagarorganisation med medlemmar på arbetsplatsen kan dock normalt påkalla förhandling enligt 10 § medbestämmandelagen om t.ex. arbetsgivarens arbete med lönekartläggning. Underlåter arbetsgivaren att förhandla enligt medbestämmandelagen aktualiseras den lagens skadeståndsbestämmelser och regeringen anser inte att det finns skäl att införa en sanktionsbestämmelse som skulle vara tillämplig parallellt med möjligheten att påkalla förhandling.

Vissa av rättigheterna och skyldigheterna som avser likalöneprincipen utgörs av en skyldighet för arbetsgivaren att lämna information om lön till arbetssökande och arbetstagare. Dessa skyldigheter föreslås vara skadeståndssanktionerade och regeringen anser att möjligheten att begära skadestånd är tillräcklig för att tillförsäkra efterlevnad av bestämmelserna. Regeringen anser därför att de inte bör omfattas av möjligheten att besluta om sanktionsavgift.

DIK och *Lönelotsarna* anser att bestämmelserna om tillsyn och sanktioner i diskrimineringslagen inte är tillräckliga för att uppfylla direktivets krav på effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner vid överträdelser av de bestämmelser som avser lika lön för lika och likvärdigt arbete och lönekartläggning. Regeringen anser inte att det behövs några lagändringar för att säkerställa att sanktionerna i diskrimineringslagen är effektiva, proportionerliga och avskräckande.

Utformningen av sanktionsavgiften

I skäl 55 till lönetransparensdirektivet anges att sanktionsavgiften kan baseras på arbetsgivarens bruttoomsättning eller totala lönekostnader och att försvårande och förmildrande omständigheter ska beaktas när storleken på avgiften bestäms.

Det finns bestämmelser om sanktionsavgifter i bl.a. arbetsmiljölagen (1977:1160), arbetstidslagen (1982:673), lagen (2016:1306) med kompletterande bestämmelser till EU:s marknadsmissbruksförordning, medbestämmandelagen och lagen (1974:13) om vissa anställningsfrämjande åtgärder, förkortad främjandelagen. Reglerna skiljer sig åt. Till exempel har Arbetsmiljöverket enligt 8 kap. 6 a § arbetsmiljölagen möjlighet att pröva frågor om sanktionsavgifter genom avgiftsföreläggande innan myndigheten, om avgiftsföreläggandet inte godkänns av arbetsgivaren, ansöker hos domstol om att avgift ska tas ut. Arbetsförmedlingen kan enligt 17 § lagen om vissa anställningsfrämjande åtgärder ansöka i allmän domstol om att en arbetsgivare ska betala varselavgift. En annan skillnad är hur avgiften är utformad. I 26 § arbetstidslagen bestäms avgiften som en procent av prisbasbeloppet för varje arbetstagare och varje otillåten arbetad timme, medan de andra tre lagarna anger ett beloppsintervall.

Det går inte att, såsom i arbetstidslagen, enkelt knyta sanktionsavgiften till någon särskild beräkningsgrund. Regeringen anser att avgiften bör bestämmas utifrån ett beloppsintervall, som ska vara knutet till prisbasbeloppet. Utredningen föreslår att sanktionsavgiften ska bestämmas till lägst ett halvt och högst åtta prisbasbelopp. Regeringen anser att denna avgiftsnivå är lämplig.

Vid bedömningen av vilket belopp inom intervallet som avgiften ska bestämmas till kan omständigheter som är viktiga att beakta vara arbetsgivarens storlek och dennes totala lönekostnader. Sanktionsavgiftens storlek kan också påverkas av om det är fråga om flera underlåtelser att lämna information till Diskrimineringsombudsmannen. På detta vis kan det beaktas om det är fråga om upprepade överträdelser. Även andra omständigheter kan vara försvårande eller förmildrande.

Utredningen föreslår också att sanktionsavgiften ska kunna bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort om det finns särskilda skäl. Regeringen delar bedömningen att en sådan jämkning behöver kunna göras, särskilt mot bakgrund av att det inte krävs uppsåt eller oaktsamhet för att en sanktionsavgift ska kunna bli aktuell. Det kan t.ex. finnas anledning att justera sanktionsavgiftens storlek om arbetsgivaren lämnar den aktuella informationen till Diskrimineringsombudsmannen, men för sent. *Ledarna* anser att arbetsgivaren ska ha möjlighet att korrigera bristen innan en sanktionsavgift döms ut. Genom en möjlighet att sätta ner sanktionsavgiftens storlek eller låta den helt falla bort kan omständigheten att en arbetsgivare har korrigerat bristen beaktas vid utdömandet av sanktionsavgiften. Det faller sig också naturligt att en möjlighet till jämkning bör finnas för att regelverket ska uppfattas som rättvist. Regeringen föreslår därför att det av bestämmelsen ska framgå att sanktionsavgiften ska kunna bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort om det finns särskilda skäl.

Sanktionsavgiften ska beslutas av allmän domstol på talan av Diskrimineringsombudsmannen

Utredningen föreslår att sanktionsavgiften ska dömas ut av tingsrätt på talan av Diskrimineringsombudsmannen. Eftersom myndigheten för talan om diskrimineringsersättning och om förelägganden med vite i tingsrätt

framstår det enligt regeringens uppfattning som en lämplig ordning att även talan om sanktionsavgift förs i tingsrätt. Likt mål om varselavgifter enligt medbestämmandelagen och främjandelagen, som handläggs av allmän domstol, anser regeringen att mål om sanktionsavgift bör handläggas i allmän domstol som ett mål där förlikning om saken inte är tillåten, ett s.k. indispositivt tvistemål.

Regeringen konstaterar att den föreslagna sanktionsavgiften har ett avskräckande syfte. Avgiften föreslås inte kompensera för någon skada. Enligt regeringens bedömning är sanktionsavgiften straffrättslig till sin karaktär och vissa rättssäkerhetsgarantier måste därför tillförsäkras.

Av särskilt intresse är artiklarna 47–49 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, förkortad rättighetsstadgan, och artikel 6 i europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna, förkortad Europakonventionen, som gäller som lag i Sverige enligt lagen (1994:1219) om den europeiska konventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna. Enligt artikel 52.3 i rättighetsstadgan ska en rättighet i stadgan som motsvaras av en rättighet som garanteras av Europakonventionen ha samma innebörd och räckvidd som enligt konventionen. Enligt artiklarna 47–49 i rättighetsstadgan och artikel 6 i Europakonventionen åtnjuter en person som står anklagad för brott bl.a. rätten till en rättvis offentlig förhandling inom skälig tid och inför en oavhängig och opartisk domstol som upprättats enligt lag. Av artiklarna följer också den s.k. oskyldighetspresumtionen. I artikel 4 i sjunde tilläggsprotokollet till Europakonventionen regleras rätten att inte bli lagförd eller straffad två gånger.

Genom att talan om sanktionsavgift ska prövas av tingsrätt enligt rättegångsbalkens regler och genom att en nyanserad och inte alltför restriktiv prövning av förutsättningarna för att undgå sanktionsavgift ska göras när avgiftens storlek bestäms tillgodoses kraven i Europakonventionen.

Regeringen föreslår alltså att mål om sanktionsavgift ska prövas av allmän domstol på talan av Diskrimineringsombudsmannen och att ett sådant mål ska handläggas enligt rättegångsbalkens bestämmelser om rättegången i tvistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Av rättssäkerhetsskäl bör det finnas en borte tidsgräns för när en talan om sanktionsavgift får föras. Regeringen föreslår därför att talan ska väckas inom ett år från den dag då lönerapporten, redogörelsen över förekommande löneskillnader eller den skriftliga lönekartläggningen skulle ha lämnats in. Domstolen ska självant beakta omständigheten att en talan har väckts för sent.

11 Genomdrivande av rättigheter och skyldigheter

11.1 Arbetstvistlagen ska gälla för mål om tillämpningen av bestämmelserna om insyn i lönesättningen

Regeringens förslag

Mål om tillämpningen av bestämmelserna om information till arbetssökande och arbetstagare, om förbud för arbetsgivaren att fråga en arbetssökande om lön från andra arbetsgivare och att hindra arbetstagare att lämna information om den egna lönen till annan, om arbetsgivarens möjlighet att begära att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön på visst sätt samt skyldigheten att tillhandahålla informationen i ett tillgängligt format ska handläggas enligt lagen om rättegången i arbetstvister.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt över förslaget. En majoritet av *Sveriges antidiskrimineringsbyråer* tillstyrker förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om rätten till domstolsförfarande och stöd för arbetstagare

I artiklarna 14 och 15 i lönetransparensdirektivet behandlas rätten till domstolsförfarande och stöd i sådana förfaranden.

Enligt artikel 14 ska medlemsstaterna säkerställa att 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 har lett till påstådd diskriminering har upphört.

Av artikel 15 framgår bl.a. att medlemsstaterna ska säkerställa att sammanslutningar, organisationer och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga enheter som har befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i domstolsförfaranden om en påstådd överträdelse av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen. I artikeln anges att 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.

Mål om tillämpningen av bestämmelserna om insyn i lönesättningen ska handläggas enligt arbetstvistlagen

Enligt 6 kap. 1 § diskrimineringslagen (2008:567) ska mål om tillämpningen av bl.a. 2 kap. 1 § diskrimineringslagen, dvs. förbudet mot diskriminering i arbetslivet, handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortad arbetstvistlagen. Mål om kränkningssersättning och ersättning för ekonomisk förlust vid diskriminering ska därmed handläggas enligt arbetstvistlagen. I 5 kap. 3 § arbetstvistlagen anges att rättegångsbalkens bestämmelser om rättegången i dispositiva tvistemål, dvs. mål där förlikning om saken är tillåten, gäller i mål som omfattas av lagen om inget annat framgår av den. Av 6 kap. 2 § första stycket diskrimineringslagen framgår att Diskrimineringsombudsmannen och ideella föreningar som uppfyller vissa krav får föra talan som part för en enskild som medger det. Arbetstagarorganisationer får enligt 4 kap. 5 § arbetstvistlagen föra talan för sina medlemmar. Enligt 2 kap. 1 och 2 §§ arbetstvistlagen ska en tvist tas upp av Arbetsdomstolen när arbetstagaren företräds av en arbetstagarorganisation eller av Diskrimineringsombudsmannen och i andra fall av tingsrätt.

Regeringen bedömer att den enskilde på ett enkelt sätt har tillgång till domstolsförfaranden för att genomdriva rätten till lika lön och att sammanslutningar och organisationer får delta i domstolsförfaranden till stöd för en arbetstagare. Direktivets krav är därmed uppfyllda när det gäller mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Regeringen föreslår att det införs bestämmelser i diskrimineringslagen om arbetsgivarens skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen, se avsnitt 7 och 8. Mål om tillämpningen av bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetstagare i fråga om insyn i lönesättningen utgör arbetstvister och bör handläggas enligt arbetstvistlagen. Det är lämpligt att mål om arbetsgivarens skyldigheter i förhållande till arbetssökande handläggs på samma vis. Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse om att mål om tillämpningen av bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter i förhållande till arbetssökande och arbetstagare i fråga om insyn i lönesättningen ska handläggas enligt arbetstvistlagen.

11.2 Det ska vara möjligt att föra en fastställsetalan om att diskriminering har skett

Regeringens förslag

Den som anser sig ha blivit diskriminerad i strid med diskrimineringslagen ska få föra talan om att få fastställt att så är fallet.

I ett mål där en sådan talan förs ska rättegångsbalkens bestämmelser om förenklade tvistemål inte tillämpas.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig över förslaget. *Diskrimineringsombudsmannen*, *TCO* och *Sveriges advokatsamfund* tillstyrker eller har inga invändningar mot förslaget. *Ledarna* är positiv till att förslaget omfattar alla diskrimineringsformer.

Svenskt Näringsliv och en majoritet av *Sveriges antidiskrimineringsbyråer* anser att rättegångsbalkens bestämmelser om förenklade tvistemål ska vara tillämpliga vid fastställsetalan.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets och rättspraxis krav i fråga om rätten till effektiva rättsmedel

Artikel 14 i lönetransparensdirektivet som handlar om tillgången till domstolsförfarande för att genomdriva rättigheter och skyldigheter som följer av likalöneprincipen har liknande lydelse som artikel 7 i rådets direktiv 2000/43/EG av den 29 juni 2000 om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung. HD har prövat ett mål om diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, se NJA 2021 s. 1093, där artikel 7 i direktiv 2004/43/EG var aktuell. I det målet begärde käranden diskrimineringsersättning och som grund anfördes att käranden hade blivit utsatt för missgynnande behandling av skäl som hänförde sig till utseende och etnisk tillhörighet. Svaranden medgav att betala ersättning men vitsordade inte att det hade förekommit någon diskriminering. Käranden begärde därför att domstolen skulle pröva frågan om diskriminering hade skett eller inte. Frågan var om bestämmelsen i 42 kap. 18 § rättegångsbalken, som anger att domstolen utan huvudförhandling får meddela dom om en talan har medgetts, hindrade domstolen från att pröva frågan om diskriminering hade skett. HD konstaterade att ett medgivande är rättsligt bindande för rätten och medför att en prövning av den grund som åberopas inte ska ske.

HD begärde förhandsavgörande från EU-domstolen och ställde en fråga som tog sikte på om en nationell domstol, i fall där detta begärs av käranden, måste pröva om diskriminering har skett oavsett om den som anklagas för diskriminering har eller inte har vitsordat att diskriminering har skett.

EU-domstolen tolkade i Braathens-domen (mål C-30/19, EU:C:2021:269) artiklarna 7 och 15 i direktiv 2004/43/EG, jämförda med artikel 47 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, förkortad rättighetsstadgan. Artikel 47 anger att var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts har rätt till ett effektivt rättsmedel inför en domstol. Artikel 15 i direktiv 2004/43/EG anger att medlemsstaterna ska införa effektiva, proportionerliga och avskräckande sanktioner för överträdelser av nationella bestämmelser som införs med anledning av direktivet. Enligt EU-domstolen utgör dessa artiklar hinder för en nationell lagstiftning som innebär att en domstol inte kan pröva ett yrkande om fastställelse av att sådan diskriminering har skett, när svaranden medger att betala den begärda ersättningen utan att för den

skull vitsorda att det har skett någon diskriminering. EU-domstolen konstaterade att sådana nationella bestämmelser som de i svensk rätt strider mot kraven på tillvaratagande av rättigheter i direktiv 2004/43/EG jämte artikel 47 i rättighetsstadgan.

Efter EU-domstolens förhandsavgörande vitsordade svaranden i det svenska målet att diskriminering hade skett. HD ansåg att vitsordandet var sådant att käranden i enlighet med EU-domstolens uttalande inte hade rätt till någon sakprövning av om diskriminering hade skett. HD ansåg också att det under dessa omständigheter inte kunde råda någon ovisshet för käranden om rättsförhållandet mellan parterna som leder till förfång för käranden och att det därför inte fanns något fastställelseintresse enligt 13 kap. 2 § rättegångsbalken som möjliggjorde en talan om fastställelse av om diskriminering har skett. I ett tillägg till HD:s avgörande lyfte de närvarande justitieråden frågan om hur svensk domstol ska hantera en situation där parterna utom rätta har ingått en förlikning och käranden därigenom har tillerkänts ett visst belopp.

Den som anser sig ha blivit diskriminerad i strid med diskrimineringslagen ska kunna föra talan om att få fastställt att så är fallet

EU-domstolens förhandsavgörande innebär att en person som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering i fall som det aktuella ska kunna få en domstolsprövning av om så är fallet även om svaranden har medgett talan utan att för den sakens skull ha vitsordat att det har skett någon diskriminering. Regeringen bedömer att det mot bakgrund av de krav på tillgång till domstolsförfaranden som ställs av EU-rätten, bl.a. genom artikel 14 i lönetransparensdirektivet, bör införas en bestämmelse i diskrimineringslagen som anger att den som anser sig ha blivit diskriminerad i strid med diskrimineringslagen ska få föra talan om att få fastställt att så är fallet.

Regeringen har bedömt att det är viktigt att lagstiftningen på området är så effektiv och så heltäckande som möjligt (prop. 2007/08:95 s. 83). Enligt regeringens uppfattning bör möjligheten att kunna föra fastställsetalan om att diskriminering har skett gälla samtliga diskrimineringsgrunder.

Likt utredningen anser regeringen att frågan om det är möjligt för käranden att föra fastställsetalan om att diskriminering har skett efter att parterna har ingått ett förlikningsavtal som inneburit att käranden har fått visst belopp får lösas genom tolkning av förlikningsavtalet. Om parterna har nått en stadfäst förlikning i fråga om att diskriminering har skett utgör detta ett rättegångshinder för framtida processer om samma sak enligt 17 kap. 11 § rättegångsbalken.

Bestämmelserna om förenklade tvistemål ska inte tillämpas på mål om fastställelse av om diskriminering har skett

Den föreslagna bestämmelsen om fastställsetalan enligt diskrimineringslagen kommer att omfattas av bestämmelsen om tillämpliga regler i 6 kap. 1 § diskrimineringslagen. Enligt den bestämmelsens första stycke ska mål om tillämpningen av diskrimineringsförbudet i arbetslivet i 2 kap. 1 § handläggas enligt arbetstvistlagen. Av 5 kap. 3 § arbetstvistlagen framgår att rättegångsbalkens bestämmelser om rättegången i dispositiva tvistemål, dvs. mål där förlikning om saken är tillåten, ska gälla i mål som omfattas

av lagen om inget annat framgår av den. Detsamma gäller enligt 6 kap. 1 § andra stycket diskrimineringslagen mål om tillämpningen av diskrimineringsförbudet på andra områden än arbetslivet. I rättegångsbalken finns det särskilda processuella bestämmelser som gäller för tingsrättens handläggning av dispositiva tvistemål där värdet av vad som yrkas uppenbart inte överstiger ett halvt prisbasbelopp, s.k. förenklade tvistemål. Enligt 1 kap. 3 d § rättegångsbalken ska dessa typer av mål avgöras av en lagfaren domare och enligt 18 kap. 8 a § rättegångsbalken kan den vinnande parten endast få begränsad ersättning för sina rättegångskostnader av motparten, till skillnad från i ordinära tvistemål där den vinnande parten som huvudregel får ersättning för sina rättegångskostnader av motparten.

En majoritet av *Sveriges antidiskrimineringsbyråer* påpekar att käranden i diskrimineringstvister ofta saknar finansiell möjlighet att driva ett ordinarie tvistemål och anser att möjligheten att driva förenklade tvistemål är nödvändigt för att ge förslaget genomslag. Regeringen anser att det är målets karaktär som ska vara avgörande för vilka regler som ska tillämpas när tvistemålet handläggs. Det går inte på något enkelt sätt att bestämma värdet av att få fastslaget att diskriminering har förekommit. Vidare är tvistefrågorna i diskrimineringstvister i normalfallet så komplicerade att det finns skäl för både käranden och svaranden att anlita ombud. *Svenskt Näringsliv* anser att det bör överlåtas till domstolarna att efter beaktande av omständigheterna i det enskilda fallet bedöma om ett mål om fastställelse av om diskriminering har skett ska handläggas som ett förenklat eller ordinarie tvistemål. Regeringen anser dock att det i möjligaste mån bör vara förutsägbart för käranden redan före det att talan väcks om bestämmelserna om förenklade tvistemål kommer att tillämpas eller inte. Regeringen anser därför att bestämmelserna om förenklade tvistemål inte ska vara tillämpliga vid en fastställsetalan enligt diskrimineringslagen och föreslår att detta ska framgå av den föreslagna bestämmelsen.

12 Bevisregler

12.1 En ny bevisbörderegeln i mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön

Regeringens förslag

I ett mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön ska en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter när det gäller insyn i lönesättningen visa att sådan diskriminering inte har skett.

Detta ska inte gälla om arbetsgivaren visar att bristen har varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Utredningen föreslår bl.a. att bevisbörderegeln inte ska vara begränsad till diskrimineringsgrunden kön och att den inte ska tillämpas om arbetsgivaren visar att bristen är utan betydelse i målet.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser tillstyrker eller har inga synpunkter på förslaget. TCO, som tillstyrker förslaget, anser i likhet med *Akademikerförbundet SSR* att bevisbördan för att skyldigheterna om insyn i lönesättningen har fullgjorts ska ligga på arbetsgivaren. *Svenskt Näringsliv* tillstyrker förslaget att bevisbörderegeln inte ska tillämpas om bristen är utan betydelse i målet. *Diskrimineringsombudsmannen* anger att förslaget att bevisbörderegeln inte ska tillämpas om bristen är utan betydelse i målet kan ge bestämmelsen ett snävare tillämpningsområde än vad direktivet kräver. *Göteborgs tingsrätt* anser att rekvisitet inte är nödvändigt, eftersom bestämmelsen sannolikt ändå inte skulle tillämpas på sådana brister. *Akademikerförbundet SSR*, *Akavia* och *Fysioterapeuterna* anser att rekvisitet uppenbart oavsiktlig är främmande för svensk arbetsrätt.

Svenskt Näringsliv motsätter sig förslaget och anser att svensk rätt redan lever upp till direktivets krav eller att bevisbörderegeln i vart fall endast ska vara tillämplig på diskrimineringsgrunden kön. Även *SKR* avstyrker förslaget att bevisbörderegeln ska omfatta alla diskrimineringsgrunder.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om bevisbördans placering

Artikel 18 i lönetransparensdirektivet innehåller två bestämmelser om bevisbördans placering i mål som rör diskriminering i fråga om lön. Enligt artikel 18.1 ska arbetsgivaren bevisa att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering har skett om en arbetstagare lägger fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har skett. När ett mål om diskriminering i fråga om lön inleds mot en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter om insyn i lönesättningen enligt artiklarna 5, 6, 7, 9 eller 10, ska arbetsgivaren enligt artikel 18.2 bevisa att det inte har skett någon diskriminering i fråga om lön. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren visar att överträdelsen av skyldigheterna var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

I skäl 52 anges bl.a. att bevisbördan bör övergå på arbetsgivaren om arbetsgivaren underlåter att följa skyldigheterna i fråga om insyn i lönesättningen genom att t.ex. vägra att lämna information som har begärts av arbetstagarna eller inte rapportera om löneskillnaden mellan könen.

Det finns bestämmelser om bevisbördans placering i mål om diskriminering i diskrimineringslagen

Diskrimineringslagen (2008:567) innehåller en bestämmelse om bevisbördans placering som innebär en bevislättning för den som anser sig ha blivit diskriminerad. Enligt 6 kap. 3 § diskrimineringslagen räcker det att den som anser sig ha blivit diskriminerad visar omständigheter som ger

anledning att anta att han eller hon har blivit diskriminerad för att svaranden ska visa att diskriminering inte har förekommit.

Enligt HD kan bestämmelsen tolkas som en presumptionsregel (NJA 2006 s. 170). Detta innebär att den påstådda diskrimineringen presumeras, dvs. antas, ha skett om en arbetstagare kan visa omständigheter som ger anledning att anta att diskriminering har skett. Rättstillämpningen i det enskilda fallet får avgöra vilka omständigheter som är presummande.

Regeringen konstaterar att 6 kap. 3 § diskrimineringslagen stämmer överens med artikel 18.1 i lönetransparensdirektivet och att det inte behövs några lagändringar med anledning av direktivets krav i denna del.

En ny bevisbörderegeln ska införas i mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön

Artikel 18.2 i lönetransparensdirektivet innehåller en bestämmelse om bevisbördans placering i mål om diskriminering i fråga om lön när arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen. Av artikeln framgår att arbetsgivaren i sådana fall ska bevisa att diskriminering i fråga om lön inte har skett. Skäl 52 hänvisar till praxis från EU-domstolen. Domstolen fann i målet Danfoss (C-109/88, EU:C:1989:383) att en omvänd bevisbörda ska tillämpas när ett lönesystem helt saknar öppenhet oavsett om arbetstagaren har styrkt en situation som vid första anblicken ger sken av diskriminering i fråga om lön eller inte. I skälet anges att bevisbördan bör övergå på svaranden om arbetsgivaren vägrar att lämna information som har begärts av arbetstagarna eller inte har rapporterat om löneskillnader mellan könen.

Artikel 18.2 hänvisar till bestämmelserna om insyn i lönesättningen i artiklarna 5–7, 9 och 10. Regeringen bedömer, i likhet med utredningen, att artikel 18.2 innebär att arbetsgivaren ska bevisa att diskriminering inte har skett när arbetsgivaren inte har uppfyllt sina skyldigheter så som de framgår av dessa artiklar. Regeringen föreslår ett flertal nya bestämmelser för att genomföra de aktuella artiklarna, se avsnitt 7 om information till arbetssökande och arbetstagare om lön och avsnitt 8 om lönekartläggning och lönerapportering.

Svenskt Näringsliv konstaterar likt utredningen att kravet i artikel 18.2 ligger i linje med faktorer som enligt rättspraxis anses ha betydelse vid bestämmande av bevisbördans placering i tvistemål, nämligen parternas möjligheter att säkra bevisning och intresset av att den materiella rätten efterlevs. Regeringen anser dock att detta inte är tillräckligt för att säkerställa att en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen ska bevisa att diskriminering i fråga om lön inte har skett. Det bör därför införas en bestämmelse om att en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen ska visa att diskriminering inte har skett.

TCO och Akademikerförbundet SSR anser att det är oklart vem av parterna som har bevisbördan för att arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter och anger att det borde vara arbetsgivaren som ska bevisa att skyldigheterna enligt insynsbestämmelserna har fullgjorts. Regeringen anser att artikel 18.2 bör tolkas på så sätt att frågan om att arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen ska vara utredd för att arbetsgivaren ska ha bevisbördan för att någon

diskriminering i fråga om lön inte har skett. Det kan inte bli fråga om att domstolen ska pröva detta utan ett påstående från käranden. Om käranden påstår att arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter har käranden bevisbördan för detta. Det är ofta förenat med svårigheter att prestera full bevisning om att någonting inte har skett, t.ex. att en arbetsgivare inte har informerat arbetstagaren om kriterier för lön, lönenivåer och löneutveckling. Även ett lågt ställt beviskrav kan vara svårt att möta om bevismedel saknas (jfr NJA 2020 s. 186). Rättstillämpningen får avgöra frågan om vilka beviskrav som ska gälla när en arbetstagare påstår att en arbetsgivare inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen.

Det finns inget krav i direktivet på att bevisbörderegeln ska tillämpas på andra diskrimineringsgrunder än kön. Till skillnad från utredningen, och i likhet med bl.a. *Svenskt Näringsliv*, anser regeringen att bevisbörderegeln endast ska vara tillämplig vid påstådd diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Om det i en och samma talan förekommer andra diskrimineringsgrunder än kön kommer därmed 6 kap. 3 § diskrimineringslagen att tillämpas för omständigheter som har åberopats till grund för att diskriminering har skett enligt en annan diskrimineringsgrund.

Regeringen föreslår mot denna bakgrund att det införs en bestämmelse som anger att i mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön ska en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter om insyn i lönesättningen visa att sådan diskriminering inte har skett.

Bevisbörderegeln ska inte tillämpas om bristen har varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär

Av artikel 18.2 i lönetransparensdirektivet framgår att bevisbörderegeln vid bristande insyn i lönesättningen inte ska tillämpas om arbetsgivaren visar att överträdelsen var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

Utredningen anser att det, även om det inte uttryckligen framgår av direktivet, måste förutsättas att det kan krävas att en överträdelse av insynsbestämmelserna har någon relevans för den aktuella tvisten för att en omkastning av bevisbördan ska ske. Utredningen föreslår att bevisbörderegeln inte ska tillämpas om arbetsgivaren visar att bristen har varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär eller om bristen är utan betydelse i målet. Likt *Diskrimineringsombudsmannen* anser regeringen att utredningens förslag innebär att bevisbörderegeln får ett snävare tillämpningsområde än vad direktivet ger möjlighet till, även om det, som *Göteborgs tingsrätt* påpekar, inte är sannolikt att den föreslagna bevisbörderegeln skulle tillämpas på brister utan betydelse i målet, även utan utredningens föreslagna tillägg. Några remissinstanser, däribland *Akavia*, anser att rekvisitet uppenbart oavsiktlig är främmande för svensk arbetsrätt och riskerar att tynga processer med frågor om arbetsgivarens avsikt. Regeringen kan i anslutning till detta konstatera att det framgår av direktivets ordalydelse att om arbetsgivaren visar att bristen är uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär ska bevisbörderegeln inte tillämpas. Enligt regeringens uppfattning saknas det skäl att avvika från direktivets formulering. Om arbetsgivaren visar att bristen är både uppenbart

oavsiktlig och av ringa karaktär kan i stället bestämmelsen i 6 kap. 3 § diskrimineringslagen bli tillämplig.

Regeringen föreslår därför att den föreslagna bevisbörderegeln inte ska tillämpas om arbetsgivaren visar att bristen i insyn i lönesättningen har varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

12.2 Bevis för lika eller likvärdigt arbete

Regeringens bedömning

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om bevis för lika eller likvärdigt arbete.

Utredningens bedömning

Bedömningen från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser har inga synpunkter på bedömningen. *Ledarna* är positiv till bedömningen att svensk rätt uppfyller direktivets krav i fråga om bevisning. Några remissinstanser, bl.a. *DIK*, *Fredrika Bremerförbundet* och *Lönelotsarna*, anser att det ska framgå av lagen att en jämförelse med en hypotetisk person ska kunna göras.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser i fråga om bevis för lika eller likvärdigt arbete

I artikel 19 i lönetransparensdirektivet finns bestämmelser om hur bedömningen av om manliga och kvinnliga arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete ska göras. Enligt artikel 19.1 och 2 ska bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation inte begränsas till när kvinnliga och manliga arbetstagare har samma arbetsgivare eller är anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas, får enligt artikel 19.3 alla andra bevis användas för att bevisa misstänkt diskriminering i fråga om lön, inbegripet statistik eller en jämförelse av hur en arbetstagare skulle behandlas i en jämförbar situation.

Det behövs inga lagändringar i fråga om hur bedömningen av en jämförbar situation ska göras

Av 1 kap. 4 § diskrimineringslagen framgår att med direkt diskriminering avses att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön eller någon av de andra diskrimineringsgrunderna som framgår av lagen. Bedömningen av om någon har diskriminerats är inte begränsad till en jämförelse med en arbetstagare som har varit anställd samtidigt som den arbetstagare som anser sig vara diskriminerad. Om det inte finns någon verklig person att jämföra med får jämförelsen göras med en tänkt jämförelseperson.

Utredningen anser att en bedömning som kan göras enligt svensk rätt är hur en kvinnlig arbetstagare skulle ha behandlats om hon hade varit en man och att det kan uttryckas som en bedömning av om arbetsgivarens handlande avviker från faktiska normer som upprätthålls i ett sammanhang. Ett resonemang kring en jämförelse med en tänkt jämförelseperson kräver enligt utredningens uppfattning inte någon faktisk jämförelse, utan är snarare ett krav på orsakssamband som visar att ett missgynnande har samband med kön och även situationen med en jämförbar person hos en annan arbetstagare är nära kopplad till de normer som upprätthålls. Regeringen konstaterar att ett missgynnande typiskt sett bör ha skett om arbetsgivarens handlande avviker i negativ riktning från den standard som arbetsgivaren borde ha tillämpat för arbetstagaren i fråga (se prop. 2007/08:95 s. 486f.). En arbetstagare som anser sig vara diskriminerad kan välja att påvisa de normer som råder i stället för att hänvisa till en jämförbar person hos en annan arbetsgivare. Det finns dock inget som hindrar att en jämförbar person hos en annan arbetsgivare åberopas som bevisning.

Regeringen bedömer mot denna bakgrund att svensk rätt lever upp till kraven i artikel 19.1 och 2 i lönetransparensdirektivet och att det därför inte behövs några lagändringar för att uppfylla direktivets krav.

Det behövs inga lagändringar i fråga om vilka bevis som får användas

Enligt artikel 19.3 i lönetransparensdirektivet ska, om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas, alla andra bevis användas för att bevisa misstänkt lönediskriminering.

I svensk rätt tillämpas principen om fri bevisprövning. Principen kommer till uttryck i 35 kap. 1 § rättegångsbalken. Den fria bevisprövningen består av två delar, dels att parterna i en rättegång får åberopa all bevisning som de kan få fram, dvs. fri bevisföring, dels att värdet av bevisningen prövas fritt av domstolen, dvs. fri bevisvärdering. Enligt huvudregeln är alltså alla bevismedel tillåtna. Det finns undantag från principen om fri bevisföring. Rätten kan bl.a. avvisa bevisning enligt 35 kap. 7 § 2 och 3 rättegångsbalken om beviset inte behövs eller om beviset uppenbart skulle bli utan verkan. Det följer av 6 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen och 5 kap. 3 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortad arbetstvistlagen, att rättegångsbalken ska tillämpas i mål om diskriminering i fråga om lön. Principen om fri bevisprövning är alltså tillämplig i sådana mål.

Principen om fri bevisföring, som alltså ingår i principen om fri bevisprövning, innebär att det står en arbetstagare fritt att åberopa sådan bevisning som avses i artikel 19, t.ex. statistik eller en jämförelse av hur en arbetstagare skulle behandlas i en jämförbar situation, för att bevisa misstänkt diskriminering i fråga om lön. Några remissinstanser, bl.a. *Sveriges Kvinnoorganisationer* och *Lönelotsarna*, anser att det behöver framgå tydligt av lagen att en jämförelse med en hypotetisk person ska kunna göras och att det behövs vägledning kring hur en sådan jämförelse kan gå till. Regeringen bedömer likt utredningen att det i svensk rätt är möjligt att föra bevisning om att en arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation på det vis som direktivet kräver. Detta framgår av 1 kap. 4 § diskrimineringslagen och följer av principen om fri bevisföring. Hur en

jämförelse med en hypotetisk person kan göras och bör bedömas är en fråga för rättstillämpningen.

Regeringen bedömer mot denna bakgrund att svensk rätt lever upp till kraven i artikel 19.3 och att det inte behövs några lagändringar.

12.3 Tillgång till bevis

Regeringens bedömning

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav på tillgång till bevis.

Utredningens bedömning

Bedömningen från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser har inga synpunkter på bedömningen. *Ledarna* är positiv till bedömningen att svensk rätt uppfyller direktivets krav i fråga om tillgång till bevis. *Svenskt Näringsliv* anser att det behöver förtydligas om en domstol kan lämna ut konfidentiella uppgifter ur handlingar som omfattas av edition med förbehåll.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om tillgång till bevis

Av artikel 20.1 i lönetransparensdirektivet framgår att medlemsstaterna ska säkerställa att domstolar kan förelägga svaranden i mål om lika lön att lämna ut all relevant bevisning under dennes kontroll. Om ett sådant bevis innehåller konfidentiella uppgifter ska domstolen ha tillgång till effektiva åtgärder för att skydda informationen.

Det finns bestämmelser om edition i svensk rätt

I rättegångsbalken finns regler som ger den som innehar en skriftlig handling som kan antas ha betydelse som bevis i en tvist skyldighet att visa upp handlingen, s.k. editionsplikt. Rättegångsbalkens bestämmelser är enligt 6 kap. 1 § diskrimineringslagen och 5 kap. 3 § arbetstvistlagen tillämpliga i mål om diskriminering i fråga om lön. En ansökan om edition kan göras hos domstolen av en part, t.ex. en arbetstagare som är part i ett diskrimineringsmål, och det är domstolen som beslutar om editionsföreläggande enligt 38 kap. 2 och 4 §§ rättegångsbalken.

Det är endast skriftliga handlingar som kan omfattas av ett editionsföreläggande. Den som framställer en begäran om ett editionsföreläggande ska ange vad han eller hon vill visa med beviset och ska också ange den eller de handlingar som begäran avser. Det är upp till domstolen att avgöra om den begärda handlingen kan antas ha betydelse som bevis.

Av 38 kap. 2 § andra och tredje styckena rättegångsbalken framgår att det finns undantag från editionsplikten. Dessa undantag innebär att en part eller en närstående till parten inte är skyldig att lämna ut ett skriftligt meddelande mellan parten och en närstående eller mellan två närstående. Vidare framgår att en part inte är skyldig att lämna ut handlingar som utgör personliga meddelanden eller minnesanteckningar och inte heller handlingar som omfattas av tystnadsplikt.

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav på tillgång till bevis

Regeringen konstaterar att artikel 20 i lönetransparensdirektivet handlar om relevant bevisning vid ett rättsligt anspråk om lika lön. Regeringen bedömer att innebörden av uttrycket relevant bevisning är den samma som innebörden av uttrycket handlingar som kan antas ha betydelse som bevis i editionsbestämmelsen i 38 kap. 2 § rättegångsbalken. Regeringen anser därför att direktivets krav på att domstolar ska kunna förelägga svaranden i mål om diskriminering i fråga om lön att lämna ut all relevant bevisning under dennes kontroll är uppfyllt i svensk rätt och att det inte behövs några lagändringar.

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav på att konfidentiella uppgifter ska skyddas

Handlingar som lämnas till domstolen med anledning av ett editionsföreläggande blir allmänna. De svenska domstolarnas verksamhet omfattas av offentlighetsprincipen. Det innebär att allmänna handlingar som utgångspunkt ska vara tillgängliga för alla. Det finns bestämmelser om sekretess till skydd för bl.a. uppgift om en enskilds personliga eller ekonomiska förhållanden i 21 och 36 kap. offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Den bestämmelse som kan antas ha störst betydelse i mål om diskriminering i fråga om lön är 36 kap. 2 § samma lag, som gäller för bl.a. företagshemligheter. Sekretess gäller hos domstol i ett mål eller ärende i domstolens rättskipande eller rättsvårdande verksamhet för uppgift om en myndighets eller en enskilds affärs- eller driftförhållanden, uppfinningar eller forskningsresultat, om det kan antas att den som uppgiften rör lider avsevärd skada om uppgiften röjs. Sekretessprövning görs av domstolen och handlingar som innehåller sekretessbelagda uppgifter ska hanteras så att obehöriga inte får tillgång till dem.

Svenskt Näringsliv anser att det behöver förtydligas vilka möjligheter till förbehåll en domstol har när den beslutar om edition och sedan lämnar ut handlingen till en part. Regeringen konstaterar att ett utlämnande av material till en part enligt reglerna om partsinsyn kan förenas med förbehåll enligt 10 kap. 4 § offentlighets- och sekretesslagen. Genom förbehållet uppstår en tystnadsplikt. Regeringen bedömer att bestämmelsen om förbehåll vid partsinsyn, tillsammans med övriga bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen, tillgodoser lönetransparensdirektivets krav på ett effektivt skydd av konfidentiell information. Regeringen bedömer därför att det inte krävs några lagändringar för att uppfylla direktivets krav på skydd för konfidentiella uppgifter.

13 Preskription

Regeringens förslag

Anspråk som avser diskriminering i fråga om lön ska preskriberas tre år efter det att arbetstagaren fick eller borde ha fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till, om inte preskriptionen avbryts dessförinnan.

Preskription ska avbrytas genom att

1. förhandling påkallas på det sätt som framgår av lagen om medbestämmande i arbetslivet,
2. talan väcks mot arbetsgivaren, eller
3. arbetsgivaren får ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran om anspråket.

Om preskription har avbrutits genom att förhandling har påkallats eller att arbetsgivaren har fått ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran, ska en ny preskriptionstid löpa enligt första stycket från dagen för avbrottet. Detta gäller också när Diskrimineringsombudsmannen avbryter preskription. Om preskription har avbrutits genom att talan har väckts, ska en ny preskriptionstid om tre år löpa på det sätt som anges i preskriptionslagen.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Enligt utredningens förslag ska preskription också kunna avbrytas bl.a. genom att arbetsgivaren utfäster betalning, erlägger ränta eller amortering eller erkänner anspråket på annat sätt. Utredningen föreslår inte några följdändringar i bestämmelsen om att Diskrimineringsombudsmannen kan bryta preskription.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om förslaget eller har inget att invända mot det. *Diskrimineringsombudsmannen*, *Sveriges Kvinnoorganisationer* och majoriteten av *Sveriges antidiskrimineringsbyråer* är positiva till eller tillstyrker förslaget. *Ledarna* anger att de föreslagna reglerna kan ge arbetstagare bättre möjligheter att driva diskrimineringsmål.

Göteborgs tingsrätt är positiv till att förslaget endast omfattar anspråk som avser diskriminering i fråga om lön. Några remissinstanser, däribland *Diskrimineringsombudsmannen*, *SRAT* och *Akavia*, anser att den treåriga preskriptionstiden bör gälla samtliga diskrimineringsformer. *Naturvetarna* anser att de föreslagna reglerna ska gälla för alla mål enligt diskrimineringslagen (2008:567). *Fremia* anser att förslaget går utöver direktivets krav eftersom det omfattar samtliga diskrimineringsgrunder. *Svenskt Näringsliv* anser att förslaget går utöver direktivets krav i den del som avser preskriptionsavbrott och lyfter frågan om förslaget påverkar de tidsfrister som gäller för parterna för att få väcka talan.

Arbetsgivarverket befärrar att diskrimineringstvister kommer att bli mer komplicerade och svåröverblickbara. *TCO* anser att det finns möjlighet att genomföra direktivet på ett sätt som ligger närmare preskriptionsregleringen på arbetsrättens område. *Sveriges advokatsamfund* anser att förslaget innebär att de arbetsrättsliga preskriptionsfristerna blir mer svåröverskådliga. *Arbetsdomstolen* lyfter frågan om det är förenligt med Sveriges internationella åtaganden att förlänga preskriptionstiden med följden att mindre förmånliga bestämmelser i förhandlingsordningar blir utan verkan.

Arbetsgivaralliansen ifrågasätter om det finns behov av lagändringar. *Svenskt Näringsliv* och *Företagarna* avstyrker förslaget. Även *SKR* avstyrker förslaget och förespråkar att en mer lättillämpad preskriptionsbestämmelse i stället ska införas.

Skälen för regeringens förslag

Direktivets bestämmelser om preskription

I artikel 21 i lönetransparensdirektivet finns bestämmelser om preskriptionstid för talan om lika lön, när preskriptionstider ska börja löpa och hur preskription kan avbrytas.

Enligt artikel 21.1 ska medlemsstaterna säkerställa att nationella regler för preskriptionstider för talan om lika lön fastställer när preskriptionstiden 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 anställningsförhållandet upphör. Sådana preskriptionstider ska vara minst tre år.

Medlemsstaterna ska vidare enligt artikel 21.2 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. I artikel 21.3 anges att artikeln inte är tillämplig på regler om fordringars upphörande.

I skäl 53 anges bl.a. att det av EU-domstolens rättspraxis följer att nationella preskriptionsregler för väckande av talan om påstådda överträdelser av de rättigheter som föreskrivs i direktivet bör vara utformade så att det inte i praktiken blir omöjligt eller orimligt svårt att utöva dessa rättigheter. Det anges också att preskriptionstider skapar specifika hinder för den som utsätts för lönediskriminering på grund av kön och att det därför bör fastställas gemensamma miniminormer.

Bestämmelser om preskription för talan enligt diskrimineringslagen

Det finns allmänna regler om preskription i preskriptionslagen (1981:130). I diskrimineringslagen finns särskilda preskriptionsbestämmelser som gäller i stället för preskriptionslagens. Av 6 kap. 4 § diskrimineringslagen framgår bl.a. att bestämmelser om förhandling och tidsfrister i 64–66 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen, ska gälla vid talan om anspråk som avser diskriminering i fråga om lön. För en arbetstagare som är medlem i en

arbetstagarorganisation innebär detta att organisationen enligt 64 § medbestämmandelagen ska påkalla förhandling med arbetsgivaren inom fyra månader efter det att organisationen har fått kännedom om den omständighet som begäran hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. En part som inte påkallar förhandling inom föreskriven tid förlorar rätten till förhandling. Enligt 65 § medbestämmandelagen ska talan väckas inom tre månader efter det att förhandlingen har avslutats. Om arbetstagarorganisationen inte har iakttagit dessa tidsfrister, kan arbetstagaren enligt 66 § medbestämmandelagen och 6 kap. 4 § diskrimineringslagen själv väcka talan inom två månader.

Om en part inte väcker talan inom föreskriven tid förloras enligt 68 § medbestämmandelagen rätten till talan. Det krävs att motparten har framställt en invändning om preskription för att en domstol ska pröva frågan om ett anspråk är preskriberat (NJA 1997 s. 745 och AD 1999 nr 110).

Av 4 § andra stycket medbestämmandelagen framgår att avvikelser från 64 och 65 §§ medbestämmandelagen kan göras genom kollektivavtal. Sådana avvikelser framgår ofta av förhandlingsordningar som har ingåtts av arbetsmarknadens parter. Detta innebär att andra tidsfrister än de som framgår av medbestämmandelagen kan vara tillämpliga i det enskilda fallet.

För en arbetstagare som inte är medlem i en arbetstagarorganisation eller som inte företräds av en sådan gäller enligt 66 § andra stycket medbestämmandelagen att talan ska väckas inom fyra månader efter det att arbetstagaren har fått kännedom om den omständighet som begäran hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat.

Diskrimineringsombudsmannen kan avbryta preskriptionstid genom att enligt 6 kap. 5 § diskrimineringslagen skriftligen meddela arbetsgivaren att myndigheten utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Följden av ett sådant preskriptionsavbrott är att den preskriptionstid som avbröts börjar om.

Preskriptionstiden för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön ska vara tre år

Artikel 21 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om preskription för talan om lika lön. Artikeln omfattar talan om anspråk som avser diskriminering i fråga om lön, vilket i svensk rätt motsvaras av diskrimineringsersättning och skadestånd enligt 5 kap. 1 § diskrimineringslagen. Regeringen föreslår nya bestämmelser om insyn i lönesättningen och att arbetsgivaren ska vara skadeståndsskyldig om skyldigheterna som följer av insynsreglerna inte uppfylls, se avsnitt 10.1. Mål om ett sådant skadeståndsanspråk ska enligt regeringens bedömning ses som en talan om skyldigheter och rättigheter enligt likalöneprincipen, dvs. inte som en talan om lika lön, och omfattas därför inte av kraven i artikel 21.

Regeringen konstaterar att tidsfristerna i 64–66 och 68 §§ medbestämmandelagen, som diskrimineringslagen hänvisar till, inte uppfyller kravet på en treårig preskriptionstid i artikel 21.

SKR anser att det inte ska införas en treårig preskriptionstid utan förespråkar i stället en mer lättillämpad preskriptionsbestämmelse i enlighet med artikel 21.2. Regeringen konstaterar att artikel 21.2 rör preskriptionsavbrott och att artikeln inte ger medlemsstaterna möjlighet att anpassa genomförandet av den på annat sätt än vad som framgår av lydelsen, dvs. att preskription kan uppskjutas eller avbrytas, beroende på nationell rätt. *Arbetsgivaralliansen* anser att de svenska preskriptionsbestämmelserna kan fortsätta att gälla eftersom direktivet enligt artikel 30 inte ska påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal. Syftet med regleringen är att fastställa gemensamma miniminormer för preskription (jfr skäl 53). Regeringen bedömer därför att det inte är möjligt för medlemsstaterna att med hänvisning till rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal införa eller behålla regler som är mindre förmånliga för arbetstagarna än vad direktivet föreskriver. För att uppfylla direktivets krav föreslår regeringen därför att det införs en bestämmelse om att preskriptionstiden för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön ska vara tre år.

Svenskt Näringsliv lyfter om förslaget påverkar de tidsfrister som gäller för parterna för att få väcka talan efter genomförd förhandling enligt medbestämmandelagen. Som utredningen anger blir följden av en förlängd preskriptionstid att regler i förhandlingsordningar saknar verkan till den del de föreskriver en mindre förmånlig preskriptionstid för anspråk som grundas på diskriminering i fråga om lön. Den föreslagna treåriga preskriptionstiden för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön är inte avsedd att påverka tidsfrister för arbetsgivare eller arbetstagarorganisationer att påkalla förhandling eller de krav på förhandling som ställs för att få väcka talan i Arbetsdomstolen. För förslagets förenlighet med Sveriges internationella åtaganden och konsekvenser för arbetsmarknadens parter, se avsnitt 18.

Den treåriga preskriptionstiden ska gälla endast anspråk som avser diskriminering i fråga om lön

Utredningen föreslår att den treåriga preskriptionstiden endast ska gälla anspråk som avser diskriminering i fråga om lön, dvs. inte andra former av diskriminering.

Naturvetarna anser att det kan bli svårhanterligt för arbetsmarknadens parter att den treåriga preskriptionstiden endast avser diskriminering i fråga om lön och inte andra former av diskriminering. Några remissinstanser, däribland *Diskrimineringsombudsmannen*, *Akavia* och *SRAT*, anser att det är omotiverat att preskriptionstiden för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön är betydligt längre än vid andra överträdelser av diskrimineringsförbudet. *Diskrimineringsombudsmannen* anger också att en ordning med olika preskriptionsregler för olika former av diskriminering medför att regleringen blir svåröverskådlig. *SRAT* anser att det kan ge sken av att andra former av diskriminering skulle vara mindre allvarliga. Regeringen vill i anslutning till detta påpeka att all diskriminering som avses i 1 kap. 4 § diskrimineringslagen är förbjuden enligt 2 kap. 1 § samma lag.

Regeringen instämmer i att det i vissa fall kan bli mer komplicerat med olika preskriptionstider för anspråk grundade på olika former av

diskriminering. Regeringens utgångspunkt är dock att inte gå utöver vad lönetransparensdirektivet kräver vid genomförandet och att endast föreslå de ändringar som är nödvändiga för att genomföra direktivet. Som *Göteborgs tingsrätt* påpekar skulle det vidare krävas en närmare utredning av hur en generell ändring av preskriptionstider skulle påverka det svenska systemet om en sådan ändring skulle göras. Den treåriga preskriptionstiden bör därför inte gälla andra anspråk än sådana som avser diskriminering i fråga om lön.

En treårig preskriptionstid ska gälla oavsett vilken diskrimineringsgrund som är tillämplig

Utredningen föreslår att den treåriga preskriptionstiden ska gälla för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön, oavsett vilken diskrimineringsgrund som är tillämplig. *Fremia* anser att det är onödigt att gå utöver lönetransparensdirektivets krav genom att låta de föreslagna preskriptionsreglerna omfatta andra diskrimineringsgrunder än kön. *SKR* framhåller att det inte finns skäl att utsträcka regleringen till att omfatta fler diskrimineringsgrunder än kön. *Diskrimineringsombudsmannen* anser däremot att en ordning som innebär att preskriptionstiden skiljer sig åt beroende på vilken diskrimineringsgrund ett missgynnande har samband med skulle innebära omfattande tillämpningssvårigheter. Regeringen konstaterar att det i ett mål om diskriminering i fråga om lön kan aktualiseras olika diskrimineringsgrunder. Det kan hända att ett och samma missgynnande från arbetsgivarens sida har samband med flera olika diskrimineringsgrunder, vilket är en omständighet som även kan påverka diskrimineringsersättnings storlek. För att ge förutsättningar för en samlad prövning av anspråk som grundas på missgynnande som har samband med flera diskrimineringsgrunder anser regeringen att preskriptionstiden bör vara den samma, så länge anspråket avser diskriminering i fråga om lön. En annan ordning riskerar att innebära att den kortare preskriptionstiden blir styrande i mål där det är fråga om ett och samma missgynnande som har samband med flera diskrimineringsgrunder, däribland kön. Den praktiska effekten skulle i sådana fall bli att en treårig preskriptionstid för anspråk som avser diskriminering som har samband med kön i fråga om lön inte får genomslag i situationer där diskrimineringen har samband även med andra diskrimineringsgrunder. Av denna anledning bedömer regeringen att genomförandet av artikel 21 kräver att den treåriga preskriptionstiden ska gälla anspråk som avser diskriminering i fråga om lön oavsett vilken diskrimineringsgrund som är tillämplig. Regeringen föreslår därför i likhet med utredningen att en treårig preskriptionstid ska gälla oavsett vilken diskrimineringsgrund som är tillämplig.

Preskriptionstiden ska löpa från det att arbetstagaren fick kännedom om diskrimineringen

Medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden för talan om lika lön inte ska börja löpa förrän käranden har kännedom om eller rimligen kan förväntas ha kännedom om en överträdelse. Medlemsstaterna får besluta att preskriptionstiden inte ska börja löpa så länge en överträdelse pågår eller förrän anställningsavtalet eller anställningsförhållandet upphör.

Enligt 64 och 66 §§ medbestämmandelagen ska förhandling påkallas respektive talan väckas inom fyra månader från det att arbetstagarorganisationen har fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till och senast inom två år efter det att omständigheten har inträffat. Regeringen konstaterar att det enligt lönetransparensdirektivets lydelse inte finns något utrymme för att ha en bortre tidsgräns för när preskription inträder, oavsett om arbetstagaren har kännedom om omständigheter som utgör diskriminering i fråga om lön. Tidpunkten när preskription inträffar ska enligt direktivet i stället vara beroende av när arbetstagaren fick kännedom, eller rimligen kan förväntas ha fått kännedom, om en överträdelse. Nuvarande bestämmelser i medbestämmandelagen om när preskription inträder lever inte upp till direktivets krav. Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse om att tiden för preskription av anspråk som avser diskriminering i fråga om lön börjar löpa efter det att arbetstagaren har fick eller borde ha fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till.

Diskrimineringsombudsmannen anser att det bör förtydligas om varje utbetalning av lön på för låg nivå utgör en diskriminerande handling och om preskriptionstiden löper från kännedom om den senaste utbetalningen eller från när skillnaden i lön först uppstod. Regeringen konstaterar att artikel 21.1 i och för sig ger medlemsstaterna utrymme att besluta att preskriptionstiden inte ska börja löpa så länge överträdelsen pågår. En sådan ordning är dock främmande både när det gäller preskriptionsreglerna på diskrimineringsrättens område och de allmänna bestämmelserna om preskription som gäller på andra rättsområden enligt preskriptionslagen. Möjligheten att besluta att preskriptionstiden inte ska börja löpa så länge överträdelsen pågår bör därför enligt regeringens mening inte utnyttjas. Bedömningen i fråga om preskription bli beroende av hur en talan utformas. När det gäller en talan som är inriktad endast på visst moment i ett förfarande, dvs. en viss påtalad handling, börjar preskriptionstiden löpa redan när detta moment är avslutat (NJA 2014 s. 629).

Preskription ska kunna avbrytas genom att förhandling påkallas, genom att arbetsgivaren tar emot en skriftlig erinran eller ett skriftligt krav eller genom väckande av talan

Medlemsstaterna ska enligt artikel 21.2 i lönetransparensdirektivet säkerställa att en preskriptionstid uppskjuts eller avbryts så snart en rättssökande agerar genom att framställa ett klagomål till arbetsgivaren eller genom att väcka talan vid domstol.

Enligt medbestämmandelagen avbryts preskriptionstiden när en begäran om förhandling enligt 64 § görs eller, när arbetstagaren inte kan företrädas av en arbetstagarorganisation, när talan enligt 66 § väcks i domstol. Preskriptionstiden kan också avbrytas genom att Diskrimineringsombudsmannen enligt 6 kap. 5 § diskrimineringslagen skriftligen meddelar arbetsgivaren att myndigheten utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Följden av ett sådant preskriptionsavbrott är att den preskriptionstid som avbröts börjar om. Preskriptionen kan inte avbrytas enligt 6 kap. 5 § diskrimineringslagen mer än en gång.

Av artikel 21 följer att preskriptionsavbrott ska kunna ske genom att en rättssökande arbetstagare framställer klagomål till arbetsgivaren. Det bör enligt regeringens mening avse en form av kvalificerat agerande och inte varje klagomål som en arbetstagare kan framställa till arbetsgivaren om anspråk som avser diskriminering i fråga om lön. Utredningen föreslår att preskriptionsavbrott ska kunna ske bl.a. genom arbetsgivarens utfästelse, betalning eller erkännande av anspråk, skriftligt krav eller väckande av talan. *Svenskt Näringsliv* påpekar att utredningen föreslår fler preskriptionsbrytande åtgärder än vad direktivet kräver. Enligt regeringens bedömning motsvarar den svenska ordningen med påkallande av förhandling enligt 64 § medbestämmandelagen direktivets krav på att medlemsstaterna ska säkerställa att preskriptionstiden uppskjuts eller avbryts så snart en rättssökande agerar genom att framställa ett klagomål till arbetsgivaren. Regeringen anser därför att det inte krävs några lagändringar när det gäller preskriptionsbrytande åtgärder för arbetstagare som kan företrädas av en arbetstagarorganisation för att uppfylla direktivets krav.

För en arbetstagare som inte företräds av en arbetstagarorganisation finns den preskriptionsbrytande bestämmelsen i 66 § andra stycket medbestämmandelagen. Enligt denna bestämmelse avbryts preskriptionstiden när arbetstagaren väcker talan. En arbetstagare som inte företräds av en organisation kan också vända sig till Diskrimineringsombudsmannen för preskriptionsavbrott enligt 6 kap. 5 § diskrimineringslagen. Enligt regeringens uppfattning är det inte tillräckligt att en arbetstagare som inte företräds av en arbetstagarorganisation endast kan avbryta preskription genom att väcka talan eller genom att Diskrimineringsombudsmannen skriftligen meddelar arbetsgivaren om preskriptionsavbrott. Regeringen anser att en sådan arbetstagare också ska kunna avbryta preskription genom att arbetsgivaren får ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran om anspråket. Regeringen föreslår därför att det införs en bestämmelse om detta.

SKR anser att det är oklart vad skillnaden är mellan ett krav och en skriftlig erinran. Den föreslagna bestämmelsen stämmer överens med 5 § 2 preskriptionslagen. Vid tolkning av hur preskriptionsavbrott genom ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran kan ske kan ledning tas av denna bestämmelse.

Som utredningen anger påverkar inte en förlängd preskriptionstid tidsfrister för att påkalla förhandling eller de krav på förhandling som enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortad arbetstvistlagen, ställs för att få väcka talan vid Arbetsdomstolen. Om arbetstagarorganisationen inte har påkallat förhandling eller väckt talan i rätt tid enligt kollektivavtal eller medbestämmandelagen, har organisationen därmed förlorat sin talerätt i saken och en ansökan om stämning ska i sådant fall avvisas, om motparten åberopar att förhandlingsskyldigheten inte har iakttagits. Detta gäller alltså även om anspråket enligt den föreslagna bestämmelsen inte är preskriberat. Som *Svenskt Näringsliv* påpekar kommer en arbetstagare att kunna väcka talan på egen hand även om arbetstagarorganisationen inte har gjort det som krävs för att 4 kap. 7 § arbetstvistlagen ska vara uppfylld, så länge anspråket inte har preskriberats enligt den föreslagna bestämmelsen.

Efter ett preskriptionsavbrott ska en ny treårig preskriptionstid löpa

När preskription avbryts genom att talan väcks löper enligt allmänna bestämmelser om preskription i 7 § preskriptionslagen en ny preskriptionstid från dagen för dom eller slutligt beslut eller då det rättsliga förfarandet avslutas på annat sätt. När preskription avbryts genom att förhandling påkallas enligt 64 § medbestämmandelagen eller genom ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran ska enligt utredningens förslag en ny preskriptionstid löpa från dagen för avbrottet.

Utredningen föreslår även att den nya preskriptionstiden vid preskriptionsbrytande åtgärder ska vara tre år. Några remissinstanser, däribland *Svenskt Näringsliv*, är kritiska till förslaget. Svenskt Näringsliv befarar att det kommer att innebära att en tvist om diskriminering i fråga om lön kan pågå i många år. *Arbetsgivarverket* anger att förslaget innebär en avvikelse från traditionen av korta preskriptionstider inom arbetsrätten. Regeringen konstaterar dock att om den nya preskriptionstiden som löper efter att arbetstagaren har vidtagit en preskriptionsbrytande åtgärd hade varit kortare än tre år, skulle effekten kunnat bli att preskriptionstiden blir kortare om arbetstagaren tidigt vidtar en preskriptionsbrytande åtgärd. Detta skulle enligt regeringens uppfattning riskera att leda till minskat incitament att snabbt lösa tvisten. Regeringen anser därför att det av den nya bestämmelsen om preskription bör framgå att en ny treårig preskriptionstid ska löpa vid avbruten preskription. Det samma bör gälla när Diskrimineringsombudsmannen meddelar arbetsgivaren om preskriptionsavbrott. Regeringen anser också att det av den nya bestämmelsen bör framgå att om preskription har avbrutits genom att talan har väckts löper den nya preskriptionstiden på det sätt som anges i 7 § preskriptionslagen, dvs. från dag för dom, slutligt beslut eller då det rättsliga förfarandet avslutas på annat sätt. Om talan fullföljs eller om förfarandet återupptas inom den nya preskriptionstiden, avbryts preskriptionen och en ny tid räknas från den dag det återupptagna förfarandet avslutas. Om det rättsliga förfarandet avslutas utan att arbetsgivaren har delgetts eller på annat sätt underrättats om arbetstagarens framställning räknas dock preskriptionen som om något avbrott inte hade skett, men preskription kan ske tidigast ett år efter att förfarandet avslutades.

Regeringen föreslår sammanfattningsvis att det införs bestämmelser som anger att om preskription har avbrutits genom påkallande av förhandling eller skriftligt krav eller en skriftlig erinran ska en ny preskriptionstid om tre år löpa från dagen för avbrottet och om preskription har avbrutits genom att talan har väckts ska en ny preskriptionstid om tre år löpa på det sätt som anges i 7 § preskriptionslagen.

Preskriptionsreglerna påverkar inte möjligheten att kräva ut fordran i andra sammanhang

Av artikel 21.3 i lönetransparensdirektivet framgår att artikel 21 inte är tillämplig på regler om fordringars upphörande.

Svenskt Näringsliv efterlyser ett förtydligande av vad som avses med detta. Regeringen konstaterar att preskription enligt svensk rätt inte innebär att en fordran upphör att gälla. Preskription medför att borgenären, i detta fall arbetstagaren, förlorar rätten att kräva ut sin fordran. Fordran är

således inte längre rättsligt indrivningsbar och kan därför inte, mot gäldenärens bestridande, användas för att utverka en dom eller begära verkställighet genom en exekutiv myndighet. Fordringen kan dock under vissa förutsättningar enligt 10 och 11 §§ preskriptionslagen användas till bl.a. kvittning. Regeringen bedömer att det inte krävs några lagändringar med anledning av artikel 21.3.

14 Rättegångskostnader

Regeringens bedömning

Det behövs inga lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om rättegångskostnader.

Utredningens bedömning

Bedömningen från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser har inga synpunkter på bedömningen. *Svenskt Näringsliv* och *Ledarna* är positiva till den. Flera remissinstanser, däribland *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet*, anser att bestämmelserna om rättegångskostnader tillämpas på ett sådant sätt att det kan ifrågasättas om svensk rätt fullt ut tillgodoser direktivets krav.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om rättegångskostnader

Enligt artikel 22 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att domstolar kan bedöma om en förlorande kärande hade rimliga skäl att väcka talan och, om så är fallet, om det är lämpligt att inte kräva att käranden ska betala rättegångskostnaderna.

I skäl 54 anges bl.a. att rättegångskostnader ger den som har utsatts för lönediskriminering på grund av kön ett kraftigt negativt incitament när det gäller att väcka talan, vilket i sin tur leder till ett otillräckligt skydd för arbetstagare och en otillräcklig efterlevnad av rätten till lika lön.

Arbetstvistlagen innehåller bestämmelser om fördelningen av rättegångskostnader

Enligt 6 kap. 1 § första stycket diskrimineringslagen (2008:567) ska mål om tillämpningen av bestämmelserna om diskrimineringsförbudet och skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier samt förbudet mot repressalier på arbetslivets område handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister, förkortad arbetstvistlagen. Även mål om tillämpningen av de föreslagna bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetssökande och arbetstagare i fråga om

insyn i lönesättningen föreslås handläggas enligt arbetstvistlagen, se avsnitt 11.1.

I 5 kap. 3 § arbetstvistlagen anges att rättegångsbalkens bestämmelser om rättegången i dispositiva tvistemål, dvs. mål där förlikning om saken är tillåten, gäller i mål som omfattas av lagen om inget annat framgår av den. I rättegångsbalken regleras bl.a. hur rättegångskostnaderna ska fördelas. Huvudregeln, som framgår av 18 kap. 1 §, är att den part som förlorar målet ska ersätta motpartens rättegångskostnader.

Enligt 5 kap. 2 § arbetstvistlagen kan det dock i mål som handläggs enligt arbetstvistlagen förordnas att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som har förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad. I förarbetena konstateras att principen att den förlorande parten behöver betala motpartens rättegångskostnader annars kan medföra en alltför stark påverkan på en enskilde att inte väcka talan eller att inte motsätta sig ett framställt krav (prop. 1974:77 s. 124). Bestämmelsen är tillämplig både i Arbetsdomstolen och i tingsrätt och oavsett vilken part som förlorar målet. Bestämmelsen är tillämplig när domstolen har avgjort målet i sak (AD 1995 nr 131 och AD 2002 nr 21).

Det behövs inte några lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om rättegångskostnader

Utredningen anser att den befintliga regleringen är tillräcklig för att uppfylla lönetransparensdirektivets krav i fråga om rättegångskostnader. Flera remissinstanser har synpunkter på tillämpningen av 5 kap. 2 § arbetstvistlagen. *Västmanlands tingsrätt* anger att det är relativt ovanligt att Arbetsdomstolen tillämpar bestämmelsen, särskilt i fråga om andra mål än kollektivavtalstvister, och att det därför kan ifrågasättas om regleringen fullt ut tillgodoser direktivets krav. Bland annat *Juridiska fakultetsnämnden vid Stockholms universitet* anser att det inte är säkert att bestämmelsen på ett tillräckligt sätt stärker enskildas möjligheter att hävda sina rättigheter eftersom den sällan tillämpas av domstol. Regeringen konstaterar att det inte framgår av direktivet hur rimliga skäl att väcka talan ska tolkas. I förarbetena till arbetstvistlagen ges ledning i frågan om när det ska anses ha funnits skälig anledning för den förlorande parten att få tvisten prövad. Bestämmelsen är avsedd att tillämpas när avsikten med talan var att få till stånd ett vägledande avgörande, när den förlorande partens talan inte på något sätt har framstått som obefogad, när utgången i målet har berott på omständigheter som från början har varit okända för den förlorande parten eller när rättsläget har varit mycket svårbedömt (prop. 1974:77 s. 124 f.). Enligt regeringens bedömning motsvarar arbetstvistlagens formulering skälig anledning att få tvisten prövad direktivets formulering rimliga skäl att väcka talan.

Regeringen bedömer mot denna bakgrund att de bestämmelser som finns i svensk rätt om fördelning av rättegångskostnader uppfyller direktivets krav på att domstolen ska kunna avstå att kräva att en förlorande käre ska betala rättegångskostnaderna om käre hade rimliga skäl att väcka talan. Det behövs således inte några lagändringar med anledning av direktivets krav i fråga om rättegångskostnader.

15 Krav och sanktioner vid offentlig upphandling

Regeringens bedömning

Det behövs inte några lagändringar med anledning av direktivets bestämmelser om krav och sanktioner vid offentlig upphandling.

Möjligheten att införa mer långtgående bestämmelser än vad som krävs enligt direktivet bör inte utnyttjas.

Utredningens bedömning

Bedömningen från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet av remissinstanserna har inte yttrat sig särskilt om bedömningen eller har inget att invända mot den. *Konkurrensverket* instämmer i bedömningen. *Upphandlingsmyndigheten* instämmer i bedömningen att likalöneprincipen omfattas av bestämmelsen i diskrimineringslagen (2008:567) om vilka villkor en upphandlande myndighet får uppställa.

Fredrika Bremer-förbundet delar inte bedömningen att direktivets krav är uppfyllda i svensk rätt med hänvisning till att jämställdhet och lika lön inte räknas som arbetsrättsliga krav.

Skälen för regeringens bedömning

Direktivets bestämmelser om krav och sanktioner vid offentlig upphandling

I artikel 24 i lönetransparensdirektivet finns bestämmelser om bl.a. krav i fråga om likalöneprincipen i upphandlingsrättsliga situationer.

Bestämmelser om offentlig upphandling, koncessioner och upphandling av enheter som är verksamma inom vissa områden finns i de s.k. upphandlingsdirektiven, dvs. Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/23/EU av den 26 februari 2014 om tilldelning av koncessioner, Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/24/EU av den 26 februari 2014 om offentlig upphandling och om upphävande av direktiv 2004/18/EG och 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.

Enligt upphandlingsdirektiven ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer vid fullgörande av offentliga kontrakt iakttar tillämpliga miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter som har fastställts i unionsrätten, nationell rätt, kollektivavtal eller i internationella miljö-, social- och arbetsrättsliga bestämmelser. Detta framgår av artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU, artikel 30.3 i direktiv 2014/23/EU och artikel 36.2 i direktiv 2014/25/EU.

Enligt artikel 24.1 i lönetransparensdirektivet ska de lämpliga åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med nämnda artiklar i upp-

handlingsdirektiven omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling fullgör sina skyldigheter i fråga om likalöneprincipen.

Av artikel 24.2 i lönetransparensdirektivet framgår bl.a. att 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. Det framgår även att upphandlande myndigheter får utesluta eller åläggas av medlemsstaterna att utesluta ekonomiska aktörer från att delta i en offentlig upphandlingsomgång om de på något lämpligt sätt kan påvisa att de skyldigheter som avses i artikel 24.1 har överträtts, antingen med hänvisning till att skyldigheterna i fråga om rätten till insyn i lönesättningen har åsidosatts eller därför att det förekommer löneskillnader på mer än 5 procent i en arbetstagarkategori som arbetsgivaren inte har visat beror på sakliga, könsneutrala kriterier. Det anges att detta inte ska påverka tillämpningen av andra rättigheter eller skyldigheter som följer av upphandlingsdirektiven.

I skäl 56 anges bl.a. att medlemsstaterna bör fastställa särskilda sanktioner för upprepade överträdelser 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 överträdelser. Det anges att sådana sanktioner kan omfatta bl.a. uteslutning från deltagande i offentlig upphandling.

Av skäl 57 framgår bl.a. att medlemsstaterna framför allt bör säkerställa att ekonomiska aktörer vid offentlig upphandling eller koncession tillämpar en lönesättningspolicy som inte medför en löneskillnad mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som inte kan motiveras på grundval av könsneutrala kriterier. Det anges att upphandlande myndigheter även bör 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 har lämnat det ekonomiskt mest fördelaktiga anbudet.

Bestämmelser om offentlig upphandling i svensk rätt

I svensk rätt finns det bestämmelser om offentlig upphandling i bl.a. lagen (2016:1145) om offentlig upphandling, lagen (2016:1146) om upphandling inom försörjningssektorerna och lagen (2016:1147) om upphandling av koncessioner. De bestämmelser som är relevanta i detta sammanhang finns i första hand i 13, 16 och 17 kap. lagen om offentlig upphandling. Motsvarande bestämmelser finns i lagen om upphandling inom försörjningssektorerna och lagen om upphandling av koncessioner.

Det behövs inte några lagändringar med anledning av direktivets bestämmelser om åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer fullgör sina skyldigheter i fråga om likalöneprincipen

För att uppfylla kraven i artikel 24.1 i lönetransparensdirektivet ska de lämpliga åtgärder som vidtas i enlighet med bl.a artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU för att säkerställa att ekonomiska aktörer, vid fullgörande av offentliga kontrakt, iakttar tillämpliga miljö-, social- och arbetsrättsliga

skyldigheter omfatta fullgörandet av skyldigheter i fråga om likalöneprincipen.

Artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU, som avser uppställande av miljö-, sociala och arbetsrättsliga krav vid offentliga upphandlingar, har genomförts i svensk rätt genom bestämmelserna i 17 kap. 1–5 §§ lagen om offentlig upphandling.

Av 17 kap. 1 § lagen om offentlig upphandling framgår bl.a. att en upphandlande myndighet får ställa särskilda miljömässiga, sociala, arbetsrättsliga och andra villkor för hur ett kontrakt ska fullgöras. En upphandlande myndighet har möjlighet att ställa alla typer av arbetsrättsliga villkor i lag eller kollektivavtal så länge de uppfyller de EU-rättsliga principerna om icke-diskriminering, likabehandling, proportionalitet, öppenhet och ömsesidigt erkännande. *Fredrika Bremerförbundet* anger att jämställdhet och lika lön inte räknas som arbetsrättsliga krav enligt lagen om offentlig upphandling och att direktivets krav inte kan anses vara uppfyllda. *Upphandlingsmyndigheten* gör bedömningen att den specifika likalöneprincipen omfattas av 17 kap. 1 §. Regeringen bedömer att de skyldigheter som kan härledas från likalöneprincipen, däribland bestämmelserna om insyn i lönesättningen som föreslås införas i diskrimineringslagen, se avsnitt 7 och 8, omfattas av de villkor som avses i bestämmelsen i 17 kap. 1 § lagen om offentlig upphandling.

I 17 kap. 2–5 §§ lagen om offentlig upphandling finns det bestämmelser om särskilda arbetsrättsliga villkor. Av 17 kap. 2 § framgår bl.a. att en upphandlande myndighet, om det är behövligt, ska kräva att leverantören ska fullgöra kontraktet enligt angivna villkor om lön, semester och arbetstid som arbetstagarna som ska utföra arbetet enligt kontraktet minst ska tillförsäkras. Utredningen anger att det inte är klart om bestämmelserna i 17 kap. 2–5 §§ omfattar likalöneprincipen. *Upphandlingsmyndigheten* ställer sig frågande till att dessa bestämmelser reglerar likalöneprincipen. Regeringen bedömer att det inte kan uteslutas att bestämmelserna omfattar skyldigheter i fråga om likalöneprincipen.

Vidare konstaterar regeringen i likhet med utredningen och *Upphandlingsmyndigheten* att en situation då en leverantör har åsidosatt tillämpliga miljö-, sociala eller arbetsrättsliga skyldigheter omfattas av en s.k. fakultativ uteslutningsgrund enligt lagen om offentlig upphandling. Det innebär att en upphandlande myndighet som kan visa att en leverantör som har gjort sig skyldig till ett åsidosättande kan uteslutas från upphandlingen.

Därutöver finns det bestämmelser i 16 kap. lagen om offentlig upphandling om utvärdering av anbud och tilldelning av kontrakt som innebär att en upphandlande myndighet får besluta att aktören inte ska tilldelas kontraktet om anbudet inte stämmer överens med tillämpliga miljö-, social, eller arbetsrättsliga skyldigheter. En upphandlande myndighet ska dessutom förkasta en leverantörs anbud om den finner att leverantörens anbud har ett onormalt lågt pris och det beror på att anbudet inte stämmer överens med tillämpliga miljö-, social- eller arbetsrättsliga skyldigheter.

Mot denna bakgrund bedömer regeringen att direktivets krav i artikel 24.1 på att de lämpliga åtgärder som vidtas i enlighet med upphandlingsdirektiven ska omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer fullgör sina skyldigheter i fråga om likalöneprincipen

är uppfyllt i svensk rätt. Det behövs därför inte några lagändringar för att uppfylla direktivets krav.

Möjligheten att införa mer långtgående bestämmelser bör inte utnyttjas

Av artikel 24.2 i lönetransparensdirektivet framgår att det finns en möjlighet för medlemsstaterna att ålägga upphandlande myndigheter att införa sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid upphandling och koncession. Vidare framgår av samma artikel att upphandlande myndigheter får utesluta ekonomiska aktörer om de har åsidosatt sina skyldigheter i fråga om likalöneprincipen och att det dessutom finns en möjlighet för medlemsstaterna att kräva att upphandlande myndigheter gör det.

Upphandlingsmyndigheten efterfrågar en fördjupad analys av om minimikraven enligt direktivet redan kan anses uppfyllda med hänvisning till att flera av de nationella bestämmelser som avser arbetsrättsliga villkor har en fakultativ karaktär. Regeringen konstaterar att det framgår av 13 kap. 3 § lagen om offentlig upphandling att det finns en rätt för upphandlande myndigheter att utesluta en ekonomisk aktör från en offentlig upphandling om aktören har åsidosatt tillämpliga miljö-, sociala eller arbetsrättsliga skyldigheter eller kommer att göra det. Regeringen bedömer i likhet med utredningen att rätten att utesluta en leverantör för att leverantören har åsidosatt sina skyldigheter i fråga om rätten till insyn i lönesättningen eller för att det förekommer löneskillnader på mer än 5 procent mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som arbetsgivaren inte har visat beror på sakliga, könsneutrala kriterier omfattas av bestämmelsen. När det gäller möjligheten att ge upphandlande myndigheter en skyldighet att under vissa förutsättningar utesluta en leverantör från att delta i en offentlig upphandling, och därmed göra åsidosättandet av skyldigheter i fråga om likalöneprincipen till en s.k. obligatorisk uteslutningsgrund enligt 13 kap. lagen om offentlig upphandling, anser regeringen i likhet med utredningen att det inte bör införas mer långtgående krav än vad som behövs för att uppfylla lönetransparensdirektivet. Regeringen gör samma bedömning i fråga om möjligheten att ge upphandlande myndigheter en skyldighet att införa sanktioner och uppsägningsklausuler. Sammanfattningsvis anser regeringen att möjligheten att införa mer långtgående bestämmelser än vad som krävs enligt direktivet inte bör utnyttjas.

16 Personuppgiftsbehandling

Regeringens bedömning

EU:s dataskyddsförordning, lagen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning och förordningen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör en tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med

anledning av genomförandet av direktivet. Det behöver inte införas någon ytterligare reglering om denna behandling.

Utredningens bedömning

Bedömningen från utredningen stämmer överens med regeringens.

Remissinstanserna

Flertalet remissinstanser, bl.a. *Integritetsskyddsmyndigheten*, har inte yttrat sig särskilt över bedömningen eller har inget att invända mot den. *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* och *Malmö kommun* lyfter att uppgiften om genomsnittlig lön kan avslöja en enskild arbetstagares lön. *Företagarna* efterlyser bestämmelser som hindrar att enskilda arbetstagares lön avslöjas när arbetsgivaren lämnar information till arbetstagare om genomsnittlig lön och anser att direktivets möjlighet till undantag av utlämnande av uppgift ska utnyttjas. *Svenskt Näringsliv* påpekar att det tydligare måste framgå att information som en arbetstagarorganisation får om lön inte får användas för annat ändamål än för att se till att likalöneprincipen efterlevs. Föreningen anser att möjligheten till undantag från att lämna uppgift om genomsnittlig lön i vissa fall ska utnyttjas.

Skälen för regeringens bedömning

EU:s dataskyddsförordning

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), EU:s dataskyddsförordning, innehåller generella bestämmelser om personuppgiftsbehandling. Dataskyddsförordningen ska enligt artikel 2.1 tillämpas på sådan behandling av personuppgifter som helt eller delvis sker på automatisk väg samt på annan behandling än automatisk av personuppgifter som ingår i eller kommer att ingå i ett register. Med behandling avses enligt artikel 4.2 en åtgärd eller kombination av åtgärder avseende personuppgifter eller uppsättningar av personuppgifter, oberoende av om de utförs automatiserat eller inte, såsom insamling, registrering, organisering, strukturering, lagring, bearbetning eller ändring, framtagning, läsning, användning, utlämning genom överföring, spridning eller tillhandahållande på annat sätt, justering eller sammanförande, begränsning, radering eller förstöring.

Dataskyddsförordningen ställer krav på att varje behandling av personuppgifter ska vila på en rättslig grund. I dataskyddsförordningen räknas dessa upp i artikel 6.1. Behandling av personuppgifter är enligt denna artikel endast laglig om och i den mån som åtminstone ett av de villkor som räknas upp i artikeln är uppfyllt. De olika villkoren är i viss mån överlappande och kan därför vara tillämpliga samtidigt på en och samma behandling. Behandlingen är t.ex. laglig om den registrerade har lämnat sitt samtycke till att dennes personuppgifter behandlas för ett eller flera specifika ändamål (a), om behandlingen är nödvändig för att fullgöra en rättslig förpliktelse som den personuppgiftsansvarige har (c) eller om

behandlingen är nödvändig för att utföra en uppgift av allmänt intresse eller som ett led i myndighetsutövning (e).

När det gäller rättslig förpliktelse i artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen ska enligt artikel 6.3 grunden för personuppgiftsbehandlingen fastställas i enlighet med unionsrätten eller nationell rätt. Syftet med behandlingen ska också fastställas i den rättsliga grunden. Det sistnämnda kravet torde innebära att en förpliktelse inte kan läggas till grund för behandling av personuppgifter om syftet med behandlingen inte framgår. Det ska alltså vara möjligt för såväl den personuppgiftsansvarige som den registrerade att förstå varför behandling av personuppgifter ska ske (prop. 2017/18:105 s. 54). Unionsrätten eller den nationella rätten ska också uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas.

När det gäller känsliga personuppgifter, dvs. uppgifter om t.ex. hälsa eller medlemskap i fackförening, är det enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen som utgångspunkt förbjudet att behandla sådana personuppgifter. I artikel 9.2 anges dock att förbudet inte ska tillämpas i ett antal uppräknade situationer. Av artikel 9.2 b framgår att förbudet inte ska tillämpas om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och på områdena social trygghet och socialt skydd, i den omfattning detta är tillåtet enligt unionsrätten eller medlemsstaternas nationella rätt eller ett kollektivavtal som har antagits med stöd av medlemsstatens nationella rätt, där lämpliga skyddsåtgärder som säkerställer den registrerades grundläggande rättigheter och intressen fastställs.

Dataskyddslagen

Lagen (2018:218) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, förkortad dataskyddslagen, innehåller bestämmelser som kompletterar dataskyddsförordningen på ett generellt plan i svensk rätt. Lagen är subsidiär i förhållande till annan lag eller författning. Det innebär att om det finns avvikande bestämmelser i sektorsspecifika registerförfattningar ska de tillämpas framför motsvarande bestämmelser i dataskyddslagen. I anslutning till dataskyddslagen finns också förordningen (2018:219) med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning, som innehåller bestämmelser som kompletterar dataskyddsförordningen och dataskyddslagen.

I 2 kap. 1 § dataskyddslagen finns en kompletterande bestämmelse till grunden rättslig förpliktelse som anger att personuppgifter får behandlas med stöd av artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige ska kunna fullgöra en rättslig förpliktelse som följer av bl.a. lag eller annan författning. Enligt förarbetena till dataskyddslagen finns även i civilrättsliga författningar bestämmelser som i sig utgör eller kan medföra rättsliga skyldigheter, t.ex. inom arbetsrätten (prop. 2017/18:105 s. 53).

I 3 kap. 2 § dataskyddslagen finns en generell reglering av känsliga personuppgifter med stöd av det undantag som gäller på arbetsrättens område enligt artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen (prop. 2017/18:105 s. 77–79). Enligt 3 kap. 2 § första stycket dataskyddslagen får känsliga

personuppgifter behandlas med stöd av undantaget om behandlingen är nödvändig för att den personuppgiftsansvarige eller den registrerade ska kunna fullgöra sina skyldigheter och utöva sina särskilda rättigheter inom arbetsrätten och inom områdena social trygghet och socialt skydd. Som skyddsåtgärd har i bestämmelsens andra stycke fastställts att personuppgifter som behandlas med stöd av första stycket får lämnas ut till tredje part endast om det inom arbetsrätten eller inom områdena social trygghet och socialt skydd finns en skyldighet för den personuppgiftsansvarige att göra det eller om den registrerade uttryckligen har samtyckt till utlämnandet.

Direktivets bestämmelser om personuppgiftsbehandling

Av artikel 12.1 i lönetransparensdirektivet framgår att i den mån åtgärderna enligt artikel 7 om information till arbetstagare om egen lönenivå och genomsnittliga lönenivåer, artikel 9 om sammanställning av uppgifter om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare samt artikel 10 om gemensam lönebedömning inbegriper behandling av personuppgifter, ska detta ske i enlighet med EU:s dataskyddsförordning.

Enligt artikel 12.2 i direktivet får personuppgifter som behandlas i enlighet med artiklarna 7, 9 eller 10 inte användas i andra syften än att tillämpa likalöneprincipen.

Medlemsstaterna får enligt artikel 12.3 i direktivet 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 arbetstagarers lön. I sådana fall ska arbetstagarföreträdarna eller jämlikhetsorganet enligt artikeln bistå arbetstagare med råd om ett eventuellt rättsligt anspråk enligt direktivet, utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. För övervakning enligt artikel 29 i direktivet ska informationen göras tillgänglig utan inskränkningar.

Uppgifter som kommer att behandlas hos arbetsgivare med anledning av skyldigheten att lämna information till arbetstagare eller arbetssökande om lön

Arbetsgivaren ska enligt förslagen i avsnitt 7.4 på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information till arbetstagaren om arbetstagarens lön och den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön och redovisad som timlön och årslön, som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete. Om informationen om lön och genomsnittlig lön är oriktig eller ofullständig ska arbetsgivaren så snart som möjligt lämna korrekt och fullständig information till arbetstagaren. Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren så snart som möjligt även lämna en förklaring till bristerna. Arbetsgivaren ska få begära att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Enligt regeringens förslag i avsnitt 7.8 ska arbetsgivaren vid behov tillhandahålla information som arbetstagaren begär om egen lön och genomsnittlig lön i ett format som är tillgängligt för en person med

funktionsnedsättning. Detsamma gäller för den information om ingångslön eller ingångslöneintervall och om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal som arbetsgivaren enligt förslaget i avsnitt 7.1 ska lämna till arbetssökande, den information om kriterier för lön, lönenivåer och löneutveckling som arbetsgivaren enligt förslaget i avsnitt 7.3 ska lämna till arbetstagare samt den information till arbetstagarna om att de får begära information om egen lön och genomsnittlig lön och om hur en sådan begäran ska göras som arbetsgivaren ska lämna enligt förslaget i avsnitt 7.5.

För att uppfylla de föreslagna informationsskyldigheterna behöver arbetsgivare behandla personuppgifter om arbetstagarna. De uppgifter som behöver behandlas för att få fram uppgift om genomsnittlig lön är uppgifter som redan finns hos arbetsgivaren men som kommer att användas för ett nytt ändamål, nämligen att lämna information till arbetstagaren om genomsnittlig lön. Det kan också handla om uppgift om en arbetstagers behov av att få informationen i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning. Även om information om genomsnittlig lön endast innehåller siffror kan det inte uteslutas att det kan vara möjligt att identifiera en person utifrån informationen, t.ex. om förhållandena är sådana att det endast finns en person av ett visst kön som utför lika eller likvärdigt arbete. Informationen innehåller i sådana fall personuppgifter. Även om informationen skulle gå att knyta till en viss arbetstagare, utvisar informationen i sig inte vilken typ av lön det är fråga om. Om löneuppgiften för den aktuella arbetstagaren exempelvis skulle avse sjuklön, så framgår det inte uttryckligen av informationen. Den arbetstagare som begär information om genomsnittlig lön får alltså inte genom uppgiften i sig kännedom om att det är fråga om sjukdom hos den andra arbetstagaren. När det gäller lämnandet av information om arbetstagens egen lön innebär det behandling av personuppgifter om arbetstagaren. Det får dock förutsättas att alla arbetstagare redan i dag får information från sin arbetsgivare om den egna lönen, varför den föreslagna skyldigheten i den delen inte innebär någon ny personuppgiftsbehandling hos arbetsgivaren.

För att arbetsgivaren ska kunna uppfylla den föreslagna skyldigheten att tillhandahålla information om lön i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning behöver uppgiften att den arbetssökande eller arbetstagaren har begärt att informationen ska tillhandahållas på ett sådant sätt och vilken anpassning av informationen som behöver göras för att formatet ska vara tillgängligt för denne. Detta kan leda till att uppgiften om funktionsnedsättningen behandlas av arbetsgivaren, vilket innebär personuppgiftsbehandling.

För att en arbetsgivare ska kunna uppfylla de föreslagna skyldigheterna att tillhandahålla information om lön, också på ett sätt som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning, är personuppgiftsbehandling nödvändig. Den rättsliga förpliktelsen föreslås regleras i bestämmelserna om skyldighet att lämna skriftlig information om en arbetstagers lön och genomsnittlig lön och bestämmelsen om att information ska lämnas till arbetssökande och arbetstagare i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning. Enligt regeringens bedömning är det möjligt både för arbetsgivaren och den arbetssökande respektive arbetstagaren att förstå varför behandlingen av personuppgifter ska ske.

Regeringen bedömer därför att den rättsliga grunden enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen är fastställd på det sätt som krävs enligt artikel 6.3.

En uppgift om att en person har en funktionsnedsättning är en uppgift om hälsa, vilket är en känslig personuppgift enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen. För att arbetsgivaren ska kunna uppfylla sin skyldighet enligt den föreslagna bestämmelsen om att tillhandahålla information i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning, är personuppgiftsbehandling om funktionsnedsättningen nödvändig. Denna personuppgiftsbehandling bedöms vara tillåten med stöd av artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen och 3 kap. 2 § första stycket dataskyddslagen. Det finns enligt regeringen inte något behov av att införa ytterligare skyddsåtgärder än vad som redan regleras i 3 kap. 2 § andra stycket dataskyddslagen för att uppfylla kraven i artikel 9.2 b.

När det gäller rättslig förpliktelse i artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen ska enligt artikel 6.3 andra stycket den nationella rätten uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas. Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att genomföra delar av lönetransparensdirektivet. Direktivet har till syfte att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. För att genomföra direktivet och därigenom uppnå syftet med det behöver det införas bestämmelser om informationsskyldighet för arbetsgivare i förhållande till arbetstagare och arbetssökande.

För att behandlingen ska vara tillåten enligt dataskyddsförordningen krävs att intresset av att behandla uppgifterna väger tyngre än de registrerades intresse av att uppgifterna inte behandlas. Nyttan i behandlingen består i att arbetstagarna och de arbetssökande får tillgång till informationen för att kunna ta till vara sin rätt till lika lön.

Integritetsriskerna i fråga om att ta fram informationen om genomsnittlig lön bedöms vara små, dels då det är fråga om behandling av uppgifter som arbetsgivaren redan förfogar över, dels då informationen i många fall inte kommer att innehålla uppgifter som kan identifiera en viss arbetstagare. Det kan dock, som anförs ovan, inte uteslutas att uppgifterna i vissa fall skulle kunna identifiera en viss arbetstagare.

När det gäller skyldigheten att lämna information i ett format som är tillgängligt för en person med en funktionsnedsättning är det visserligen fråga om behandling av känsliga personuppgifter. Integritetsriskerna i fråga om denna personuppgiftsbehandling hos arbetsgivaren bedöms dock vara små då uppgiften om behov av att få information i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning kommer från den arbetssökande eller arbetstagaren själv. När det gäller arbetstagare kan det dessutom vara så att arbetsgivaren redan har uppgift om funktionsnedsättningen på grund av anställningen.

Svenskt Näringsliv och *Företagarna* anser att möjligheten som ges i artikel 12.3 i direktivet att begränsa utlämnande av uppgifter som skulle leda till direkt eller indirekt utlämnande av en identifierbar arbetstagares lön ska utnyttjas. Utredningen bedömer att det saknas behov av att införa en sådan begränsning och anger att en sådan skulle vara svårtillämpad. Regeringen konstaterar, likt *Bankinstitutens arbetsgivareorganisation* och *Malmö kommun*, att arbetsgivaren vid fullgörandet av sina skyldigheter att

lämna information om lön till arbetstagarna kan komma att lämna information som direkt eller indirekt avslöjar en identifierbar arbetstagares lön. Möjligheten att enligt artikel 12.3 låta arbetstagarföreträdare eller Diskrimineringsombudsmannen bistå arbetstagaren med råd om eventuellt rättsligt anspråk utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare skulle dock inte vara verkningsfull sett till att uppgiften om en persons beslutade förvärvsinkomst som regel är en offentlig uppgift. Utnyttjandet av möjligheten till begränsning i artikel 12.3 kan därför inte hindra att andra får tillgång till uppgift om en enskild arbetstagares lön. Regeringen bedömer därför, i likhet med utredningen, att det inte finns skäl att utnyttja möjligheten till begränsning av utlämnande av vissa uppgifter enligt artikel 12.3.

Den personuppgiftsbehandling som förslagen medför för arbetsgivaren är nödvändig för att uppfylla kraven i direktivet och bedöms inte gå längre än vad som är nödvändigt för detta syfte. Det bedöms heller inte finnas någon annan åtgärd som innebär ett mindre integritetsintrång. Intresset av att personuppgifterna behandlas väger tyngre än de arbetssökandes och arbetstagarnas intresse av att behandlingen inte sker. Regeringen gör bedömningen att de föreslagna bestämmelserna är proportionella mot de mål som eftersträvas.

Regeringen bedömer sammantaget att EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen och förordningen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör en tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med anledning av förslagen.

Personuppgiftsbehandling hos arbetsgivare med anledning av bestämmelser om lönerapport och lönekartläggning

Enligt förslagen i avsnitt 8.1–8.4 ska en arbetsgivare genomföra lönekartläggning samt under vissa förutsättningar upprätta en skriftlig lönekartläggning och sammanställa en lönerapport.

Lönerapporten ska bl.a. innehålla uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män, angivna i procent. Den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av resultatet av den kartläggning och den analys som ska göras i arbetet med lönekartläggning. Den ska särskilt innehålla bl.a. en redovisning av genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och en redovisning i procent av skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

En arbetsgivare ska lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen och under vissa förutsättningar samtidigt också lämna en redogörelse över hur förekommande skillnader i genomsnittlig lön som uppgår till 5 procent eller mer och som framgår i lönerapporten kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur löneskillnaden ska åtgärdas. Arbetsgivaren kan också behöva sammanställa en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter, som ska ange andelen kvinnor respektive män som har fått en löneökning på visst sätt. Redogörelsen och redovisningen kan i många fall bygga på information som finns i den skriftliga lönekartläggningen. Arbetsgivaren

kan också behöva lämna en förklaring till skillnader i genomsnittlig lön till en arbetstagare som begär det. Om en skillnad i genomsnittlig lön som inte har motiverats med sakliga och könsneutrala kriterier inte har åtgärdats inom sex månader från dagen då lönerapporten senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen, ska arbetsgivaren lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen och en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen. Arbetsgivaren kan behöva ställa den skriftliga lönekartläggningen till förfogande för arbetstagarna.

För att kunna uppfylla skyldigheterna i fråga om lönerapport och lönekartläggning behöver arbetsgivaren behandla personuppgifter om arbetstagarna. De uppgifter som behöver behandlas för att sammanställa lönerapporten är uppgifter som redan finns hos arbetsgivaren men som behöver behandlas för det nya syftet att upprätta lönerapporter och också lämna rapporterna till Diskrimineringsombudsmannen. Detsamma gäller för de uppgifter som behöver behandlas för skyldigheten att till Diskrimineringsombudsmannen lämna en redogörelse över hur löneskillnader kan motiveras eller hur löneskillnader ska åtgärdas samt den förklaring över skillnader i genomsnittlig lön som arbetsgivaren kan behöva lämna till arbetstagare. Även när det gäller lönekartläggning är det fråga om behandling av personuppgifter som redan finns hos arbetsgivaren. Det bedöms inte finnas något behov för arbetsgivaren att samla in fler personuppgifter till följd av förslagen om lönekartläggning eller lönerapport. När det gäller lönekartläggningen kan konstateras att uppgifter om genomsnittliga löner när det bara finns någon eller några personer i en viss jämförelsegrupp kan komma att utgöras av den lön som personen eller personerna i fråga har. När lönekartläggningen i ett sådant fall ställs till förfogande för arbetstagarna eller lämnas till Diskrimineringsombudsmannen innebär det en personuppgiftsbehandling. En redogörelse eller förklaring till skillnader i genomsnittlig lön behöver inte innehålla personuppgifter för att leva upp till kraven i förslagen. I sammanhanget kan nämnas att Diskrimineringsombudsmannen redan i dag har rätt att begära in lönekartläggningen från arbetsgivaren.

Den rättsliga förpliktelse som ger upphov till personuppgiftsbehandling för arbetsgivaren föreslås regleras i bestämmelserna om arbetsgivarens skyldigheter i fråga om lönerapporter och lönekartläggning. Enligt regeringens bedömning är det möjligt både för arbetsgivaren och arbetstagaren att förstå varför behandlingen av personuppgifter ska ske. Regeringen bedömer därför att den rättsliga grunden enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen är fastställd på det sätt som krävs enligt artikel 6.3.

När det gäller rättslig förpliktelse i artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen ska enligt artikel 6.3 andra stycket den nationella rätten uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas.

Syftet med den föreslagna bestämmelsen är att genomföra delar av lönetransparensdirektivet. Direktivet har till syfte att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. För att genomföra direktivet och därigenom uppnå syftet med det behöver det

införas bestämmelser om skyldigheter för arbetsgivaren i fråga om lönerapporter och lönekartläggning.

För att behandlingen ska vara tillåten enligt dataskyddsförordningen krävs att intresset av att behandla uppgifterna väger tyngre än de registrerades intresse av att uppgifterna inte behandlas. Nyttan i behandlingen består bl.a. i att åtgärderna kan förväntas bidra till att osakliga löneskillnader mellan könen minskar. Integritetsriskerna när det gäller personuppgiftsbehandlingen med anledning av de föreslagna bestämmelserna om lönerapport och lönekartläggning bedöms som utgångspunkt vara små då det är fråga om behandling av uppgifter som redan finns hos arbetsgivaren som används för att ta fram dessa.

Den skriftliga lönekartläggningen kan dock i vissa fall utvisa uppgifter om enskilda arbetstagare. Sådan information kommer därmed att kunna lämnas till andra arbetstagare och till Diskrimineringsombudsmannen. Information om hur skillnader i genomsnittlig lön som framgår av en lönerapport kan motiveras eller hur löneskillnaden ska åtgärdas som gör att en viss arbetstagare kan identifieras kan också komma att lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Det finns dock inte något krav på att redogörelsen över hur skillnader i genomsnittlig lön kan motiveras ska vara så detaljerad att personuppgifter behöver framgå.

Den personuppgiftsbehandling som förslagen medför för arbetsgivaren i fråga om lönerapport och när det gäller att genomföra lönekartläggning och upprätta en skriftlig lönekartläggning är nödvändig för att uppfylla kraven i direktivet och bedöms inte gå längre än vad som är nödvändigt för detta syfte. Det bedöms heller inte finnas någon annan åtgärd som innebär ett mindre integritetsintrång. Intresset av att personuppgifterna behandlas väger tyngre än arbetstagarnas intresse av att behandlingen inte sker. Regeringen gör bedömningen att de föreslagna bestämmelserna är proportionella mot de mål som eftersträvas.

Regeringen bedömer sammantaget att EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen och förordningen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör en tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med anledning av förslaget.

Uppgifter som kommer att behandlas hos Diskrimineringsombudsmannen

Enligt förslagen i avsnitt 8.4 och 8.5 ska arbetsgivarna lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen, som ska offentliggöra de flesta av uppgifterna i lönerapporten och redovisa dem fördelade på arbetsgivare, bransch och kommun. Enligt förslagen ska också skriftliga redogörelser över skillnader i genomsnittlig lön och i vissa fall den skriftliga lönekartläggningen samt redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Myndigheten föreslås få en skyldighet att vartannat år lämna informationen till kommissionen. Eftersom Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn över att diskrimineringslagen (2008:567) följs kommer förslagen om information om lön till arbetssökande och arbetstagare i avsnitt 7 och 8 att omfattas av myndighetens tillsyn.

För att kunna uppfylla skyldigheterna i fråga om att ta emot redogörelser över skillnader i genomsnittlig lön och skriftliga lönekartläggningar kan Diskrimineringsombudsmannen komma att behandla personuppgifter om arbetstagarna. Detsamma gäller när myndigheten utövar tillsyn över att diskrimineringslagen följs. Det kan inte uteslutas att det kan vara möjligt att identifiera en person utifrån informationen om genomsnittlig lön, t.ex. om förhållandena är sådana att det endast finns en person av ett visst kön som utför lika eller likvärdigt arbete. Informationen innehåller i sådana fall personuppgifter. Även om informationen skulle gå att knyta till en viss arbetstagare, så utvisar informationen i sig inte vilken typ av lön det är fråga om. Om löneuppgiften för den aktuella arbetstagaren exempelvis skulle avse sjuklön, framgår det inte uttryckligen av informationen. När Diskrimineringsombudsmannen fullgör sin skyldighet att biträda en arbetstagare med en begäran om att arbetsgivaren ska lämna skriftlig information om lön och när myndigheten utövar tillsyn kan myndigheten behöva behandla uppgift om att arbetstagaren har ett behov av att informationen tillhandahålls i ett format som är tillgängligt för denne.

En uppgift om att en person har en funktionsnedsättning är en uppgift om hälsa, vilket är en känslig personuppgift enligt artikel 9.1 i dataskyddsförordningen. För att Diskrimineringsombudsmannen ska kunna uppfylla sin skyldighet att lämna biträde till en arbetstagare med en begäran om att information om lön ska tillhandahållas i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning, är personuppgiftsbehandling om funktionsnedsättningen nödvändig. Denna personuppgiftsbehandling bedöms vara tillåten med stöd av artikel 9.2 b i dataskyddsförordningen och 3 kap. 2 § första stycket dataskyddslagen. Det finns enligt regeringen inte något behov av att införa ytterligare skyddsåtgärder än vad som redan regleras i 3 kap. 2 § andra stycket dataskyddslagen för att uppfylla kraven i artikel 9.2 b.

Den rättsliga förpliktelse som ger upphov till personuppgiftsbehandlingen föreslås regleras i bestämmelserna om arbetsgivarens skyldighet att i vissa fall lämna redogörelsen över skillnader i genomsnittlig lön och den skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen, om myndighetens skyldighet att vartannat år lämna uppgifterna från skriftliga lönekartläggningar till kommissionen och om myndighetens skyldighet att biträda en arbetstagare med en begäran om skriftlig information om lön från arbetsgivaren. Diskrimineringsombudsmannens skyldighet att utöva tillsyn regleras i diskrimineringslagen. Enligt regeringens bedömning är det möjligt både för Diskrimineringsombudsmannen och arbetstagaren att förstå varför behandlingen av personuppgifter ska ske. Regeringen bedömer därför att den rättsliga grunden enligt artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen är fastställd på det sätt som krävs enligt artikel 6.3.

När det gäller rättslig förpliktelse i artikel 6.1 c i dataskyddsförordningen ska enligt artikel 6.3 andra stycket den nationella rätten uppfylla ett mål av allmänt intresse och vara proportionell mot det legitima mål som eftersträvas.

Syftet med de föreslagna bestämmelserna är att genomföra delar av lönetransparensdirektivet. Direktivet har till syfte att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. För att

genomföra direktivet och därigenom uppnå dess syfte behöver det införas bestämmelser om Diskrimineringsombudsmannens skyldigheter.

För att behandlingen ska vara tillåten enligt dataskyddsförordningen krävs att intresset av att behandla uppgifterna väger tyngre än arbetstagarnas intresse av att uppgifterna inte behandlas. Nyttan i behandlingen består i att Diskrimineringsombudsmannen får tillgång till den information som behövs för att kunna utöva tillsyn. Det kan dock inte uteslutas att uppgifterna i vissa fall skulle identifiera en viss arbetstagare.

Den personuppgiftsbehandling som förslagen medför för Diskrimineringsombudsmannen är nödvändig för att uppfylla kraven i direktivet och bedöms inte gå längre än vad som är nödvändigt för detta syfte. Det bedöms heller inte finnas någon annan åtgärd som innebär ett mindre integritetsintrång. Intresset av att personuppgifterna behandlas väger tyngre än arbetstagarnas intresse av att behandlingen inte sker. Regeringen gör bedömningen att de föreslagna bestämmelserna är proportionella mot de mål som eftersträvas.

Regeringen bedömer sammantaget att EU:s dataskyddsförordning, dataskyddslagen och förordningen med kompletterande bestämmelser till EU:s dataskyddsförordning utgör en tillräcklig reglering för den personuppgiftsbehandling som kommer att ske med anledning av förslagen.

Det föreslås ingen ytterligare begränsning av i vilka syften personuppgifter får användas

Enligt artikel 12.2 i lönetransparensdirektivet får personuppgifter som behandlas i enlighet med artikel 7, 9 eller 10 i direktivet, dvs. uppgifter som tagits upp under föregående avsnitt i detta kapitel, inte användas i andra syften än att tillämpa likalöneprincipen.

Skrivningen i artikel 12.2 kan enligt regeringens bedömning inte syfta till att begränsa arbetsgivarens hantering av uppgifter på det sätt som anges i artikeln. Arbetsgivarna har legitima behov av att behandla personuppgifterna i sin vardagliga verksamhet utöver att uppfylla de krav som ställs i direktivet. Skrivningen torde inte heller syfta på arbetstagares hantering av personuppgifter eftersom artikel 7.2 i direktivet medger att en arbetsgivare får kräva att arbetstagare som fått ut information om genomsnittliga lönenivåer inte använder informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön. Regeringen bedömer likt utredningen att artikel 12.2 i stället får antas syfta på den personuppgiftsbehandling som kan utföras av Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannen ska hantera personuppgifter i enlighet med bestämmelserna i dataskyddsförordningen. Av artikel 5.1 b i dataskyddsförordningen framgår att personuppgifter inte får användas för ändamål som är oförenliga med de ändamål för vilka uppgifterna har samlats in.

Regeringen tolkar artikel 12.2 som en påminnelse om och hänvisning till dataskyddsförordningens bestämmelser och bedömer därför att det inte krävs några åtgärder för att uppfylla artikel 12.2 i direktivet.

17 Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

Regeringens förslag

De föreslagna ändringarna ska träda i kraft den 1 juli 2026.

Bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att sammanställa en lönerapport tillämpas första gången 2027 för arbetsgivare som vid ingången av 2027 sysselsätter 150 eller fler arbetstagare och 2031 för arbetsgivare som vid ingången av 2031 sysselsätter 100–149 arbetstagare och som inte tidigare har sammanställt någon lönerapport.

Diskrimineringsombudsmannen ska lämna uppgifter till Europeiska kommissionen första gången senast den 7 juni 2028.

För anspråk som avser diskriminering i fråga om lön som har skett före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser för preskription.

Utredningens förslag

Förslaget från utredningen stämmer delvis överens med regeringens. Utredningen föreslår att ändringarna ska träda i kraft den 1 juni 2026. Utredningen föreslår vidare bl.a. att äldre bestämmelser ska gälla för arbetet med aktiva åtgärder som har eller skulle ha genomförts före ikraftträdandet och att en fastställsetalan om att diskriminering har skett endast får grundas på handlingar som har ägt rum efter ikraftträdandet. Utredningens förslag innehåller inte någon bestämmelse i fråga om Diskrimineringsombudsmannens skyldighet att lämna information till kommissionen.

Remissinstanserna

Ingen remissinstans har yttrat sig särskilt om förslaget.

Skälen för regeringens förslag

Enligt artikel 34 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna sätta i kraft de lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa direktivet senast den 7 juni 2026. Regeringen anser att ändringarna bör träda i kraft så snart som möjligt och föreslår därför att ändringarna i diskrimineringslagen (2008:567) och offentlighets- och sekretesslagen (2009:400) ska träda i kraft den 1 juli 2026.

Regeringen föreslår att det införs en bestämmelse om att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 250 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det året. Enligt bestämmelsen ska vidare en arbetsgivare som vid ingången av tre kalenderår i rad har sysselsatt 100–249 arbetstagare sammanställa en lönerapport det tredje året, se avsnitt 8.1.

Enligt artikel 9.2–4 i direktivet ska arbetsgivare med minst 150 arbetstagare sammanställa den första lönerapporten senast den 7 juni

2027. För arbetsgivare med 100–149 arbetstagare ska detta göras senast den 7 juni 2031.

Av artiklarna 9.2 och 9.3 följer att arbetsgivare med 140–249 respektive minst 250 arbetstagare ska senast den 7 juni 2027 tillhandahålla informationen i lönerapporten. Arbetsgivare med 100–149 arbetstagare ska enligt artikel 9.4 tillhandahålla informationen i lönerapporten senast den 7 juni 2031. Detta innebär enligt regeringens mening att arbetsgivare som vid ingången av 2027 sysselsätter 150 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport första gången 2027, dvs. oavsett hur många arbetstagare som arbetsgivaren sysselsatte tidigare år. När en sådan arbetsgivare ska sammanställa en lönerapport nästa gång avgörs av hur många arbetstagare arbetsgivaren sysselsätter vid ingången av följande kalenderår. Eftersom en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 250 eller fler arbetstagare enligt den föreslagna bestämmelsen om lönerapport ska sammanställa en lönerapport det året ska en arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler arbetstagare vid ingången av 2028 alltså sammanställa en lönerapport detta år. Arbetsgivare som vid ingången av 2027 sysselsätter 150 eller fler arbetstagare och som vid ingången av 2028 sysselsätter 100–249 arbetstagare kommer att omfattas av den nya bestämmelsen om att arbetsgivare som vid ingången av tre kalenderår i rad har sysselsatt 100–249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det tredje året. Ingången av 2028 ska då ses som år 1. Om arbetsgivaren sysselsätter 100–249 arbetstagare vid ingången av de två följande kalenderåren ska arbetsgivaren således sammanställa en lönerapport för andra gången år 3, dvs. 2030.

Arbetsgivare som vid ingången av 2027 inte sysselsätter 150 eller fler arbetstagare men som vid ingången av 2031 sysselsätter 100 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport första gången 2031. Det avgörande är att arbetsgivaren inte sysselsatte 150 eller fler arbetstagare vid ingången av 2027. Tidpunkten för när en sådan arbetsgivare ska sammanställa en lönerapport för andra gången avgörs av om arbetsgivaren har sysselsatt 100–249 arbetstagare vid ingången av tre kalenderår i följd, eller om arbetsgivaren har gått över eller under detta intervall, se avsnitt 8.1.

Regeringen föreslår därför att arbetsgivarens skyldighet att sammanställa en lönerapport inträffar första gången 2027 för arbetsgivare som vid ingången av 2027 sysselsätter 150 eller fler arbetstagare och 2031 för arbetsgivare som vid ingången av 2031 sysselsätter mellan 100 och 149 arbetstagare och som inte tidigare har sammanställt någon lönerapport. En arbetsgivare som sysselsätter 150 eller fler arbetstagare vid ingången av 2027 och som därför ska sammanställa en lönerapport 2027 berörs inte av övergångsbestämmelsen som gäller arbetsgivare som sysselsätter 100–150 arbetstagare vid ingången av 2031.

En arbetsgivare som inte sysselsätter 150 eller fler arbetstagare vid ingången av 2027 och inte heller sysselsätter 100 eller fler arbetstagare vid ingången av 2031 ska sammanställa en lönerapport första gången det år då arbetsgivaren vid ingången av något kalenderår efter dessa år sysselsätter arbetstagare i sådan omfattning som anges i den föreslagna bestämmelsen om lönerapportering.

Av artikel 29.4 följer att medlemsstaterna senast den 7 juni 2028 och därefter vartannat år ska förse kommissionen med vissa uppgifter.

Regeringen föreslår att Diskrimineringsombudsmannen ska lämna uppgifter till kommissionen vartannat år, se avsnitt 8.7. Regeringen föreslår därför att Diskrimineringsombudsmannens ska lämna information till kommissionen första gången senast den 7 juni 2028.

För att skapa förutsägbarhet och ge arbetsgivarna möjlighet att förhålla sig till de nya reglerna bör de ändrade bestämmelserna om preskription för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön inte tillämpas retroaktivt. Regeringen föreslår därför att äldre bestämmelser ska gälla för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön som har skett före ikraftträdandet.

När det gäller processrättslig lagstiftning är huvudregeln att nya regler blir tillämpliga omedelbart. Det innebär att reglerna ska tillämpas på varje processuell företeelse som inträffar efter det att reglerna har trätt i kraft. Regeringen bedömer att det inte behövs några övergångsbestämmelser för de nya bestämmelserna om fastställsetalan, om bevisbörda eller för centrala arbetstagarorganisationers möjlighet att vända sig direkt till Nämnden mot diskriminering med framställning om föreläggande med vite. Det finns inte heller behov av övergångsbestämmelser för övriga föreslagna ändringar i diskrimineringslagen och offentlighets- och sekretesslagen.

18 Konsekvenser

18.1 Övergripande konsekvenser

18.1.1 Syftet med förslagen är att stärka tillämpningen av likalöneprincipen

Principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete är en central del av EU:s regelverk mot diskriminering som har samband med kön och är också en viktig del av det nationella skyddet mot diskriminering. Syftet med lönetransparensdirektivet är att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer. Förslagen i denna lagrådsremiss syftar till att genomföra direktivet och därigenom till att stärka tillämpningen av likalöneprincipen.

18.1.2 Finns det alternativa lösningar?

Lönetransparensdirektivet behöver till följd av Sveriges medlemskap i EU genomföras i svensk rätt. Direktivet innehåller bestämmelser som inte har någon motsvarighet i svensk rätt och som därför kräver författningsändringar. Det saknas utrymme att lämna rättsläget oförändrat eftersom Sverige då skulle bryta mot sina förpliktelser enligt EU-rätten. Att inte vidta lagstiftande åtgärder är därför inte ett alternativ.

Regeringen föreslår att direktivet genomförs i svensk rätt huvudsakligen genom ändringar i diskrimineringslagen (2008:567). Några remissinstanser, t.ex. *Ledarna*, anser att det svenska regelsystemet ska upprätthållas så långt som möjligt vid genomförandet av direktivet. *SKR*

anser att det är positivt att förslagen till stor del ryms inom och ligger nära befintlig lagstiftning. Regeringen instämmer i detta och bedömer att förslaget att införa de nya bestämmelser som behövs för att genomföra direktivet huvudsakligen i diskrimineringslagen är det minst ingripande och mest effektiva sättet att genomföra direktivet på. Därmed kan den administrativa bördan för arbetsgivare hållas så låg som möjligt. Denna lösning skapar även synergier inom regelverket som begränsar kostnaderna för bl.a. tillsyn. Vidare blir regelverket som rör liknande frågor samlat och enhetligt, vilket gör det enklare att överblicka. Sammantaget är det regeringens bedömning att andra alternativ, t.ex. att införa bestämmelser om information till arbetstagare och arbetssökande i lagen (1982:80) om anställningsskydd, skulle medföra fler nackdelar än fördelar jämfört med det nu aktuella förslaget.

18.2 Ekonomiska konsekvenser

18.2.1 Konsekvenser för staten

Diskrimineringsombudsmannen

Nya uppgifter för Diskrimineringsombudsmannen

De nya bestämmelserna om information om lön till arbetssökande och arbetstagare, lönerapportering och skriftlig lönekartläggning föreslås införas i diskrimineringslagen och därmed omfattas av Diskrimineringsombudsmannens tillsyn. Det innebär att myndigheten får ett större område att utöva tillsyn över. Som en följd av förslagen kommer det att finnas ett stort behov av att Diskrimineringsombudsmannen ökar medvetenheten bland privata och offentliga arbetsgivare, arbetsmarknadens parter och allmänheten om de nya bestämmelserna genom informationsinsatser. Vidare bedöms efterfrågan på myndighetens rådgivning öka samtidigt som myndigheten kan komma att behöva företräda fler enskilda i ärenden om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare ska lämna vissa uppgifter till Diskrimineringsombudsmannen som ska offentliggöra dessa. I de fall information inte lämnas ska domstol pröva frågan om sanktionsavgift på talan av Diskrimineringsombudsmannen. Detta innebär helt nya uppgifter för myndigheten. Informationsinlämningen till Diskrimineringsombudsmannen kommer att innebära ökade kostnader för myndighetens hantering av information och för tillsyn av arbetsgivare för att säkerställa att informationen lämnas. Det kommer också att krävas resurser för att ta fram och förvalta den tekniska lösning som ska användas för inlämning av uppgifter och den webbplats där uppgifterna ska offentliggöras. Diskrimineringsombudsmannen kommer att behöva rekrytera ny kompetens för att kunna genomföra dessa tillkommande uppgifter.

Diskrimineringsombudsmannen föreslås få i uppgift att lämna vissa uppgifter till kommissionen. Detta ska göras vartannat år. Själva inlämningen av uppgifter medför ett visst arbete, men regeringen bedömer att det främst är det löpande arbetet med insamling och bearbetning av en stor mängd information som är resurskrävande.

Kostnader för Diskrimineringsombudsmannen

Flera remissinstanser, såsom *Lönelotsarna*, *Saco* och *TCO*, anger att förslagen kommer att få stor inverkan på Diskrimineringsombudsmannens resursbehov och lyfter vikten av att myndigheten får tillräckliga resurser. *Diskrimineringsombudsmannen* anger att myndighetens resurser redan i dag är för begränsade för att fullt ut kunna utföra det omfattande uppdrag som myndigheten har och att tillkommande uppgifter måste följas av motsvarande resurser. Regeringen konstaterar att de ökade kostnaderna för Diskrimineringsombudsmannen främst följer av ett ökat behov av personella resurser. Vidare uppkommer kostnader kopplade till lönerapporteringen i fråga om uppbyggnad, förvaltning och underhåll av ett nytt it-system och för den webbplats där uppgifterna ska publiceras. Därutöver kommer kostnader för information och utbildning till arbetsgivare och arbetstagare att uppstå. *Ledarna* betonar vikten av att Diskrimineringsombudsmannen fortsätter att informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer inom sitt verksamhetsområde. Organisationen anser att behovet av stöd är stort, inte minst till chefer på små och medelstora företag och organisationer. Regeringen delar denna bedömning. Särskilda informationsinsatser behövs framför allt i samband med att de föreslagna ändringarna träder i kraft och i samband med att de nya uppgifterna ska genomföras för första gången, men kostnader för sådant informationsarbete kommer att kvarstå över tid.

Diskrimineringsombudsmannen kommer att få ökade kostnader för löpande tillsyn och ökad informationshantering. Regeringen delar den synpunkt som *Institutet för mänskliga rättigheter* framför om att det är angeläget att Diskrimineringsombudsmannen tillförs ekonomiska resurser för de tillkommande uppgifterna, så att stödet för enskilda som utsätts för diskriminering inte påverkas.

Regeringen bedömer att det stöd och den utbildning som Diskrimineringsombudsmannen kommer att behöva tillhandahålla för arbetsgivare och arbetstagarföreträdare kommer att kunna bidra till att arbetsgivare kan uppfylla sina skyldigheter utan att bli föremål för vitesföreläggande eller sanktionsavgifter annat än i begränsad omfattning.

Regeringen har gett Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att förbereda en ordning för sådan informationsinlämning från arbetsgivare som lönetransparensdirektivet kräver (dnr 2025/00506). I uppdraget ingår att säkerställa att informationsinlämningen håller arbetsgivarnas administrativa börda så låg som möjligt. Åtgärderna ska t.ex. möjliggöra för arbetsgivare att på ett så enkelt sätt som möjligt bearbeta och lämna in lönerapporter.

Regeringen bedömer att Diskrimineringsombudsmannens ökade kostnader till följd av förslagen kommer att uppgå till 25 miljoner kronor 2026 och 34 miljoner kronor från och med 2027 och framåt. Regeringen har mot denna bakgrund i budgetpropositionen för 2026 ökat anslaget 2:1 Diskrimineringsombudsmannen med 25 miljoner kronor 2026. Samma anslag beräknas öka med 34 miljoner årligen från och med 2027 (prop. 2025/26:1, utg.omr.13 avsnitt 4.6). De ekonomiska konsekvenserna av regeringens förslag i denna lagrådsremiss bedöms rymmas inom

beräknade anslag enligt budgetpropositionen för 2026 och beräknat för 2027 och framåt.

Domstolarna

Göteborgs tingsrätt påpekar att förslagen, i vart fall över tid, kan tänkas resultera i ett ökat antal tvister och därmed påverka behovet av resurser för de handläggande domstolarna. *Ledarna* anser att det finns en risk för att förslagen leder till fler processer om diskriminering i fråga om lön än vad som redovisas i betänkandet. Regeringen kan konstatera att det i dag förekommer ett litet antal mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön i domstol. Förslaget om en förlängd preskriptionstid för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön kan komma att påverka antalet mål i domstol i viss mån. Därutöver innebär förslagen att mål om sanktionsavgift och mål om skadestånd kan tillkomma. Förslaget att det ska vara möjligt att föra fastställsetalan om att diskriminering har skett förväntas inte öka antalet mål i domstol nämnvärt. Sammantaget bedömer regeringen att förslagen inte kommer att resultera i en så stor ökning av antalet mål att det behövs några ökade anslag till domstolarna. De marginella kostnadsökningar som förslagen kan innebära för domstolarna bedöms därför rymmas inom befintliga anslag.

Övriga myndigheter

Nämnden mot diskriminering anger att det saknas en beskrivning av konsekvenserna för nämnden med anledning av förslaget att centrala arbetstagarorganisationer ska ha rätt att göra en framställning om vitesföreläggande till nämnden utan att vara beroende av att Diskrimineringsombudsmannen inte vill göra en sådan framställan. Regeringen bedömer att detta förslag kan leda till att nämnden får fler ärenden att hantera jämfört med vad som är fallet i dagsläget. Regeringen konstaterar dock att Nämnden mot diskriminering i dag hanterar mycket få ärenden och att kostnaden för en eventuell ärendeökning därför får anses kunna rymmas inom nämndens befintliga anslag.

Statens servicecenter bedömer att förslagen innebär att befintliga kundmyndigheter kommer att behöva ytterligare konsultstöd och att fler mindre myndigheter kan behöva myndighetens tjänster. Regeringen delar den bedömningen men anser att en sådan ökning kan rymmas inom myndighetens befintliga anslag i den utsträckning som kundmyndigheterna inte betalar för tjänsterna.

Konsekvenser för staten som arbetsgivare redogörs för under avsnitt 18.2.2.

18.2.2 Konsekvenser för arbetsgivare

Ett stort antal remissinstanser, däribland *Arbetsgivarverket*, *Svenskt Näringsliv* och *SKR*, framför att förslagen innebär en ökad administrativ börda och ökade kostnader för arbetsgivare. Regeringens utgångspunkt för samtliga förslag i lagrådsremissen är att så långt det är möjligt begränsa arbetsgivarnas regelbörda samt administrativa och andra kostnader genom att inte lämna mer långtgående förslag än vad som är nödvändigt för ett

korrekt genomförande av direktivet. Genom att i så stor utsträckning som möjligt bibehålla den befintliga strukturen i diskrimineringslagen kan tillämpningen av de föreslagna bestämmelserna underlättas och den administrativa bördan hållas så låg som möjligt. I syfte att begränsa konsekvenserna för arbetsgivare och för att effektivisera genomförandet av direktivet bedömer regeringen att det är nödvändigt att säkerställa möjligheten till stöd och fortbildning för arbetsgivare. Regeringen har i budgetpropositionen för 2026 aviserat att avsätta medel till Diskrimineringsombudsmannen för de ökade kostnader som förslagen innebär och därmed bedöms myndigheten tillföras resurser för att kunna bistå med information och stöd.

Information om lön till arbetssökande och arbetstagare

De föreslagna bestämmelserna om information om lön till arbetssökande och arbetstagare innebär nya krav på arbetsgivare. Arbetsgivare ska i en rekrytering informera arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. I och med att det är fråga om en uppgift som är kopplad till att ett rekryteringsförfarande inleds bör en arbetsgivare kunna planera sitt arbete på så sätt att detta blir en del av det övriga arbetet i rekryteringsprocessen. Därutöver bör en arbetsgivare antingen redan ha tillgång till löneuppgifter för liknande befattningar eller i vart fall en uppfattning om vilken ingångslön eller vilket ingångslöneintervall som kan komma i fråga. Regeringen bedömer liksom *Region Gävleborg* att det arbete som tillkommer med anledning av denna bestämmelse kommer att vara av begränsad karaktär.

Arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla information om de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling bör ofta kunna fullgöras genom att informationen hämtas från lönekartläggningen, alternativt från andra tillgängliga policydokument hos arbetsgivaren. Kostnaden för att vid behov uppdatera informationen bedöms som försumbar i och med att arbetet med uppdateringarna bör kunna ske inom ramen för arbetet med aktiva åtgärder eller som en del i utvecklingen av arbetsgivarens policy.

Arbetsgivaren föreslås vara skyldig att, på begäran av en arbetstagare, lämna skriftlig information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lönen, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Några remissinstanser, såsom *Region Gävleborg*, anser att det finns en risk att förslaget kommer att medföra ökad administration. Regeringen bedömer att det är svårt att uppskatta hur ofta dessa uppgifter kommer att begäras eller hur stora kostnaderna kommer att bli för arbetsgivarna. Större delen av arbetet bör kunna utföras av arbetsgivarna i samband med arbetet med lönekartläggningen. Det kan därför ofta vara tillräckligt att arbetsgivarna hämtar uppgifterna från lönekartläggningen, eftersom den genomsnittliga lönen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt ska framgå av den. Det finns även möjligheter för arbetsgivarna att använda samma information för olika arbetstagare som befinner sig i samma grupp. Därtill bör de arbetsgivare som använder sig av ett systemstöd för lönehanteringen med relativt enkla handgrepp kunna generera dessa uppgifter. Det föreslås även att arbetsgivare en gång om

året ska informera arbetstagarna om deras rätt att begära information om den egna lönen och om genomsnittlig lön. Denna information ska kunna lämnas på ett sätt som är anpassat efter situationen på arbetsplatsen, och uppgiften bedöms därför inte vara särskilt betungande. Regeringen bedömer sammantaget att tidsåtgången och kostnaden för dessa skyldigheter kommer att vara begränsade, om än inte obetydliga. Samtidigt kan det krävas en inledande omställningsperiod hos arbetsgivarna för att få nödvändiga rutiner på plats.

Lönekartläggning och lönerapportering

Genom förslaget att arbetsgivare med 25 eller fler arbetstagare ska upprätta en skriftlig lönekartläggning sammanfaller gränsen för vilka arbetsgivare som ska göra en skriftlig lönekartläggning med gränsen för vilka arbetsgivare som ska dokumentera arbetet med aktiva åtgärder i övrigt. Förslaget innebär att den administrativa bördan för små arbetstagare begränsas. Processen för att analysera lönesättningen och åtgärda osakliga löneskillnader inom lönekartläggningen är tänkt att vara flexibel och möjlig att anpassa efter bransch och arbetsplats. I och med att arbetsgivare i dag är skyldiga att genomföra lönekartläggning och dokumentera arbetet bedöms arbetsbelastningen endast öka marginellt.

Arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska enligt förslaget återkommande upprätta en lönerapport som ska innehålla uppgifter om skillnader i lön mellan kvinnor och män. Arbetsgivare med 100–249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport var tredje år, medan arbetsgivare med 250 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport varje år. För att arbetsgivaren ska kunna genomföra den analys som krävs i arbetet med lönekartläggning behöver många av de uppgifter som enligt lönetransparensdirektivet ska ingå i lönerapporteringen kartläggas. De uppgifter som ska ingå i lönerapporteringen kan därför antas finnas tillgängliga för arbetsgivaren. Regeringen bedömer att det inledningsvis är en tidskrävande uppgift att sammanställa lönerapporten men att det när lönesystemen väl är uppdaterade inte bör vara särskilt betungande. Utgångspunkten är även att lönesystemen, som arbetsgivare av denna storlek regelmässigt använder, så långt det är möjligt ska kunna underlätta och automatisera arbetet. Den större delen av de uppgifter som behövs för rapporterna bör också redan finnas tillgängliga i systemen.

Lönerapporten ska bl.a. innehålla uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om en sådan löneskillnad är 5 procent eller mer ska arbetsgivaren redogöra för hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur arbetsgivaren ska åtgärda löneskillnaden. Regeringen bedömer att uppgifterna i redogörelsen ofta bör kunna hämtas från den senast upprättade lönekartläggningen eller lönesystemen och att det därför inte rör sig om någon större ökning av arbetsgivarnas administrativa börda.

Arbetsgivare som inte har motiverat skillnaderna med sakliga och könsneutrala kriterier och inte har åtgärdat löneskillnaderna inom sex månader ska lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen

och en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen.

En arbetsgivare som inte lämnar in lönerapport, redogörelse över hur skillnader i genomsnittlig lön kan motiveras eller åtgärdas, skriftlig lönekartläggning eller redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen kan bli skyldig att betala sanktionsavgift till staten.

Övriga förslag

De tillkommande uppgifterna för arbetsgivare i fråga om bl.a. skyldigheten att informera arbetstagare om lön och att sammanställa lönerapporter kommer att omfattas av kravet på samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagare i arbetet med aktiva åtgärder. *Ledarna* anser att arbetsgivare redan har ett stort ansvar att samverka i olika frågor och att utredningens förslag ökar detta.

Regeringen bedömer att arbetsgivaren kan behöva avsätta mer tid för samverkan, vilket kan leda till ökade kostnader. Samtidigt kan samverkan leda till mer förankrade beslut, vilket i sin tur kan innebära en större acceptans för förändringar på arbetsplatsen. Med tanke på att samverkan kan se väldigt olika ut beroende på arbetsplats och bransch, samt på vilka kollektivavtalsbestämmelser som gäller, går det inte att närmare uppskatta vilka kostnader som kommer att uppstå.

18.2.3 Påverkan på konkurrensförhållanden

Företagarna anser att svenska företag kommer att drabbas hårdare av betungande regler än företag i andra länder. *Regelrådet* anser att en beskrivning av hur andra EU-medlemsstater avser genomföra lönetransparensdirektivet borde göras då förslagen kan komma att påverka svenska företags konkurrensförhållanden negativt. Direktivet ska vara genomfört i samtliga medlemsstater den 7 juni 2026, och det är därför inte möjligt att i nuläget göra en sådan jämförelse. Regeringen konstaterar att direktivet behöver genomföras i samtliga EU-medlemsstater och att regeringens utgångspunkt är att inte införa mer långtgående bestämmelser än vad direktivet kräver. Regeringen bedömer därför att konkurrensförhållandena inte kommer att påverkas i någon större utsträckning.

18.2.4 Ekonomiska konsekvenser för mindre företag

Flera av lönetransparensdirektivets bestämmelser ska tillämpas på alla arbetsgivare oavsett storlek. Det finns dock några bestämmelser som endast ska tillämpas på arbetsgivare med 50 eller fler respektive 100 eller fler arbetstagare. *Företagarförbundet* anser att förslagen innebär en ny administrativ börda för företagen och att det är oproportionellt betungande för de minsta företagen. *Arbetsgivarverket* anger att resursfrågan ofta är mer central för små arbetsgivare och att ökad administration kan innebära att större andel av verksamhetens resurser behöver avsättas för ändamålet. Regeringens utgångspunkt vid genomförande av direktivet är att endast göra nödvändiga ändringar i lagstiftningen och att utnyttja de undantag

som direktivet medger, för att i möjligaste mån begränsa den administrativa bördan för arbetsgivare och företag.

Småföretagarnas riksförbund anger att förslagen kan vara betungande för små arbetsgivare som ofta har begränsat med tid för administrativa uppgifter. Förslaget att arbetsgivare med 25 eller fler arbetstagare ska genomföra en skriftlig lönekartläggning bedöms jämfört med nuvarande bestämmelser om dokumentation av lönekartläggningen som gäller för arbetsgivare med 10 eller fler arbetstagare innebära en lättnad för mindre företag. Regeringen har i budgetpropositionen för 2026 aviserat att avsätta medel till Diskrimineringsombudsmannen för de ökade kostnader som förslagen innebär. Myndigheten bedöms därmed kunna stötta företag med information och stöd. Sammantaget bör dessa åtgärder medföra att eventuella negativa konsekvenser för mindre företag och andra små arbetsgivare begränsas på ett betydande sätt.

18.2.5 Konsekvenser för arbetsmarknadens parter

Konsekvenser för den svenska lönebildningsmodellen

Ett antal remissinstanser, bl.a. *Akavia*, *Fremia* och *Arbetsgivarverket*, anser att förslagen kan leda till en mer sammanpressad lönestruktur. *SKR* bedömer att lagstiftningen kan få en inverkan på lönebildningen inom den kommunala sektorn både lokalt och centralt, och att det i förlängningen också kan riskera att påverka löneavtalens utformning. Regeringen konstaterar att en förbättrad tillämpning av likalöneprincipen inte hindrar att arbetsgivare ger arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete olika lön, utifrån objektiva och könsneutrala kriterier, såsom t.ex. prestation och kompetens. Förslagen medför däremot krav på en ökad transparens i fråga om löner och kriterier för lönesättning. Redan i dag ska arbetsgivare tillämpa likalöneprincipen och sätta löner utifrån könsneutrala kriterier. En ökad transparens i dessa frågor bedöms därför inte inverka negativt på den svenska lönebildningsmodellen.

Några remissinstanser, som *Arbetsgivarverket*, anser att tillämpningen av regelverket riskerar att leda till att parternas överenskomna löneprinciper kan komma att ifrågasättas av EU-domstolen. Regeringen vill betona att kriterier för lönesättning kan komma att prövas av EU-domstolen, men att det framför allt kan bli aktuellt i mål om diskriminering i fråga om lön. Redan i dag finns lagstiftning som skyddar mot diskriminering i fråga om lön. EU-domstolen kan pröva om de kriterier som tillämpas vid lönesättningen är objektiva och könsneutrala om en sådan fråga skulle ställas av en nationell domstol i en begäran om förhandsavgörande. Regeringen bedömer därför att förslagen inte innebär någon förändring i det avseendet.

Naturvetarna påpekar att stora resurser kommer att tas i anspråk hos arbetstagarorganisationerna för att se till att de förtroendevalda har tillräcklig kunskap. Regeringen delar bedömningen att förslagen inledningsvis kan komma att leda till mer arbete för arbetsmarknadens parter. Regeringen har i budgetpropositionen för 2026 aviserat att avsätta medel till Diskrimineringsombudsmannen för att myndigheten ska kunna bistå med information och stöd.

Övriga konsekvenser för arbetstagar- och arbetsgivarorganisationerna

Förslagen innebär att nuvarande bestämmelser om samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationer kommer att omfatta tillkommande bestämmelser i arbetet med lönerapporter och insyn i lönesättningen. Därtill får centrala arbetstagarorganisationer större möjligheter att göra framställningar om vitesföreläggande mot arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter i fråga om aktiva åtgärder.

Ledarna anser att arbetsgivare redan har ett stort ansvar att samverka i olika frågor och att förslagen ökar detta. Regeringen bedömer att förslagen kan komma att leda till en ökning av antalet ärenden hos arbetstagarorganisationerna, bl.a. då den ökade insynen i lönesättningen kan medföra att fler arbetstagare söker rådgivning i lönefrågor. Som en konsekvens av detta kan arbetstagarorganisationerna komma att få en större roll och ett ökat inflytande. Arbetstagarorganisationernas kännedom och kunskap om lönesättningen hos arbetsgivare kan också komma att öka. Det kan, såsom *DIK* lyfter, göra det lättare för arbetsmarknadens parter att få syn på och därmed också att åtgärda osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Sammantaget bör detta gynna arbetstagarorganisationerna i deras uppgift att bistå medlemmarna i frågor om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön och lönesättning generellt. Dessa förändringar kan därmed även komma att ytterligare fördjupa samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagarorganisationerna på den lokala nivån.

Förslaget om att anspråk som avser diskriminering i fråga om lön preskriberas tre år efter det att arbetstagaren har eller borde ha fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till avviker från de preskriptionsbestämmelser som tillämpas i dag. *Akavia* anser att de nya preskriptionsreglerna innebär att kollektivavtalens förhandlingsordningar påverkas. Parterna kan inte ha kollektiva förhandlingar om preskription men de kan förhandla om fristerna för att påkalla förhandling och väcka talan. I den mån förhandlingsordningar innehåller frister för väckande av talan som har verkan som en preskriptionsfrist kommer de att påverkas av förslaget, se avsnitt 17.5. *Arbetsgivarverket* framför att förslaget sannolikt leder till fler tvister och diskrimineringsmål och att det också riskerar att leda till krav på längre preskriptionstider på fler områden. Regeringen delar bedömningen att förslaget kan få konsekvenser för hur parterna agerar i tvister om diskriminering i fråga om lön.

Dessa förändringar bör dock vara övergående allt eftersom anpassning till det nya regelverket sker.

18.2.6 Konsekvenser för arbetssökande och arbetstagare

Akademikerförbundet SSR ser positivt på det förstärkta skydd mot diskriminering som har samband med kön som lönetransparensdirektivet innebär för arbetstagare. Regeringen bedömer att de föreslagna bestämmelserna kommer att ha en positiv inverkan på arbetsgivarnas arbete med lönekartläggning och andra aktiva åtgärder.

Arbetssökande gynnas av bestämmelsen om arbetsgivarens skyldighet att informera om ingångslön eller ingångslöneintervall. Insynen för

arbetssökande bedöms kunna bidra till att lönesättningen inte är osaklig och till att förhindra att den arbetssökandes kompetens och erfarenhet undervärderas i lönesättningen. Vidare bedömer regeringen att bestämmelsen säkerställer ett jämbördigt informationsläge inför en löneförhandling i samband med att anställningen inleds.

Bestämmelserna om insyn i lönesättning gäller för alla arbetstagare och kan komma att gynna arbetstagare som vill jämföra sin lön i syfte att bedöma om lönen är låg i jämförelse med andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. För en arbetstagare som önskar förhandla om sin lön är det av vikt att kunna få information som visar arbetstagarens lön i jämförelse med andra arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Denna information kan över tid komma att bidra till att osakliga löneskillnader minskar.

Förslaget om att preskriptionstiden för anspråk som rör diskriminering i fråga om lön förlängs till tre år är avsett att ge arbetstagare förbättrade möjligheter att kräva ut sin rätt enligt likalöneprincipen. Regeringen bedömer att förslaget kan underlätta för arbetstagare som vill göra gällande sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

18.2.7 Konsekvenser för övriga enskilda

Möjligheten att väcka talan för att fastställa att diskriminering har skett föreslås gälla i fråga om samtliga diskrimineringsförbud och diskrimineringsgrunder. Den föreslagna bestämmelsen berör således inte bara arbetstagare. Regeringen bedömer i likhet med *Sveriges antidiskrimineringsbyråer* att möjligheten till fastställsetalan tjänar en viktig funktion för den enskildes möjlighet till upprättelse. Regeringen bedömer samtidigt att förslaget inte kommer att medföra någon större ökning av antalet diskrimineringsmål.

18.3 Konsekvenser för jämställdhet mellan kvinnor och män

Förslagen syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete och därmed leda till en ökad jämställdhet mellan kvinnor och män i ekonomiskt hänseende. Några remissinstanser, däribland *Saco*, framhåller är det angeläget att komma till rätta med osakliga löneskillnader. *Akavia* anger att en ökad insyn i lönesättningen kan bidra till att minska osakliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner. Ekonomisk jämställdhet är ett av regeringens jämställdhetspolitiska delmål. Det innebär att kvinnor och män ska ha samma möjligheter och villkor i fråga om betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut. En avgörande faktor för ekonomisk jämställdhet är att minska osakliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner.

Skillnaderna mellan kvinnors och mäns löner får tydliga konsekvenser för kvinnors inkomster över hela livsrytmen i form av lägre disponibel inkomst från tiden som yrkesarbetande till och med pensionen. Det finns därför enligt regeringens mening ett behov av att fortsätta ett aktivt arbete för att kunna identifiera och korrigera osakliga löneskillnader. Förslagen i

denna lagrådsremiss för att genomföra lönetransparensdirektivet bidrar till detta arbete.

Arbetsgivare ska bedriva ett aktivt arbete i fråga om bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor. De årliga lönekartläggningarna syftar till att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Diskrimineringsombudsmannens tillsyn av ett antal myndigheters arbete med lönekartläggning visar dock att arbetet många gånger är bristfälligt. Regeringen bedömer därför att förslagen om skriftlig lönekartläggning och insyn i lönesättningen kan leda till en ökad efterlevnad av reglerna om lönekartläggning. Detta kan i sin tur leda till en bättre efterlevnad av likalöneprincipen. Möjligheten för enskilda till insyn i lönesättningen bedöms kunna fungera som en kontrollfunktion av att arbetet med lönekartläggning utförs. De föreslagna bestämmelserna bedöms också på ett samlat sätt utjämna eventuell informationsasymmetri och därigenom bidra till att kvinnor och män kan påtala potentiella osakliga löneskillnader och ta till vara sin rätt.

Regeringen bedömer att förslaget om att uppgifter om löneskillnader hos arbetsgivare med 100 eller fler arbetstagare ska offentliggöras kan leda till ett större fokus på dessa arbetsgivares arbete med jämställda löner.

Sammantaget bedöms förslagen bidra till att undanröja osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, och därigenom bidra till ökad jämställdhet mellan kvinnor och män.

18.4 Konsekvenser för personlig integritet

Förslagen bedöms ha en viss påverkan på den personliga integriteten, se avsnitt 16. Syftet med förslagen är inte att lämna ut eller offentliggöra uppgifter om enskilda. Förslagen innehåller dock bestämmelser som kan leda till att uppgifter om enskilda arbetstagares lön sprids om det bara finns en enskild arbetstagare av ett visst kön bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Flera remissinstanser har påpekat att detta kan vara problematiskt ur ett integritetsperspektiv. Förslagen kommer i stort inte att medföra att fler personuppgifter behandlas. De personuppgifter som redan behandlas kan dock komma att behandlas på nya sätt och för nya ändamål. Det kan tillkomma behandling bl.a. av uppgifter om en arbetssökandes eller en arbetstagares funktionsnedsättning, som bedöms vara av mer integritetskänslig karaktär. Den personuppgiftsbehandling som tillkommer och de nya ändamål för vilka personuppgiftsbehandling kan ske bedöms vara proportionerliga och även i övrigt förenliga med befintliga regelverk om personuppgiftsbehandling.

18.5 Förslagens förenlighet med EU-rätt och internationella åtaganden

Förslagen syftar till att genomföra lönetransparensdirektivet och är därmed nödvändiga för att svensk rätt ska vara förenlig med EU-rätten. Regeringens utgångspunkt är att vid genomförandet av direktivet inte

införa bestämmelser som går utöver vad direktivet kräver och att det så långt möjligt endast är sådana ändringar i gällande lagstiftning som är nödvändiga för att genomföra direktivet som ska göras. Regeringen konstaterar att förslagen är i enlighet med den miniminivå som direktivet föreskriver, bortsett från i tre avseenden. Förslaget om en treårig preskriptionstid gäller all diskriminering i fråga om lön oavsett diskrimineringsgrund och inte endast diskriminering som har samband med kön. Anledningen till att förslaget går utöver vad direktivet uttryckligen kräver i detta avseende är att regeringen bedömer att det kan ifrågasättas om direktivets krav får tillräckligt genomslag i situationer då det är fråga om diskriminering på flera grunder om inte samma preskriptionstid gäller för anspråket. Ytterligare ett skäl är att preskriptionsbestämmelserna blir svåröverskådliga och svåra att tillämpa om inte alla anspråk som avser diskriminering i fråga om lön har samma preskriptionstid. Regeringen bedömer därför att en alternativ lösning där bara anspråk avseende diskriminering som har samband med kön i fråga om lön skulle omfattas av den föreslagna preskriptionsbestämmelsen hade medfört negativa konsekvenser för arbetsmarknadens parter och för arbetstagarna och lett till att direktivets krav inte uppfylldes fullt ut. Vidare föreslår regeringen som ett led i att uppfylla direktivets krav på effektiva sanktioner som tillämpas på ett verkningsfullt sätt att vissa arbetstagarorganisationer ska få göra en framställning om vitesföreläggande till Nämnden mot diskriminering utan att Diskrimineringsombudsmannen först har förklarat sig inte vilja göra en egen framställning. Möjligheten att göra en sådan framställning omfattar också andra aktiva åtgärder än de som följer av direktivet. Regeringen anser dock att en mer begränsad möjlighet att vända sig till nämnden inte skulle ge de önskade effektivitetsvinsterna. Om det är fråga om underlåtelse av olika slag från arbetsgivarens sida behöver organisationen annars fortfarande vända sig till Diskrimineringsombudsmannen för vissa av underlåtelseerna. Det framstår även som omotiverat att göra skillnad på organisationernas möjlighet att vända sig direkt till nämnden beroende på vilken slags aktiv åtgärd en framställning avser. Förslaget går även längre än vad som uttryckligen krävs enligt direktivet i fråga om möjligheten att föra talan om att få fastställt att diskriminering har skett. Direktivets krav på att arbetstagare ska kunna ta till vara sina rättigheter gäller endast vid tillämpningen av likalöneprincipen. Av EU-domstolens praxis framgår dock att möjligheten att få fastställt om diskriminering har skett gäller även för andra diskrimineringsgrunder. För att uppfylla EU-rättens krav bedömer därför regeringen att det är nödvändigt att möjligheten till fastställsetalan gäller för samtliga diskrimineringsgrunder. Förutom i dessa tre avseenden går förslagen inte utöver vad direktivet kräver. Regeringen har dessutom utnyttjat möjligheten till undantag för arbetsgivare med 50 eller färre arbetstagare i fråga om skyldigheten att ge arbetstagarna tillgång till kriterier för löneutveckling. Rättighetsstadgan innehåller bl.a. bestämmelser om icke-diskriminering och jämställdhet mellan kvinnor och män och rätten till en rättvis rättegång. Regeringen bedömer att förslagen i lagrådsremissen är förenliga med rättighetsstadgan. Sammantaget bedömer regeringen att förslagen i lagrådsremissen överensstämmer med de skyldigheter som följer av Sveriges anslutning till EU.

Sverige är bundet av flera ILO-konventioner, bl.a. konvention (nr 154) om främjande av kollektiva förhandlingar. *Arbetsdomstolen* anser att det inte är säkert att det skulle vara förenligt med Sveriges internationella åtaganden att genom lagstiftning undanröja bestämmelser i kollektivavtal och anser att ytterligare överväganden kring hur konsekvenser av förslaget om förlängd preskriptionstid förhåller sig till Sveriges åtaganden enligt internationella konventioner behövs. Det kan i dag finnas bestämmelser i förhandlingsordningar om tid för väckande av talan, med preskription som följd om fristen inte iakttas, som är mindre förmånliga för arbetstagare än det som följer av den föreslagna bestämmelsen om en treårig preskriptionstid för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön. I den mån preskriptionsfrister i förhandlingsordningar är mindre förmånliga än förslaget kommer de att strida mot diskrimineringslagen. Förslaget kan därmed innebära dels ett ingrepp i befintliga kollektivavtal, dels att det framtida förhandlingsutrymmet i frågan begränsas. Regeringen bedömer att det kan ses som ett ingrepp i parternas möjlighet att ingå kollektivavtal. Enligt artikel 5 i konvention nr 154 har Sverige en skyldighet att på olika sätt främja kollektiva förhandlingar. Frågan är om den nu föreslagna ändringen är förenlig med konventionen. Det kan inledningsvis konstateras att direktivet inte ger någon möjlighet till undantag eller uppskjutet genomförande i fråga om artikel 21 och att det är viktigt att direktivets krav som syftar till att stärka tillämpningen av lika-löneprincipen genomförs korrekt. Förslaget innebär ett ökat skydd för arbetstagare som har anspråk mot arbetsgivaren när anspråket avser diskriminering i fråga om lön genom att preskriptionstiden för anspråket förlängs. Förslaget kan också sägas bidra till att trygga tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män på det sätt som anges i ILO:s konvention (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Enligt svensk lagstiftning kan parterna avtala om bl.a. vissa processuella frågor, men 4 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet ger inte parterna möjlighet att genom kollektivavtal avvika från bestämmelser om förlorad talerätt på grund av preskription. Det parterna kan avtala om, t.ex. tiden för att påkalla förhandling och tiden för att väcka talan för andra än arbetstagaren, påverkar indirekt när preskription inträder och det innebär att förslaget har en påverkan på kollektivavtalsvillkor i den del de fungerar som preskriptionsbestämmelser för anspråk som avser diskriminering som har samband med kön i fråga om lön och parternas möjlighet att i framtiden träffa avtal om detta. Parterna måste också i fortsättningen iakttä frister för påkallande av förhandling för att ha möjlighet att väcka talan i Arbetsdomstolen och betydelsen av förslaget bedöms därför mot denna bakgrund vara begränsad för parterna, även om preskriptionstiden för anspråket i fråga förlängs.

Regeringen bedömer sammantaget att förslaget inte strider mot ILO:s konvention nr 154. Regeringen bedömer också i likhet med utredningen att förslagen är förenliga med Sveriges åtaganden i ILO:s konvention (nr 87) angående föreningsfrihet och skydd för organisationsrätten, konvention (nr 98) angående tillämpningen av principerna för organisationsrätten och den kollektiva förhandlingsrätten och konvention (nr 100) angående lika lön för män och kvinnor för arbetet av lika värde.

19 Författningskommentar

19.1 Förslaget till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

1 kap.

2 § Lagen är indelad i följande kapitel:

- Inledande bestämmelser (1 kap.),
- Förbud mot diskriminering och repressalier (2 kap.),
- Aktiva åtgärder (3 kap.),
- Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om insyn i lönesättningen (3 a kap.),
- Tillsyn (4 kap.),
- Ersättning och ogiltighet (5 kap.),
- Rättegången (6 kap.).

I paragrafen finns en förteckning över de kapitel som lagen innehåller. Det nya 3 a kap. läggs till i uppräkningsdelen. Övriga ändringar är redaktionella. Övervägandena finns i avsnitt 5.

2 kap.

18 § En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren *har*

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren *har* handlat i strid med lagen,
2. begärt information enligt 3 a kap. 4, 8 eller 22 §,
3. medverkat i en utredning enligt lagen, eller
4. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Förbudet i första stycket gäller, *förutom i fall som avses i första stycket 2*, också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete,
2. söker eller fullgör praktik, eller
3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

Paragrafen innehåller ett förbud för arbetsgivare m.fl. att utsätta bl.a. arbetstagare för repressalier. Genom ändringen genomförs artikel 25 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 9.

Ändringen i *första stycket punkt 2* innebär att repressalieförbudet även omfattar situationer när en arbetstagare har begärt att få information enligt vissa bestämmelser i det nya 3 a kap. En arbetsgivare får t.ex. inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren har begärt information om lön och genomsnittlig lön enligt den nya 3 a kap. 4 §. Till skillnad från vad som är fallet i fråga om första punkten krävs det inte att arbetstagaren har anmält eller påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen för att arbetstagaren ska omfattas av skyddet mot repressalier.

Ändringen i *andra stycket* innebär att förbudet i första stycket 2 endast gäller i förhållande till arbetstagare.

Övriga ändringar är endast språkliga och redaktionella.

3 kap.

4 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett arbete med aktiva åtgärder på det sätt som anges i 2 och 3 §§.

Särskilda bestämmelser om arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder för att främja tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete finns i 3 a kap.

I paragrafen anges att arbetsgivaren ska bedriva ett arbete med aktiva åtgärder. Övervägandena finns i avsnitt 5.

Av *andra stycket*, som är nytt, framgår att det finns bestämmelser om arbetet med aktiva åtgärder i arbetslivet i det nya 3 a kap.

13 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–7 §§.

Dokumentationen ska innehålla

1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,
2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§, och
3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

Paragrafen innehåller bestämmelser om skriftlig dokumentation av arbetet med aktiva åtgärder. Övervägandena finns i avsnitt 5.

Första stycket ändras så att paragrafhänvisningen avser de aktiva åtgärder som finns kvar i 3 kap.

Ändringarna i *andra stycket* innebär att bestämmelserna om vad den skriftliga dokumentationen av arbetet med lönekartläggning ska innehålla förs över till den nya 3 a kap. 13 §, som anger vad den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla.

Övriga ändringar är endast redaktionella.

3 a kap. Arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder i fråga om insyn i lönesättningen

Information till arbetssökande

1 § Arbetsgivaren ska i god tid lämna information till arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas.

Arbetsgivaren ska även i god tid lämna information om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om skyldighet för arbetsgivaren att lämna viss information till arbetssökande. Genom paragrafen genomförs artikel 5.1 a i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.1.

Av *första stycket* framgår att arbetsgivaren ska informera arbetssökande om den ingångslön eller det ingångslöneintervall som tillämpas för den befattning som ska tillsättas. Ingångslön avser den lön som arbetsgivaren har tänkt tillämpa för den aktuella befattningen och inte mer allmänt den första lönen i yrket. Som utgångspunkt ska informationen som lämnas avse ett eller flera belopp. Arbetsgivaren kan välja att lämna information om ingångslön eller om ingångslöneintervall. Om informationen lämnas i form av ett intervall ska detta vara sådant att den arbetssökande får en verklig indikation på vad lönen kan bli och kan alltså inte vara allt för brett. En arbetssökande ska kunna bilda sig en uppfattning om vilken ingångslön som kan bli aktuell. Det innebär att en arbetsgivare som tillämpar provisionsbaserad ersättning eller liknande därutöver kan behöva förklara hur ersättningsmodellen fungerar.

Enligt *andra stycket* ska arbetsgivaren även informera arbetssökande om relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal. Om ett kollektivavtal innehåller bestämmelser som är av relevans för att den arbetssökande ska kunna bilda sig en uppfattning om ingångslön eller ingångslöneintervall för befattningen, ska arbetsgivaren informera om sådana bestämmelser. Om avtalet inte innehåller bestämmelser som direkt reglerar ingångslön eller ingångslöneintervall, men däremot bestämmelser som har betydelse för hur arbetsgivaren tillämpar ingångslön eller ingångslöneintervall för befattningen, ska arbetsgivaren informera arbetssökande om sådana bestämmelser.

Paragrafen är tillämplig oavsett vilken anställningsform som anställningen avser.

Informationen om ingångslön eller ingångslöneintervall och relevanta bestämmelser i tillämpligt kollektivavtal ska lämnas i god tid. Det innebär att den ska lämnas i sådan tid att arbetssökanden kan förbereda sig på ett ändamålsenligt sätt inför en löneförhandling. Informationen kan lämnas i platsannonsern eller förmedlas på annat sätt före en anställningsintervju eller annars innan anställningsavtal träffas.

Arbetsgivarens skyldighet att informera arbetssökande om bl.a. ingångslön eller ingångslöneintervall omfattas av skadeståndsbestämmelsen i den nya 5 kap. 2 a §.

Förbud för arbetsgivaren att fråga en arbetssökande om lön

2 § Arbetsgivaren får inte fråga en arbetssökande om den arbetssökandes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.

Paragrafen är ny och innehåller ett förbud för en arbetsgivare att fråga en arbetssökande om dennes lön. Paragrafen genomför artikel 5.2 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.2.

Bestämmelsen innebär att en arbetsgivare inte får fråga en arbetssökande om varken nuvarande och tidigare lön från en annan arbetsgivare. Bestämmelsen innebär inte att arbetsgivaren är hindrad från att fråga den arbetssökande om löneförväntningar.

Förbudet för arbetsgivaren att fråga en arbetssökande om dennes lön omfattas av skadeståndsbestämmelsen i den nya 5 kap. 2 a §.

Information om lön till arbetstagare

3 § Arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna kan få tillgång till information om de kriterier som tillämpas hos arbetsgivaren för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling.

Skyldigheten i fråga om kriterier för löneutveckling gäller inte för arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare.

Paragrafen är ny och anger att arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna kan få tillgång till viss information om lön. Paragrafen genomför artikel 6.1 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.3.

Enligt *första stycket* ska arbetsgivaren se till att arbetstagarna kan få tillgång till information om de kriterier som tillämpas hos arbetsgivaren för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling. Uppgifter om de kriterier som tillämpas hos arbetsgivaren för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling ingår i den kartläggning och analys av bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som arbetsgivaren gör i arbetet med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 5 § 2 och lönekartläggning enligt den nya 9 § 1.

Att arbetsgivaren ska se till att arbetstagarna kan få tillgång till kriterierna innebär att informationen ska finnas tillgänglig för arbetstagarna, t.ex. på en anslagstavla eller arbetsplatsens intranät.

Av *andra stycket* framgår att en arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare inte är skyldig att se till att arbetstagarna kan få tillgång till information om kriterier för löneutveckling som tillämpas hos arbetsgivaren.

Arbetsgivarens skyldighet enligt denna paragraf omfattas av bestämmelsen om skadestånd i den nya 5 kap. 2 a §.

4 § Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information till arbetstagaren om arbetstagarens lön och den genomsnittliga lön som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete. Informationen ska vara uppdelad efter kön och redovisas som årslön och timlön. Den ska lämnas så snart som möjligt, dock senast inom två månader från det att arbetsgivaren fick begäran.

Om informationen är oriktig eller ofullständig ska arbetsgivaren så snart som möjligt lämna korrekt och fullständig information till arbetstagaren. Arbetsgivaren ska på begäran av arbetstagaren så snart som möjligt även lämna en förklaring till bristerna.

Första och andra styckena gäller inte i fråga om uppgifter som omfattas av sekretess enligt 15 kap. 2 § eller 18 kap. 2 § andra stycket 4 offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Paragrafen, som är ny, reglerar arbetstagares rätt att få skriftlig information om egen lön och genomsnittlig lön för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Paragrafen genomför artikel 7.1, 7.2 och 7.4 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.4.

Enligt *första stycket* ska en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om dels arbetstagarens egen lön, dels den genomsnittliga lönen för arbetstagare som utför arbete som är lika eller likvärdigt med arbetstagarens. Informationen om genomsnittlig lön ska grunda sig på uppgifter om lön för såväl arbetstagare som utför lika arbete

som arbetstagare som utför likvärdigt arbete. Den information som arbetsgivaren ska lämna ingår i den som arbetsgivaren ska ta fram i enlighet med bestämmelserna om lönekartläggning i de nya 9 och 10 §§.

Informationen ska anges på årsbasis och timbasis. Uppgiften om genomsnittlig lön ska också delas upp efter kön. Detta innebär att arbetsgivaren ska ange den genomsnittliga årslönen och timlönen för alla kvinnor som utför lika eller likvärdigt arbete som arbetstagaren och för alla män som utför lika eller likvärdigt arbete som arbetstagaren på arbetsplatsen. Årslönen motsvarar all betalning i form av kontanter eller in natura som arbetstagaren har fått, direkt eller indirekt, av arbetsgivaren med anledning av anställningen under ett år. Timlönen beräknas genom att årslönen fördelas på varje arbetstagares antal arbetade timmar per kalenderår. Arbetsgivare som anger uppgifter om lön i den skriftliga lönekartläggningen enligt den nya 13 § på årsbasis och timbasis kan hämta uppgifter om genomsnittlig lön för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens från denna, om uppgiften fortfarande är aktuell.

Informationen ska lämnas så snart som möjligt och senast inom två månader från det att arbetsgivaren fick begäran.

Av *andra stycket* framgår att en arbetsgivare är skyldig att lämna korrekt och fullständig information om den information som har lämnats är riktig eller ofullständig. Detta innebär att en arbetsgivare som upptäcker, eller som uppmärksammas på, att information som arbetsgivaren har lämnat till en arbetstagare är felaktig eller inte komplett, måste rätta felet. Arbetsgivaren är även skyldig att på begäran av arbetstagaren lämna en förklaring till bristerna.

Att arbetsgivaren ska lämna den korrekta och fullständiga informationen och förklaringen så snart som möjligt innebär att arbetsgivaren inte kan vänta med att vidta åtgärder om arbetsgivaren upptäcker att information som har lämnats var riktig eller ofullständig eller om en arbetstagare begär att få en förklaring till bristerna.

Av *tredje stycket* framgår att första och andra styckena inte gäller i fråga om uppgifter som omfattas av sekretess enligt vissa bestämmelser i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). Det gäller uppgifter som omfattas av s.k. försvarssekretess enligt 15 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen eller sekretess enligt 18 kap. 2 § andra stycket 4 samma lag för uppgift som hänför sig till viss verksamhet hos Säkerhetspolisen.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna information och förklaringar enligt denna paragraf omfattas av bestämmelsen om skadestånd i den nya 5 kap. 2 a §.

5 § Arbetsgivaren ska varje år informera arbetstagarna om att de får begära information enligt 4 § första stycket och om hur en sådan begäran ska göras.

Enligt paragrafen, som är ny, är arbetsgivaren skyldig att varje år upplysa arbetstagarna om att de kan begära information enligt den nya 4 § första stycket och om hur en sådan begäran ska göras. Paragrafen genomför artikel 7.3 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.5.

Upplysningen kan t.ex. publiceras på arbetsplatsens intranät.

Arbetsgivarens skyldighet omfattas av skadeståndsbestämmelsen i den nya 5 kap. 2 a §.

6 § Arbetsgivaren får inte hindra en arbetstagare från att lämna information om sin lön till annan.

Paragrafen är ny och innebär att arbetsgivaren inte får hindra arbetstagare från att lämna information om sin lön till annan. Paragrafen genomför artikel 7.5 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.6.

Av bestämmelsen följer att en arbetsgivare inte på något sätt får hindra en arbetstagare från att lämna information om den egna lönen till annan. Bestämmelsen tar bl.a. sikte på avtalsvillkor som hindrar arbetstagaren från att lämna information om sin lön. Ett sådant avtalsvillkor är enligt 1 kap. 3 § utan verkan. Det kan också vara fråga om någon annan typ av hindrande, t.ex. genom ordningsregler eller mer formlost agerande från arbetsgivarens sida.

Förbudet för arbetsgivaren att hindra en arbetstagare från att lämna information om sin lön till annan omfattas av skadestandsbestämmelsen i den nya 5 kap. 2 a §.

7 § Arbetsgivaren får begära att arbetstagaren inte använder informationen om genomsnittlig lön eller en förklaring till brister i informationen om genomsnittlig lön som har lämnats enligt 4 § i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Första stycket gäller inte arbetsgivare som är myndigheter eller jämställda med myndigheter enligt 2 kap. 5 § tryckfrihetsförordningen och 2 kap. 3–5 §§ offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Första stycket gäller inte heller arbetsgivare som omfattas av lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter i den utsträckning som arbetstagare enligt samma lag har skydd för att lämna vidare uppgifter.

Enligt paragrafen, som är ny, kan arbetsgivaren begära att arbetstagaren inte använder information om genomsnittlig lön eller en förklaring till brister i vissa syften. Paragrafen genomför artikel 7.6 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.7.

Av *första stycket* framgår att arbetsgivaren får begära att arbetstagaren inte använder information om genomsnittlig lön, sådan korrekt och fullständig information om genomsnittlig lön som arbetsgivaren har lämnat om den tidigare informationen har visat sig vara oriktig eller ofullständig eller en förklaring till brister i informationen om genomsnittlig lön i annat syfte än för att utöva sin rätt till lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Att informationen inte får användas i annat syfte än att utöva rätten till lika lön innebär att arbetsgivaren kan begära att arbetstagaren endast får sprida informationen för att hävda likalöneprincipen, dvs. rätten till lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete. Vad som omfattas av syftet att utöva rätten till lika lön får avgöras utifrån omständigheterna i det enskilda fallet. En arbetstagare ska typiskt sett ha möjlighet att använda information om genomsnittlig lön för en diskussion med t.ex. en företrädare från en arbetstagarorganisation eller ett juridiskt ombud om huruvida det har skett en diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

I *andra stycket* finns ett undantag från första stycket som innebär att möjligheten för en arbetsgivare att begära att arbetstagaren inte använder

informationen i vissa syften inte gäller arbetsgivare som är myndigheter eller jämställda med myndigheter enligt tryckfrihetsförordningen och offentlighets- och sekretesslagen (2009:400). När det gäller arbetsgivare som är jämställda med myndigheter omfattar undantaget endast situationer där arbetsgivaren omfattas av bestämmelser om handlingsoffentlighet i tryckfrihetsförordningen eller offentlighets- och sekretesslagen. I de avseenden som arbetsgivaren inte omfattas av sådana bestämmelser är alltså första stycket tillämpligt.

Tredje stycket innehåller ytterligare ett undantag från första stycket. Möjligheten att begära att arbetstagaren inte använder informationen i vissa syften gäller inte för arbetsgivare som omfattas av lagen (2017:151) om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter för sådana situationer där samma lag ger arbetstagare skydd mot efterforskning och ingripanden från verksamhetsutövarens sida när de lämnar uppgifter om verksamheten för offentliggörande i medier som omfattas av tryckfrihetsförordningen eller yttrandefrihetsgrundlagen eller medverkar till framställningar i sådana medier. För situationer som faller utanför tillämpningsområdet för lagen om meddelarskydd i vissa enskilda verksamheter är första stycket tillämpligt.

Information i ett tillgängligt format

8 § Arbetsgivaren ska vid behov tillhandahålla den information som arbetsgivaren ska lämna enligt 1 och 3–5 §§ i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning.

Paragrafen är ny och reglerar tillhandahållandet av information i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning. Paragrafen genomför artikel 8 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 7.8.

Av bestämmelsen följer att viss information som arbetsgivaren ska lämna till arbetssökande och arbetstagare ska tillhandahållas i ett format som anpassas för personer med funktionsnedsättning när det behovet finns. Anpassningen ska göras utifrån mottagarens särskilda behov när dessa är kända för arbetsgivaren. Exempel på anpassningar kan vara att tillhandahålla informationen i tillräckligt stora typsnitt eller med tillräcklig kontrast.

Arbetsgivarens skyldighet att tillhandahålla information i ett format som är tillgängligt för en person med funktionsnedsättning omfattas av skadeståndsbestämmelsen i den nya 5 kap. 2 a §. Eftersom funktionsnedsättning är en av diskrimineringsgrunderna enligt lagen kan bristande tillgänglighetsanpassning också strida mot diskrimineringsförbudet i 2 kap. 1 §, och därmed medföra skyldighet att betala diskrimineringsersättning. Om en arbetsgivare samtidigt bryter mot 2 kap. 1 § bör i regel ett gemensamt belopp dömas ut för skadestånd och diskrimineringsersättning.

Lönekartläggning

Lönekartlägningsprocessen

9 § I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Paragrafen, som är ny, reglerar syftet med lönekartläggningen och vad den ska omfatta. Paragrafen genomför artiklarna 4.4, 9.10, 10.2 och 10.4 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 5.

Regleringen motsvarar nuvarande 3 kap. 8 §.

10 § Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,
2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, och
3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet har bedömts vara lägre.

Paragrafen, som är ny, anger metoden för arbetsgivarens analys av om de löneskillnader som har upptäckts vid arbetet enligt 9 § har direkt eller indirekt samband med kön. Paragrafen genomför artiklarna 4.4 och 10.2 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 5.

Regleringen motsvarar nuvarande 3 kap. 9 §.

11 § Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav som arbetet ställer och arbetets natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav som arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Paragrafen, som är ny, anger vad som avses med att ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete. Paragrafen genomför artikel 4.4. i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 5.

Regleringen motsvarar nuvarande 3 kap. 10 §.

Skriftlig lönekartläggning

12 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året upprätta en skriftlig lönekartläggning.

Paragrafen, som är ny, reglerar skyldigheten för en arbetsgivare att genomföra en skriftlig lönekartläggning. Paragrafen genomför artiklarna 9 och 10 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.3.

13 § Den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 9–11 §§.

Den skriftliga lönekartläggningen ska särskilt innehålla

1. en redovisning i procent av andelen kvinnor respektive män bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,

2. en redovisning av genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,

3. en redovisning i procent av skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, angivna som en andel av den genomsnittliga lönen för män,

4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,

5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,

6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och

7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 3 kap. 11 § fullgörs.

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska ange uppgifterna i andra stycket 2 och 3 på dels årsbasis, dels timbasis.

Paragrafen, som är ny, anger vad som ska ingå i den skriftliga lönekartläggningen. Paragrafen genomför artiklarna 9.10 och 10.3 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.3.

Första stycket anger vad den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla och motsvarar nuvarande 3 kap. 13 § andra stycket 3 (jfr prop. 2015/16:135 s. 105).

I *andra stycket* anges vilken information som den skriftliga lönekartläggningen särskilt ska innehålla. Uppräkningen ska ses som ett komplement till det generella kravet på redovisning av resultatet av lönekartläggningen och analysen som framgår av första stycket.

Av *punkt 1* framgår att den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av hur stor andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare är bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Redovisningen ska avse samtliga grupper av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt hos arbetsgivaren. Uppgiften ska anges i procent.

Av *punkt 2* framgår att den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar för kvinnor respektive män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Det är summan av lönetillägg och rörliga ersättningar som ska redovisas och det ska alltså inte ske någon uppdelning i fråga om olika slags lönetillägg eller rörliga ersättningar. Uppgifterna om genomsnittlig lön och lönetillägg eller

rörliga ersättningar ska anges för varje grupp av arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Enligt *punkt 3* ska den skriftliga lönekartläggningen innehålla en redovisning av skillnaderna i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Skillnaderna ska anges som en andel av den genomsnittliga lönen för män och anges i procent.

Punkterna 4–7 motsvarar nuvarande 3 kap. 13 § andra stycket 4–7.

Av *tredje stycket* framgår att arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 100 eller fler arbetstagare ska ange uppgifterna om genomsnittlig lön samt genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar och skillnaderna i genomsnittlig lön enligt andra stycket 2 och 3 på dels årsbasis, dels timbasis. Årslönen motsvarar all betalning i form av kontanter eller in natura som arbetstagaren har fått, direkt eller indirekt, av arbetsgivaren med anledning av anställningen under ett år. Timlönen beräknas genom att årslönen fördelas på varje arbetstages antal arbetade timmar per kalenderår.

Lönerapport

Skyldighet att sammanställa en lönerapport och lämna information till Diskrimineringsombudsmannen

14 § En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 250 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det året. En arbetsgivare som vid ingången av tre kalenderår i rad har sysselsatt 100–249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport det tredje året.

Arbetsgivaren ska lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen senast den 20 maj det år då skyldigheten ska fullgöras.

Paragrafen, som är ny, anger vilka arbetsgivare som ska sammanställa en lönerapport och när lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Paragrafen genomför artikel 9.1 och 9.7 i löne-transparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.1.

Av *första stycket* framgår att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 250 eller fler arbetstagare ska sammanställa en lönerapport under året.

Arbetsgivare som vid ingången av tre kalenderår i rad har sysselsatt 100–249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport under det tredje året. Om antalet sysselsatta arbetstagare vid ingången av de tre följande åren, dvs. år 4–6, fortfarande ligger inom intervallet 100–249 ska arbetsgivaren sammanställa en lönerapport det tredje året under denna period, dvs. år 6. Om antalet sysselsatta arbetstagare för ett år är färre än 100 börjar en ny treårsperiod att löpa när antalet sysselsatta arbetstagare på nytt ligger inom intervallet.

Av *andra stycket* framgår att lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen senast den 20 maj det år då skyldigheten att lämna en lönerapport infaller. Det innebär att arbetsgivaren måste sammanställa lönerapporten någon gång innan detta datum.

Det finns bestämmelser om skyldighet att betala en sanktionsavgift om arbetsgivaren inte lämnar lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen i den nya 4 kap. 5 b §.

15 § Lönerapporten ska innehålla uppgifter om

1. skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män,
 2. skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
 3. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män,
 4. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
 5. andelen kvinnor respektive män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar,
 6. andelen kvinnor respektive män i varje lönekvartil, och
 7. skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt när det gäller
 - a) genomsnittlig lön,
 - b) genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön, och
 - c) genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar.
- Uppgifterna ska anges i procent. De ska avse det föregående kalenderåret och anges på dels årsbasis, dels timbasis.
- Skillnader enligt första stycket 1–4 och 7 a–c ska anges som en andel av respektive uppgift för män.

Paragrafen är ny och reglerar vilka uppgifter som lönerapporten ska innehålla. Paragrafen genomför artikel 9.1–4 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.2.

I *första stycket* finns en uppräkningslista av vilka uppgifter som lönerapporten ska innehålla. Uppgifterna enligt punkterna 1–6 ska avse samtliga manliga och kvinnliga arbetstagare hos en arbetsgivare, dvs. inte uppdelat efter arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Uppgifterna i lönerapporten som handlar om skillnader i genomsnittlig lön och medianlöneskillnader bygger på jämförelser av skillnaden i genomsnittlig lön eller medianlön mellan kvinnor och män och den genomsnittliga lönen eller medianlönen för män. I vissa fall tar uppgifterna sikte på en jämförelse i fråga om enbart lönetillägg eller rörliga ersättningar eller enbart ordinarie grundlön.

Av *punkt 1* framgår att lönerapporten ska innehålla uppgift om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män. Den löneuppgift som ska jämföras ska avse all ersättning, kontant eller in natura, som arbetstagaren har fått med anledning av anställningen och innefattar ordinarie grundlön och lönetillägg eller rörliga ersättningar.

I *punkt 2* anges att lönerapporten ska innehålla uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Med lönetillägg eller rörliga ersättningar avses all annan ersättning än den ordinarie grundlönen som arbetstagaren har fått med anledning av anställningen. Ersättningar från socialförsäkringssystemet ska därmed inte räknas med. Alla typer av direkta och indirekta förmåner, kontant eller in natura, ska ingå, även sådana som inte ska bli föremål för inkomstbeskattning. Detta innebär att ersättning i form av bl.a. utbetalt förrättningstillägg, avsättningar till tjänstepension, ersättning för övertid och jourberedskap, ackordslön och naturaförmåner ska ingå i jämförelsen. Det är summan av lönetillägg eller rörliga ersättningarna som ska jämföras.

Enligt *punkt 3* ska lönerapporten innehålla uppgifter om medianlöneskillnader mellan kvinnor och män. Medianlön är den lönenivå där hälften av arbetstagarna har en högre lön och hälften har en lägre lön. Uppgifterna ska grunda sig på samma löneuppgifter som i första punkten.

Av *punkt 4* framgår att lönerapporten ska innehålla uppgifter om medianlöneskillnader mellan kvinnor och män i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Medianlön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar är den lönenivå där hälften av arbetstagarna har större lönetillägg eller rörliga ersättningar och hälften har lägre. Uppgifterna ska grunda sig på samma uppgifter som i andra punkten.

Enligt *punkt 5* ska lönerapporten innehålla uppgifter om andelen kvinnor respektive män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar. Det ska inte göras någon uppdelning av olika slags lönetillägg eller rörliga ersättningar. Uppgifterna ska grunda sig på samma uppgifter som i andra punkten.

I *punkt 6* framgår att lönerapporten ska innehålla uppgifter om andelen kvinnor respektive män i varje lönekvartil. Arbetsgivaren ska dela in arbetstagarna i fyra lika stora grupper, där arbetstagarna har fördelats utifrån sin lönenivå. Det innebär att arbetstagarna först måste ordnas utifrån lönenivå och sedan delas in i fyra lika stora grupper, lönekvartiler. Andelen kvinnor respektive män i varje lönekvartil ska därefter anges. Uppgifterna ska grunda sig på samma löneuppgifter som i första punkten.

Det framgår av *punkt 7* att lönerapporten ska innehålla uppgift om skillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt när det gäller genomsnittlig lön, genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön och genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Uppgifterna ska, till skillnad från övriga punkter i stycket, anges för varje grupp av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Enligt *andra stycket* ska uppgifterna enligt första stycket anges i procent. Uppgifterna ska avse det föregående kalenderåret och anges på dels årsbasis, dels timbasis. Årslönen motsvarar all betalning i form av kontanter eller in natura som en arbetstagare har fått, direkt eller indirekt, av arbetsgivaren med anledning av anställningen under ett år. Timlönen beräknas genom att årslönen fördelas på varje arbetstages antal arbetade timmar per kalenderår.

Av *tredje stycket* framgår hur uppgifterna om skillnader i punkterna 1–4 och 7 a–c i första stycket ska anges. Skillnaderna ska anges som en andel av respektive uppgift för män. Det innebär att uppgifter om skillnader enligt första stycket 1, 2 och 7 a–c ska anges som en andel av uppgiften för män om genomsnittlig lön, genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar respektive genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön. Uppgifter om skillnader enligt första stycket 3 och 4 ska anges som en andel av uppgiften för män om medianlön respektive medianlön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar. Beräkningen av t.ex. skillnaden i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män ska göras på så vis att skillnaden mellan den genomsnittliga lönen för kvinnor och män divideras med den genomsnittliga lönen för män. Detta kan illustreras med ett exempel där den genomsnittliga lönen för kvinnor är 39 000 kronor och den genomsnittliga lönen för män är 40 000 kronor. Skillnaden är alltså 1 000 kronor. För att räkna ut andelen ska skillnaden (1 000) divideras med den genomsnittliga lönen för män (40 000). Resultatet blir då 0,025.

Skillnaden i genomsnittlig lön är alltså 0,025, vilket angivet i procent är 2,5 procent.

16 § En arbetsgivare som har sammanställt en lönerapport som visar en skillnad i genomsnittlig lön om 5 procent eller mer mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt enligt 15 § första stycket 7 a ska till Diskrimineringsombudsmannen, tillsammans med lönerapporten, lämna en redogörelse över hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur löneskillnaden ska åtgärdas.

Paragrafen är ny och anger vilka skyldigheter arbetsgivaren har om lönerapporten visar på löneskillnader om 5 procent eller mer. Paragrafen genomför artikel 10.1 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.4.

Paragrafen innebär att arbetsgivaren är skyldig att till Diskrimineringsombudsmannen lämna en redogörelse över hur skillnader i genomsnittlig lön mellan könen om 5 procent eller mer kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur löneskillnaden ska åtgärdas. Det är skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som är relevanta för arbetsgivarens redogörelse. Jämförelsen ska göras i fråga om lön. Det innebär att den ska avse all ersättning, kontant eller in natura, som arbetstagaren har fått med anledning av anställningen och innefattar ordinarie grundlön, rörliga ersättningar och lönetillägg. Det ska alltså inte göras någon uppdelning av lönen i ordinarie grundlön respektive lönetillägg eller rörliga ersättningar. Uppgiften om skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män enligt nya 15 § första stycket 7 a ska anges på dels årsbasis, dels timbasis. Arbetsgivarens skyldighet att skriftligen redogöra för hur löneskillnader kan motiveras eller åtgärdas uppkommer när löneskillnaden uppgår till 5 procent eller mer antingen i fråga om årslön eller timlön, eller båda.

Av redogörelsen ska framgå om skillnaden i genomsnittlig lön kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier. I arbetet med lönekartläggningen ska arbetsgivaren bl.a. kartlägga och analysera om löneskillnader mellan kvinnor och män har direkt eller indirekt samband med kön och en redogörelse av detta arbete ingår i den skriftliga lönekartläggningen. När arbetsgivaren skriftligen ska redogöra för hur förekommande skillnader i genomsnittlig lön kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier kan uppgifter från den skriftliga lönekartläggningen därför ofta användas, om dessa är aktuella.

Om skillnaden inte kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier ska arbetsgivaren i stället redogöra för hur den ska åtgärdas. I den skriftliga lönekartläggningen ska arbetsgivaren redovisa vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön. När arbetsgivaren skriftligen ska redogöra för hur förekommande skillnader i genomsnittlig lön ska åtgärdas kan uppgifter från den skriftliga lönekartläggningen därför ofta användas, om dessa är aktuella.

Arbetsgivaren ska lämna redogörelsen till Diskrimineringsombudsmannen tillsammans med lönerapporten. Av den nya 14 § andra

stycket följer att lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen senast den 20 maj det året som skyldigheten ska fullgöras.

Det finns bestämmelser om skyldighet att betala en sanktionsavgift om arbetsgivaren inte lämnar redogörelsen över löneskillnader till Diskrimineringsombudsmannen i den nya 4 kap. 5 b §.

17 § Om en skillnad i genomsnittlig lön enligt 16 § inte har motiverats med sakliga och könsneutrala kriterier och skillnaden inte heller har åtgärdats inom sex månader från dagen då lönerapporten enligt 14 § andra stycket senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen, ska arbetsgivaren lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen till ombudsmannen.

Arbetsgivaren ska tillsammans med den skriftliga lönekartläggningen lämna en redovisning i procent av andelen kvinnor respektive män som har fått en löneökning under sådan ledighet som avses i föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl eller efter återgång i arbete efter sådan ledighet, om en sådan löneökning har skett bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt under perioden när arbetstagaren tog ut ledigheten.

Informationen enligt första och andra styckena ska lämnas senast sju månader från dagen då lönerapporten enligt 14 § andra stycket senast ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen.

Paragrafen är ny och innehåller en skyldighet för arbetsgivaren att i vissa fall lämna den skriftliga lönekartläggningen och en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen. Paragrafen genomför artikel 10.2 och 10.3 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.4.

Av *första stycket* framgår att arbetsgivaren kan vara skyldig att lämna den skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen. För att arbetsgivaren inte ska vara skyldig att lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen ska eventuella skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som uppgår till 5 procent eller mer och som framgår av lönerapporten kunna motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller åtgärdas. Om detta inte har skett inom sex månader från det att lönerapporten skulle ha lämnats till Diskrimineringsombudsmannen, ska den skriftliga lönekartläggningen lämnas till ombudsmannen.

I *andra stycket* anges att arbetsgivaren tillsammans med den skriftliga lönekartläggningen ska lämna en redovisning av andelen kvinnor respektive män som har fått en löneökning under vissa ledigheter eller efter återgång i arbete efter sådana ledigheter, om en löneökning har skett bland andra arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete under perioden när arbetstagaren tog ut ledigheten. Andelen ska redovisas i procent för kvinnor respektive män. Det innebär att om arbetsgivaren har konstaterat att det har skett löneökning bland arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt, ska arbetsgivaren redovisa andelen av de arbetstagare som var lediga när löneökningen skedde som har fått en löneökning under sin ledighet eller när de har återgått i arbete. Det räcker att någon arbetstagare i en grupp som utför arbete som är att

betrakta som lika eller likvärdigt har fått en löneökning för att en jämförelse ska göras. Uppgiften ska anges för varje grupp av arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Av *tredje stycket* framgår att informationen ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen inom sju månader från den dag då lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Av den nya 14 § andra stycket följer att lönerapporten ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen senast den 20 maj det året som skyldigheten ska fullgöras.

Det finns bestämmelser om skyldighet att betala en sanktionsavgift om arbetsgivaren inte lämnar den skriftliga lönekartläggningen eller redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen i den nya 4 kap. 5 b §.

18 § Regeringen får meddela föreskrifter om undantag från skyldigheten att lämna information enligt 14, 16 och 17 §§ till Diskrimineringsombudsmannen för arbetsgivare som bedriver verksamhet som är av betydelse för Sveriges säkerhet.

Av paragrafen, som är ny, framgår att regeringen får meddela föreskrifter om undantag för vissa arbetsgivare från skyldigheten att lämna lönerapporten, redogörelsen över skillnader i genomsnittlig lön, den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter enligt 14, 16 och 17 §§ till Diskrimineringsombudsmannen. Övervägandena finns i avsnitt 8.4.

19 § Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan med stöd av 8 kap. 7 § regeringsformen meddela närmare föreskrifter om på vilket sätt information enligt 14, 16 och 17 §§ ska lämnas.

Paragrafen, som är ny, innehåller en bestämmelse som upplyser om att regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer kan meddela närmare föreskrifter om på vilket sätt lönerapporten, redogörelsen över skillnader i genomsnittlig lön, den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter enligt 14, 16 och 17 §§ ska lämnas till Diskrimineringsombudsmannen. Övervägandena finns i avsnitt 8.4.

Skyldighet för Diskrimineringsombudsmannen att offentliggöra vissa uppgifter

20 § Diskrimineringsombudsmannen ska så snart som möjligt offentliggöra uppgifterna från de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen under innevarande år och de fyra föregående åren, förutom de uppgifter som avses i 15 § första stycket 7 a–c.

Uppgifterna ska redovisas fördelade på arbetsgivare, bransch och kommun.

Paragrafen är ny och anger att Diskrimineringsombudsmannen ska offentliggöra viss information från lönerapporterna. Paragrafen genomför artiklarna 9.7 och 29.3 c i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.5.

Enligt *första stycket* ska Diskrimineringsombudsmannen offentliggöra uppgifterna från de lönerapporter som myndigheten har fått in från arbetsgivare, med undantag för uppgifter om skillnader i genomsnittlig lön

mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Av *andra stycket* framgår på vilket sätt informationen ska göras tillgänglig och vilka år den ska omfatta. Det ska vara möjligt att göra jämförelser mellan arbetsgivare, branscher och kommuner. Uppgifterna ska, utöver uppgifter från lönerapporter som har lämnats till Diskrimineringsombudsmannen under innevarande år, även avse uppgifter ur de lönerapporter som har lämnats under de fyra föregående åren. Det ska alltså gå att se uppgifter från de senaste fem kalenderåren. Detta innebär att Diskrimineringsombudsmannen inte är skyldig att hålla uppgifterna offentligtgjorda längre tid än så.

Skyldighet för Diskrimineringsombudsmannen att lämna vissa uppgifter till Europeiska kommissionen

21 § Diskrimineringsombudsmannen ska till Europeiska kommissionen vartannat år lämna

1. de uppgifter som framgår av de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen,
2. de skriftliga lönekartläggningar och de redovisningar i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter som arbetsgivare har lämnat till ombudsmannen enligt 17 §,
3. en sammanställning av uppgifter om anmälningar till ombudsmannen om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön, och
4. en sammanställning av uppgifter om mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön.

Av paragrafen, som är ny, framgår att Diskrimineringsombudsmannen ska lämna vissa uppgifter till kommissionen. Paragrafen genomför artikel 29.4 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.7.

Informationen som Diskrimineringsombudsmannen ska lämna till kommissionen består dels av uppgifter från arbetsgivare, dels av uppgifter om vissa anmälningar och mål. Informationen som kommer från arbetsgivarna omfattar bl.a. uppgifterna från de lönerapporter som arbetsgivare har lämnat till Diskrimineringsombudsmannen. Diskrimineringsombudsmannen ska också till kommissionen lämna de skriftliga lönekartläggningar och redovisningar i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter som arbetsgivare har gett in till myndigheten när lönerapporten har visat löneskillnader mellan kvinnor och män som uppgår till 5 procent eller mer och dessa inte har motiverats med sakliga och könsneutrala kriterier eller åtgärdats inom sex månader.

Information till arbetstagarna om skillnader i genomsnittlig lön och om den skriftliga lönekartläggningen

22 § En arbetsgivare som ska lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen enligt 14 § ska senast vid samma tidpunkt lämna uppgifter till arbetstagarna om sådana skillnader i genomsnittlig lön mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt som avses i 15 § första stycket 7 a–c.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare även lämna uppgifter till arbetstagaren om sådana skillnader i genomsnittlig lön som avses i 15 § första stycket 7 a–c från de lönerapporter som har lämnats till Diskriminerings-

ombudsmannen enligt 14 § under de fyra föregående åren, om sådana uppgifter finns tillgängliga.

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare, så snart som möjligt, lämna en förklaring till sådana skillnader i genomsnittlig lön som avses i 15 § första stycket 7 a och som arbetsgivaren har lämnat uppgifter till arbetstagarna om enligt första stycket.

Paragrafen, som är ny, anger att en arbetsgivare som är skyldig att lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen ska informera arbetstagarna om vissa löneskillnader. Paragrafen genomför artikel 9.9 och 9.10 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 8.6.

Av *första stycket* följer att en arbetsgivare som är skyldig att lämna en lönerapport till Diskrimineringsombudsmannen också ska lämna uppgifter till arbetstagarna om sådana skillnader mellan kvinnor och män när det gäller genomsnittlig lön, genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön och genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar som avses i 15 § första stycket 7 a–c. Informationsskyldigheten gäller endast arbetsgivare som faktiskt omfattas av skyldigheten att lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen. Arbetsgivare som med stöd av 18 § har undantagits från skyldigheten att lämna lönerapporten omfattas inte av informationsskyldigheten i paragrafen. De uppgifter som omfattas av arbetsgivarens informationsskyldighet är de uppgifter som framgår av den senast lämnade lönerapporten. Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter till arbetstagarna om löneskillnaderna infaller vid samma tidpunkt som arbetsgivarens skyldighet att lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen, dvs. den 20 maj det år då skyldigheten att lämna en lönerapport infaller. Uppgifterna kan lämnas genom att dessa t.ex. publiceras på arbetsgivarens intranät.

Enligt *andra stycket* ska arbetsgivaren lämna uppgifter om skillnader mellan kvinnor och män när det gäller genomsnittlig lön, genomsnittlig lön i fråga om ordinarie grundlön och genomsnittlig lön i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar från de fyra senaste årens lönerapporter om arbetstagaren begär det och sådana uppgifter från lönerapporter finns tillgängliga. För att uppgifterna ska anses finnas tillgängliga ska de framgå av en lönerapport. En arbetsgivare som inte är skyldig att sammanställa och lämna en lönerapport varje år kommer därför inte att vara skyldig att lämna uppgifter för andra år än de som omfattas av lönerapporterna, även om uppgifterna finns tillgängliga i den skriftliga lönekartläggningen.

Av *tredje stycket* framgår att arbetsgivaren ska lämna förklaringar i fråga om skillnaderna i genomsnittlig lön om arbetstagaren begär det. Eftersom den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla en redovisning av resultatet av analysen av om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön kan arbetsgivaren många gånger använda sig av information från den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen, om denna är aktuell. Av stycket framgår att skyldigheten endast omfattar löneskillnader som framgår av den senaste lönerapporten.

Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter till arbetstagarna om löneskillnader, att på begäran lämna uppgifter från de senaste fyra årens lönerapporter och att lämna förklaringar i fråga om löneskillnaderna omfattas av skadeståndsbestämmelsen i den nya 5 kap. 2 a §.

23 § En arbetsgivare som är skyldig att lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen och en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen enligt 17 § ska också inom samma tid ställa denna information till förfogande för arbetstagarna.

Paragrafen är ny och reglerar arbetsgivarens skyldighet att i vissa fall ställa den skriftliga lönekartläggningen och redovisningarna i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till förfogande för arbetstagarna. Paragrafen genomför artikel 10.3. Övervägandena finns i avsnitt 8.6.

Enligt paragrafen ska en arbetsgivare som är skyldig att lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen och en redovisning i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till Diskrimineringsombudsmannen också ställa denna information till arbetstagarnas förfogande. Att arbetsgivaren ska ställa den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter till förfogande för arbetstagarna innebär att informationen ska finnas tillgänglig för arbetstagarna, t.ex. som fysiskt exemplar som finns tillgängligt på arbetsplatsen eller genom att den publiceras på arbetsplatsens intranät. Skyldigheten avser den senast upprättade lönekartläggningen. En arbetsgivare är därmed inte skyldig att hålla skriftliga lönekartläggningar från tidigare år tillgängliga för arbetstagarna. Detsamma gäller redovisningarna i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter.

Arbetsgivarens skyldighet att ge arbetstagarna tillgång till den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter omfattas av skadeståndsbestämmelsen i den nya 5 kap. 2 a §.

4 kap.

5 § Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering.

Ett föreläggande får omfatta skyldigheten att

1. vidta åtgärder enligt 3 kap. 4 § första stycket, 5, 6, 7, 16, 17 eller 18 § eller 3 a kap. 9 eller 10 §,

2. lämna information enligt 3 kap. 12 §, eller

3. dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 13 eller 20 § eller upprätta en skriftlig lönekartläggning enligt 3 a kap. 12 §.

Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Paragrafen innehåller bestämmelser om föreläggande med vite att fullgöra vissa skyldigheter. Ändringarna genomför artikel 17 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 10.2.

Ändringarna innebär att delar av nuvarande paragraf förs över till den nya 5 a § och att en anpassning görs till den ändrade regleringen i fråga om lönekartläggning.

Övriga ändringar är redaktionella.

5 a § En framställning om vitesföreläggande enligt 5 § får göras av Diskrimineringsombudsmannen.

I fråga om skyldigheterna enligt 3 kap. 4 § första stycket, 5, 6, 7, 12 eller 13 § eller 3 a kap. 9, 10 eller 12 § får en framställning om vitesföreläggande även göras av en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

Paragrafen, som är ny, innehåller bestämmelser om framställningar om föreläggande med vite enligt 5 §. Ändringarna genomför artikel 17 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 10.2.

Av *första stycket* framgår att en framställning om vitesföreläggande får göras av Diskrimineringsombudsmannen. Bestämmelsen har sin motsvarighet i nuvarande 5 § första stycket.

Andra stycket innebär att en framställning om vitesföreläggande i vissa fall även får göras av en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal. Bestämmelsen motsvarar nuvarande 5 § andra stycket med den ändringen att arbetstagarorganisationens möjlighet inte längre förutsätter att Diskrimineringsombudsmannen har förklarat sig inte vilja göra en framställning. Bestämmelsen anpassas också till den ändrade regleringen i fråga om lönekartläggning.

Tredje stycket anger vad en framställning om vitesföreläggande ska innehålla. Bestämmelsen motsvarar nuvarande 5 § tredje stycket.

5 b § En arbetsgivare som inte har fullgjort sin skyldighet att lämna information till Diskrimineringsombudsmannen enligt 3 a kap. 14, 16 eller 17 § ska vara skyldig att betala en sanktionsavgift.

Sanktionsavgiften ska bestämmas till lägst ett halvt och högst åtta prisbasbelopp enligt 2 kap. 6 och 7 §§ socialförsäkringsbalken. Om det finns särskilda skäl får sanktionsavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Sanktionsavgiften tillfaller staten.

Paragrafen är ny och behandlar sanktionsavgift när arbetsgivaren inte har lämnat viss information till Diskrimineringsombudsmannen. Paragrafen genomför artikel 23 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 10.3.

Av *första stycket* framgår att en arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet att till Diskrimineringsombudsmannen lämna en lönerapporten enligt 14 §, redogörelsen över hur en skillnad i genomsnittlig lön kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller hur skillnaden ska åtgärdas enligt 16 § eller den skriftliga lönekartläggningen och redovisningen i fråga om löneutveckling i samband med vissa ledigheter enligt 17 § ska betala en sanktionsavgift. Det krävs inte uppsåt eller oaksamhet från arbetsgivarens sida för att skyldigheten att betala en sanktionsavgift ska uppstå.

I *andra stycket* anges att sanktionsavgiften ska bestämmas till lägst ett halvt och högst åtta prisbasbelopp. När sanktionsavgiften bestäms kan hänsyn tas till arbetsgivarens storlek och totala lönekostnad. Det kan också

beaktas om det är fråga om en sanktionsavgift för flera underlåtelser att lämna information till Diskrimineringsombudsmannen eller om arbetsgivaren tidigare har ålagts att betala en sanktionsavgift enligt paragrafen.

Om det finns särskilda skäl för det får sanktionsavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort. Exempel på vad som kan utgöra särskilda skäl är när överträdelsen framstår som ursäktlig. Så kan vara fallet om det är fråga om rena misstag eller när underlåtenheten att lämna informationen har berott på faktorer bortom arbetsgivarens kontroll. Sanktionsavgiften ska stå i proportion till arbetsgivarens underlåtenhet.

Enligt *tredje stycket* tillfaller sanktionsavgiften staten.

5 kap.

2 a § En arbetsgivare som bryter mot någon av bestämmelserna om insyn i lönesättningen enligt 3 a kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8, 22 eller 23 § ska ersätta den arbetssökande eller arbetstagaren för uppkommen skada.

Vid bedömningen av om och i vilken utsträckning skada har uppkommit ska hänsyn även tas till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det är skäligt får skadeståndet sättas ner eller helt falla bort.

Paragrafen, som är ny, reglerar skadestånd. Paragrafen genomför artikel 16 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 10.1.

Första stycket innebär en skyldighet för en arbetsgivare som gör sig skyldig till överträdelser av vissa bestämmelser om insyn i lönesättningen enligt det nya 3 a kap. att ersätta uppkommen skada. Bestämmelsen kan tillämpas parallellt med bestämmelsen i 1 § om ersättning vid arbetsgivarens brott mot förbudet mot diskriminering och repressalier i 2 kap. Arbetssökande och arbetstagare kan vara ersättningsberättigade.

I *andra stycket* anges att även hänsyn av annat än rent ekonomisk betydelse ska tas vid bedömningen av om skada har uppkommit och vilken omfattning skadan har. Formuleringen i andra meningen liknar den i 55 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet och innebär att en arbetsgivare som bryter mot någon av de aktuella bestämmelserna kan bli skyldig att betala både ekonomiskt och allmänt skadestånd. När skadeståndets storlek bestäms kan omständigheter av betydelse vara allvaret i den lagöverträdelse som har skett och intresset av att reglerna följs. Vilken effekt som lagöverträdelsen har fått och arbetsgivarens avsikt kan också spela in. Detta innebär att skadeståndet kan bli större om arbetsgivaren medvetet har avstått från att följa en bestämmelse och den skadelidande av denna anledning har försatts i en situation med bristande insyn i lönesättningen eller har hindrats i sin möjlighet att ta till vara sina rättigheter i fråga om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete.

I *tredje stycket* regleras förutsättningarna för att jämka skadeståndet. Utrymmet att sätta ner skadestånd eller att låta det helt falla bort när arbetsgivaren uppsåtligt har åsidosatt sina skyldigheter eller när åsidosättandet har varit av särskilt allvarlig natur bör vara begränsat. Utrymmet kan vara större vid rena misstag från arbetsgivarens sida. När det allmänna skadeståndets storlek ska bestämmas bör den faktiska

insynen i lönesättningen vägas in, vilket innebär att en överträdelse som inte medför någon eller endast en mindre begränsning av insynen i lönesättningen kan medföra att det är skäligt att sätta ner skadeståndet eller låta det helt falla bort.

6 kap.

1 § Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § eller 3 a kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 22 eller 23 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 12 b, 12 c, 13, 13 a, 13 b, 14, 14 a, 14 b, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken är tillåten.

Mål om sanktionsavgift enligt 4 kap. 5 b § ska prövas av allmän domstol på talan av Diskrimineringsombudsmannen och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål där förlikning om saken inte är tillåten. Talan ska väckas inom ett år från den dag då informationen enligt 3 a kap. 14, 16 eller 17 § skulle ha lämnats till Diskrimineringsombudsmannen.

Paragrafen reglerar vilka processuella bestämmelser som ska tillämpas vid tvister enligt lagen. Genom ändringen genomförs artikel 14 i löne-transparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 11.1 och 10.3.

Första stycket ändras på så vis att bestämmelserna i 3 a kap. 1–8 §§ om arbetsgivarens skyldigheter gentemot arbetssökande och arbetstagare i fråga om insyn i lönesättningen läggs till i listan över mål som ska handläggas enligt bestämmelserna i lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Tredje stycket är nytt och reglerar processuella frågor kopplade till mål om sanktionsavgift enligt den nya 4 kap. 5 b §. Ett sådant mål ska prövas av allmän domstol på talan av Diskrimineringsombudsmannen. Målet ska handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om indispositiva tvistemål. Detta innebär att domstolen självständigt ska ta ställning till om arbetsgivaren ska betala en sanktionsavgift och vilket belopp sanktionsavgiften ska vara, och att parterna inte fritt kan disponera över saken. Det innebär vidare att rättegångsbalkens regler om överklagande blir tillämpliga och att prövningstillstånd enligt 49 kap. 12 § rättegångsbalken krävs vid överklagande till hovrätten. Talan ska väckas inom ett år från den dag då lönerapporten, redogörelsen över skillnader i genomsnittlig lön eller den skriftliga lönekartläggningen skulle ha lämnats. När detta ska ske framgår av de nya 3 a kap. 14, 16 och 17 §§.

2 a § Den som anser sig ha blivit diskriminerad i strid med denna lag får föra talan om att få fastställt att så är fallet.

I mål där en sådan talan förs ska 1 kap. 3 d § första stycket rättegångsbalken inte tillämpas.

Paragrafen är ny och ger en möjlighet att föra fastställsetalan om att diskriminering har skett. Paragrafen genomför artikel 14 i lönetransparensdirektivet och utgör en anpassning av svensk rätt till EU-domstolens dom Braathens, C-30/19, ECLI:EU:C:2021:269. Övervägandena finns i avsnitt 11.2.

Första stycket innebär att en enskild har möjlighet att föra fastställsetalan om att diskriminering har förekommit. Denna möjlighet gäller för all diskriminering som är förbjuden enligt lagen och är inte begränsad till vissa diskrimineringsgrunder eller viss form av diskriminering.

I *andra stycket* anges att 1 kap. 3 d § första stycket rättegångsbalken inte ska tillämpas. Detta innebär att mål om fastställsetalan om diskriminering har skett ska handläggas som ett ordinärt tvistemål. Bestämmelser om domstolens sammansättning och ersättning för rättegångskostnader som gäller i s.k. förenklade tvistemål ska därmed inte tillämpas i mål om fastställsetalan om diskriminering har skett.

3 a § *I ett mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön ska en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter enligt 3 a kap. visa att sådan diskriminering inte har skett.*

Första stycket gäller inte om arbetsgivaren visar att bristen har varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

Paragrafen är ny och innehåller en särskild bevisbörderegeln i mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Paragrafen genomför artikel 18.2 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 12.1.

Paragrafen är tillämplig när en arbetstagare framställer anspråk mot arbetsgivaren i domstol i ett mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön. Om arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen, inträder en presumtion för att diskriminering har skett, på samma sätt som enligt presumptionsregeln i 3 §. Arbetsgivaren måste då bevisa att någon diskriminering som har samband med kön i fråga om lön inte har skett. Om en talan även rymmer påståenden om diskriminering som har samband med någon annan diskrimineringsgrund än kön, inträder inte en presumtion för diskriminering på den grunden om arbetsgivaren inte har fullgjort sina skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen. I en sådan situation tillämpas i stället bestämmelsen i 3 §.

Med skyldigheter i fråga om insyn i lönesättningen enligt 3 a kap. avses bl.a. arbetsgivarens skyldighet att informera arbetstagarna om kriterier som tillämpas av arbetsgivaren för att fastställa lön, lönenivåer och löneutveckling, att inte hindra arbetstagaren från att lämna information om sin lön till annan och att i vissa fall sammanställa en lönerapport.

Enligt *andra stycket* gäller bestämmelsen i första stycket inte om arbetsgivaren visar att bristen har varit både uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär. Vid bedömningen av om bristen har varit av ringa karaktär eller inte bör syftet med bestämmelserna om insyn i lönesättningen beaktas. Det innebär att en uppenbart oavsiktlig brist som inte, eller endast i mindre utsträckning, har påverkat, arbetstagarens möjlighet till insyn inte

bör utlösa en presumtion för att diskriminering som har samband med kön i fråga om lön har skett. Ett exempel på en sådan brist kan vara om arbetsgivaren har gjort ett uppenbart summeringsfel i den information som arbetstagaren har fått del av. Hur en brist ska bedömas får dock avgöras utifrån de omständigheter som är aktuella i varje enskilt fall.

4 a § Anspråk som avser diskriminering i fråga om lön preskriberas tre år efter det att arbetstagaren fick eller borde ha fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänförs till, om inte preskriptionen avbryts dessförinnan.

Preskription avbryts genom att

1. förhandling påkallas på det sätt som framgår av 64 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet,

2. talan väcks mot arbetsgivaren, eller

3. arbetsgivaren får ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran om anspråket.

Om preskription har avbrutits genom att förhandling har påkallats eller att arbetsgivaren har fått ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran, löper en ny preskriptionstid enligt första stycket från dagen för avbrottet. Om preskription har avbrutits genom att talan har väckts, löper en ny preskriptionstid enligt första stycket på det sätt som anges i 7 § preskriptionslagen (1981:130).

Paragrafen är ny och innehåller bestämmelser om preskription för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön. Paragrafen genomför artikel 21 i lönetransparensdirektivet. Övervägandena finns i avsnitt 13.

Första stycket innebär att en särskild preskriptionstid om tre år gäller för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön enligt 5 kap. 1 §. För sådana anspråk tillämpas den nu aktuella bestämmelsen i stället för 4 § i fråga om när preskription inträder. Paragrafen är tillämplig oavsett om diskrimineringen i fråga om lön avser kön eller någon annan diskrimineringsgrund. Bestämmelsen är inte tillämplig på skadeståndskrav enligt den nya 5 kap. 2 a §. Den treåriga preskriptionstiden gäller även när Diskrimineringsombudsmannen eller en förening för talan för en arbetstagare enligt 2 §. Om Diskrimineringsombudsmannen eller föreningen för en annan talan för arbetstagarens räkning i samma rättegång gäller dock inte den nya preskriptionsbestämmelsen för den andra talan. Innebörden av att preskription inträder är att rätten att kräva ut anspråket är förlorad.

I *andra stycket* regleras hur preskription avbryts. Preskription avbryts när en arbetstagarorganisation påkallar förhandling i enlighet med 64 § lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet, förkortad medbestämmandelagen. Detta innebär att en arbetstagarorganisation måste förhålla sig till den frist som framgår av den paragrafen eller av förhandlingsordningar i kollektivavtal. Preskription kan också avbrytas om talan väcks mot arbetsgivaren. Den väckta talan måste innehålla ett åberopande av anspråket för att preskriptionen ska avbrytas. Slutligen kan preskription avbrytas genom att arbetsgivaren får ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran om anspråket. Ett skriftligt krav från den arbetstagarorganisation som arbetstagaren är medlem i är tillräckligt för att avbryta preskriptionen. Preskriptionen avbryts genom att arbetsgivaren får kravet eller erinran om anspråket. Det är alltså inte tillräckligt att arbetstagaren skickar kravet eller erinran före preskriptionstidens utgång. Preskription

kan också avbrytas enligt 5 § genom ett skriftligt meddelande om detta från Diskrimineringsombudsmannen.

Tredje stycket behandlar verkan av ett preskriptionsavbrott. När en preskriptionsbrytande åtgärd enligt andra stycket vidtas börjar en ny treårig preskriptionstid att löpa från den dag då avbrottet har skett. När preskriptions avbryts genom att talan väcks gäller dock 7 § preskriptionslagen (1981:130) i fråga om från vilken tidpunkt en ny preskriptionstid börjar löpa.

Paragrafen påverkar inte tidsfristerna för att påkalla förhandling eller de krav på förhandling som ställs för att väcka talan vid Arbetsdomstolen enligt 4 kap. 7 § lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. Om en arbetstagarorganisation inte har påkallat förhandling i rätt tid enligt vad som följer av kollektivavtal eller medbestämmandelagen, hindrar detta dock inte att arbetstagaren själv väcker talan om detta sker innan anspråket har preskriberats enligt vad som följer av paragrafen.

5 § I mål enligt 1 § första stycket kan Diskrimineringsombudsmannen avbryta preskription, utom i fall som avser ogiltigförklaring av uppsägning eller avskedande, genom att skriftligen meddela arbetsgivaren att ombudsmannen utnyttjar sin rätt till preskriptionsavbrott. Om preskription *har* avbrutits genom ett sådant meddelande, löper *en* ny preskriptionstid enligt 4 *eller 4 a* § från dagen för avbrottet.

Preskription kan inte avbrytas mer än en gång.

Paragrafen reglerar Diskrimineringsombudsmannens rätt till preskriptionsavbrott i mål på arbetslivets område. Övervägandena finns i avsnitt 13.

I *första stycket* görs en hänvisning till den nya 4 a § om preskriptionstid för anspråk som avser diskriminering i fråga om lön. Ändringen innebär att en ny treårig preskriptionstid börjar löpa från dagen för avbrottet även när Diskrimineringsombudsmannen i dessa fall har avbrutit preskription. Övriga ändringar är endast språkliga.

Ikraftträdande- och övergångsbestämmelser

1. Denna lag träder i kraft den 1 juli 2026.
2. Bestämmelserna i 3 a kap. 14 § tillämpas första gången
 - a) 2027 för arbetsgivare som vid ingången av det året sysselsätter 150 eller fler arbetstagare, och
 - b) 2031 för arbetsgivare som vid ingången av det året sysselsätter 100–149 arbetstagare och som inte tidigare har sammanställt någon lönerapport.
3. Uppgifterna enligt 3 a kap. 21 § ska lämnas till Europeiska kommissionen första gången senast den 7 juni 2028.
4. För anspråk som avser diskriminering i fråga om lön som har skett före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser i fråga om preskription.

Övervägandena finns i avsnitt 17.

Av *punkt 1* framgår att lagändringarna träder i kraft den 1 juli 2026.

Av *punkt 2* framgår att arbetsgivarens skyldighet att sammanställa en lönerapport för första gången inträffar vid olika tidpunkter beroende på hur många arbetstagare arbetsgivaren sysselsätter vid ingången av 2027

respektive 2031. För en arbetsgivare som sysselsätter färre än 150 arbetstagare vid ingången av 2027 kommer skyldigheten att sammanställa en lönerapport inte att kunna inträffa förrän 2031 även om antalet arbetstagare skulle överstiga någon av de gränser som anges i nya 3 a kap. 14 § dessförinnan. En arbetsgivare som sysselsätter 150 eller fler arbetstagare vid ingången av 2027 och som därför ska sammanställa en första lönerapport 2027 berörs inte av övergångsbestämmelsen i den del övergångsbestämmelserna avser arbetsgivare som sysselsätter 100–150 arbetstagare vid ingången av 2031.

Av *punkt 3* följer att Diskrimineringsombudsmannen ska lämna information till Europeiska kommissionen om bl.a. lönerapporter och skriftliga lönekartläggningar samt om mål om diskriminering som har samband med kön i fråga om lön första gången senast den 7 juni 2028.

I *punkt 4* anges att äldre bestämmelser ska tillämpas för preskription av anspråk som avser diskriminering i fråga om lön som har skett före ikraftträdandet.

19.2 Förslaget till lag om ändring i offentlighets- och sekretesslagen (2009:400)

10 kap.

Utlämnande av uppgift om lön till arbetstagare

13 a § *Sekretess hindrar inte att en uppgift lämnas till en enskild enligt 3 a kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567).*

Paragrafen, som är ny, innehåller en sekretessbrytande bestämmelse. Övervägandena finns i avsnitt 7.4.

Bestämmelsen innebär att sekretess inte hindrar att en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare lämnar uppgift om en arbetstagares lön och den genomsnittliga lön som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete i enlighet med skyldigheten för arbetsgivare enligt 3 a kap. 4 § diskrimineringslagen (2008:567). Bestämmelsen innebär vidare att sekretess inte hindrar att en arbetsgivare lämnar korrekt och fullständig information om arbetstagarens lön och om den genomsnittliga lön som arbetsgivaren tillämpar på andra arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens arbete om den tidigare lämnade informationen har visat sig vara oriktig eller ofullständig. Sekretess hindrar inte heller att en arbetsgivare på begäran av en arbetstagare lämnar en förklaring till bristerna i den information som har lämnats, om den informationen har varit oriktig eller ofullständig, i enlighet med samma bestämmelse i diskrimineringslagen.

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 arbetsindelningsystem 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 arbetstagar kategorier 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, fortbildningsbidrag, 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 ojämlik behandling där arbetstagaren ingår i en eller flera grupper som skyddas mot diskriminering på grund av kön å ena sidan, och å andra sidan till exempel på grund av ras eller etniskt ursprung, religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning, som 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 återopa 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 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 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 uttrycklig 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 skräddarsys 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 arbetstagarkategorier 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 arbetssökande 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 inbegripa 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 könssnedvridningar i lönestrukturer och om lönediskriminering, och bidrar till att motverka sådan snedvridning och lönediskriminering på ett verksamt 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 löneojämlikheter framkommer. Den gemensamma lönebedömningen bör genomföras om arbetsgivare och de berörda arbetstagarföreträdarna inte är överens om att skillnaden i kvinnliga och manliga arbetstgares 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 utmynna 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 arbetstgare. 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 kollektivavtals-systemen 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 arbetstgares 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 arbetstgares 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 ojämlikheterna 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 utsatts 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 utsatts 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, *Danföss*, 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 stadfäst i artikel 157 i EUF-fördraget och diskrimineringsförbudet som stadfäst 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 anhörigvårdare 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 överenskommits 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 platsannons.

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 arbetstagers 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:

- Lönerapporteringen visar en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 % i någon arbetstagarkategori.
- Arbetsgivaren har inte motiverat en sådan skillnad i genomsnittlig lönenivå på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier.
- 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:

- En analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.
- Upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstagers genomsnittliga lönenivåer samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori.
- Alla skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori.
- Skälen till dessa skillnader i genomsnittlig lönenivå, i förekommande fall på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren.
- 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 arbetstagarkategorin under den period då ledigheten togs ut.
- 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 överträdelser.

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 försvårande 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 verkningsfullt 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

Sammanfattning av betänkandet Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40)

Bilaga 2

Uppdraget

Lönetransparensdirektivet¹ antogs i maj 2023 och ska vara genomfört senast den 7 juni 2026. Direktivet syftar till att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete (likalöneprincipen), bl.a. genom att öka insynen i lönesättningen, fastställa minimikrav för regelverket kring förbudet mot lönediskriminering och skärpa efterlevnadsmekanismerna.

Utredningen ska, med utgångspunkt i den svenska arbetsmarknadsmodellen, arbetsmarknadens parter autonomi och diskrimineringslagens (2008:567) systematik, ta ställning till vad som krävs för att lönetransparensdirektivet ska genomföras i Sverige. Utredningens förslag ska så långt det är möjligt upprätthålla det svenska regelsystemet och inte innefatta andra åtgärder eller andra författningsförslag än de som är nödvändiga för att genomföra direktivet.

Lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Enligt direktivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att se till att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I Sverige säkerställs att arbetsgivarna har sådana lönestrukturer genom att alla arbetsgivare årligen ska genomföra en lönekartläggning.

Insyn i lönesättningen

Övergripande om förslagen avseende insyn

Utredningen föreslår att det i diskrimineringslagen införs ett nytt kapitel – 3 a – om insyn i lönesättningen. Lönekartläggningen blir stommen i insynsreglerna och tanken är att arbetsgivare ska kunna använda sig av informationen i lönekartläggningen för att förse enskilda med den information de har rätt till. En väl genomförd lönekartläggning ska således bidra till såväl att osakliga löneskillnader upptäcks och åtgärdas som att ge arbetsgivare underlag för att uppfylla insynsrätten för enskilda.

¹ Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2023/970 av den 10 maj 2023 om stärkt tillämpning av principen om lika lön mellan kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer.

Information till arbetssökande och arbetstagare

Enligt direktivet ska arbetssökande och arbetstagare ha rätt till viss insyn i lönesättningen. Insynen syftar till att motverka lönediskriminering på grund av kön, främst genom att ge arbetstagare information för att kunna bedöma om de utsätts för lönediskriminering. Utredningens förslag innebär i huvudsak följande.

Arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om den ingångslön eller det ingångslöneintervall, samt de kollektivavtalsbestämmelser, som arbetsgivaren tillämpar för den befattning som ska tillsättas. Informationen ska lämnas i sådan tid att en informerad löneförhandling kan ske. Arbetsgivare får inte fråga en arbetssökande om dennes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare. I övrigt bedöms att direktivets krav om att rekryteringsprocesser ska bedrivas på ett icke-diskriminerande sätt uppfylls genom redan befintliga bestämmelser i diskrimineringslagen.

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om de bestämmelser och den praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren. Innebörden av uttrycket bestämmelser och praxis om löner är densamma som i reglerna om lönekartläggning. Avsikten är att arbetsgivaren ska kunna hämta informationen från den senaste lönekartläggningen, om den är väl genomförd.

På begäran av en arbetstagare ska arbetsgivaren även lämna information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lön, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens. Informationen motsvarar information som arbetsgivaren tar fram i arbetet med lönekartläggning. Det bör vara tillräckligt att informationen hämtas från den senaste lönekartläggningen, om den är väl genomförd.

Arbetsgivaren får inte hindra en arbetstagare att lämna uppgift till annan om sin lön. Förbudet syftar till att stärka efterlevnaden av likalöneprincipen.

En arbetsgivare som bryter mot reglerna ska vara skyldig att betala skadestånd. För att skydda arbetssökande och arbetstagare mot repressalier från arbetsgivarens sida ska förbudet mot repressalier i diskrimineringslagen utsträckas till att omfatta enskilda som utnyttjat rättigheter enligt lagen.

Justeringar i lönekartläggningen

Utredningen föreslår justeringar i arbetsgivarnas arbete med lönekartläggning.

Den fördjupade analysen i lönekartläggningen ska omfatta en jämförelse mellan kvinnors och mäns löneutveckling i samband med bl.a. föräldraledighet med löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som inte har tagit ut motsvarande ledighet.

För arbetsgivare med minst tio arbetstagare ska lönekartläggningen vara skriftlig. Den skriftliga lönekartläggningen motsvarar den skriftliga dokumentation som tidigare skulle göras av arbetet med lönekartläggning,

med tillägget att andelen kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika och likvärdigt ska redovisas. Bilaga 2

En arbetsgivare som inte fullgör sin skyldighet att genomföra en lönekartläggning eller upprätta en skriftlig lönekartläggning kan föreläggas att fullgöra skyldigheten vid äventyr av vite. Centrala arbetstagarorganisationer som tecknat kollektivavtal med arbetsgivaren får göra en framställan om vite. Rätten ska alltså inte längre vara subsidiär Diskrimineringsombudsmannens.

Lönerapportering m.m.

Arbetsgivare med minst 100 arbetstagare ska återkommande genomföra en lönerapportering med uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män. Uppgifterna ska omfatta hela arbetsstyrkan. Lönerapporteringen ska lämnas in till Diskrimineringsombudsmannen (DO), som ska offentliggöra uppgifterna och även återrapportera till kommissionen. Arbetsgivare som inte skickar in uppgifterna från lönerapporteringen till DO ska åläggas att betala en sanktionsavgift.

Arbetsgivare med minst 100 arbetstagare ska även lämna information om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. En redogörelse ska bifogas för hur löneskillnader på fem procent eller mer, om sådana finns, kan motiveras sakligt eller hur de kan åtgärdas. Arbetsgivare som inte lämnar informationen till DO ska åläggas att betala en sanktionsavgift.

Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare

Arbetsgivaren ska enligt direktivet samverka med arbetstagarföreträdare i arbetet med lönekartläggningen, i arbetet med lönerapporteringen, samt vid utformningen av två typer av kriterier – kriterier för arbetsvärdering och sakliga kriterier som kan motivera löneskillnader mellan könen. Särskilda samverkansbestämmelser föreslås för arbetet med lönerapporteringen och för arbetet med utformningen av kriterier. Dessa begränsas till samverkan med arbetstagarorganisationer som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska förse den arbetstagarorganisation som denne är bunden till av kollektivavtal med information. Skyldigheten att lämna information utvidgas på så sätt att arbetsgivare som inte är bundna av något kollektivavtal alls ska förse alla arbetstagarorganisationer som har medlemmar på arbetsplatsen, och som begärt att få samverka, med information. En arbetsgivare som bryter mot reglerna om information ska vara skyldig att betala skadestånd.

Rättegången i mål om lönediskriminering

Tillgång till domstolsförfaranden

Utredningen bedömer att svensk rätt i stort uppfyller kraven på tillgång till domstol för enskilda och organisationer, samt rätt till stöd för enskilda vid

domstolsförfaranden. Innebörden av tillgång till domstolsförfaranden har dock preciserats i EU-domstolens praxis. En ny bestämmelse föreslås därför i diskrimineringslagen med syfte att klargöra att det är möjligt att föra en fastställsetalan om diskriminering förekommit. Bestämmelsen föreslås vara tillämplig på alla former av diskriminering.

Frågor om bevisning

Direktivet innehåller bestämmelser om bevisbördans placering, vilken bevisning som får åberopas och arbetstagares tillgång till bevisning i mål om lönediskriminering. Utredningen bedömer att svensk rätt i stort uppfyller de krav som direktivet ställer. Om en arbetsgivare inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska det dock kunna resultera i att bevisbördan övergår till arbetsgivaren (svaranden).

Det föreslås att en arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen ska visa att lönediskriminering inte har förekommit. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren visar att bristen varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär, eller om bristen är utan betydelse i målet.

En ny preskriptionsfrist om tre år

Direktivet innehåller tvingande bestämmelser om preskription av anspråk som avser lönediskriminering på grund av kön. Till följd härav föreslås en ny paragraf i diskrimineringslagen som fastställer preskriptionstiden till tre år för talan rörande lika lön, samt fastställer när preskriptionstiden börjar löpa och hur preskriptionsavbrott sker. Paragrafen gäller oavsett vilken diskrimineringsgrund i diskrimineringslagen som anspråket gäller.

Förslaget innebär att preskriptionstiden börjar löpa när arbetstagaren har fått kännedom om eller kan förväntas ha fått kännedom om den omständighet som yrkandet hänför sig till. Preskription avbryts genom de åtgärder som anges som preskriptionsavbrytande i preskriptionslagen (1981:130). Även vad avser verkan av preskriptionsavbrott följer den föreslagna paragrafen preskriptionslagen.

En konsekvens av den föreslagna bestämmelsen är att regler i förhandlingsordningar saknar verkan till den del de föreskriver preskription i fråga om anspråk som grundas på lönediskriminering som är mindre förmånliga än lagbestämmelsen. Bestämmelsen är inte avsedd att påverka tidsfrister för att påkalla förhandling eller de krav på förhandling som ställs för att få väcka talan vid Arbetsdomstolen. Har arbetstagarorganisationen försuttit tiden att enligt kollektivavtal eller medbestämmandelagen² påkalla förhandling eller väcka talan, hindrar detta inte att arbetstagaren väcker och kan vinna framgång om talan inte är preskriberad enligt paragrafen.

Utredningen bedömer att bestämmelsen i 5 kap. 2 § första stycket arbets-tvistlagen³ uppfyller direktivets krav om att en arbetstagare (kärande) som förlorar ett mål om lönediskriminering inte ska krävas på rättegångs-kostnaderna, om arbetstagaren hade rimliga skäl att väcka talan och om det i övrigt är lämpligt. Enligt bestämmelsen kan en domstol besluta att vardera parten ska bära sin rättegångskostnad, om den part som förlorat målet hade skälig anledning att få tvisten prövad.

Efterlevnadsmekanismer

Sanktioner

Två nya sanktionsformer föreslås i diskrimineringslagen: sanktionsavgift och skadestånd. Skadeståndet ska tillämpas på överträdelser i lagen som inte utgör diskriminering, vilket innebär att en skillnad görs mellan ersättningen i fall där en arbetsgivare brustit i t.ex. sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen och diskrimineringsfall. Skadeståndet omfattar ekonomiskt och allmänt skadestånd. Sanktionsavgiften ska tillämpas när arbetsgivare underlåter att lämna information till DO.

Diskrimineringsersättning och möjligheten att göra en framställan om vite som redan finns i diskrimineringslagen bedöms kunna utgöra effektiva sanktioner i enlighet med direktivets krav.

Sanktioner vid offentlig upphandling

De generella formuleringarna vad gäller arbetsrättsliga hänsyn i lagen (2016:1145) om offentlig upphandling bedöms motsvara de minimikrav på nationella upphandlingsregler som följer av direktivet.

Ett utökat uppdrag för Diskrimineringsombudsmannen

DO får nya uppgifter enligt förslagen. Bland annat utses ombudsmannen till övervakningsorgan i enlighet med direktivet. Det innebär att DO ska öka medvetenheten om likalöneprincipen och rätten till insyn i löne-sättningen, analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg för att bedöma löneojämlikheter, ta emot löne-rapporteringar och offentliggöra de uppgifter som framgår av dem, sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av klagomål om lönediskriminering som lämnats in till DO och hur många löne-diskrimineringsmål som anhängiggjorts vid nationella domstolar, samt ansvara för att förse kommissionen med information. DO ska dessutom följa utvecklingen avseende analytiska verktyg för arbetsvärdering och lämna förslag på åtgärder till regeringen om ombudsmannen bedömer att det finns brister i tillgängligheten av analytiska verktyg.

³ Lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister.

Bilaga 2

DO, Jämställdhetsmyndigheten och Medlingsinstitutet ska samverka vad gäller vissa analysuppgifter och viss kunskapsproduktion. Samverkan ska fungera som ett stöd till DO. Hur formerna för samverkan regleras överlämnas till myndigheterna att avgöra.

Förslag till lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567)

Härigenom föreskrivs i fråga om diskrimineringslagen (2008:567)

dels att 3 kap. 8–10 och 14 §§ ska upphöra att gälla,
dels att rubriken närmast före 3 kap. 8 § ska utgå,
dels att 2 kap. 18 §, 3 kap. 13 §, 4 kap. 3 och 5 §§ och 6 kap. 1 § ska ha följande lydelse,
dels att det ska införas ett nytt kapitel, 3 a kap., och fyra nya paragrafer, 5 kap. 2 a § och 6 kap. 2 a, 3 a och 5 a §§, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

2 kap.

18 §

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

- | | |
|---|---|
| <p>1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen,</p> <p>2. medverkat i en utredning enligt lagen, eller</p> <p>3. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.</p> | <p>2. utnyttjat rättigheter enligt lagen,</p> <p>3. medverkat i en utredning enligt lagen, eller</p> <p>4. avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.</p> |
|---|---|

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

- | | |
|---|--|
| <p>1. gör en förfrågan om eller söker arbete,</p> <p>2. söker eller fullgör praktik, eller</p> <p>3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.</p> | |
|---|--|

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

3 kap.

13 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–10 §§.	En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare ska under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder enligt 4–7 §§.
---	--

Dokumentationen ska innehålla

- | | |
|--|--|
| <p>1. en redogörelse för alla delar av arbetet som det beskrivs i 2 och 3 §§ och som avser de områden som anges i 5 §,</p> <p>2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§,</p> | <p>2. en redogörelse för de åtgärder som vidtas och planeras enligt 6 och 7 §§, <i>och</i></p> |
|--|--|

3. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,

4. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,

5. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,

6. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och

7. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

3. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 11 § fullgörs.

3 a kap. Insyn i lönesättningen och lönekartläggning

Före anställningen

1 §

Arbetsgivaren ska lämna information till en arbetssökande om ingångslön eller ingångslöneintervall för den befattning som ska tillsättas. Information ska även lämnas om tillämpliga kollektivavtalsbestämmelser.

Informationen enligt första stycket ska lämnas i sådan tid att en informerad löneförhandling kan ske.

2 §

Arbetsgivaren får inte fråga den som hos arbetsgivaren söker arbete om dennes lön från en anställning hos en annan arbetsgivare.

Information till arbetstagare**3 §**

Arbetsgivaren ska informera arbetstagarna om bestämmelser och praxis om löner som tillämpas hos arbetsgivaren. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen.

4 §

Arbetsgivaren ska på begäran av en arbetstagare lämna skriftlig information om arbetstagarens lön samt den genomsnittliga lön, uppdelad efter kön, som tillämpas på andra arbetstagare hos arbetsgivaren som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt med arbetstagarens.

Informationen enligt första stycket ska lämnas så snart som möjligt, dock senast inom två månader från det att arbetsgivaren fick begäran. Om informationen enligt första stycket är ofullständig eller felaktig ska arbetsgivaren utan dröjsmål lämna fullständig och korrekt information samt, om arbetstagaren begär det, lämna en förklaring till bristerna i den information som har lämnats.

Arbetsgivaren ska varje år informera arbetstagarna om deras rätt att begära ut information enligt första stycket.

Övriga bestämmelser rörande insynen**5 §**

Arbetsgivaren får begära att arbetstagare inte använder information enligt 4 § i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Detta gäller dock inte information om den egna lönen.

6 §

Den information som arbetsgivaren ska lämna enligt 1, 3 och 4 §§ ska tillhandahållas i ett tillgängligt format för personer med funktionsnedsättning.

7 §

Arbetsgivaren får inte hindra en arbetstagare att lämna uppgift till annan om sin lön.

Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning

8 §

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

1. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och

2. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

9 §

Arbetsgivaren ska analysera om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Analysen ska särskilt avse skillnader mellan

1. kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika,

2. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat,

3. en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat

och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat men ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre, och

4. kvinnors och mäns löneutveckling i samband med sådan ledighet som regleras i föräldraledighetslagen (1995:584), lagen (1988:1465) om ledighet för närståendevård och lagen (1998:209) om rätt till ledighet av trängande familjeskäl, och löneutvecklingen för arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och som inte tagit ut motsvarande ledighet.

10 §

Ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas.

Skriftlig lönekartläggning

11 §

En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 10 eller fler arbetstagare ska under året upprätta en skriftlig lönekartläggning.

Den skriftliga lönekartläggningen ska innehålla

1. en redovisning av andelen manliga respektive kvinnliga arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt,

2. en redovisning av resultatet av kartläggningen och analysen enligt 8–10 §§,

3. en redovisning av vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att åtgärda förekommande löneskillnader som har direkt eller indirekt samband med kön,

4. en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behöver vidtas ska genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år,

5. en redovisning och utvärdering av hur föregående års planerade åtgärder har genomförts, och

6. en redogörelse för hur samverkansskyldigheten enligt 12 § fullgörs.

Samverkan

12 §

I arbetet med lönekartläggning ska arbetsgivare och arbetstagare samverka.

Vid utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader ska samverkan ske med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

Information som behövs för samverkan

13 §

Arbetsgivaren ska förse en arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal med den information som behövs för att organisationen ska kunna samverka i arbetet med lönekartläggning och vid utformningen av kriterier för arbetsvärdering och kriterier för att motivera löneskillnader.

Om arbetsgivaren inte är bunden av något kollektivavtal alls och en arbetstagarorganisation med medlem på arbetsplatsen begär att

få samverka i arbetet med lönekartläggning, ska arbetsgivaren förse organisationen med den information som behövs för samverkan. Detta gäller dock inte om arbetsgivaren endast tillfälligt inte är bunden av något kollektivavtal.

Om informationen avser uppgifter om lön eller andra förhållanden som berör en enskild arbetstagare, gäller reglerna om tystnadsplikt och skadestånd i 21, 22 och 56 §§ lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet. I det allmännas verksamhet gäller i stället 10 kap. 11–14 §§ och 12 kap. 2 § offentlighets- och sekretesslagen (2009:400).

Särskilda regler för arbetsgivare som sysselsätter 100 eller fler arbetstagare

Lönerapportering

14 §

Arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler arbetstagare ska årligen sammanställa en lönerapport. Arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport var tredje år.

Lönerapporteringen ska göras i samverkan med arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

15 §

Lönerapporten ska innehålla uppgift om

- 1. löneskillnader mellan kvinnor och män,*
- 2. löneskillnader mellan kvinnor och män med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar,*
- 3. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män,*
- 4. medianlöneskillnader mellan kvinnor och män med avseende på*

lönetillägg eller rörliga ersättningar,

5. andelen kvinnor och män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar, och

6. andelen kvinnor och män i varje lönekvartil.

Uppgifterna ska baseras på föregående års årslöneinkomst.

Information

16 §

Arbetsgivare som avses i 14 § ska lämna lönerapporten till Diskrimineringsombudsmannen.

Arbetsgivaren ska tillsammans med lönerapporten lämna uppgifter om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I de fall uppgifterna visar en löneskillnad på 5 procent eller mer ska arbetsgivaren även redogöra för hur löneskillnaden kan motiveras med sakliga och könsneutrala kriterier eller för hur löneskillnaderna ska åtgärdas. Motiveringen och redogörelsen ska tas fram i samverkan med den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

Arbetsgivaren ska lämna den senast upprättade skriftliga lönekartläggningen till Diskrimineringsombudsmannen om uppgiften i andra stycket visar en löneskillnad på 5 procent eller mer och en sådan skillnad inte motiverats eller åtgärdats inom sex månader från dagen då lönerapporteringen gjordes.

17 §

Arbetsgivare som avses i 14 § ska informera arbetstagare om löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Informationen får lämnas genom att den görs allmänt tillgänglig på arbetsplatsen. Uppgifter om sådana löneskillnader för de fyra föregående åren ska lämnas ut på begäran om sådana uppgifter finns tillgängliga.

Om en arbetstagare begär det ska arbetsgivaren lämna ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar avseende eventuella löneskillnader mellan könen. Arbetsgivaren ska vid sådan begäran, lämna information så snart som möjligt.

Arbetsgivaren ska ställa den skriftliga lönekartläggningen till förfogande för arbetstagarna. Detta gäller endast om uppgiften i första stycket visat en skillnad på åtminstone 5 procent mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt och en sådan skillnad inte åtgärdats eller motiverats.

Sanktionsavgift

18 §

Arbetsgivare som inte lämnat information till Diskrimineringsombudsmannen enligt 16 § ska åläggas att betala en sanktionsavgift till staten. Sanktionsavgiften ska bestämmas till lägst ett halvt och högst åtta prisbasbelopp. Om det finns särskilda skäl kan sanktionsavgiften bestämmas till ett lägre belopp eller helt falla bort.

Sanktionsavgiften döms ut av tingsrätt på talan av Diskrimineringsombudsmannen. Talan ska väckas inom ett år från den dag lönerapporten skulle ha lämnats in.

Försummas det får talan inte väckas.

Föreskrifter

19 §

Regeringen eller den myndighet som regeringen bestämmer meddelar närmare föreskrifter om inlämning av information enligt 16 §.

4 kap.

3 §

Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

1. lämna de uppgifter om förhållandena i verksamheten som kan ha betydelse för tillsynen,

2. lämna uppgifter om meriter när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 2 kap. 4 eller 8 §,

3. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och

4. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1–3 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

Den som omfattas av förbuden mot diskriminering och repressalier, av skyldigheten att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller av bestämmelserna om aktiva åtgärder, *insyn i lönesättningen eller lönekartläggning* i denna lag är skyldig att på begäran av Diskrimineringsombudsmannen

3. lämna uppgifter om lön när ombudsmannen biträder en begäran av en enskild enligt 3 a kap. 4 §,

4. ge ombudsmannen tillträde till arbetsplatser eller andra lokaler där verksamheten bedrivs för undersökningar som kan ha betydelse för tillsynen, och

5. komma till överläggningar med ombudsmannen.

Skyldigheten enligt 1–4 gäller inte om det i ett enskilt fall finns särskilda skäl som talar däremot.

5 §

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 § eller dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 § får föreläggas att fullgöra

Den som inte fullgör sina skyldigheter att bedriva ett arbete med aktiva åtgärder enligt 3 kap. 4, 5, 6, 7, 16, 17 eller 18 §, lämna information enligt 3 kap. 12 §, dokumentera enligt 3 kap. 13, 14 eller 20 §, *bedriva ett arbete med*

dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Om ombudsmannen förklarar sig inte vilja göra en framställning till nämnden om vitesföreläggande, får en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal göra en framställning i fråga om aktiva åtgärder i arbetslivet enligt 3 kap. 4–9 och 12–14 §§.

I framställningen ska det anges vilka åtgärder som bör åläggas den som framställningen riktas mot, vilka skäl som åberopas till stöd för framställningen och vilken utredning som har gjorts.

lönekartläggning enligt 3 a kap. 8 eller 9 §, eller upprätta skriftlig lönekartläggning enligt 3 a kap. 11 § får föreläggas att fullgöra dem. Ett sådant föreläggande ska förenas med vite och meddelas av Nämnden mot diskriminering efter framställning av Diskrimineringsombudsmannen. Föreläggandet får riktas även mot staten som arbetsgivare eller som huvudman för utbildningsverksamhet.

Avser bristen 3 kap. 4, 5, 6, 7, 12, 13 eller 14 § eller 3 a kap. 8, 9 eller 11 §, får en sådan framställning även göras av en central arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden till av kollektivavtal.

5 kap.

2 a §

Arbetsgivare som bryter mot bestämmelserna om insyn i lönesättningen m.m. enligt 3 a kap. 1, 2, 3, 4, 6, 7, 13 eller 17 § ska betala skadestånd. När skadeståndet bestäms ska hänsyn tas även till omständigheter av annan än rent ekonomisk betydelse.

Om det är skäligt får skadeståndet sättas ned eller helt falla bort.

6 kap.

1 §

Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller

Mål om tillämpningen av 2 kap. 1, 2, 3 eller 18 §, eller 3 a kap. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 13 eller 17 § ska handläggas enligt lagen (1974:371) om rättegången i arbetstvister. I sådana mål ska som arbetstagare anses också den som gör en förfrågan om eller söker arbete och den som söker eller fullgör praktik eller står till förfogande för att

inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

Mål om tillämpningen av 2 kap. 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 12 a, 12 b, 12 c, 13, 13 a, 13 b, 14, 14 a, 14 b, 15, 16, 17 eller 19 § ska prövas av allmän domstol och handläggas enligt bestämmelserna i rättegångsbalken om rättegången i tvistemål när förlikning om saken är tillåten.

utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Den hos vilken praktiken eller arbetet utförs eller skulle ha utförts ska anses som arbetsgivare. Detta gäller också när reglerna om tvisteförhandling i lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet tillämpas.

2 a §

Den som anser sig ha blivit diskriminerad i strid med denna lag får föra talan om att få fastställt att så är fallet.

I mål där en sådan talan förs ska 1 kap. 3 d § första stycket rättegångsbalken inte tillämpas.

3 a §

En arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen enligt 3 a kap. ska visa att diskriminering i fråga om lön inte har förekommit. Detta gäller inte om arbetsgivaren visar att bristen varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär, eller om bristen är utan betydelse i målet.

5 a §

Anspraak som avser diskriminering i fråga om lön preskriberas tre år efter det att arbetstagaren har fått kännedom om eller rimligen kan förväntas ha fått kännedom om den omständighet vartill yrkandet hänför sig, om inte preskriptionen avbryts dessförinnan.

Preskription avbryts genom att
1. arbetsgivaren utfäster betalning, erlägger ränta eller amortering eller erkänner anspråket på annat sätt gentemot arbetstagaren,

2. arbetsgivaren får ett skriftligt krav eller en skriftlig erinran om anspråket, eller

3. om talan väcks mot arbetsgivaren eller anspråket annars åberopas gentemot arbetsgivaren vid domstol, hos Kronofogdemyndigheten eller i skiljeförfarande, konkursförfarande eller planförhandling under företagsrekonstruktion.

Om preskription har avbrutits genom erkännande, krav eller erinran, löper en ny preskriptionstid enligt första stycket från dagen för avbrottet. Om preskription har avbrutits genom att talan har väckts eller genom att fordringen annars har åberopats enligt andra stycket 3, löper en ny preskriptionstid enligt första stycket på det sätt som anges i 7 § preskriptionslagen (1981:130).

-
1. Denna lag träder i kraft den 1 juni 2026.
 2. För repressalier som har ägt rum före ikraftträdandet tillämpas 2 kap. 18 § i dess lydelse före den 1 juni 2026.
 3. I fråga om aktiva åtgärder som har eller skulle ha genomförts före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser.
 4. Arbetsgivarens skyldighet enligt 3 a kap. 14 § ska fullgöras första gången 2027 för arbetsgivare som sysselsätter 150 eller fler arbetstagare och 2031 för arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 149 arbetstagare.
 5. Talan som avses i 6 kap. 2 a § får endast grundas på handlingar som har ägt rum efter ikraftträdandet.
 6. För anspråk som avser lönediskriminering som har ägt rum före ikraftträdandet gäller äldre bestämmelser i fråga om preskriptionstid.

Förslag till lag om ändring i lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen

Härigenom föreskrivs i fråga om lagen (2008:568) om Diskrimineringsombudsmannen

dels att 3 § ska ha följande lydelse,

dels att det ska införas en ny paragraf, 4 §, av följande lydelse.

Nuvarande lydelse

Föreslagen lydelse

3 §

Diskrimineringsombudsmannen ska vidare inom sitt verksamhetsområde

– informera, utbilda, överlägga och ha andra kontakter med myndigheter, företag, enskilda och organisationer,

– följa den internationella utvecklingen och ha kontakter med internationella organisationer,

– följa forsknings- och utvecklingsarbete,

- följa utvecklingen avseende analytiska verktyg till stöd vid bedömningen av arbetets värde enligt 3 a kap. 10 § diskrimineringslagen (2008:567),

– hos regeringen föreslå författningsändringar eller andra åtgärder som kan motverka diskriminering, och

– ta initiativ till andra lämpliga åtgärder.

4 §

Diskrimineringsombudsmannen är övervakningsorgan i enlighet med 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.

Övervakningsorganets uppgifter omfattar

– att öka medvetenheten bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten i syfte att främja principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete och rätten till insyn i lönesättningen, inbegripet genom att beakta intersektionell diskriminering med

avseende på lika lön för lika eller likvärdigt arbete,

– att analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg för att bedöma löneojämlikheter,

– att ta emot lönerapporter och utan dröjsmål offentliggöra dem,

– att sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av klagomål om lönediskriminering som lämnats in till Diskrimineringsombudsmannen och lönediskrimineringsmål som anhängiggjorts vid nationella domstolar, samt

– att vartannat år förse Europeiska kommissionen med information som omfattar inlämnade lönerapporter, inlämnade skriftliga lönekartläggningar och sammanställningen av uppgifter om klagomål om lönediskriminering och lönediskrimineringsmål.

Denna lag träder i kraft den 1 juni 2026.

Förteckning över remissinstanserna

Efter remiss har yttranden kommit in från Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Norr, Antidiskrimineringsbyrån Stockholm Syd, Antidiskrimineringsbyrån Syd, Antidiskrimineringsbyrån Uppsala, Antidiskrimineringsbyrån Väst, Arbetsdomstolen, Arbetsförmedlingen, Arbetsgivaralliansen, Arbetsgivarverket, Arbetsmiljöverket, Diskrimineringsbyrån Gävleborg, Diskrimineringsombudsmannen, Domstolsverket, Ekonomistyrningsverket, Flens kommun, Fremia, Företagarna, Försäkringskassan, Förvaltningsrätten i Umeå, Förvaltningsrätten i Uppsala, Göteborgs tingsrätt, Herrljunga kommun, Härnösands kommun, Institutet för mänskliga rättigheter, Integritetsskyddsmyndigheten, Justitiekanslern, Jämställdhetsmyndigheten, Kiruna kommun, Konjunkturinstitutet, Konkurrensverket, Kungsbacka kommun, Landsorganisationen i Sverige (LO), Ledarna, Lunds universitet (Juridiska fakultetsstyrelsen) Länsstyrelsen i Dalarnas län, Länsstyrelsen i Hallands län, Länsstyrelsen i Kronobergs län, Länsstyrelsen i Norrbottens län, Länsstyrelsen i Stockholms län, Länsstyrelsen i Västernorrlands län, Länsstyrelsen i Västmanlands län, Lönelotsarna, Malmö kommun, Malmö mot Diskriminering, Medlingsinstitutet, Myndigheten för delaktighet, Norrköpings kommun, Nämnden mot diskriminering, Pensionsmyndigheten, Regelrådet, Region Gävleborg, Region Västernorrland, Riksdagens ombudsmän (JO), Rättighetscentrum Dalarna, Rättighetscentrum Halland, Rättighetscentrum Norrbotten, Rättighetscentrum Västerbotten, Skatteverket, Småföretagarnas Riksförbund, Sobona, Solna tingsrätt, SRAT, Srf konsulterna, Statens servicecenter, Statens tjänstepensionsverk, Statistiska centralbyrån, Statskontoret, Stockholms kommun, Stockholms universitet (Juridiska fakultetsnämnden), Svea hovrätt, Svenskt Näringsliv, Sveriges advokatsamfund, Sveriges akademikers centralorganisation (Saco), Sveriges Kommuner och Regioner, Sveriges Kvinnoorganisationer, Sveriges universitetslärare och forskare, Tjänstemännens centralorganisation (TCO), Umeå tingsrätt, Upphandlingsmyndigheten, Västmanlands tingsrätt och Örebro Rättighetscenter.

Följande remissinstanser har inte svarat eller har angett att de avstår från att lämna några synpunkter: Alingsås kommun, Antidiskrimineringsbyrån, Antidiskrimineringsbyrån Fyrbodal, Antiskrimineringsbyrån Norra Skåne, Bodens kommun, Bollnäs kommun, Business and Professional Women Sweden, Byrån mot diskriminering Östergötland, Civil Rights Defenders, Diskrimineringsbyrån Humanitas, Funktionsrätt Sverige, Gotlands kommun, Grums kommun, Heartpace AB, Hässleholms kommun, Kävlinge kommun, Lysekils kommun, Nordanstigs kommun, Region Skåne, Region Östergötland, Skövde kommun, Stiftelsen Allbright, Sundsvalls kommun, Uddevalla kommun, Visma, Värmdö kommun, Värnamo kommun, Åmåls kommun, Åsele kommun, Åtvidabergs kommun, Ängelholms kommun, Örebro kommun och Östersunds kommun.

Därutöver har yttranden kommit in från Akademikerförbundet SSR, Akavia, Bankinstitutens arbetsgivareorganisation, DIK, Fredrika Bremerförbundet, Fysioterapeuterna, Företagarförbundet, Kvinnliga akademikers

förening, Naturvetarna, Sveriges Ingenjörer, Sveriges Kvinnliga Läkares Bilaga 4
Förening och Sveriges Psykologförbund.