



Fremsat den 8. oktober 2026 af beskæftigelsesministeren (Ane Halsboe-Jørgensen)

Forslag

til

Lov om ændring af lov om lige løn til mænd og kvinder m.v.¹⁾

(Gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer)

§ 1

I lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019, foretages følgende ændringer:

1. I *fodnoten* til lovens titel indsættes efter »Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23«: », Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024«.

2. I § 1, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »Enhver arbejdsgiver skal«: »anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn, og skal«, og 2. pkt. ophæves.

3. § 1, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. Lønstrukturerne, jf. stk. 1, skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere

befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som er aftalt med lønmodtagerrepræsentanten eller lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden, hvis sådanne findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og de skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Kriterierne skal anvendes på en objektiv, kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes.«

4. I § 1, stk. 5, ændres »§ 5 a« til: »§§ 1 c-1 e, 5 a, 5 b, 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«, og »tilsvarende forpligtelse« ændres til: »tilsvarende rettigheder og pligter«.

5. I § 1 a indsættes efter stk. 3 som nye stykker:

»Stk. 4. Ved lønniveau forstås i denne lov den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn.

Stk. 5. Ved lønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af de mandlige lønmodtageres gennemsnitlige lønniveau.

Stk. 6. Ved medianlønniveau forstås i denne lov det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.

¹⁾ Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024.

Stk. 7. Ved medianlønsforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.

Stk. 8. Ved lønkvartil forstås i denne lov hver af fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste.

Stk. 9. Ved arbejde af samme værdi forstås i denne lov arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, jf. § 1, stk. 3.

Stk. 10. Ved kategori af lønmodtagere forstås i denne lov lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier af lønmodtagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.«

Stk. 4-6 bliver herefter stk. 11-13.

6. I § 1 a indsættes efter stk. 6, der bliver stk. 13, som nye stykker:

»*Stk. 14.* Der foreligger intersektionel forskelsbehandling, når forskelsbehandling på grundlag af køn sker i kombination med de diskriminationsgrunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Stk. 15. Stk. 14 medfører ikke yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i denne lov med hensyn til andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.«

Stk. 7 bliver herefter stk. 16.

7. Efter § 1 b indsættes:

»§ 1 c. For at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om

a) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, som skal besættes, og

b) de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat. —*Stk. 2.* En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold.

§ 1 d. Enhver arbejdsgiver skal sikre, at lønmodtagerne har let adgang til de objektive, kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

§ 1 e. En lønmodtager har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren kan også anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn

Stk. 2. En arbejdsgiver oplyser en gang årligt sine lønmodtagere om, at de har ret til at modtage de oplysninger, der

fremgår af stk. 1, samt om hvordan de ansatte kan få adgang til oplysningerne

Stk. 3. En arbejdsgiver udleverer de ønskede oplysninger i henhold til stk. 1 skriftligt til lønmodtageren senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger. Hvis de oplysninger, en lønmodtager modtager i henhold til stk. 1, er upræcise eller ufuldstændige, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger, og lønmodtageren skal have et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiveren inden for rimelig tid.«

8. I § 2, stk. 2, 2. pkt., indsættes efter »sagens omstændigheder i øvrigt:«, herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i §§ 1 c-1 d, § 1 e, stk. 2 og 3, §§ 5 a, 5 b, 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f.«

9. I § 2 a indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»*Stk. 2.* En arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, der modtager oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, at denne alene må anvende oplysningerne til at udøve sin egen ret til lige løn. Dette gælder dog ikke oplysninger om lønmodtagerens egen løn eller eget lønniveau, jf. stk. 1.

Stk. 3. Hvis videregivelsen af oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, §§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, må dette kun ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn. Lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn rådgiver lønmodtageren om et eventuelt lønkrav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Oplysningerne efter §§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f stilles til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn uden begrænsninger.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.

10. Efter § 2 a indsættes:

»§ 2 b. En arbejdsgiver skal stille oplysningerne efter §§ 1 c-1 e til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.«

11. I § 3, stk. 1, 2. pkt., ændres »§ 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b« til: »§§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f«.

12. Efter § 3, stk. 3, indsættes som stk. 4 og 5:

»*Stk. 4.* En lønmodtager, som af arbejdsgiveren har været udsat for anden ugunstig behandling, jf. stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 5. En lønmodtager, som ikke af arbejdsgiveren har modtaget oplysninger efter § 1 c, stk. 1, som er blevet spurgt om lønhistorik i strid med § 1 c, stk. 2, eller som ikke har modtaget de oplysninger, der er anmodet om efter § 1 e, stk. 1 og 3, kan tilkendes en godtgørelse.«

13. §§ 5 a og 5 b ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 5 a. En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere skal udarbejde en lønredegørelse for det foregående kalenderår for lønsforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i

hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Stk. 2. Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Stk. 3. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 1. Arbejdsgiveren skal inden for 2 måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Stk. 4. Arbejdsgiveren udarbejder lønredegørelsen efter fristerne fastsat i § 5 c.

§ 5 b. Danmarks Statistik sender uden beregning for arbejdsgiveren en lønredegørelse for det foregående kalenderår, når arbejdsgiverens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at arbejdsgiveren beskæftiger mindst 100 lønmodtagere. Indberetter en arbejdsgiver lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen en lønredegørelse til arbejdsgiveren, når indberetningen gør det muligt.

Stk. 2. Lønredegørelsen skal indeholde følgende oplysninger for det foregående kalenderår:

- a) Lønforskellen mellem kønnene.
- b) Lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer.
- c) Medianlønforskellen mellem kønnene.
- d) Medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer.
- e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer.
- f) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver lønkvartil.
- g) Lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Stk. 3. Lønredegørelsen efter stk. 2 omfatter lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal arbejdsgiveren selv udarbejde en lønredegørelse, jf. § 5 d. Kategorierne i stk. 2, litra g, opdeles efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, og kategorierne underopdeles yderligere i medarbejdergrupper omfattende almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år.

Stk. 4. Arbejdsgiver stiller lønredegørelsen til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanter. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode arbejdsgiveren om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 2, herunder redegørelser for eventuelle lønforskellemellem kønnene. Arbejdsgiveren skal inden for 2 måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, litra a-f, stk. 3 og stk. 4, 2. og 3. pkt., finder tilsvarende anvendelse på arbejdsgivere, der beskæftiger mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode

eller et tilsvarende klassifikationssystem, med undtagelse af arbejdsgivere i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri.

Stk. 6. En arbejdsgiver kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse, uanset om arbejdsgiveren også modtager en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Lønredegørelsen skal udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c.

§ 5 c. Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation sender lønredegørelser efter § 5 b til:

- a) Arbejdsgivere med mindst 250 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert år.
- b) Arbejdsgivere med mellem 150 og 249 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.
- c) Arbejdsgivere med mellem 100 og 149 lønmodtagere og arbejdsgivere med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 5, første gang senest den 1. september 2031 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

§ 5 d. En arbejdsgiver skal selv udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, stk. 2, 4 og 5, for hele eller dele af arbejdsgiverens virksomhed for det foregående kalenderår, når

- 1) arbejdsgiveren ikke har pligt til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,
- 2) arbejdsgiveren ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,
- 3) arbejdsgiveren har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år, eller
- 4) den lønredegørelse, som arbejdsgiveren modtager fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, som udfører samme arbejde eller arbejder af samme værdi, som fastsat af arbejdsgiveren.

Stk. 2. Lønredegørelser efter stk. 1, nr. 1 og 2, udarbejdes efter fristerne i § 5 c. Lønredegørelser udarbejdet efter stk. 1, nr. 3, skal være udarbejdet senest den 31. december i det pågældende rapporteringsår.

§ 5 e. Arbejdsgiveren udleverer virksomhedens lønredegørelse til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest 1 måned efter, at arbejdsgiveren har modtaget lønredegørelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller senest 1 måned efter, at arbejdsgiver har færdiggjort sin egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 5, eller § 5 d, stk. 1.

Stk. 2. Inden arbejdsgiveren udleverer lønredegørelsen efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, sikrer arbejdsgiveren, efter høring af lønmodtagerrepræsentanterne, at de oplysninger, der ligger

til grund for lønredegørelsen, er korrekte, og at de anvendte metoder er egnede.

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, fra de fire foregående kalenderår, stilles de til rådighed efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

§ 5 f. En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2, og § 5 d, stk. 1, skal, såfremt lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau, jf. stk. 1, senest 6 måneder efter datoen for udleveringen af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering.

Stk. 3. Den fælles lønvurdering efter stk. 2 skal omfatte følgende:

- a) En analyse af andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- b) Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige lønmodtagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af lønmodtagere.
- c) Eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- d) Årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren i fællesskab.
- e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, som har fået en lønstigning efter deres tilbagevenden til arbejdet efter afholdt orlov efter barselsloven eller har haft omsorgs- orlov efter lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.
- f) Foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.
- g) En analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluering- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer.
- h) En evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.

Stk. 4. En arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne inden for en rimelig frist. Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.

Stk. 5. Arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanter-

ne. Arbejdsgiveren stiller efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

§ 5 g. En lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.«

14. I § 6 indsættes efter stk. 2 som *stk. 3 og 4*:

»*Stk. 3.* Der er påvist faktiske omstændigheder efter stk. 2, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c-1 e, 5 a, 5 b og 5 d-5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Stk. 4. Stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende overholdelse af forpligtelserne var åbenbart uforsættlig og var af mindre betydning.«

15. I § 6 b, *stk. 1*, ændres »§ 5 a, stk. 1, 2 eller 5« til: »§ 1 d, § 1 e, stk. 2, §§ 5 a, 5 b og 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«.

16. Efter § 6 b indsættes:

»§ 6 c. Forældelsen for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, der rejses inden forældelsesfristens udløb, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter tidspunktet som nævnt i 1. pkt.

Stk. 2. Afbrydelse efter stk. 1, 1. pkt., kan kun ske én gang.«

17. § 7 ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 7. Med det formål at overvåge anvendelsen af princippet om lige løn oprettes Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlingsorgan og overvågningsorgan på ligelønsområdet.

Stk. 2. Som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:

- a) Bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder.
- b) Foretage uafhængige undersøgelser af lønmæssig forskelsbehandling.
- c) Offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om forskelsbehandling.

Stk. 3. Som overvågningsorgan skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn:

- a) Øge bevidstheden om lige løn i offentligheden og hos offentlige og private aktører for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigthed, herunder i relation til intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.
- b) Analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle redskaber til støtte for vurdering af lønforskelle.

c) Modtage lønredegørelser fra arbejdsgivere, jf. §§ 5 a, 5 b og 5 d.

d) Modtage de fælles lønvurderingsrapporter fra arbejdsgivere, jf. § 5 f.

e) Samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, det fagretlige system eller de civile domstole.

Stk. 4. Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skal i sin egen- skab af overvågningsorgan offentliggøre de oplysninger, der følger af § 5 b, stk. 2, litra a-f, senest 1 måned efter de er modtaget fra arbejdsgiverne, jf. stk. 3, litra c. Offentliggø- relsen skal gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.«

§ 2

I lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution, jf. lov nr. 553 af 18. juni 2012, som ændret ved lov nr. 656 af 12. juni 2013, lov nr. 2591 af 28. december 2021 og lov nr. 1602 af 17. december 2024, foretages følgende ændring:

1. Efter § 2, *stk. 2*, indsættes som nyt stykke:

»*Stk. 3.* Stk. 2 finder ikke anvendelse på sager om lønmæs- sig forskelsbehandling på grund af køn.«

Stk. 3-6 bliver herefter stk. 4-7.

§ 3

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024, som ændret ved lov nr. 1470 af 10. december 2024, foretages følgende ændring:

1. I § 18 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2.* Stk. 1 finder ikke anvendelse på ligelønsområdet.«

§ 4

Stk. 1. Loven træder i kraft den 1. marts 2027.

Stk. 2. § 1, nr. 13, finder anvendelse på arbejdsgivers indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for kalenderåret 2027 og frem og for rapporteringsåret 2028 og frem. For arbejdsgivers indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for kalenderåret 2026 og for rapporteringsåret 2027, finder de hidtil gældende regler om kønsopdelt lønstatistik anvendelse.

Bemærkninger til lovforslaget

Almindelige bemærkninger

Indholdsfortegnelse

1. Indledning
2. Baggrund
3. Lovforslagets hovedpunkter
 - 3.1. Lønstrukturer til vurdering af samme arbejde eller arbejde af samme værdi
 - 3.1.1. Gældende ret
 - 3.1.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4
 - 3.1.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.2. Arbejdsgiveres pligt til at oplyse om løn og lønmodtageres adgang til kriterier for fastsættelse af løn m.v.
 - 3.2.1. Gældende ret
 - 3.2.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 5-7
 - 3.2.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.3. Lønredegørelser
 - 3.3.1. Gældende ret
 - 3.3.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 9
 - 3.3.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.4. Fælles lønvurdering
 - 3.4.1. Gældende ret
 - 3.4.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 10
 - 3.4.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.5. Bevisbyrde i og forældelse af sager om ligeløn
 - 3.5.1. Gældende ret
 - 3.5.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 18 og 21
 - 3.5.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
 - 3.5.3.1. Bevisbyrde
 - 3.5.3.2. Forældelse
 - 3.6. Oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn
 - 3.6.1. Gældende ret
 - 3.6.2. Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 29
 - 3.6.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning
4. Ligestillingsmæssige konsekvenser
5. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål
6. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige
7. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.
8. Administrative konsekvenser for borgerne
9. Klimamæssige konsekvenser
10. Miljø- og naturmæssige konsekvenser
11. Forholdet til EU-retten
12. Hørte myndigheder og organisationer m.v.
13. Sammenfattende skema

1. Indledning

Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigtighed og håndhævelsesmekanismer (herefter løngennemsigtighedsdirektivet) trådte i kraft den 7. juni 2023. Fristen for at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret var ifølge direktivet den 7. juni 2026.

Formålet med dette lovforslag er at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivet i dansk ret.

Løngennemsigtighedsdirektivets formål er at styrke anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi og forbudet mod lønmæssig forskelsbehandling, navnlig ved hjælp af løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer. Direktivet har ikke til formål at påvirke løndannelsen på det danske arbejdsmarked.

I forslaget til gennemførelse af løngennemsigtighedsdirektivet har regeringen lagt afgørende vægt på at understøtte den danske arbejdsmarkedsmodel, hvor løn- og arbejdsvilkår aftales, fastsættes og reguleres af arbejdsmarkedets parter ved kollektive forhandlinger.

Det understøttes af direktivets præambelbetragtning 27, hvoraf det fremgår, at de nationale lønfastsættelsessystemer er forskellige, og at direktivet ikke påvirker de forskellige nationale lønfastsættelsessystemer.

Vigtigheden af den sociale dialog er også afspejlet i direktivets præambelbetragtninger.

I lighed med, hvad der er tradition for ved implementering af arbejdsmarkedsrelaterede EU-direktiver i Danmark, har arbejdsmarkedets parter vurderet mulighederne for selv at aftaleimplementere direktivet ved kollektiv overenskomst. Efter dansk tradition er de nødvendige lovgivningsinitiativer udformet således, at ændringerne tager mest muligt hensyn til en sådan mulighed for aftaleimplementering. Arbejdsmarkedets parter har ligeledes været inddraget i arbejdet med at vurdere behovet for at ændre i dansk lovgivning. Dette arbejde har fundet sted i regi af en teknisk arbejdsgruppe nedsat af det faste Implementeringsudvalg under Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet. Den danske proces for implementering flugter med tilkendegivelsen i direktivets artikel 13, hvorefter medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger til at sikre reel inddragelse af arbejdsmarkedets parter ved, hvor det er relevant efter anmodning, at drøfte rettigheder og forpligtelser fastsat i dette direktiv. Direktivets gennemførelse har således været drøftet indgående med arbejdsmarkedets parter.

Med henblik på at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivet foreslår regeringen (Socialdemokratiet, Socialistisk Folkeparti, Moderaterne og Radikale Venstre) med dette lovforslag at følge anbefalingen fra arbejdsmarkedets parter.

2. Baggrund

Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets Implementeringsudvalg har, på baggrund af en enighed mellem arbejdsmarkedets parter både på det offentlige og det private område om en implementeringsaftale udarbejdet af FH (Fagbevægelsens Hovedorganisation) og DA (Dansk Arbejdsgiverforening), anbefalet regeringen at lægge implementeringsaftalen til grund for gennemførelsen af løngennemsigtighedsdirektivet i lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019. Implementeringsaftalen er et oplæg til en samlet gennemførelse af løngennemsigtighedsdirektivet og har som nævnt opbakning fra arbejdsmarkedets parter.

Arbejdsmarkedets parter er enige om, at deres implementeringsaftale er udtryk for en minimumsimplementering af direktivet, som også sikrer arbejdsgivere metodefrihed til at benytte sig af allerede etablerede lønindberetningsmetoder, løndata og databaser m.v. Dette vil også medvirke til at nedbringe de administrative byrder for danske virksomheder mest muligt.

Arbejdsmarkedets parter er desuden enige om, at i det omfang direktivets materielle bestemmelser tildeler en rolle til nationale arbejdstilsyn, skal dette forstås i overensstemmelse med den danske model og den håndhævelse, der tilkommer parterne i forhold til løn og arbejdsvilkår.

Lov om lige løn til mænd og kvinder indeholder i lighed med anden ansættelsesretlig lovgivning mulighed for at fravige loven ved kollektiv overenskomst. Det betyder, at loven ikke finder anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst, jf. lovens § 1, stk. 4. Lovens § 1, stk. 5, fastsætter, at bestemmelserne om kønsopdelt lønstatistik ikke finder anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt følger af en kollektiv overenskomst.

Arbejdsmarkedets parter ønsker samtidig at slå fast, at direktivet ikke ændrer ved, at det efter den danske arbejdsmarkedsmodel er parterne, der forhandler og fastlægger løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster, og at direktivet således ikke ændrer på, at løn i Danmark fortsat kan fastsættes gennem lønfastsættelsessystemer, f.eks. i kollektive overenskomster.

Parterne har endelig i deres implementeringsaftale tilkendegivet, at arbejdstagerrepræsentanter, som defineret i direktivet, er demokratisk valgte tillidsrepræsentanter på den konkrete arbejdsplads. Parterne er enige om, at disse tillidsrepræsentanter i relation til direktivet allerede i dag repræsenterer og varetager lønmodtageres interesser.

Lovforslagets indhold udmønter således den partsenighed, som er udtrykt i parternes implementeringsaftale.

3. Lovforslagets hovedpunkter

3.1. Lønstrukturer til vurdering af samme arbejde eller arbejde af samme værdi (§ 1)

3.1.1. Gældende ret

Efter lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 2, skal enhver arbejdsgiver yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Bestemmelsen i § 1, stk. 2, gennemfører artikel 4 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (herefter det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv).

Det fremgår af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L 150 som fremsat, s. 5321, at bestemmelsen svarer til den dagældende lovs § 1, stk. 3, dog tilpasset den ændrede sprogbrug i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv. Endvidere fremgår det, at bestemmelsen blev præciseret således, at især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn. Præciseringen var en kodificering af, hvad der hele tiden havde været en følge af ligelønsprincippet efter den danske ligelønslov.

Efter lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 3, skal bedømmelsen af arbejdets værdi ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 1991-92, tillæg F, L 236 som fremsat, s. 5570, at reglen tydeliggør hvilke kriterier, der kan lægges til grund ved vurderingen af arbejdets værdi. Udtrykket ”kvalifikationer og andre relevante faktorer” omfatter ud over kriterier, som knytter sig til den enkelte lønmodtager, objektive kriterier, som kan udledes af arbejdets art og de vilkår m.v., som det udføres under. Det følger endvidere af bemærkningerne, at praksis fra EU-Domstolen indebærer, at der som hovedregel ved vurderingen af, hvilke kriterier der kan begrunde, at arbejdet ikke anses for at være af samme værdi, skal lægges vægt på kriteriernes konkrete relevans for det udførte arbejde.

Efter lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 4, finder loven ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst.

Efter lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 5, finder bestemmelserne i § 5 a ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

3.1.2. Løngennemsigthedsdirektivets artikel 4

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 4, stk. 1 og 4, omhandler krav til lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Efter direktivets artikel 4, stk. 4, skal lønstrukturerne være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi på grundlag af objektive, kønsneutrale kriterier, der er aftalt med arbejdstagerrepræsentanter, hvis sådanne findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte baseres på arbejdstagernes køn. De skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. De skal anvendes på en objektiv, kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn. Navnlig må relevante bløde færdigheder ikke undervurderes.

Det fremgår af direktivets præambelbetragtning 26, at arbejdsgiverne skal have indført lønstrukturer, der sikrer, at der mellem arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke er lønforskel mellem kønne, som ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. Sådanne lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. Det bør også være muligt at basere sådanne lønstrukturer på eksisterende EU-retningslinjer for kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller på indikatorer eller kønsneutrale modeller. I overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier, herunder krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, uanset forskelle i arbejdsmønstre. For at lette anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, navnlig for mikro-virksomheder og små og mellemstore virksomheder, bør de objektive kriterier, der skal anvendes, omfatte fire faktorer: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Disse faktorer er i de eksisterende EU-retningslinjer blevet identificeret som værende væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører.

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra h, definerer »kategori af arbejdstagere« som arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4, af arbejdstagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Det fremgår af direktivets præambelbetragtning 27, at de nationale lønfastsættelsessystemer er forskellige og kan være baseret på kollektive overenskomster og/eller elementer be-

stemt af arbejdsgiveren. Det fremgår ligeledes, at direktivet ikke påvirker de forskellige nationale lønfastsættelsessystemer.

Af præambelbetragtning 29 fremgår det, at EU-Domstolen har præciseret, at for at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, er sammenligningen ikke nødvendigvis begrænset til situationer, hvor mænd og kvinder arbejder for samme arbejdsgiver. Arbejdstagere kan befinde sig i en sammenlignelig situation, selv om de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, når lønvilkårene kan tilskrives én og samme kilde, der fastsætter disse vilkår, og når disse vilkår er ens og sammenlignelige. Dette kan være tilfældet, når de relevante lønvilkår er reguleret ved lovbestemmelser eller overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere arbejdsgivere, eller når sådanne vilkår er fastsat centralt for mere end én organisation eller virksomhed i et holdingselskab eller et konglomerat. EU-Domstolen har endvidere præciseret, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren. Det bør ved den faktiske vurdering desuden anerkendes, at en lønforskel eventuelt kan forklares ud fra faktorer, der ikke vedrører køn.

3.1.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Løngennemsigtighedsdirektivet indfører ikke nye materielle rettigheder i relation til retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Denne forpligtelse følger allerede af artikel 157 i Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (TEUF) og af lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 2.

Med henblik på at gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 4, stk. 4, og som følge af løngennemsigtighedsdirektivets krav om bl.a. arbejdsgiveres lønstrukturer og kriterier for vurderingen af samme arbejde og arbejde af samme værdi, har arbejdsmarkedets parter anbefalet at ændre lov om lige løn til mænd og kvinder § 1 for at sikre, at bestemmelsen lever op til direktivets mindstekrav. Med ændringerne vil det fremover fremgå af lovens § 1, stk. 2 og 3, at arbejdsgivere skal anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn.

Efter den danske arbejdsmarkedsmodel er det arbejdsmarkedets parter, der forhandler og fastlægger løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. Der kan i disse overenskomster være aftalt kriterier for lønfastsættelse.

Arbejdsmarkedets parter er på den baggrund i implementeringsaftalen enige om, at begrebet lønstrukturer ikke fastsætter lønnen, men alene gør det muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation på baggrund af objektive, kønsneutrale kriterier. Direktivets artikel 4, stk. 4, ændrer således ikke på, at løn i Danmark fortsat kan fastsættes gennem lønfastsættelsessystemer, f.eks. i kollektive overenskomster. Dette understøttes af direktivets præambelbetragtning 27, jf. ovenfor.

Arbejdsmarkedets parter er i implementeringsaftalen enige om en helt direktivnær gennemførelse af artikel 4, stk. 4. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering, og foreslår derfor, at det skal fremgå af § 1, stk. 3, at lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som aftales med lønmodtagerrepræsentanter, hvor en sådan findes. Disse kriterier skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling.

Færdigheder vil f.eks. kunne være den viden, de kvalifikationer og de kompetencer, som er nødvendige for at udføre jobbet. Indsats vil f.eks. kunne være den fysiske, mentale og psykiske energi, som medarbejderen skal yde i rollen. Ansvar vil f.eks. kunne være det ansvar, der er lagt i funktionen. Arbejdsvilkår vil f.eks. kunne være de rammer og omstændigheder, som arbejdet udføres under.

Kriterierne skal anvendes på en objektiv, kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes. Direktivet indeholder ikke en definition af bløde færdigheder, og det vil derfor være en konkret vurdering af den enkelte arbejdsfunktion, hvad der er relevante bløde færdigheder. Bløde færdigheder vil f.eks. kunne være samarbejdsevner, kommunikation, sociale og emotionelle kompetencer, uformelt ansvar og videndeling. Der vil dog altid være tale om en konkret vurdering.

Formålet er at styrke anvendelsen af princippet om lige løn ved at afskaffe direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Dette formål er også udtrykt i direktivets præambelbetragtning 17, hvor det endvidere fremgår, at dette ikke forhindrer arbejdsgivere i at give arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, forskellig løn på grundlag af objektive, kønsneutrale og upartiske kriterier, såsom præstationer og kompetencer.

Det fremgår af direktivets præambelbetragtning 26, jf. ovenfor, at da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling, bør arbejdsgiveren afveje hver af de fire faktorer på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det pågældende specifikke job eller den pågældende specifikke stilling. Yderligere kriterier kan også tages i betragtning, hvis de er relevante og begrundede. De objektive, kønsneutrale kriterier kan være aftalt med lønmodtagerrepræsentanten, hvor en sådan findes. Arbejdstagerrepræsentanten er den valgte tillidsrepræsentant på den konkrete arbejdsplads. Det bemærkes, at direktivet ikke stiller krav om, at der skal vælges en lønmodtagerrepræsentant.

Der er således med direktivet lagt op til en kodificering af EU-Domstolens praksis, for så vidt angår kriterier, der indgår ved vurderingen af arbejdets værdi.

Det følger af direktivets artikel 3, stk. 1, litra h, at arbejdsgiveren fastsætter hvilke lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og dermed opdelingen

af lønmodtagerkategorier. Hvor det er relevant, fastlægges kategorier af lønmodtagere i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanten eller lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden. Det bemærkes i den sammenhæng, at det må være en forudsætning for dette, at der findes en lønmodtagerrepræsentant, samt at direktivet som nævnt ikke stiller krav om, at der skal være en sådan. Ved lønmodtagerrepræsentanter i Danmark forstås demokratisk valgte tillidsrepræsentanter på den konkrete arbejdsplads.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at forslagene til ændringer i lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 3, vil gennemføre længennemsigthedsdirektivets artikel 4, stk. 1 og 4, i dansk ret.

Det foreslås samtidig, at lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 5, ændres, så den afspejler, at de nye regler om lønredegørelser både indeholder pligter for arbejdsgiveren og rettigheder for lønmodtagerne. Med ændringen sikres det, at loven ikke finder anvendelse, hvis tilsvarende rettigheder og pligter følger af en kollektiv overenskomst. Dette vil sikre, at de nødvendige lovgivningsinitiativer udformes således, at lovgivningen tager hensyn til parternes eventuelle aftaleimplementering i kollektive overenskomster.

Den gældende bestemmelse i § 1, stk. 4, om, at loven ikke finder anvendelse i det omfang en tilsvarende pligt til at yde lige løn følger af en kollektiv overenskomst, fastholdes uændret.

3.2. Arbejdsgiveres pligt til at oplyse om løn og lønmodtagers ret til indsigt i oplysninger om løn (§§ 1 c-1 e)

3.2.1. Gældende ret

Der er ikke i dag efter lov om lige løn til mænd og kvinder en pligt for arbejdsgivere til at oplyse startløn eller interval for startløn i forbindelse med besættelse af ledige stillinger. Lov om lige løn til mænd og kvinder indeholder heller ikke i dag regler om, at arbejdsgivere ikke må spørge til jobansøgeres lønhistorik.

Endelig indeholder loven ikke i dag en individuel ret for lønmodtagere til at modtage eller få indsigt i oplysninger om deres løn, lønniveauer eller lønudvikling, eller regler om, at en arbejdsgiver skal gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte deres løn, lønniveauer eller lønudvikling. Loven indeholder mere generelle regler om udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik. Der henvises til bemærkningerne i lovforslagets pkt. 3.3.1.

3.2.2. Længennemsigthedsdirektivets artikel 5-7

Længennemsigthedsdirektivets artikel 5 giver ansøgere til en stilling ret til at få oplyst stillingens startløn eller interval for startløn samt oplysninger om den relevante overenskomst.

Efter artikel 5, stk. 1, har ansøgere til en stilling ret til oplys-

ninger fra den potentielle arbejdsgiver om startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, og som vedrører den pågældende stilling, og hvis det er relevant, de relevante bestemmelser, i den kollektive overenskomst, som arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen. Oplysningerne skal gives på en sådan måde, at der sikres en informeret og gennemsigtig lønforhandling, såsom i et offentliggjort stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis.

En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgere om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold, jf. artikel 5, stk. 2.

Det fremgår af direktivets præambelbetragtning 32, at manglende oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber en informationsasymmetri, der begrænser forhandlingspositionen for ansøgerne til en stilling. Sikring af gennemsigtighed bør gøre det muligt for potentielle lønmodtagere at træffe en informeret beslutning om den forventede løn uden på nogen måde at begrænse arbejdsgiverens eller arbejdstagerens mulighed for at forhandle løn, selv uden for det angivne interval.

Ansøgere til en stilling bør gives oplysninger om startlønnen eller lønintervallet på en sådan måde, at der sikres gennemsigtige og informerede lønforhandlinger, såsom i et offentliggjort stillingsopslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt. Oplysningerne bør gives af arbejdsgiveren eller stilles til rådighed på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter.

Længennemsigthedsdirektivets artikel 6 vedrører gennemsigtighed i lønfastsættelsen og i lønudviklingen.

Efter længennemsigthedsdirektivets artikel 6, stk. 1, skal arbejdsgiveren gøre det let for sine arbejdstagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte arbejdstageres løn, lønniveauer og lønudvikling. Disse kriterier skal være objektive og kønsneutrale.

Efter artikel 6, stk. 2, kan medlemsstaterne undtage arbejdsgivere med færre end 50 arbejdstagere fra forpligtelsen vedrørende lønudviklingen i stk. 1.

Længennemsigthedsdirektivets artikel 7 fastsætter nærmere regler om lønmodtagernes ret til at anmode om og modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer fordelt på køn for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejder af samme værdi.

Arbejdstagere har ret til at anmode om og skriftligt modtage oplysninger om deres individuelle lønniveauer og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejder af samme værdi som dem, jf. artikel 7, stk. 1.

Arbejdstagere skal have mulighed for at anmode om og

modtage de nævnte oplysninger gennem deres arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis. De skal også have mulighed for at anmode om og modtage oplysningerne gennem et ligebehandlingsorgan, jf. artikel 7, stk. 2.

Hvis de modtagne oplysninger er upræcise eller ufuldstændige, skal arbejdstagerne have ret til personligt eller gennem deres arbejdstagerrepræsentanter at anmode om yderligere og rimelige præciseringer og nærmere oplysninger om alle de fremlagte oplysninger og modtage et begrundet svar, jf. artikel 7, stk. 2. Arbejdsgivere skal give de nævnte oplysninger inden for en rimelig frist, men under alle omstændigheder senest to måneder efter den dato, hvor anmodningen fremsættes, jf. artikel 7, stk. 4.

3.2.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Arbejdsmarkedets parter anbefaler, at der med henblik på at gennemføre direktivets artikel 5, indsættes en ny bestemmelse herom i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering, og foreslår derfor, at der indsættes en ny § 1 c, som skal sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling for ansøgere til en stilling. Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at ansøgere til en stilling får et bedre fundament for at forhandle løn, da ansøgerne får oplysninger om startløn eller løninterval for den stilling, der skal besættes, fra den potentielle arbejdsgiver, således som det også er formålet med løngennemsigtighedsdirektivet.

Med den foreslåede bestemmelse vil arbejdsgivere få pligt til at oplyse jobansøgere om startlønnen eller startlønsintervallet for den pågældende stilling og de relevante bestemmelser om løn i den kollektive overenskomst. Det er forudsat, at der er tale om en stilling, der er ledig, eller som påtænkes besat. Stillingen kan være opslået på forskellig vis, og der er ikke krav om, at stillingen fremgår i et skriftligt jobopslag. Det er ikke afgørende, hvordan stillingen er opslået. En arbejdsgiver vil have metodefrihed i forhold til, hvordan oplysningerne gives.

Det foreslås samtidig, at en arbejdsgiver ikke i forbindelse med rekruttering må anmode om oplysninger om ansøgers lønhistorik i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold. Med det foreslåede vil en potentiel arbejdsgiver ikke i rekrutteringsprocessen kunne bruge en ansøgers lønniveau i tidligere ansættelsesforhold som et referencepunkt i lønforhandlingerne til den påtænkte stilling.

Den foreslåede bestemmelse vil ikke være til hinder for, at arbejdsgiveren vil kunne spørge, hvad ansøgeren forventer at få i løn i stillingen, forudsat at arbejdsgiveren allerede har oplyst om startlønnen eller lønintervallet, samt hvis det er relevant, de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som arbejdsgiveren anvender i forhold til stillingen. Ansøgeren vil også have mulighed for på eget initiativ at oplyse om sine forventninger til lønnen i stillingen. Dette

vil fortsat være tilladt, og det vil ikke have konsekvenser for den potentielle arbejdsgiver. Arbejdsmarkedets parter har i implementeringsaftale i den forbindelse lagt vægt på, at det fremgår af præambelbetragtning 33, 2. pkt., at det ikke bør være arbejdsgiverne tilladt at spørge eller proaktivt forsøge at indhente oplysninger om den nuværende løn eller lønhistorikken for en ansøger til en stilling.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at forslagene vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 5 i dansk ret.

Arbejdsmarkedets parter har i implementeringsaftalen anbefalet, at der, med henblik på at gennemføre direktivets artikel 6 og 7, indsættes nye bestemmelser i loven.

Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering, og foreslår, at der indsættes en bestemmelse i § 1 d om, at enhver arbejdsgiver skal sikre, at lønmodtagerne har let adgang til de objektive, kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

Det bemærkes, at der vil være tale om en generel adgang, der vil indebære, at det er op til arbejdsgiveren selv at beslutte, hvordan oplysningerne vil skulle stilles til rådighed for lønmodtagerne, forudsat at oplysningerne er let tilgængelige. Dette kunne f.eks. være i en personalepolitik eller ved oplysning om kollektiv overenskomst og de kriterier for lønfastsættelse m.v., der indgår i overenskomsten.

Oplysningerne vil skulle stilles til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov, hvilket følger af den foreslåede § 2 b, jf. lovforslagets § 1, nr. 10. Det vil f.eks. kunne være ved en bestemt størrelse skrifttype, ved oplæsning m.v.

Det fremgår af direktivets præambelbetragtning 35, at der ved lønudvikling forstås den proces, hvorved en arbejdstager bevæger sig til et højere lønniveau.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at de foreslåede bestemmelser i § 1 d vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 6, stk. 1, i dansk ret.

Arbejdsmarkedets parter anbefaler samtidig i implementeringsaftalen, at der indsættes en ny bestemmelse om, at en lønmodtager vil have ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren vil også kunne anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering, og foreslår derfor at indsætte en ny bestemmelse i § 1 e om lønmodtagers ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau

og de gennemsnitlige lønniveauer. Det foreslås samtidig, at arbejdsgiveren årligt skal oplyse sine ansatte om, at de har ret til at modtage disse oplysninger.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan give lønmodtageren de ønskede oplysninger, vil arbejdsgiveren skulle begrunde dette. En arbejdsgiver vil f.eks. ikke kunne oplyse om gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn i en bestemt kategori af ansatte, hvis der kun er kvinder ansat i den pågældende kategori.

Arbejdsgiveren vil have metodefrihed og vil kunne beslutte, hvordan arbejdsgiveren vil informere sine ansatte om adgangen til at bede om oplysningerne, forudsat at arbejdsgiveren sørger for, at de ansatte oplyses årligt. Fremgår oplysningen f.eks. af arbejdsgiverens intranet, vil arbejdsgivere her kunne gøre de ansatte opmærksom på, at de kan orientere sig dér om adgangen til at modtage oplysningerne, samt på, hvordan de ansatte vil kunne få adgang til oplysninger om deres eget lønniveau m.v.

Det foreslås derudover, at hvis de oplysninger, som en lønmodtager modtager fra arbejdsgiveren, er upræcise eller ufuldstændige, vil lønmodtageren kunne bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger, og lønmodtageren vil få ret til et begrundet svar fra arbejdsgiveren.

Arbejdsgiveren vil – efter anmodning fra lønmodtageren – skulle præcisere oplysninger om lønmodtagerens individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer for den lønmodtagerkategori, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren vil kunne anmode sin tillidsrepræsentant eller fagforening om på sine vegne at anmode om yderligere præciseringer af de modtagne oplysninger. Der vil ikke være tale om en ny adgang til at anmode om flere oplysninger, men vil være en adgang til at få de allerede modtagne oplysninger om lønmodtagerens lønniveau m.v. præciseret.

Det foreslås endelig, at en arbejdsgiver vil skulle udlevere de ønskede oplysninger skriftligt til lønmodtageren senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet herom. Anmoder lønmodtageren om yderligere præciseringer, vil arbejdsgiveren skriftligt skulle besvare anmodningen inden for rimelig tid. Arbejdsmarkedets parter har i deres implementeringsaftale vurderet, at rimelig tid anses at være 4 uger. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse i § 1 e vil gennemføre længennemsigthedsdirektivets artikel 7 i dansk ret.

3.3. Lønredegørelser (§§ 5 a-5 e)

3.3.1. Gældende ret

Der findes ikke i lov om lige løn til mænd og kvinder regler om lønredegørelser for virksomheder med mindst 100 lønmodtagere, som foreskrevet i direktivets artikel 9.

Den gældende § 5 a i lov om lige løn til mænd og kvinder fastlægger, hvornår virksomheder er omfattede af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Efter lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 5, finder bestemmelserne i § 5 a ikke anvendelse i det omfang, en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst. Bestemmelsen angiver mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige reglerne om kønsopdelt lønstatistik i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a. Det er en betingelse, at den kollektive overenskomst indeholder de samme forpligtelser, som følger af bestemmelsen. Minimumskraverne til indholdet af kønsopdelt lønstatistik og behandlingen heraf er dermed ens, uanset om de følger af § 5 a eller af en kollektiv overenskomst.

Efter lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 1, sender Danmarks Statistik hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

Det fremgår af de almindelige lovbemærkninger, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L 89 som fremsat, s. 4f, at en virksomhed efter anmodning fra Danmarks Statistik indberetter oplysninger om lønudgifter, jf. § 8 i lov om Danmarks Statistik. Virksomheder, der er medlem af Finanssektorens Arbejdsgiverforening eller en af DA's medlemsorganisationer, er forpligtet i medfør af organisationens vedtægter.

Det fremgår endvidere af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L 89 som fremsat, s. 8f, at kun virksomheder af en vis størrelse, der allerede er fortrolige med information og høring af lønmodtagere, er omfattet af reglerne. Det er således forudsat i loven, at kønsopdelt lønstatistik indgår i virksomhedens interne arbejde med at sikre lige løn, og at dette arbejde sker i regi af de eksisterende samarbejdsfora på virksomheden.

På baggrund af de indberettede oplysninger sender Danmarks Statistik én gang om året gratis en kønsopdelt lønstatistik til de omfattede virksomheder, hvis indberetning af lønoplysninger gør det muligt. Omfattede virksomheder, der indberetter til en arbejdsgiverorganisation, får tilsendt kønsopdelt lønstatistik herfra, i det omfang indberetningen gør det muligt. Virksomheden får meddelelse om, at der

er udarbejdet kønsopdelt lønstatistik, og at statistikken er tilgængelig for virksomheden.

Danmarks Statistik sender kønsopdelt lønstatistik digitalt til de virksomheder, der er omfattet af Offentlig Digital Post.

På det offentlige arbejdsmarked modtager Danmarks Statistik oplysninger fra primært KMD, Silkeborg Data og Statens Lønssystemer (herefter SLS). Det bemærkes, at hele det offentlige område er omfattet af overenskomstbestemmelser vedrørende kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 1, stk. 5. Det betyder, at Danmarks Statistik ikke i dag udarbejder kønsopdelt lønstatistik på det offentlige område. Tilsvarende er store dele af DA/FH-området og finanssektorens område på tidspunktet for lovforslagets fremsættelse omfattet af overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik.

Ifølge lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 2, skal en virksomhed inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder, når virksomheden i det foregående år beskæftigede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3, og 1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation eller 2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Det fremgår af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L 89 som fremsat, s. 9, at virksomheder inden for brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri er undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik. Undtagelsen er en direkte konsekvens af, at kun virksomheder, der har pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik, er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

Efter lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 3, skal kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 og 2 omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.

En DISCO-kode er en sekscifret standardkode, der klassifi-

cerer faktiske arbejdsfunktioner og opgaver på arbejdsmarkedet. DISCO-koder følger af det såkaldte DISCO-08 system, som er en sekscifret klassifikation med fem niveauer, der anvendes til klassificering og aggregering af oplysninger om arbejdsfunktioner fra forskellige statistiske undersøgelser. DISCO-08 er den officielle danske version af den internationale fagklassifikation, International Standard Classification of Occupations (ISCO-08).

Ifølge lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L 89 som fremsat, s. 9f, omfatter kønsopdelt lønstatistik alle lønmodtagere i virksomheder, som aflønnes efter arbejdet tid. Nogle lønmodtagere aflønnes ikke efter arbejdet tid, men f.eks. efter leveret enhed eller kørt kilometer (f.eks. bude, taxachauffører m.v.). Disse lønmodtagere kan hverken Danmarks Statistik, DA eller Finanssektorens Arbejdsgiverforening udarbejde lønstatistik for. Beskæftiger en virksomhed både lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, og lønmodtagere, der aflønnes f.eks. per leveret enhed, skal virksomheden udarbejde kønsopdelt lønstatistik for de lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, hvis disse udgør en gruppe på mindst 10 personer af hvert køn opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem.

Af lovens § 5 a, stk. 4, fremgår det, at hvis virksomheden selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb. På denne måde kan lønmodtagerne på virksomheden påse, at detaljeringsgraden er tilstrækkelig til, at lønforskelle mellem mænd og kvinder er beskrevet. Virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik har metodefrihed, således at lønforskellen mellem mænd og kvinder f.eks. kan indekseres eller angives med et procenttal.

Af lovens § 5 a, stk. 5, fremgår det, at hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.

Af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2015-16, tillæg A, L 89 som fremsat, s. 10f, fremgår det, at lønmodtagerrepræsentanterne eller særligt sagkyndige, der bistår dem, ikke må videregive oplysninger, som de af hensyn til virksomhedens legitime interesser har modtaget som fortrolige. Det kan f.eks. være advokater, konsulenter, faglige repræsentanter, tillidsrepræsentanter og de ansatte, hvis løn konkret sammenlignes. Tavseshedspligten gælder også efter udløbet af lønmodtagerrepræsentanternes mandat.

Efter lovens § 5 a, stk. 6, kan en virksomhed indgå en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn. Indgås sådan en aftale træder ligelønsredegørelsen i stedet for kønsopdelt lønstatistik. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at

forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod. Der er ikke i bestemmelsen fastsat formkrav til udarbejdelsen af ligelønsredegørelsen.

3.3.2. Løngennemsigthedsdirektivets artikel 9

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 9 fastsætter nærmere regler for arbejdsgiveres pligt til at udarbejde redegørelser for lønforskelle mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere og bestemmelser for arbejdsgiveres offentliggørelse og om videregivelse af disse redegørelser.

Det fremgår af direktivets artikel 9, stk. 1, at medlemsstater skal sikre, at arbejdsgiverne giver følgende oplysninger om deres organisation: a) lønforskellen mellem kønnene, b) lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer, c) medianlønforskellen mellem kønnene, d) medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer, e) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere, der modtager supplerende eller variable elementer, f) andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver lønkvartil og g) lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Af direktivets artikel 9, stk. 2-4, fremgår, hvornår arbejdsgivere skal stille oplysningerne i stk. 1 til rådighed første gang og det efterfølgende interval, som arbejdsgiverne skal stille oplysningerne til rådighed i. For arbejdsgivere med 250 eller flere arbejdstagere skal oplysningerne stilles til rådighed senest den 7. juni 2027 og derefter hvert år. For arbejdsgivere med 150-249 arbejdstagere skal oplysningerne stilles til rådighed senest den 7. juni 2027 og derefter hvert tredje år. For arbejdsgivere med 100-149 arbejdstagere skal oplysningerne stilles til rådighed senest 7. juni 2031 og derefter hvert tredje år.

Ifølge direktivets artikel 9, stk. 6, bekræfter arbejdsgiverens ledelse efter høring af arbejdstagerrepræsentanterne, at oplysningerne er korrekte. Arbejdstagerrepræsentanterne skal have adgang til de metoder, som anvendes af arbejdsgiveren.

Efter direktivets artikel 9, stk. 7, meddeles de oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a-g, den myndighed, der er ansvarlig for indsamling og offentliggørelse af sådanne oplysninger i henhold til artikel 29, stk. 3, litra c. Arbejdsgiveren kan offentliggøre de oplysninger, der er omhandlet i denne artikels stk. 1, litra a-f, på sit websted eller gøre dem offentligt tilgængelige på anden vis.

Efter direktivets artikel 9, stk. 9, stiller arbejdsgiverne de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra g, til rådighed for alle deres arbejdstagere og for deres arbejdstageres arbejdstagerrepræsentanter. Arbejdsgiverne stiller efter anmodning oplysningerne til rådighed for arbejdstilsynet og ligebehandlingsorganet. Oplysningerne fra de foregående fire år stilles, hvis de foreligger, ligeledes til rådighed efter anmodning.

Endelig følger det af direktivets artikel 9, stk. 10, at arbejdstagere, arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer har ret til at anmode arbejdsgivere om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiverne skal besvare sådanne anmodninger inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, skal arbejdsgiveren rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet.

3.3.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Det har været et helt afgørende hensyn i gennemførelsen af direktivets artikel 9 om lønredegørelser i videst muligt omfang at følge de anbefalinger, som arbejdsmarkedets parter er kommet med i deres implementeringsaftale.

I forhold til de nye lønredegørelser, som vil skulle erstatte regler om kønsopdelt lønstatistik i lov om lige løn til mænd og kvinder, er parterne enige om, at den metodefrihed om det statistiske grundlag for at udarbejde lønstatistik, der følger af den nuværende ligelønslovs bestemmelser, fortsat vil skulle gælde.

Det har derudover været et afgørende hensyn for Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet, at de nye regler om lønredegørelser i videst muligt omfang skal bygge på det eksisterende system og set-up for udarbejdelse af kønsopdelt lønstatistik. Det vil betyde, at de arbejdsgivere, der fremover bliver omfattet af reglerne om lønredegørelser, også fremadrettet vil kunne indberette lønoplysninger til enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ligesom de gør i dag efter lov om Danmarks Statistik og reglerne om kønsopdelt lønstatistik i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Dette hensyn vil betyde, at forslaget om lønredegørelser vil indebære, at arbejdsgiverne også fremadrettet vil skulle indberette de samme lønoplysninger, som de gør i dag, og at arbejdsgiverne på baggrund af disse lønoplysninger vil kunne få udarbejdet og tilsendt en lønredegørelse fra enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Det vil også betyde, at afgrænsningen af arbejdsgivere vil blive foretaget på samme måde som efter de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Det vil indebære, at det Centrale Virksomhedsregister (CVR-registret), som lægges til grund ved afgrænsningen af arbejdsgivere. I CVR-registret tildeles juridiske enheder (f.eks. en juridisk person) et 8-cifret CVR-nummer, der er unikt for den enkelte virksomhed. CVR-nummeret kan anvendes til at afklare, hvilke enheder der er omfattet af lovens arbejdsgiver- og virksomhedsbegreb.

For store koncerner, som består af flere juridiske enheder,

er det det enkelte selskab, dvs. den juridiske enhed, som vil skulle beskæftige lønmodtagere svarende til 10 fuldtidsbeskæftigede, heraf mindst 3 mænd og 3 kvinder, for at blive forpligtet. Der vil f.eks. ikke skulle udarbejdes en samlet statistik for f.eks. A. P. Møller-Mærsk-koncernen eller for Coop-koncernen.

Samtidig er parterne i deres implementeringsaftale enige om, at arbejdsgivere er ansvarlige for at redegøre for lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, jf. direktivets artikel 9, stk. 1, litra g. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet er enig heri og derfor foreslås det, at arbejdsgiveres pligt til at tilvejebringe lønredegørelser vil skulle fremgå eksplicit af lov om lige løn til mænd og kvinder, uanset muligheden for fortsat at lade Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation udarbejde lønredegørelserne.

Som noget nyt vil arbejdsgivere i virksomheder inden for brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, som i dag er fritaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik, fremover blive omfattet af reglerne om lønredegørelser.

Det foreslåede er en konsekvens af, at disse brancher i dag er undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik, fordi virksomhederne ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger efter lov om Danmarks Statistik. Direktivets artikel 9 giver dog ikke mulighed for at undtage særlige brancher fra pligten til at udarbejde lønredegørelser, og derfor vil arbejdsgivere inden for disse brancher – hvis de beskæftiger mindst 100 lønmodtagere – fremover skulle udarbejde lønredegørelser.

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 9 foreslås det på den baggrund at følge parternes anbefaling om at ophæve den gældende ligelønslovs § 5 a om kønsopdelt lønstatistik og erstatte den med nye regler om, at virksomheder med mindst 100 lønmodtagere vil skulle være omfattet af direktivets pligt til at redegøre for lønforskellen mellem kønnene mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, jf. direktivets artikel 9, stk. 1, litra g.

Efter direktivets artikel 3, stk. 1, litra h, defineres »kategori af lønmodtagere« som lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, af arbejdsgiveren og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Med »løn« forstås den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser i penge eller naturalier, som en arbejdstager i forbindelse med vedkommendes ansættelse modtager direkte eller indirekte (supplerende eller variable elementer) fra en arbejdsgiver, som svarer til definitionen af løn som følge af EU-Domstolens praksis.

Det foreslås på den baggrund at indsætte en ny § 5 a om, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere vil skulle udarbejde en lønredegørelse for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Baggrunden for, at arbejdsgiverne selv skal udarbejde denne lønredegørelse er, at lønredegørelsen skal foretages på baggrund af arbejdsgivers kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi på virksomheden.

Det foreslås endvidere, at arbejdsgiveren vil skulle stille lønredegørelsen til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. I det tilfælde, hvor videregivelsen af lønredegørelsen medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, vil videregivelse kun kunne ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, jf. den foreslåede bestemmelse i § 2 a, stk. 3.

I forlængelse af den foreslåede nye bestemmelse i § 5 a foreslås det at indsætte en ny § 5 b om, at Danmarks Statistik for at lette de administrative byrder for virksomheder i Danmark vil kunne hjælpe virksomhederne med at udarbejde de nye lønredegørelser på en måde, som i videst muligt omfang bygger på de eksisterende rammer for virksomhedernes lønindberetninger til kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås derfor i den nye § 5 b, at arbejdsgivere med mindst 100 lønmodtagere ligesom i dag vil skulle indberette lønoplysninger til enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, som på den baggrund gratis vil udarbejde og fremsende en lønredegørelse til virksomheden for det foregående kalenderår.

Lønredegørelsen vil fremover indeholde oplysninger, som følger af direktivets artikel 9, stk. 1, litra a-g.

Parterne er enige om, at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation vil kunne udarbejde lønredegørelserne ud fra samme metode og standardberegning, som anvendes i dag.

Med det foreslåede vil arbejdsgivere få mulighed for at få hjælp fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation til at udarbejde lønredegørelsen for litra g for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere hos arbejdsgiveren opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer. Tilsvarende gør sig gældende med hensyn til den lønredegørelse, der skal udarbejdes efter litra a-f, som viser lønforskelle mellem kønnene på et mere overordnet niveau.

For arbejdsgivere, der anvender den 6-cifrede DISCO-kode og jobstatuskode, til indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller egne indsamlede løndata fra for eksempel SLS, vil lønredegørelsen kunne udarbejdes af enten Danmarks Statistik eller via anvendelse af disses data, idet

den metodefrihed for det statistiske grundlag for at udarbejde kønsopdelt lønstatistik, der følger af den nugældende ligelønslov, fortsat skal være gældende.

Uanset om arbejdsgiveren benytter lønredegørelsen fra Danmarks Statistik, arbejdsgiverforeningens løndata, egne indsamlede løndata fra for eksempel SLS eller arbejdsgivers egne løndata, sådan som det er praksis efter den nugældende ligelønslov, hvor der er metodefrihed for udarbejdelse af det statistiske grundlag for kønsopdelt lønstatistik, er det arbejdsgiverens ansvar, at denne lever op til direktivets krav.

Arbejdsgivere, der selv udarbejder lønredegørelser, vil have metodefrihed til at udarbejde lønredegørelsen, så længe den indeholder de elementer, som fremgår af den foreslåede § 5 b, stk. 2. Virksomheden vil skulle redegøre for udformningen, metoderne og det anvendte lønbegreb over for lønmodtagerne.

Efter lovforslagets forslag til § 1 a, stk. 10, defineres »kategori af lønmodtagere« som lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, af arbejdsgiveren og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Det foreslås, at de lønredegørelser, som arbejdsgiveren vil få tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, kun vil omfatte lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal arbejdsgiveren selv udarbejde en lønredegørelse.

Det foreslåede er en konsekvens af, at Danmarks Statistik ikke kan udarbejde lønstatistik for lønmodtagere, der ikke aflønnes efter tid. Samtidig giver direktivet ikke mulighed for at undtage bestemte medarbejdergrupper fra arbejdsgivers lønredegørelse. Det foreslåede svarer til den gældende bestemmelse i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 3.

Det foreslås endvidere, at lønredegørelsen stilles til rådighed for virksomhedens lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter samt at lønmodtagerne, lønmodtagerrepræsentanterne og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få ret til at bede om yderligere præciseringer af lønredegørelsens data, og arbejdsgiverne skal besvare sådan en anmodning inden for to måneder.

Brancherne er i dag undtaget fra reglerne om kønsopdelt lønstatistik, fordi virksomhederne ikke er forpligtet til at indberette lønoplysninger efter lov om Danmarks Statistik. Direktivets artikel 9 giver dog ikke mulighed for at undtage særlige brancher fra pligten til at udarbejde lønredegørelser. Som noget nyt foreslås det derfor, at også arbejdsgivere i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri fremover vil skulle udarbejde lønredegørelser, hvis de beskæftiger mindst 100 lønmodtagere. Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation vil således fremover anmo-

de disse virksomheder med mindst 100 lønmodtagere om at indberette lønoplysninger til brug for udarbejdelse af lønredegørelser på lige fod med virksomheder i øvrige brancher.

Det foreslås desuden at følge parternes anbefaling om også at omfatte arbejdsgivere med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn med samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode og jobstatuskode eller et tilsvarende klassifikationssystem, af pligten til at udarbejde lønredegørelse efter den foreslåede § 5 b, stk. 2, litra a-f, stk. 3, samt stk. 4, 2. og 3. pkt.

Parternes anbefaling er udtryk for et balanceret kompromis mellem de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik, der omfatter virksomheder med mindst 35 lønmodtagere og mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, og som med dette lovforslag foreslås ophævet, og længennem-sigtighedsdirektivets krav. Parterne vurderer, at det ikke er hensigtsmæssigt at beholde de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik og lade direktivets regler om udarbejdelse af lønredegørelser gælde parallelt. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet er enige i parternes vurdering og tilgang. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet har i dialog med Danmarks Statistik og DA sikret, at de eksisterende rammer for kønsopdelt lønstatistik, som arbejdsgiverne allerede i dag benytter sig af, i videst muligt omfang genbruges til at udarbejde de nye lønredegørelser.

I den forbindelse bemærkes, at da arbejdsgivere i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri ikke i dag er omfattet af de eksisterende regler om kønsopdelt lønstatistik, vil det kun være virksomheder i disse brancher med mindst 100 lønmodtagere, der omfattes af de nye regler om lønredegørelser.

Endelig foreslås det, at en arbejdsgiver kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse, uanset om arbejdsgiveren også modtager en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Efter længennem-sigtighedsdirektivets artikel 9, stk. 2-4, skal en arbejdsgiver stille virksomhedens lønredegørelse vedrørende det foregående år til rådighed senest den 7. juni i hhv. 2027 og 2031 afhængig af virksomhedens størrelse.

Fristen den 7. juni er fastsat som en direkte konsekvens af tidspunktet for direktivets endelige vedtagelse og er således ikke fastsat under hensyntagen til, hvad der er hensigtsmæssigt eller optimalt i forhold til indsamling og behandling af lønoplysninger for det foregående år med henblik på at udarbejde lønstatistik.

Henset til, at medlemslandene efter længennem-sigtighedsdirektivets artikel 9, stk. 8, kan vælge selv at indsamle oplysningerne på grundlag af administrative data, såsom data fra arbejdsgiverne, og til, at arbejdsmarkedets parter er enige om at anvende det eksisterende system for kønsopdelt lønstatistik, jf. ovenfor, foreslås det at fravige den fastsatte frist

den 7. juni og i stedet indsætte en frist til den 1. september, som er den frist, der gælder i dag for kønsopdelt lønstatistik.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at en fastholdelse af den gældende frist den 1. september i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 1, samlet set vil sikre en bedre opfyldelse af direktivets formål med lønredegørelser, som er at give retvisende lønoplysninger til lønmodtagerne. Fristen den 1. september vil sikre, at Danmarks Statistik har mulighed for at kvalitetssikre de løndata, de modtager fra virksomhederne, og dermed vil kunne udarbejde en retvisende lønredegørelse.

Det foreslås på den baggrund, at der i en ny § 5 c fastsættes nærmere regler om frister for, hvornår Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation vil skulle sende lønredegørelser efter § 5 b til virksomhederne.

Til virksomheder med mindst 250 lønmodtagere vil lønredegørelserne blive sendt første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert år.

Til virksomheder med mellem 150 og 249 lønmodtagere vil lønredegørelserne blive sendt første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

Til virksomheder med mellem 100 og 149 lønmodtagere og til virksomheder med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, vil lønredegørelserne blive sendt første gang senest den 1. september 2031 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

Fristerne er blevet fastsat i tæt dialog med Danmarks Statistik og DA.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 5 d, stk. 1, om, at en arbejdsgiver er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse efter § 5 b, når arbejdsgiveren ikke har pligt til at indberette lønoplysninger, når arbejdsgiveren ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, eller når arbejdsgiveren har indberettet lønoplysninger, men ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Det foreslåede svarer til den gældende bestemmelse i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 2, om hvornår en virksomhed selv skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Parterne er desuden enige om, at en arbejdsgiver ligeledes vil være forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, stk. 2, litra g, for hele eller dele af virksomheden for det foregående kalenderår, når de oplysninger, som er indeholdt i lønredegørelser fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation om lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer, ikke afspejler de kategorier af lønmodta-

gere, som udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som fastsat af arbejdsgiveren, jf. den foreslåede § 1 a, stk. 10. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering.

Med den foreslåede bestemmelse tydeliggøres det, at det vil være arbejdsgiverens ansvar, at den lønredegørelse, som virksomheden vil få tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, er retvisende for virksomheden. Såfremt dette ikke er tilfældet, vil arbejdsgiveren skulle udarbejde sin egen lønredegørelse om lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer. Baggrunden er, at den lønredegørelse, som udarbejdes af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, vil være udarbejdet på baggrund af DISCO-koder, som er et klassifikationssystem, der gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion.

Kategorisering af lønmodtagere efter løngennemsgigtighedsdirektivet vil imidlertid ikke være begrænset til lønmodtagere, der udfører samme arbejdsfunktion, men omfatter også lønmodtagere, der udfører arbejde af samme værdi. Kategoriseringen af lønmodtagere vil således i praksis kunne være specifik for en given virksomhed, og en kategorisering på baggrund af DISCO-koder vil derfor ikke nødvendigvis være tilstrækkelig. Det vil derfor være nødvendigt for arbejdsgiveren at overveje, om den lønredegørelse, som er modtaget fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, er retvisende i forhold til arbejdsgivers egen kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. I tilfælde, hvor arbejdsgiveren vurderer, at DISCO-koderne ikke giver en retvisende kategorisering af lønmodtagerne, må arbejdsgiveren selv tilvejebringe grundlaget for lønredegørelsen eller et supplement til den modtagne lønredegørelse. Arbejdsgiveren vil have metodefrihed ved udarbejdelsen af kategoriseringen af sine lønmodtagere.

Det foreslås, at arbejdsgivere, der enten ikke har pligt til at indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik eller ikke overholder pligten til at indberette disse lønoplysninger, vil skulle udarbejde deres egen lønredegørelse efter fristerne fastsat i § 5 c, dvs. senest den 1. september i rapporteringsåret.

Tilsvarende foreslås det, at arbejdsgivere, der har indberettet lønoplysninger til Danmarks Statistik, men ikke modtaget en lønredegørelse eller som har modtaget en lønredegørelse, som arbejdsgiveren vurderer, ikke er retvisende, vil skulle udarbejde deres lønredegørelse senest den 31. december i rapporteringsåret. På denne måde sikres det, at disse arbejdsgivere vil få mulighed for at vurdere, om de selv skal udarbejde en lønredegørelse.

Det foreslås, med henblik på at gennemføre direktivets artikel 9, stk. 7, og artikel 29, stk. 3, litra c, og på baggrund af parternes implementeringsaftale, at en arbejdsgiver vil skulle udlevere virksomhedens lønredegørelse til Arbejdsmarke-

dets Institut for Ligeløn senest en måned efter, at arbejdsgiveren har modtaget lønredegørelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. den foreslåede bestemmelse i § 5 c, eller senest en måned efter, at arbejdsgiveren har færdiggjort sin egen lønredegørelse efter den foreslåede § 5 a, stk. 1, og § 5 d, stk. 1 og 2.

Efter direktivets artikel 9, stk. 6, bekræfter arbejdsgiverens ledelse efter høring af arbejdstagerrepræsentanterne, at oplysningerne er korrekte. Arbejdstagerrepræsentanterne skal have adgang til de metoder, som anvendes af arbejdsgiveren.

Det foreslås, at arbejdsgiver efter høring af lønmodtagerrepræsentanten vil skulle sikre, at de oplysninger, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte, og at de anvendte metoder er egnede. Lønmodtagerrepræsentanter, hvis sådan findes, vil skulle have adgang til de metoder, som arbejdsgiveren har anvendt. Dette svarer til den gældende lov § 5 a, stk. 4, hvorefter arbejdsgivere, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik, over for virksomhedens lønmodtagere skal redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Det foreslås endelig, at hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser fra de fire foregående kalenderår, der er udarbejdet efter den foreslåede § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, vil arbejdsgiveren efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skulle stille dem til rådighed. Det er alene arbejdsgivere med mere end 250 lønmodtagere, der årligt vil være omfattet af pligten til enten selv at udarbejde lønredegørelser eller anvende lønredegørelser udarbejdet af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at forslagene til §§ 5 a-5 e vil gennemføre løngennemsigthedensdirektivets artikel 9 i dansk ret.

3.4. Fælles lønvurdering (§ 5 f)

3.4.1. Gældende ret

Der er ikke i dansk ret en pligt for virksomheder til at foretage fælles lønvurderinger som opfølgning på virksomhedens kønsopdelte lønstatistik. § 5 a, stk. 6, i lov om lige løn til mænd og kvinder indeholder en bestemmelse om en udarbejdelse af redegørelser for ligeløn som alternativ til de kønsopdelte lønstatistikker, der udarbejdes efter § 5 a, stk. 1.

3.4.2. Løngennemsigthedensdirektivets artikel 10

Løngennemsigthedensdirektivets artikel 10 fastsætter nærmere regler for, hvornår en arbejdsgiver sammen med lønmodtagerrepræsentanterne skal udarbejde en fælles lønvurdering, samt hvordan arbejdsgiver skal følge op på den fælles lønvurdering. Det er tilfældet, hvis lønredegørelsen viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 pct. i en given kategori af arbejdstagere, hvis arbejdsgiveren ikke har begrundet en sådan forskel i det gennemsnitlige lønniveau i objektive,

kønsneutrale kriterier, og hvis arbejdsgiveren ikke har rettet op på en sådan ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest seks måneder efter datoen for indgivelsen af lønredegørelsen. Alle tre betingelser skal være opfyldt.

Den fælles lønvurdering skal bl.a. omfatte en analyse af andelen af kvindelige og mandlige arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere, oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer og variable elementer for kvindelige og mandlige arbejdstagere for hver kategori af arbejdstagere, årsagerne til sådanne forskelle på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier og foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.

Gennemførelsen af foranstaltningerne skal omfatte en analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

Arbejdsgiverne skal stille den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne og skal sende den til overvågningsorganet. Arbejdsgiverne skal stille lønvurderingen efter anmodning til rådighed for det nationale ligebehandlingsorgan.

3.4.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

Arbejdsmarkedets parter har i deres implementeringsaftale lagt til grund, at en arbejdsgivers pligt til at følge op på en lønredegørelse, der viser lønforskelle mellem kønnene, der ikke kan begrundes i objektive, kønsneutrale kriterier, skal ske i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden, såfremt sådanne findes. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet er enige i parternes tilgang.

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 10 foreslås det at indsætte en ny bestemmelse i § 5 f, som fastlægger hvilke betingelser, der skal være opfyldt for, at der er krav om at udarbejde en fælles lønvurdering.

Det foreslås således i § 5 f, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2 og 4, og § 5 d, stk. 1 og 2, såfremt lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, skal rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter på virksomheden, hvis sådanne findes.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemsigthedensdirektivets artikel 9, stk. 10, 3. pkt., sammenholdt med artikel 10, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås endvidere, at hvis arbejdsgiveren ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønni-

veau senest seks måneder efter datoen for modtagelsen eller udarbejdelsen af lønregdegørelsen, og hvis lønregdegørelsen viser en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af arbejdstagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering. Alle tre betingelser vil skulle være opfyldt før, at pligten til at udarbejde en fælles lønvurdering indtræder.

Det foreslås i den forbindelse at indsætte en direktivnær oplysning af de elementer, der skal indgå i den fælles lønvurdering.

Det foreslås i overensstemmelse med direktivets artikel 10, at en arbejdsgiver vil skulle gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne inden for en rimelig frist, og at arbejdsgiveren vil skulle stille den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Endelig vil arbejdsgiveren efter anmodning skulle stille lønvurderingen til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Med den foreslåede bestemmelse i § 5 f vil der blive fastsat detaljerede regler for, hvornår og hvordan en arbejdsgiver vil være forpligtet til at udarbejde en fælles lønvurdering sammen med virksomhedens lønmodtagerrepræsentanter.

Forslagene er efter Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering udtryk for en direktivnær implementering af løngennemsigtheddirektivets artikel 10 i dansk ret.

3.5. Bevisbyrde i og forældelse af sager om ligeløn (§ 6, stk. 3-4, og § 6 d)

3.5.1. Gældende ret

Ifølge den gældende § 6, stk. 1, i lov om lige løn til mænd og kvinder, kan en lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, søge kravet fastslået ved domstolene. Efter bestemmelsens stk. 2 skal en person, der anser sig for krænket, jf. ligelønsprincippet i lovens § 1, påvise faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling. Hvis dette opfyldes, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Bevisbyrde reglen i den gældende § 6, stk. 2, blev nyaffattet i forbindelse med Danmarks implementering af Rådets direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn (bevisbyrdedirektivet). Direktivet havde til formål at sikre større effektivitet i de foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer i henhold til ligebehandlingsprincippet. Direktivets implementering medførte desuden ændringer i blandt andet lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (ligebehandlingsloven).

Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L 78 som fremsat, s. 1997, at bevisbyrde reglen i lov om lige løn til mænd og kvinder § 6, stk. 2, lever op til de EU-retlige bevisbyrde regler, som er udtrykt i præmisserne til Danfoss-sagen. Her fastslog EU-Domstolen, at manglende gennemskuelighed i en virksomheds lønfastsættelsessystem bevirker, at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er udtryk for forskelsbehandling, når en kvindelig lønmodtager på grundlag af forholdsvis omfattende personalemateriale godtgør, at kvindelige medarbejdere aflønnes lavere end mandlige kollegaer. Det følger endvidere, at når lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder kan konstateres, vil der være tale om en faktisk omstændighed, jf. bevisbyrdedirektivets artikel 4. Formuleringen af bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens bevisbyrde regel.

Der er ikke i lov om lige løn til mænd og kvinder fastsat særlige regler om forældelse i sager om ligeløn. De almindelige regler om forældelse af fordringer på penge eller andre ydelser, som følger af forældelsesloven, finder således anvendelse, jf. forældelseslovens § 1.

Forældelsesfrister regnes som udgangspunkt fra det tidligste tidspunkt, til hvilket fordringshaveren kunne kræve at få fordringen opfyldt, medmindre andet følger af andre bestemmelser, jf. forældelseslovens § 2, stk. 1.

Det afgørende er således ikke det tidspunkt, hvor fordringshaveren faktisk kræver opfyldelse, men det tidligste tidspunkt, til hvilket opfyldelse kunne være krævet.

Den almindelige forældelsesfrist er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser, jf. forældelseslovens § 3, stk. 1. Hvis fordringshaveren var ubekendt med fordringen eller skyldneren, regnes forældelsesfristen først fra den dag, da fordringshaveren fik eller burde have fået kendskab hertil, jf. forældelseslovens § 3, stk. 2. I sådanne tilfælde har forældelsen været suspenderet. Det er i forældelseslovens § 3, 3, fastsat, hvornår forældelse senest indtræder, uanset om forældelsen har været suspenderet. Fristerne i § 3, stk. 3, sætter således rammerne for, hvor længe forældelsen kan være suspenderet.

Ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold, er forældelsesfristen 5 år, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1. Den 5-årige forældelsesfrist er således en særlig forældelsesfrist, som ifølge pkt. 3.2.2.3 i de almindelige bemærkninger til forældelsesloven navnlig er begrundet i, at lønmodtageren typisk ikke vil rejse krav mod arbejdsgiver, mens ansættelsesforholdet består. Det følger af forældelseslovens § 4, stk. 2, at forældelseslovens § 3, stk. 2, og stk. 3, nr. 4, finder anvendelse ved fordringer omfattet af § 4, stk. 1. Forældelse indtræder således senest 10 år efter begyndelsestidspunktet, jf. forældelseslovens § 3, stk. 3, nr. 4.

Reglerne om afbrydelse af forældelse følger af forældelses-

lovens kapitel 5 (§§ 15-19), mens reglerne om foreløbig afbrydelse af forældelse følger af kapitel 6 (§§ 20-22).

Efter forældelseslovens § 15, afbrydes forældelsen, når skyldneren over for fordringshaveren udtrykkeligt eller ved sin handlemåde erkender sin forpligtelse.

Efter forældelseslovens § 16, stk. 1, afbrydes forældelsen, når fordringshaveren foretager retslige skridt mod skyldneren med henblik på at erhverve dom, betalingspåkrav påtegnet af fogedretten, voldgiftskendelse eller anden bindende afgørelse, der fastslår fordringens eksistens og størrelse, og forfølger disse skridt inden for rimelig tid. Af bestemmelsens stk. 2, følger, at såfremt fordringen gøres gældende ved domstol, sker afbrydelsen 1) ved indlevering af stævning eller betalingspåkrav til retten, 2) når påstand om fordringen nedlægges under retssagen, herunder som modkrav, 3) når fordringen under retssagen bliver gjort gældende til modregning, dog kun i det omfang fordringen dækkes af hovedfordringen, eller 4) ved skyldnerens indlevering af stævning til retten med påstand om, at fordringen ikke består. Af bestemmelsens stk. 3, følger videre, at såfremt det er aftalt, at tvist om en fordring skal afgøres ved voldgift, eller en anden særlig afgørelsesmåde hjemlet, sker afbrydelsen, når fordringshaveren iværksætter, hvad der fra dennes side skal gøres for at sætte sagen i gang. Stk. 2, nr. 2-4, gælder tilsvarende.

Når forældelsen afbrydes, løber en ny forældelsesfrist, hvis længde bestemmes efter reglerne i forældelsesloven, jf. forældelseslovens § 19, stk. 1. Den nye frist løber fra det fastsatte tidspunkt, der følger af bestemmelsens stk. 2-6. Det følger eksempelvis, at sker afbrydelse ved skyldners erkendelse af forpligtelsen, jf. § 15, regnes den nye forældelsesfrist fra dagen for erkendelsen, jf. § 19, stk. 2, og sker afbrydelsen ved foretagelse af retslige skridt som nævnt i § 16, regnes den nye frist fra den dag, da retsforlig indgås, dom afsiges, betalingspåkrav påtegnes af fogedretten, eller anden afgørelse træffes, jf. § 19, stk. 3.

Det følger af forældelseslovens § 20, stk. 1, at såfremt fordringshaveren inden forældelsesfristens udløb har foretaget et retsligt skridt, f.eks. anlægger sag, men fører dette ikke til forlig eller realitetsafgørelse, indtræder forældelse tidligst 1 år efter, at fordringshaveren har fået meddelelse om, at sagen er afsluttet. Har fordringshaveren ikke fået sådan meddelelse inden rimelig tid, regnes fristen fra det tidspunkt, da fordringshaveren fik kendskab til forholdet eller burde have søgt oplysning herom. Det følger af forældelseslovens § 20, stk. 2, at fordringshaveren ikke kan opnå den 1-årige forlængelse, hvis 1) det retslige skridt åbenbart ikke kunne føre til en realitetsafgørelse, 2) fordringshaveren hæver sagen, selv om en realitetsafgørelse kunne være opnået, eller 3) det beror på fordringshaverens valg ved indleveringen af et betalingspåkrav til fogedretten, at en realitetsafgørelse ikke træffes.

Efter forældelseslovens § 21, indtræder forældelse i visse tilfælde tidligst 1 år efter afslutningen af et skridt, der er

iværksat inden forældelsesfristens udløb. Det gælder bl.a. ved rets- eller voldgiftssag om grundlaget for fordringen, hvor fristen regnes fra sagens endelige afgørelse, jf. stk. 1, ved indbringelse af en sag for en administrativ myndighed, hvor fristen regnes fra myndighedens meddelelse om sin afgørelse, jf. stk. 2, ved syn og skøn, hvor fristen regnes fra skønsforrettningens afslutning, jf. stk. 4, og ved forhandlinger om fordringen, hvor fristen regnes fra det tidspunkt, hvor forhandlingerne må anses for at være afsluttet, jf. stk. 5.

3.5.2. Løngennemsigthedsdirektivets artikel 18 og 21

Ifølge direktivets artikel 18, stk. 1, skal medlemsstaterne i overensstemmelse med deres nationale retssystemer træffe passende foranstaltninger til at sikre, at når arbejdstagere, der mener sig krænket, fordi princippet om lige løn ikke er anvendt over for dem, over for en kompetent myndighed eller national domstol påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der har været tale om direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det sagsøgte at bevise, at der ikke har fundet nogen direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling sted.

I forbindelse med administrative eller retslige procedurer vedrørende en påstået direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling, hvor en arbejdsgiver ikke har gennemført løngennemsigthedsforpligtelserne i artikel 5, 6, 7, 9 og 10, skal medlemsstaterne sikre, at det i det tilfælde påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en sådan forskelsbehandling sted, jf. artikel 18, stk. 2, 1. pkt. Stk. 2, 1. pkt. finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at overtrædelsen af forpligtelserne i artikel 5, 6, 7, 9 og 10 var åbenbart uforsætlig og af mindre betydning, jf. artikel 18, stk. 2, 2. pkt.

Direktivets artikel 21 fastsætter regler for forældelsesfrister i henhold til direktivet. Artikel 21, stk. 1, foreskriver, at der skal gælde visse forældelsesfrister for krav om lige løn. Ifølge artikel 21, stk. 2, skal medlemsstater sikre, at en forældelsesfrist suspenderes eller, afhængig af national ret, afbrydes, så snart en sagsøger tager skridt ved at gøre arbejdsgiveren bekendt med et krav eller ved at anlægge sag ved en domstol direkte eller gennem arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet eller ligebehandlingsorganet.

3.5.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

3.5.3.1. Bevisbyrde

Lov om lige løn til mænd og kvinder § 6, stk. 2, gennemfører artikel 19, stk. 1-3, i det omarbejdede ligebehandlingsdirektiv 2006/54, som har samme ordlyd som løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 1. Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets og arbejdsmarkedets parter vurdering, at den gældende bestemmelse om delt bevisbyrde i lov om lige løn til mænd og kvinder § 6, stk. 2, som skal anvendes i ligelønssager, opfylder direktivets artikel 18, stk. 1.

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 18, stk. 2, og på baggrund af arbejdsmarkedets parter anbefaling, foreslås det at indsætte et nyt stk. 3 i § 6 i lov om lige løn til mænd og kvinder om, at der er påvist faktiske omstændigheder, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c-1e, 5 a, 5 b, 5 d, 5 e og § 5 f. Konsekvensen af manglende opfyldelse af disse pligter er, at det herefter påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke er sket forskelsbehandling på grund af køn.

De nævnte bestemmelser omhandler jobansøgers ret til oplysninger om startløn, arbejdsgivers pligt til at give adgang til oplysninger om de objektive, kønsneutrale kriterier, som anvendes til lønfastsættelse samt oplysninger om løn, lønniveauer og lønudvikling til lønmodtagere samt reglerne om lønredegørelser og fælles lønvurdering.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 2, 1. afsnit, i dansk ret.

Arbejdsmarkedets parter har i deres implementeringsaftale anbefalet, at reglen om delt bevisbyrde ikke finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren kan godtgøre, at den manglende efterlevelse var åbenbart uforsætligt og var af mindre betydning. Denne mulighed følger af direktivets artikel 18, stk. 2. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet er enige i parternes tilgang og foreslår på den baggrund at indsætte et nyt stk. 4 i § 6 i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 2, 2. pkt., i dansk ret.

3.5.3.2. Forældelse

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets og arbejdsmarkedets parter vurdering, at dansk ret i et vist omfang lever op til direktivets forældelsesregler, idet forældelseslovens § 3, stk. 2, fastslår, at forældelsesfristen først begynder at løbe, når fordringshaveren (i dette tilfælde lønmodtageren) fik eller burde have fået kendskab til kravet, og idet der er en 5-årig forældelse for lønkrav i dansk ret, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1.

Det er imidlertid vurderingen, at der er behov for at lette adgangen til at afbryde forældelsen af et lønkrav efter lov om lige løn til mænd og kvinder.

Arbejdsmarkedets parter har vurderet, at der er behov for at tydeliggøre, at forældelsen af lønkrav efter ligelønsloven afbrydes, når fordringshaver gør skyldner bekendt med kravet, dvs. når lønmodtageren gør arbejdsgiveren bekendt med sit krav. Der er ingen formkrav til, hvordan lønmodtageren skal gøre arbejdsgiveren bekendt med sit krav.

På den baggrund foreslås en ny bestemmelse i § 6 c, hvorefter forældelse for påståede krav for manglende overholdelse

af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter, at arbejdsgiveren er gjort bekendt med kravet. Den midlertidige afbrydelse kan kun ske én gang.

Det foreslåede vil betyde, at forældelsesfristen afbrydes midlertidigt i 6 måneder fra det tidspunkt, hvor lønmodtageren gør arbejdsgiveren bekendt med kravet. Arbejdsgiveren skal være gjort bekendt med kravet, inden den 5-årige forældelsesfrist udløber. Såfremt arbejdsgiveren ikke inden for de 6 måneder imødekommer kravet, vil forældelsen løbe videre.

Det foreslåede vil endvidere betyde, at forældelsen tidligst indtræder et år efter, at forældelsen er afbrudt midlertidigt, ved at lønmodtager gør arbejdsgiver bekendt med kravet. Det vil sige, at når den midlertidige afbrydelse på 6 måneder er udløbet, vil der mindst være en frist på 1 år inden for hvilken arbejdstageren vil kunne tage skridt til at få sin fordring på løn fastslået, f.eks. ved sagsanlæg, hvorved forældelsen vil blive afbrudt efter de almindelige regler i forældelsesloven. Fristen på 1 år vil blive aktuel i tilfælde, hvor den midlertidige afbrydelse finder sted i nær tidsmæssig sammenhæng med den 5-årige forældelsesfrists udløb. Forældelse vil i sådanne tilfælde senest indtræde 6 ½ år efter, at det potentielle lønkrav opstod.

Forældelse vil indtræde senest 10 år efter begyndelsestidspunktet, jf. forældelseslovens § 3, stk. 3, nr. 4.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre direktivets artikel 21 i dansk ret.

3.6. Oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn (ny § 7)

3.6.1. Gældende ret

Efter § 2, stk. 2, i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution skal Institut for Menneskerettigheder fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at a) bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, b) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og c) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Bestemmelsen gennemfører artikel 20 i Europa-Parlaments og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), hvorefter medlemsstaterne udpeger et eller flere organer til fremme, evaluering og overvågning

af, samt til støtte for ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn.

Der findes ikke i dag regler om, at Danmark skal have et udpeget overvågningsorgan for ligeløn, der skal indsamle virksomheders lønredegørelser, fælles lønvurderinger og samle data om antallet og arten af klager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for de kompetente myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer, og krav, der er indbragt for de nationale domstole, og indsende disse til EU-Kommissionen.

3.6.2. Løngennemsigthedensdirektivets artikel 29

Efter direktivets artikel 29, stk. 1, sikrer medlemsstaterne en konsekvent og koordineret overvågning af og støtte til anvendelsen af princippet om ligeløn og håndhævelsen af alle tilgængelige retsmidler.

Efter direktivets artikel 29, stk. 2, udpeger hver medlemsstat et organ til at overvåge og støtte gennemførelsen af de nationale foranstaltninger til gennemførelse af dette direktiv og træffer de nødvendige foranstaltninger til sikring af, at organet fungerer korrekt. Overvågningsorganet kan være en del af et eksisterende organ eller en eksisterende struktur på nationalt plan. Medlemsstaterne kan udpege flere end ét organ med henblik på oplysning og dataindsamling, forudsat at overvågnings- og analysefunktionerne omhandlet i stk. 3, litra b, c og e, sikres via et centralt organ.

Efter direktivets artikel 29, stk. 3, sikrer medlemsstaterne, at overvågningsorganets opgaver omfatter følgende: a) at øge bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden med henblik på at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigthed, herunder ved at imødegå intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, b) at analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle værktøjer til støtte for vurdering af lønforskelle, navnlig ved at gøre brug af EIGE's analytiske arbejde og værktøjer, c) at indsamle data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 9, stk. 7, og straks offentliggøre de data, der er omhandlet i artikel 9, stk. 1, litra a-f, på en let tilgængelig og brugervenlig måde, der muliggør en sammenligning mellem arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat, og sikre at dataene fra de fire foregående år er tilgængelige, hvis de foreligger, d) at indsamle de fælles lønvurderingsrapporter i henhold til artikel 10, stk. 3, e) at samle data om antallet og arten af klager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for de kompetente myndigheder, herunder ligebehandlingsorganer, og krav, der er indbragt for de nationale domstole.

Efter direktivets artikel 29, stk. 4, sender medlemsstaterne senest den 7. juni 2028 og derefter hvert andet år i en enkelt indsendelse Kommissionen de data, der er omhandlet i stk. 3, litra c, d og e.

3.6.3. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets overvejelser og den foreslåede ordning

For at styrke overvågningen og håndhævelse af ligeløn på det danske arbejdsmarked har arbejdsmarkedets parter anbefalet at oprette et særligt organ med fokus på ligeløn kaldet Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn i tæt samarbejde med hovedorganisationerne på det danske arbejdsmarked.

Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet er enige i parternes anbefaling, og foreslår på den baggrund at oprette Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som en uafhængig institution af de overenskomstbærende hovedorganisationer på det danske arbejdsmarked og af Beskæftigelsesministeriet.

Instituttet vil være en selvstændig institution inden for den offentlige forvaltning og vil dermed være omfattet af den lovgivning, der gælder for den offentlige forvaltning, herunder f.eks. forvaltningsloven, offentlighedsloven, lov om Folketingets Ombudsmand, lov om statens regnskabsvæsen m.v.

Formålet med at oprette Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn er at sikre, at de opgaver, som i direktivet er henlagt til hhv. det nationale ligebehandlingsorgan og det nye overvågningsorgan, fremover vil blive samlet i ét organ med fokus på at styrke ligelønsprincippet på det danske arbejdsmarked.

Desuden er det et selvstændigt formål med oprettelsen af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn dels at understrege de danske arbejdsmarkedsparters helt afgørende rolle i at overvåge og håndhæve ligelønsprincippet på det danske arbejdsmarked, dels at fastholde lønspørgsmål som et anliggende mellem arbejdsmarkedets parter i overensstemmelse med den danske arbejdsmarkedsmodel.

Den foreslåede oprettelse af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som overvågningsorgan vil skulle varetage de overvågnings- og oplysningsopgaver, som fremgår af direktivets artikel 29.

Oprettelsen af instituttet vil samtidig betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil blive udpeget som nationalt ligebehandlingsorgan specifikt for ligelønsområdet.

Det foreslåede vil således indebære, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil overtage ligelønsområdet fra Institut for Menneskerettigheder og fremover bl.a. vil have til opgave at bistå ofre for forskelsbehandling i relation til retten til lige løn, at foretage undersøgelser af forskelsbehandling, og at offentliggøre rapporter om forskelsbehandling på ligelønsområdet.

Det foreslåede vil også indebære, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn i sin egenskab af nationalt udpeget ligebehandlingsorgan skal leve op til de samme forpligtelser og minimumsstandards, som Institut for Menneskerettigheder lever op til i dag, og som bl.a. følger af artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder

for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning).

Med vedtagelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU (herefter direktiv 2024/1500), bliver der fastsat mere detaljerede regler for ligebehandlingsorganernes virke. Når direktiv 2024/1500 er implementeret i dansk ret, vil Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn – ligesom Institut for Menneskerettigheder – således være forpligtet til at leve op til direktivets forpligtelser og minimumsstandarder.

Det bemærkes i den forbindelse, at efter artikel 23 i direktiv 2024/1500, udgår artikel 20 i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning) (herefter direktiv 2006/54). Direktiv 2024/1500 skal være gennemført senest den 19. juni 2026.

Det betyder, at henvisninger til organer til fremme af ligebehandling efter artikel 20 direktiv 2006/54/EF efter den 19. juni 2026 vil gælde som henvisninger til de ligebehandlingsorganer, der er omhandlet i artikel 2, stk. 1, i direktiv 2024/1500.

Den nærmere administration af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, herunder instituttets forpligtelser og opgaver, påtænkes at skulle fastsættes og reguleres i en samarbejdsaftale indgået mellem Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet, DA og FH.

Samarbejdsaftalen vil desuden regulere instituttets ledelse, udpegning og sammensætning af ledelsen, ledelsens ansvar m.v.

Som en konsekvens af oprettelsen af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn foreslås det endelig, at lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale menneskerettighedsinstitution og ligebehandlingsloven ændres, så det fremgår, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremover vil varetage de opgaver og kompetencer på ligelønsområdet, som hidtil har ligget hos Institut for Menneskerettigheder.

4. Ligestillingsmæssige konsekvenser

Lovforslaget forventes på sigt at have positive ligestillingsmæssige konsekvenser som følge af den forventede styrkede håndhævelse af ligelønsprincippet gennem større gennemsigthed i løndannelse på danske arbejdspladser.

5. Konsekvenser for opfyldelse af FN's verdensmål

Lovforslaget vil på sigt kunne bidrage til opfyldelse af FN's verdensmål 5 om ligestilling mellem kønnene.

6. Økonomiske konsekvenser og implementeringskonsekvenser for det offentlige

Det vurderes, at lovforslaget medfører økonomiske konsekvenser og implementeringsmæssige konsekvenser for det offentlige som følge af direktivets implementeringsfrist den 7. juni 2026.

Lovforslaget skønnes med usikkerhed at medføre merudgifter for offentlige arbejdsgivere. Lovforslaget skønnes at medføre merudgifter for statslige arbejdsgivere på 0,2 mio. kr. (2026-pl) i 2026, 4,2 mio. kr. i 2027 og 4,5 mio. kr. fra 2028 og frem i administrative omkostninger. Lovforslaget skønnes at medføre merudgifter for kommunale arbejdsgivere på 12,1 mio. kr. (2026-pl) i 2026, 59,0 mio. kr. i 2027 og 61,4 mio. kr. fra 2028 og frem i administrative omkostninger. Lovforslaget skønnes at medføre merudgifter for regionale arbejdsgivere på 3,4 mio. kr. (2026-pl) i 2026, 7,7 mio. kr. i 2027 og 7,8 mio. kr. fra 2028 og frem i administrative omkostninger.

De løbende udgifter dækker over tidsforbrug hos arbejdsgiverne, der skal give potentielle ansøgere til en stilling oplysninger om startlønnen eller intervallet for stillingen, gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte løn, lønniveauer og lønudvikling, årligt oplyse lønmodtagerne om retten til at anmode om lønoplysninger, besvare anmodninger fra lønmodtagere om oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for de kategorier af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, udarbejde lønredegørelser og udarbejde en fælles lønvurdering.

Dertil skønnes lovforslaget med usikkerhed at medføre implementeringsmæssige konsekvenser i form af administrative omkostninger for offentlige arbejdsgivere. Lovforslaget skønnes at medføre implementeringsmæssige merudgifter for statslige arbejdsgivere på 1,5 mio. kr. (2026-pl) i 2026 og 5,1 mio. kr. i 2027. Lovforslaget skønnes at medføre implementeringsmæssige merudgifter for kommunale arbejdsgivere på 4,6 mio. kr. (2026-pl) i 2026 og 31,7 mio. kr. i 2027. Lovforslaget skønnes at medføre implementeringsmæssige merudgifter for regionale arbejdsgivere på 0,2 mio. kr. (2026-pl) i 2026 og 1,1 mio. kr. i 2027.

Omkostningerne dækker over tidsforbrug for arbejdsgiverne til at gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, der anvendes til at fastsætte løn, lønniveauer og lønudvikling, udarbejde en form for lønredegørelserne samt udarbejde den første fælles lønvurdering, så de efterlever kravene i direktivet.

Lovforslaget skønnes desuden at medføre udgifter for staten på 1,6 mio. kr. (2026-pl) årligt fra 2027 og frem til medfinansiering af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn (AIFL). Bevillingen afsættes under § 17. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet. Statens medfinansiering er et tilskud til drift, og den resterende finansiering afholder arbejdsmarkedets parter.

Det skønnes, af længennemsgtighedsdirektivet vil kunne reducere strukturelt BNP med 635 mio. kr. (2026-pl).

Der skønnes ikke at være øvrige kommunal- eller regional-økonomiske konsekvenser af lovforslaget. De økonomiske konsekvenser af lovforslaget er forhandlet med kommunerne og regionerne.

Lovforslaget medfører ikke ændringer i organisatoriske forhold på det offentlige område. Der kan være mindre statslige merudgifter forbundet med implementeringen i forhold til udarbejdelse af lønstatistik m.v. Udgifterne afholdes inden for de berørte ministeriers egne rammer.

Lovforslaget er i overensstemmelse med princip 1, 2, 4, 5 og 6 for digitaliseringsklar lovgivning. I vurderingen er det indgået, at der, så vidt det er muligt, er anvendt samme formuleringer, systematik og indberetningsstruktur som kendes fra de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik i lov om lige løn til mænd og kvinder.

Der er ligeledes lagt vægt på, at virksomhederne i videst muligt omfang skal indberette de samme lønoplysninger til Danmark Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, som de gør i dag efter de gældende regler, og at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation på baggrund af disse oplysninger udarbejder en lønredegørelse, som sendes til virksomhederne. Lovforslaget ændrer ikke på Danmarks Statistiks hjemmel til at behandle virksomheders oplysninger om lønudgifter, jf. § 8 i lov om Danmarks Statistik.

De øvrige principper for digitaliseringsklar lovgivning vurderes ikke relevante.

7. Økonomiske og administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.

Erhvervsstyrelsens Område for Bedre Regulering vurderer, at de samlede engangsomstillingsomkostninger for erhvervslivet vil udgøre ca. 730 mio. kr., mens de løbende årlige administrative omkostninger vurderes at beløbe sig til ca. 325 mio. kr. (2024-pl).

Med henblik på at gennemføre længennemsgtighedsdirektivet indebærer lovforslaget krav om blandt andet arbejdsgivernes lønstrukturer og kriterier for vurderingen af samme arbejde og arbejde af samme værdi.

Omstillingsomkostningerne består bl.a. i, at arbejdsgivere skal sikre, at de har lønstrukturer af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturerne skal være baseret på objektive, kønsneutrale kriterier. Arbejdsgiverne skal desuden gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til disse objektive, kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

De løbende administrative omkostninger består i vedligeholdelse af lønstrukturerne, oplyse potentielle ansøgere til en

stilling om startlønnen eller intervallet for stillingen, årligt at oplyse om retten til at anmode om lønoplysninger samt besvare anmodninger fra lønmodtagere om oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for de kategorier af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Denne kategorisering er nødvendig at foretage med henblik på at kunne opfylde oplysningspligterne som følge af lovforslaget.

For virksomheder med mindst 100 lønmodtagere og virksomheder med mellem 50 og 99 lønmodtagere, heraf mindst 8 af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, består de løbende omkostninger derudover i at udarbejde lønredegørelser, stille oplysningerne i lønredegørelsen til rådighed for lønmodtagerne, besvare anmodninger om yderligere præciseringer af oplysningerne samt udlevere lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Lovforslaget følger anbefalingen fra arbejdsmarkedets parter, og lovforslagets indhold udmønter således den partsnighed, som er udtrykt i parternes implementeringsaftale.

Innovations- og iværksættertjekket vurderes ikke relevant for lovforslaget.

8. Administrative konsekvenser for borgerne

Lovforslaget har ingen administrative konsekvenser for borgerne.

9. Klimamæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen klimamæssige konsekvenser.

10. Miljø- og naturmæssige konsekvenser

Lovforslaget har ingen miljø- eller naturmæssige konsekvenser.

11. Forholdet til EU-retten

Lovforslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af længennemsgtighed og håndhævelsesmekanismer, jf. EU-Tidende 17. maj 2023, L 132/21 i dansk ret. Direktivet skulle have været gennemført senest den 7. juni 2026.

Lovforslaget gennemfører desuden dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024. Direktivet skulle have været implementeret den 19. juni 2026.

Implementeringen af længennemsgtighedsdirektivet har ef-

ter sædvanlig praksis været drøftet i Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets Implementeringsudvalg, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Lovforslaget udmønter den fælles forståelse af implementeringen af direktivet, som arbejdsmarkedets parter – både på det offentlige og det private arbejdsmarked – har anbefalet regeringen at følge.

Det bemærkes, at lovforslagets ikrafttrædelsestidspunkt er den 1. marts 2027. Det betyder, at løngennemfølgelsesdirektivet ikke implementeres rettidigt. Det udskudte ikrafttrædelsestidspunkt er fastsat ud fra et hensyn til, at virksomheder i Danmark har den fornødne tid til at indrette sig på de nye regler.

Det foreslåede betyder, at virksomhederne vil blive omfattet af den foreslåede ordning i §§ 5 a-f om udarbejdelse af lønredegørelser og fælles lønvurdering fra den 1. marts 2027.

12. Hørte myndigheder og organisationer m.v.

Et udkast til lovforslaget har i perioden fra den 26. februar 2026 til og med den 27. marts 2026 (30 dage) været sendt i høring hos følgende myndigheder og organisationer m.v.:

Akademikerne, Amnesty, Ankenævnet for ATP, Ankestyrelsen, Arbejdsløsheds-kassen ASE, Arbejdsmarkedets Tillægspension (ATP), Business Danmark, Centralorganisationernes Fællesudvalg (CFU), Dansk Teater, Det Faglige Hus, Dansk Arbejdsgiverforening (DA), Dansk Artist forbund, Dansk Erhverv, Danske Handicaporganisationer, Dansk Industri (DI), Dansk Journalistforbund (DJ), Dansk Kvinde-samfund, Dansk Musikerforbund, Dansk Psykologforening, Dansk Skuespillerforbund, Danske A-kasser, Danske Advokater, Danske Regioner, Danske Revisorer, Dare Danmark, Den Danske Dommerforening. Det Centrale Handicapråd, Fagbevægelsens Hovedorganisation (FH), Finansforbundet, Finanssektorens Arbejdsgiverforening (FA), F og P Arbejdsgiver, Forhandlingsfællesskabet, Frie – a-kasse og fagforening, Gartneri-, Land og Skovbrugets Arbejdsgivere (GLS-A), Ingeniørforeningen (IDA), Institut for Menneskerettigheder (IMR), KL, Kommunale Tjenestemænd og Overenskomstansatte (KTO), Kristelig Arbejdsgiverforening (KA), Kristelig Fagbevægelse (KRIFA), Kvinderådet, KVINFO, Lederne, LGBT komiteen, LGBT+ Danmark, Mødrehjælpen, Producentforeningen, SMV Danmark, Sundhedskartellet, og Udbetaling Danmark.

13. Sammenfattende skema

	Positive konsekvenser/mindreudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)	Negative konsekvenser/merudgifter (hvis ja, angiv omfang/Hvis nej, anfør »Ingen«)
Økonomiske konsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Merudgifter til administration for statslige arbejdsgivere: – 0,2 mio. kr. i 2026 – 4,2 mio. kr. i 2027 – 4,5 mio. kr. årligt fra 2028 og frem Merudgifter til administration for kommunale arbejdsgivere: – 12,1 mio. kr. i 2026 – 59,0 mio. kr. i 2027 – 61,4 mio. kr. fra 2028 og frem Merudgifter til administration for regionale arbejdsgivere: – 3,4 mio. kr. i 2026 – 7,7 mio. kr. i 2027 7,8 mio. kr. fra 2028 og frem Lovforslaget medfører udgifter for staten på 1,6 mio. kr. årligt fra 2027 og frem til medfinansiering af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn (AIFL). Udgifterne er opgjort i 2026 priser..

Implementeringskonsekvenser for stat, kommuner og regioner	Ingen	Merudgifter for statslige arbejdsgivere: – 1,5 mio. kr. i 2026 – 5,1 mio. kr. i 2027 Merudgifter for kommunale arbejdsgivere: – 4,6 mio. kr. i 2026 – 31,7 mio. kr. i 2027 Merudgifter for regionale arbejdsgivere: – 0,2 mio. kr. i 2026 – 1,1 mio. kr. i 2027 Udgifterne er opgjort i 2026 priser.
Økonomiske konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Ingen
Administrative konsekvenser for erhvervslivet m.v.	Ingen	Det vurderes, at de samlede administrative omkostninger for erhvervslivet er ca. 730 mio. kr. i omstillingsomkostninger og ca. 325 mio. kr. i løbende årlige administrative omkostninger. Omkostningerne er opgjort i 2026 priser.
Administrative konsekvenser for borgerne m.v.	Ingen	Ingen
Klimamæssige konsekvenser	Ingen	Ingen
Miljø- og naturmæssige konsekvenser	Ingen	Ingen

Forholdet til EU-retten	Lovforslaget gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennem-sigtighed og håndhævelsesmekanismer, jf. EU-Tidende 17. maj 2023, L 132/21 i dansk ret. Direktivet skulle have været gennemført senest den 7. juni 2026. Lovforslaget gennemfører desuden dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på om-rådet ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024. Direktivet skulle have været implementeret den 19. juni 2026. Implementeringen af løngennem-sigtighedsdirektivet har efter sædvanlig praksis væ-ret drøftet i Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets Implementeringsudvalg, hvor arbejdsmarkedets parter er repræsenteret. Lovforslaget udmønter den fælles forståelse af implementeringen af direktivet, som arbejdsmarkedets parter – både på det offentlige og det private arbejdsmarked – har anbefalet regeringen at følge. Det bemærkes, at lovforslagets ikrafttrædelsestidspunkt er den 1. marts 2027. Det betyder, at løngennem-sigtighedsdirektivet ikke implementeres rettidigt. Det udskud-te ikrafttrædelsestidspunkt er fastsat ud fra et hensyn til, at virksomheder i Danmark har den fornødne tid til at indrette sig på de nye regler. Det foreslåede betyder, at virksomhederne vil blive omfattet af den foreslåede ordning i §§ 5 a-f om udarbejdelse af lønredegørelser og fælles lønvurdering fra den 1. marts 2027.	
Er i strid med de 5 principper for implementering af erhvervsret-tet EU-regulering (der i relevant omfang også gælder ved implemen-tering af ikke-erhvervsrettet EU-re-gulering)	Ja	Nej X

Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser

Til § 1

Til nr. 1

Fodnoten til lov om lige løn til mænd og kvinder indehol-der en henvisning til, at loven gennemfører Europa-Parla-mentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og lige-behandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæfti-gelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23.

Det foreslås, at der i *fodnoten* til lovens titel efter » Euro-

pa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23« indsættes », Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvin-der for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennem-sigtighed og håndhævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parla-mentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af

direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024».

Det foreslåede vil medføre, at der i fodnoten indsættes en henvisning til direktiv 2023/970 og direktiv 2024/1500, fordi lovforslaget gennemfører direktiv 2023/970 og dele af direktiv 2024/1500.

Til nr. 2

Det fremgår af § 1, stk. 2, 1. pkt., i lov om lige løn til mænd og kvinder at enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi.

Det fremgår endvidere af § 1, stk. 2, 2. pkt., at især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

Efter § 1, stk. 3, skal bedømmelsen af arbejdets værdi ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det foreslås i § 1, stk. 2, 1. pkt., at der efter »Enhver arbejdsgiver skal«, indsættes: »anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn, og skal«.

Forslaget vil betyde, at arbejdsgivere vil skulle anvende lønstrukturer, der sikrer, at der, mellem mandlige og kvindelige lønmodtagere på virksomheden, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke er lønforskel mellem kønnene, som ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. Der er behov for at indsætte begrebet i lov om lige løn til mænd og kvinder for at leve op til EU-rettens klarhedskrav, fordi der bl.a. i præambelbetragtning 26 henvises til begrebet og eksisterende praksis fra EU-Domstolen om vurdering af arbejdets værdi.

Det fremgår således af præambelbetragtning 26, at arbejdsgiveres lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. Det bør også være muligt at basere sådanne lønstrukturer på eksisterende EU-retningslinjer for kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller på indikatorer eller kønsneutrale modeller. I overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier, herunder krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, uanset forskelle i arbejdsmønstre. For at lette anvendelsen af begrebet arbejde af samme værdi, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, bør de objektive kriterier, der skal anvendes, omfatte fire faktorer: færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Disse faktorer er i de eksisterende EU-retningslinjer blevet identificeret som værende væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver,

der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører.

Det fremgår videre af præambelbetragtning 26, at da ikke alle faktorer er lige relevante for en bestemt stilling, bør arbejdsgiveren afveje hver af de fire faktorer på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det pågældende specifikke job eller den pågældende specifikke stilling. Yderligere kriterier kan også tages i betragtning, hvis de er relevante og begrundede.

Forslaget vil ikke påvirke muligheden for, at et lønfastsættelsessystem kan være baseret på kollektive overenskomster og/eller elementer bestemt af arbejdsgiveren. Løngennemsigthedsdirektivets præambelbetragtning 27 fastslår, at direktivet ikke påvirker de forskellige nationale lønfastsættelsessystemer.

Arbejdsmarkedets parter er således også enige om, at begrebet lønstrukturer ikke vil fastsætte lønnen, men alene vil gøre det muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation på baggrund af objektive, kønsneutrale kriterier. Direktivets artikel 4, stk. 4, ændrer således ikke på, at løn i Danmark fortsat vil kunne fastsættes gennem lønfastsættelsessystemer, f.eks. i kollektive overenskomster.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre dele løngennemsigthedsdirektivets artikel 4, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås samtidig at ophæve § 1, stk. 2, 2. pkt.

Den foreslåede ændring vil betyde, at bestemmelsen ophæves, da det med dette lovforslaget foreslås at indføre nye og mere detaljerede regler om lønstrukturer i forbindelse med gennemførelsen af løngennemsigthedsdirektivet.

Den foreslåede ændring skal således ses i sammenhæng med forslaget i nr. 3, om indførelse af pligt til at have lønstrukturer, der gør det muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi, og som skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 3

Det fremgår af § 1, stk. 3, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 1991-92, tillæg F, L 236 som fremsat, s. 5570, at reglen

tydeliggør hvilke kriterier, der kan lægges til grund ved vurderingen af arbejdets værdi. Udtrykket »kvalifikationer og andre relevante faktorer« omfatter ud over kriterier, som knytter sig til den enkelte lønmodtager, objektive kriterier, som kan udledes af arbejdets art og de vilkår m.v., som det udføres under. Det følger endvidere af bemærkningerne, at praksis fra EU-Domstolen indebærer, at der som hovedregel ved vurderingen af, hvilke kriterier der kan begrunde, at arbejdet ikke anses for at være af samme værdi, skal lægges vægt på kriteriernes konkrete relevans for det udførte arbejde.

Det foreslås, at stk. 3 nyaffattes.

Det foreslås i *stk. 3, 1. pkt.*, at lønstrukturerne skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver vil skulle have en lønstruktur, som gør det muligt for både arbejdsgiveren og lønmodtagerne at vurdere, hvem af lønmodtagerne, der udfører arbejde af samme værdi.

Den foreslåede ændring vil indebære, at arbejdsgivere vil skulle have en struktur, der viser, hvordan lønmodtagerne aflønnes og for hvad. En lønstruktur fastsætter ikke lønnen, men den redegør for de objektive, kønsneutrale kriterier, der ligger til grund for bedømmelsen af arbejdets værdi. En lønstruktur vil f.eks. kunne angive oplysninger om lønkategorier og -niveauer (f.eks. løntrin, lønbånd eller stillingsgrupper), kriterier for lønfastsættelse (f.eks. færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår) og om der fastsat kriterier for lønudvikling (f.eks. stigninger, bonus, tillæg).

Der er metodefrihed i udformningen af lønstrukturen. Det afgørende er, om den gør lønmodtagerne i stand til at vurdere, hvem de kan sammenligne sig med. En arbejdsgiver vil f.eks. kunne opfylde kravet om en lønstruktur ved at have interne retningslinjer for løn eller en egentlig lønpolitik, som er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier.

Det foreslås i *stk. 3, 2. og 3. pkt.*, at lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som aftales med lønmodtagerrepræsentanten eller lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden, hvis sådanne findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og de skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling.

Den foreslåede ændring vil betyde, at værdien af arbejdet vil skulle vurderes og sammenlignes ud fra objektive, kønsneutrale kriterier, som skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Færdigheder vil f.eks. kunne være den viden, de kvalifikationer eller de kompetencer, som er nødvendige for at udføre jobbet. Indsats vil f.eks. kunne være den fysiske, mentale og psykiske energi, som medarbejderen skal yde i rollen. Ansvar vil f.eks. kunne være det ansvar,

der er lagt i funktionen. Arbejdsvilkår vil f.eks. kunne være de rammer og omstændigheder, som arbejdet udføres under.

Disse kriterier er i de eksisterende EU-retningslinjer blevet identificeret som værende væsentlige og tilstrækkelige med henblik på at vurdere de opgaver, der udføres i en organisation, uanset hvilken økonomisk sektor organisationen tilhører. Yderligere kriterier kan indgå, f.eks. krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, uanset forskelle i arbejdsmønstre.

Da ikke alle kriterier er lige relevante for en bestemt stilling, vil forslaget indebære, at arbejdsgiveren bør afveje hvert af de fire kriterier på grundlag af de pågældende kriteriers relevans for det pågældende specifikke job eller den pågældende specifikke stilling.

Den foreslåede ændring vil også indebære, at yderligere faktorer også vil kunne tages i betragtning, hvis de er relevante og begrundede.

Den foreslåede ændring har ikke til hensigt at forhindre arbejdsgivere i at give lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, forskellig løn på grundlag af objektive, kønsneutrale og upartiske kriterier, såsom præstationer og kompetencer.

Det foreslås i *stk. 3, 4. pkt.*, at kriterierne skal anvendes på en objektiv, kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiver vil skulle anvende de kriterier, som virksomhedens lønstruktur baserer sig på, på en kønsneutral måde, herunder må relevante såkaldte bløde færdigheder ikke undervurderes i vurderingen af, om lønmodtagere udfører arbejde af samme værdi. Bløde færdigheder vil f.eks. kunne være samarbejdsevner, kommunikation, sociale og emotionelle kompetencer, uformelt ansvar og videndeling. Der vil dog altid være tale om en konkret vurdering.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at der med forslaget til det nye stk. 3 er lagt op til en direktivnær gennemførelse af artikel 4, stk. 4, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 4

Det fremgår af den gældende § 1, stk. 5, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at bestemmelserne i § 5 a ikke finder anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

Bestemmelsen blev indsat ved lov nr. 562 af 09. juni 2006 i forbindelse med indførelsen af reglerne om kønsopdelte lønstatistik. Det fremgår af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2005-06, Tillæg A, L 526, som fremsat,

s. 2946, at det foreslås, at de nye regler i § 5 a om pligt til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik eller redegørelse ikke finder anvendelse, hvis en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst. Virksomhederne får herved mulighed for at kunne indgå kollektive overenskomster herom, der tilpasses den enkelte virksomhed og branche. Den kollektive overenskomst kan være indgået før lovens ikrafttræden eller på et senere tidspunkt. Det betyder bl.a., at eventuelle sager skal føres i det fagretlige system og ikke ved de almindelige domstole.

Bestemmelsen angiver mulighed for ved kollektiv overenskomst at fravige reglerne om kønsopdelt lønstatistik i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a. Det er en betingelse, at den kollektive overenskomst indeholder de samme forpligtelser, som følger af bestemmelsen. Minimumskravene til indholdet af kønsopdelt lønstatistik og behandlingen heraf er dermed ens, uanset om de følger af § 5 a eller af en kollektiv overenskomst.

Hele det offentlige område er omfattet af overenskomstbestemmelser vedrørende kønsopdelt lønstatistik i medfør af § 1, stk. 5. Det betyder, at Danmarks Statistik ikke i dag udarbejder kønsopdelt lønstatistik på det offentlige område. Tilsvarende er store dele af DA/FH-området og finanssektorens område på tidspunktet for lovforslagets fremsættelse omfattet af overenskomstbestemmelser om kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås i § 1, stk. 5, at »§ 5 a« ændres til »§§ 1 c-1 e, 5 a, 5 b, 5 d, 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«, og at »tilsvarende forpligtelse« ændres til »tilsvarende rettigheder og pligter«.

Den foreslåede ændring vil betyde, at hvis lønmodtageren har rettigheder og pligter efter §§ 1 c-1 e, 5 a, 5 b, 5 d, 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f, og tilsvarende har rettigheder og pligter efter en kollektiv overenskomst, er det den kollektive overenskomsts bestemmelser, der finder anvendelse.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med de foreslåede ændringer i lovforslagets nr. 13, fordi nr. 13 indfører nye regler om arbejdsgivers pligter i forbindelse med udarbejdelse af lønredegørelse og fælles lønvurdering. Det foreslåede har ikke til hensigt at ændre bestemmelsens materielle indhold.

Til nr. 5

Den gældende § 1 a i lov om lige løn til mænd og kvinder indeholder en række definitioner.

Definitionen på løn i stk. 3, jf. præambelbetragtning 21, forstås i denne lov i overensstemmelse med EU-Domstolens retspraksis, hvorefter begrebet løn ikke kun bør omfatte løn, men også supplerende eller variable elementer til lønnen. I forbindelse med supplerende eller variable elementer bør der tages hensyn til ydelser ud over den almindelige grund- eller minimumsløn, som arbejdstageren modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier. Sådanne sup-

plerende eller variable elementer kan omfatte, men er ikke begrænset til, bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter, bolig- og fødevarer tilskud, uddannelsesgodtgørelse, fratrædelsesgodtgørelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Begrebet løn bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat. Definitionen på løn som beskrevet i præambelbetragtning 21 kodificerer således EU-Domstolens retspraksis, for så vidt angår begrebet løn, hvorefter begrebet løn omfatter alle lønelementer, der skal betales i henhold til lov, kollektiv overenskomst og/eller praksis i hver medlemsstat. Efter præambelbetragtning 21 bør princippet om lige løn overholdes for så vidt angår løn og alle andre ydelser, som lønmodtagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier fra deres arbejdsgiver.

Definitionerne i stk. 4-7 af forskelsbehandling afspejler de gældende EU-retlige definitioner, som med undtagelse af definitionen på løn også fremgår af ligebehandlingsloven og forskelsbehandlingsloven.

Løngennemsigthedsdirektivets artikel 3, stk. 1, indeholder en række yderligere definitioner.

Af direktivets artikel 3, stk. 1, fremgår at, i dette direktiv forstås ved:

a) »løn«: den almindelige grund- eller minimumsløn og alle andre ydelser i penge eller naturalier, som en arbejdstager i forbindelse med vedkommendes ansættelse modtager direkte eller indirekte (supplerende eller variable elementer) fra en arbejdsgiver

b) »lønniveau«: den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn

c) »lønforskel mellem kønnene«: forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af de mandlige arbejdstageres gennemsnitlige lønniveau

d) »medianlønniveau«: det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers arbejdstagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre

e) »medianlønforskel mellem kønnene«: forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige arbejdstagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere

f) »lønkvartil«: hver af fire lige store grupper af arbejdstagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste

g) »arbejde af samme værdi«: arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4

h) »kategori af arbejdstagere«: arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grup-

per på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i artikel 4, stk. 4, af arbejdstageres arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis

i) »direkte forskelsbehandling«: situation, hvor en person behandles ringere på grund af køn, end en anden bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation

j) »indirekte forskelsbehandling«: situation, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af det ene køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet på grundlag af et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige

k) »arbejdstilsyn«: det eller de organer, der i overensstemmelse med national ret og/eller praksis er ansvarlige for kontrol og inspektionsfunktioner på arbejdsmarkedet, bortset fra tilfælde, hvor arbejdsmarkedets parter, hvis dette er fastsat i national ret, kan udføre disse funktioner

l) »ligestillingsorgan«: det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF

m) »arbejdstagerrepræsentanter«: arbejdstageres repræsentanter i overensstemmelse med national ret og/eller praksis.

Det foreslås på den baggrund efter § 1 a, stk. 3, at indsætte stk. 4-10 som nye stykker.

Det foreslås i § 1 a, stk. 4, at der ved lønniveau i denne lov forstås den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn.

Den foreslåede ændring vil betyde, at det skal være muligt at basere beregningen af lønniveauet på den faktiske løn, der er fastsat i forhold til lønmodtageren, uanset om den fastsættes årligt, månedligt, pr. time eller på anden vis.

Det foreslås i § 1 a, stk. 5, at der ved lønforskel mellem kønnene i denne lov forstås forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af de mandlige lønmodtageres gennemsnitlige lønniveau.

Den foreslåede ændring vil betyde, at lønforskellen mellem kønnene beregnes som forskellen mellem mændenes og kvindernes gennemsnitlige lønniveau i procent af mændenes gennemsnitlige lønniveau.

Det foreslås i § 1 a, stk. 6, at der ved medianlønniveau i denne lov forstås det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.

Den foreslåede ændring vil betyde, at der ved angivelse af medianlønniveau vil skulle angives det lønniveau, hvor

halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.

Det foreslås i § 1 a, stk. 7, at der ved medianlønforskel mellem kønnene i denne lov forstås forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.

Den foreslåede ændring vil betyde, at angivelse af medianlønforskel mellem kønnene vil skulle beregnes som kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med de foreslåede bestemmelser om udarbejdelse af lønredegørelser, hvoraf medianlønforskel mellem kønnene vil skulle fremgå.

Det foreslås i § 1 a, stk. 8, at der ved lønkvartil i denne lov forstås hver af fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste.

Den foreslåede ændring vil betyde, at der ved angivelse af lønkvartil vil skulle ske opdeling i fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med de foreslåede bestemmelser om udarbejdelse af lønredegørelser, hvoraf andele af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hvert kvartil vil skulle fremgå.

Det foreslås i § 1 a, stk. 9, at der ved arbejde af samme værdi i denne lov forstås arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, jf. § 1, stk. 3.

Den foreslåede ændring vil betyde, at værdien af arbejdet vil skulle vurderes og sammenlignes ud fra objektive, kønsneutrale kriterier. Efter den foreslåede § 1, stk. 3, er det færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår. Færdigheder vil f.eks. kunne være den viden, de kvalifikationer eller de kompetencer, som er nødvendige for at udføre jobbet. Indsats vil f.eks. kunne være den fysiske, mentale og psykiske energi, som medarbejderen skal yde i rollen. Ansvar vil f.eks. kunne være det ansvar, der er lagt i funktionen. Arbejdsvilkår vil f.eks. kunne være de rammer og omstændigheder, som arbejdet udføres under.

Den foreslåede ændring vil endvidere betyde, at bløde færdigheder ikke må undervurderes. Bløde færdigheder vil f.eks. kunne være samarbejdsevner, kommunikation, sociale og emotionelle kompetencer, uformelt ansvar og videndeling. Der vil dog altid være tale om en konkret vurdering

Det foreslås i § 1 a, stk. 10, at der ved kategori af lønmodtagere i denne lov forstås lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskrimine-

rende og objektive, kønsneutrale kriterier af lønmodtagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiver skal opdele lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, i grupper baseret på objektive, kønsneutrale kriterier.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med definitionen i stk. 9 om, hvad der i denne lov forstås ved arbejde af samme værdi.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at Den foreslåede ændring vil gennemføre definitionerne i løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 1, litra b-h, i dansk ret.

Til nr. 6

Det fremgår af den gældende § 1 a, stk. 1, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at der foreligger direkte forskelsbehandling, når en person på grund af køn behandles ringere, end en anden person bliver, er blevet eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Enhver form for dårligere behandling af en kvinde i forbindelse med graviditet og under kvinders 14 ugers fravær efter fødslen betragtes som direkte forskelsbehandling.

Det følger af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L 150 som fremsat, s. 5322, at den nærmere vurdering af, om der foreligger direkte forskelsbehandling på grund af køn, skal ske ved, at personen, der føler sig krænkede, sammenlignes med, hvordan en person af det andet køn bliver eller ville blive behandlet i en tilsvarende situation. Herved anerkendes, at en person, der føler sig forskelsbehandlet, kan sammenligne sig med en hypotetisk sammenligningsperson.

Det fremgår endvidere af den gældende § 1 a, stk. 2, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at der foreligger indirekte forskelsbehandling, når en bestemmelse, et kriterium eller en praksis, der tilsyneladende er neutral, vil stille personer af det ene køn ringere end personer af det andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et sagligt formål og midlerne til at opfylde det er hensigtsmæssige og nødvendige.

Det fremgår desuden af den gældende § 1, stk. 1, i forskelsbehandlingsloven, at der ved forskelsbehandling i denne lov forstås enhver direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse.

Forskelsbehandlingsloven forbyder forskelsbehandling på arbejdsmarkedet i forbindelse med ansættelse, afskedigelse, forflyttelse, forfremmelse eller med hensyn til løn- og ar-

bejdsvilkår på grund af nævnte beskyttelsesgrunde. Loven regulerer således forholdet mellem arbejdsgiver og lønmodtager, hvor arbejdsgiver er pligtsubjekt.

Det forhold, at en person forskelsbehandles på grund af sin kønsidentitet, kønsudtryk eller kønskarakteristika udelukker ikke, at personen også kan blive udsat for forskelsbehandling på grund af sit køn, forstået som enten mand eller kvinde. Dette vil inden for arbejdsmarkedet i så fald allerede være omfattet af ligebehandlingsloven og lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. Folketingstidende 2021-22, tillæg A, L18 som fremsat, s. 12.

Hverken lov om lige løn til mænd og kvinder, forskelsbehandlingsloven eller ligebehandlingsloven indeholder en definition på intersektionel forskelsbehandling.

Løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 2, litra e, fastsætter, at i dette direktiv omfatter forskelsbehandling intersektionel forskelsbehandling, som er forskelsbehandling på grundlag af en kombination af køn og enhver anden grund til forskelsbehandling, der er omfattet af direktiv 2000/43/EF eller 2000/78/EF.

Med henblik på at gennemføre direktivets artikel 3, stk. 2, litra e, anbefaler arbejdsmarkedets parter på den baggrund, at der indsættes en ny definition i lov om lige løn til mænd og kvinder på intersektionel forskelsbehandling.

Det foreslås derfor i § 1 a at indsætte et nyt *stk. 14*, hvorefter der foreligger intersektionel forskelsbehandling, når forskelsbehandling på grundlag af køn sker i kombination med de diskriminationsgrunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Den foreslåede ændring vil betyde, at direktivets definition på intersektionel forskelsbehandling indføres i lov om lige løn til mænd og kvinder. Den foreslåede ændring forventes ikke at ændre på domstolens eller Ligebehandlingsnævnets eksisterende praksis, da de danske domstole og Ligebehandlingsnævnet allerede i dag i vidt omfang inddrager forskelsbehandling på grund af flere forskellige beskyttelseskriterier, hvis der nedlægges påstand herom.

Det er ministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 2, litra e, i dansk ret.

Det foreslås endvidere i § 1 a at indsætte som nyt *stk. 15*, hvorefter stk. 14 ikke medfører yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i denne lov med hensyn til andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.

Den foreslåede ændring vil betyde, at der ikke ændres på omfanget af arbejdsgivernes forpligtelser med hensyn til løngennemsigtighedsforanstaltninger. Navnlig er arbejdsgiverne ikke forpligtet til at indsamle data vedrørende andre beskyttede grunde end køn, således som det specifikt fremgår af direktivets artikel 3, stk. 3.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at Den foreslåede ændring vil gennemføre længennem-sigtighedsdirektivets artikel 3, stk. 3, i dansk ret.

Til nr. 7

(Til § 1 c)

Der er ikke i dag regler i lov om lige løn til mænd og kvinder, der giver jobansøgere ret til oplysninger om start-løn eller interval for startløn i forbindelse med besættelse af ledige stillinger. Lov om lige løn til mænd og kvinder indeholder heller ikke i dag regler om, at arbejdsgivere ikke må spørge til jobansøgers lønhistorik.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 1 c, stk. 1, om, at for at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om: a) startlønnen eller inter-vallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, som skal besættes, og b) de relevante bestemmelser om løn i en eventuel kollektiv overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat.

Med den foreslåede ændring vil ansøgere til en stilling få mulighed for at træffe en informeret beslutning om den forventede løn uden på nogen måde at begrænse arbejdsgi-verens eller arbejdstagerens mulighed for at forhandle løn, selv uden for det angivne interval.

Den foreslåede ændring vil betyde, at ansøgere til en stilling vil skulle have oplysninger om startlønnen eller løninterval-let på en sådan måde, at der sikres gennemsigtige og infor-merede lønforhandlinger, f.eks. i et offentliggjort stillings-opslag, forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt. Oplysningerne vil skulle gives af arbejdsgiveren eller vil skulle stilles til rådighed på anden vis. En arbejdsgiver vil selv kunne afgøre på hvilken måde, oplysningerne stilles til rådighed.

En arbejdsgiver vil kunne udlevere oplysningerne forud for jobsamtalen eller på anden vis forud for indgåelsen af en eventuel ansættelseskontrakt, så der sikres gennemsigtige og informerede lønforhandlinger, og der er således ikke opstillet formkrav herfor. Arbejdsgiveren vil skulle stille oplysningerne til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, som tager hensyn til deres særlige behov, f.eks. ved at benytte en bestemt størrelse skrifttype, ved oplæsning m.v., men der er derudover metodefrihed i forhold til, hvordan oplysninger skal gives.

Den foreslåede ændring vil gennemføre længennem-sigtighedsdirektivets artikel 5, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås desuden at indsætte en ny bestemmelse i § 1 c, stk. 2, hvorefter en arbejdsgiver ikke må spørge ansøgere om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættel-sesforhold.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiverne ikke må spørge ansøgere om deres lønhistorik eller proaktivt for-søge at indhente oplysninger om den nuværende løn eller lønhistorikken for en ansøger til en stilling.

Bestemmelsen vil ikke være til hinder for, at arbejdsgiveren kan spørge, hvad ansøgeren forventer at få i løn i stillingen, forudsat at arbejdsgiveren allerede har oplyst om startlønnen eller lønintervallet, samt hvis det er relevant, de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som arbejdsgi-veren anvender i forhold til stillingen. Ansøgeren har også mulighed for på eget initiativ at oplyse om sine forventnin-ger til lønnen i stillingen. Dette vil fortsat være tilladt, og det vil ikke have konsekvenser for den potentielle arbejdsgi-ver. Arbejdsmarkedets parter har i deres implementeringsaf-tale i den forbindelse lagt vægt på, at det fremgår af præam-belbetragtning 33, 2. pkt., at det ikke bør være tilladt for arbejdsgiverne at spørge eller proaktivt forsøge at indhente oplysninger om den nuværende løn eller lønhistorikken for en ansøger til en stilling.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurde-ring, at den foreslåede ændring vil gennemføre længennem-sigtighedsdirektivets artikel 5, stk. 2, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

(Til § 1 d og § 1 e)

Lov om lige løn til mænd og kvinder indeholder ikke i dag regler om, at lønmodtagere kan få adgang til de kriterier, der bruges til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling. Loven indeholder heller ikke regler, der giver lønmodtagere ret til at modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer for lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

På den baggrund anbefaler arbejdsmarkedets parter, at der, med henblik på at gennemføre direktivets artikel 6 og 7, indsættes nye bestemmelser i loven.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 1 d, om, at enhver arbejdsgiver skal sikre, at lønmodtagerne har let adgang til de objektive, kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvik-ling.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgivere vil skul-le gøre det let for sine lønmodtagere at få adgang til de kriterier, arbejdsgiveren anvender til at fastsætte lønniveauer og lønudvikling. Der er metodefrihed for arbejdsgiveren i forhold til måden, hvorpå oplysningerne vil være tilgænge-lige, så længe det er let for lønmodtagerne at få adgang til kriterier for lønfastsættelse, lønniveauer og lønudvikling, som skal være objektive og kønsneutrale, jf. den foreslåede bestemmelse til § 1, stk. 3. Dette vil f.eks. kunne være i en personalepolitik eller med henvisning til den kollektive

overenskomst og de kriterier, der indgår i denne for lønfastsættelse m.v. Der er tale om en generel adgang.

Ved lønudvikling forstås i denne lov den proces, hvorved en lønmodtager bevæger sig til et højere lønniveau.

I forhold til lønmodtagere med et handicap vil den foreslåede ændring betyde, at en arbejdsgiver vil skulle stille de relevante oplysninger til rådighed på en måde, så de er tilgængelige for personer med handicap, f.eks. ved brug af en bestemt skrifttype, ved mulighed for oplæsning eller lignende.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede ændring vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 6 i dansk ret.

Det foreslås endvidere, at der indsættes en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 1, 1. pkt., hvorefter en lønmodtager har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en lønmodtager vil kunne anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit eget individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den lønmodtagerkategori, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Oplysningerne skal være opdelt efter køn. Det foreslåede betyder, at lønmodtageren vil få et bedre indblik i, hvilket lønniveau lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, har.

Hvis arbejdsgiveren ikke kan give lønmodtageren de ønskede oplysninger i stk. 1, vil arbejdsgiveren skulle begrunde dette. En arbejdsgiver vil f.eks. ikke kunne oplyse om gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn for en bestemt kategori af lønmodtagere, hvis der kun er kvinder ansat i den pågældende kategori.

Det foreslås i § 1 e, stk. 1, 2. pkt., at lønmodtageren også kan anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

De foreslåede vil betyde, at lønmodtagere i overensstemmelse med det sædvanlige udgangspunkt i dansk ret vil kunne lade sig repræsentere af deres fagforening, og derfor vil kunne bede sin tillidsrepræsentant eller fagforening om på sine vegne at anmode om de i stk. 1 nævnte oplysninger.

Den foreslåede ændring vil desuden som noget nyt tillige give lønmodtagere mulighed for at modtaget oplysningerne gennem det nye Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Det foreslås desuden at indsætte en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 2, hvorefter en arbejdsgiver en gang årligt oplyser sine ansatte om, at de har ret til at modtage de oplysninger, der

fremgår af stk. 1, samt om hvordan de ansatte kan få adgang til oplysningerne.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren selv vil kunne vælge, hvordan arbejdsgiveren vil informere sine ansatte om adgangen til at bede om oplysningerne om lønniveau m.v. Der er således metodefrihed for arbejdsgiveren, så længe denne sørger for, at meddelelsen gives en gang årligt. Hvis oplysningen f.eks. fremgår af arbejdsgiverens intranet, vil arbejdsgiver årligt kunne gøre opmærksom på, at de ansatte kan orientere sig der om adgangen til at bede om oplysninger om deres eget lønniveau m.v.

Det foreslås endvidere at indsætte en ny bestemmelse i § 1 e, stk. 3, 1. pkt., at en arbejdsgiver udleverer de ønskede oplysninger i henhold til stk. 1 skriftligt til lønmodtageren senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver vil skulle udlevere de ønskede oplysninger på skrift til lønmodtageren, og at dette skal ske senest to måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om at få udleveret oplysningerne.

Der er ikke tale om en ny adgang til at anmode om flere oplysninger, end dem der skal gives efter stk. 1, men om en adgang til at få de allerede modtagne oplysninger om lønmodtagerens lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, præciseret.

Det foreslås i § 1 e, stk. 3, 2. pkt., at hvis de oplysninger, en lønmodtager modtager i henhold til stk. 1, er upræcise eller ufuldstændige, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger, og lønmodtageren skal have et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiveren inden for rimelig tid.

Den foreslåede ændring vil betyde, at hvis en lønmodtager anmoder om yderligere og rimelige præciseringer af de allerede modtagne oplysninger, vil arbejdsgiveren skulle besvare denne anmodning skriftligt og begrunde oplysningerne inden for rimelig tid.

Den foreslåede ændring betyder også, at hvis arbejdsgiveren ikke kan give lønmodtageren de ønskede oplysninger, vil arbejdsgiveren skulle begrunde dette. En arbejdsgiver vil f.eks. ikke kunne oplyse om gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn i en bestemt kategori af ansatte, hvis der kun er kvinder ansat i den pågældende kategori.

Arbejdsmarkedets parter har i deres implementeringsaftale vurderet, at rimelig tid anses at være 4 uger. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering.

I overensstemmelse med det sædvanlige udgangspunkt i dansk ret om lønmodtagers ret til at lade sig repræsentere af deres fagforening, kan lønmodtageren også bede sin

tillidsrepræsentant eller fagforening om på sine vegne at anmode om de i stk. 3 nævnte oplysninger.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede ændring til § 1 e vil gennemføre længennemsgtighedsdirektivets artikel 7, stk. 1-5, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 8

Det fremgår af den gældende § 2, stk. 2, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at en lønmodtager, hvis rettigheder er krænkede som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Det foreslås i § 2, stk. 2, 2. pkt., at indsætte efter: »sagens omstændigheder i øvrigt« », herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i §§ 1 c-1 d, § 1 e, stk. 2 og 3, §§ 5 a, 5 b, 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at godtgørelse efter § 2 vil skulle fastsættes under hensyn til sagens øvrige omstændigheder, herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i §§ 1 c-1 d, § 1 e, stk. 2 og 3, §§ 5 a, 5 b, 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f. Det vil være en forudsætning for denne godtgørelse, at der er sket en krænkelse af den pågældende lønmodtagers ret til lige løn.

Den foreslåede ændring vil indebære, at i sager, hvor der er sket en overtrædelse af ligelønsprincippet, vil det kunne indgå i fastsættelsen af godtgørelsens størrelse, hvis arbejdsgiveren ikke har oplyst en jobansøger om startlønnen eller interval for startløn eller har spurgt til en jobansøgers lønhistorik, jf. den foreslåede bestemmelse i § 1 c.

Det vil også indebære, at i sager, hvor der er sket en overtrædelse af princippet om ligeløn, vil det kunne indgå i fastsættelsen af godtgørelsen, hvis arbejdsgiveren ikke har gjort det let for sine lønmodtagere at få adgang til kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling, jf. den foreslåede § 1 d.

Det vil endvidere indebære, at i sager, hvor der er sket en overtrædelse af princippet om ligeløn, vil det kunne indgå i fastsættelsen af godtgørelsen, hvis arbejdsgiveren ikke har oplyst lønmodtageren om den pågældendes individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, hvis lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger eller om præciseringer af oplysningerne, jf. den foreslåede bestemmelse i § 1 e, stk. 2 og 3.

Det vil endelig indebære, at i sager, hvor der er sket en

overtrædelse af princippet om ligeløn, vil det kunne indgå i vurderingen af godtgørelsens størrelse, hvis arbejdsgiveren ikke har overholdt sin pligt til at udarbejde og informere om virksomhedens lønredegørelse eller ikke har overholdt sin pligt til at udarbejde en fælles lønvurdering, jf. de foreslåede bestemmelser i §§ 5 a, 5 b, 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f.

Det foreslåede er anbefalet af arbejdsmarkedets parter i deres implementeringsaftale for så vidt angår sager om ligeløn, hvor det er konstateret, at ligelønsprincippet ikke er overholdt.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede ændring vil gennemføre direktivets artikel 23 i dansk ret.

Til nr. 9

Det fremgår af den gældende § 2 a, stk. 1, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at en lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold, og at oplysningerne kan videregives til enhver. Det fremgår endvidere af stk. 2, at bestemmelsen ikke finder anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L 215 som fremsat, s. 6801 og 6802, at det med bestemmelsen sikres, at en lønmodtager altid kan videregive oplysninger om egne lønforhold. Lønoplysningerne kan videregives til enhver. Hensigten er at fastslå, at såkaldte fortrolighedsklausuler, hvormed arbejdsgiveren pålægger lønmodtageren ikke at videregive eller i øvrigt gøre nogen bekendt med lønoplysninger, ikke er lovlige. Det er således den enkelte lønmodtager selv, der skal afgøre, om vedkommende vil oplyse om egne lønforhold.

Det følger endvidere, at adgangen til at afgive lønoplysninger primært har betydning for mulighederne for at sikre, at der ikke på grund af køn finder en lønmæssig forskelsbehandling sted. Bestemmelsen er dog udformet således, at videregivelse af egne lønoplysninger også kan ske i situationer, hvor der ikke – i hvert fald ikke som udgangspunkt – er mistanke eller viden om lønmæssig forskelsbehandling. Der ligger således ikke noget krav om et bestemt formål med videregivelsen af lønoplysningerne. Der er heller ikke krav om, at de videregivne lønoplysninger kun skal kunne benyttes i forbindelse med undersøgelse af eventuelle ligelønsproblemer. Lønoplysninger kan således benyttes af f.eks. fagforbund til almindelige lønstatistiske formål. En lønmodtager kan udlevere egne lønoplysninger til enhver. Det kan f.eks. være til en tillidsrepræsentant, et fagforbund eller en kollega, men det kan også være til andre.

Lovbemærkningerne angiver derudover, at bestemmelsen om adgang til videregivelse af egne lønoplysninger viger for en kollektiv overenskomst, der sikrer lønmodtageren mindst samme adgang til at videregive lønoplysninger.

Det foreslås, at der i § 2 a indsættes et nyt *stk. 2*, hvorefter en arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, der modtager oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, at denne alene må anvende oplysningerne til at udøve sin egen ret til lige løn. Dette gælder dog ikke oplysninger om lønmodtagerens egen løn eller eget lønniveau, jf. stk. 1.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver vil kunne pålægge lønmodtageren, at de modtagne oplysninger alene må anvendes i forhold til den pågældende lønmodtagers udøvelse af egen ret til ligeløn, dvs. til brug for lønmodtagerens vurdering af, om ligelønsprincippet er blevet krænket, som kan føre, at lønmodtageren vil rejse en lige-lønssag.

Den foreslåede bestemmelse svarer til princippet i den gældende bestemmelse i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 5, hvorefter en arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, at oplysninger alene kan bruges til det formål, de er udleveret til brug for.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 7, stk. 6, i dansk ret.

Det foreslås desuden, at der i § 2 a indsættes et nyt stk. 3.

Det foreslås i *stk. 3, 1. pkt.*, at hvis videregivelsen af oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, og §§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, må dette kun ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren vil kunne pålægge lønmodtageren (og dennes repræsentanter) at de modtagne oplysninger, henset til, at udleveringen af oplysningerne efter § 1 e, stk. 1 og 3, er begrundet i hensynet til gennemsigtighed om ligeløn, alene må anvendes i forhold til den enkelte lønmodtagers udøvelse af egen ret til ligeløn. Hensynet bag bestemmelsen er, at der kan være individuelle lønmodtagere, hvis løn kan identificeres, idet der i modsætning til den gældende lov ikke kan sikres anonymisering.

Det foreslås i *stk. 3, 2. pkt.*, at lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn rådgiver lønmodtageren om et eventuelt lønkrav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Den foreslåede ændring vil betyde, at lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil kunne rådgive en lønmodtager om denne eventuelle lønkrav uden at oplyse den pågældende om de faktiske lønniveauer for de lønmodtagere, som den pågældende kan sammenlignes sig med.

Det foreslåede vil indebære, at en lønmodtager vil kunne få vurderet om den pågældende vil have et eventuelt lønkrav

mod arbejdsgiveren uden selv at få oplysninger om identificerbare personers konkrete lønforhold.

Det foreslås endelig i *stk. 3, 3. pkt.*, at oplysningerne efter §§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f stilles til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn uden begrænsninger.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få stillet alle oplysningerne til rådighed efter §§ 5 a, 5 b, 5 d (om lønredegørelser) og 5 f (om fælles lønvurdering) uanset, om der er oplysninger identificerbare personers konkrete lønforhold.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 12, stk. 3, i dansk ret.

Til nr. 10

Der er ikke i dag efter lov om lige løn til mænd og kvinder krav om, hvorledes en arbejdsgiver stiller oplysninger til rådighed for personer med handicap.

Det foreslås, at der indsættes en ny bestemmelse i § 2 b, hvorefter en arbejdsgiver skal stille oplysningerne efter §§ 1 c-1 e til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.

Den foreslåede ændring vil betyde, at personer med handicap vil blive sikret adgang til de oplysninger, der gives til ansøgere til en stilling, og til lønmodtagere.

Med den foreslåede bestemmelse vil oplysningerne skulle stilles til rådighed af arbejdsgiver under hensyntagen til de pågældendes særlige handicap. Det vil f.eks. indebære, at oplysningerne vil skulle stilles til rådighed i en skrifttype af passende størrelse, med tilstrækkelig kontrast eller i et andet format, der er passende i forhold til typen af deres handicap. Arbejdsgivere har metodefrihed.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse i § 2 b vil gennemføre løngennemsigtighedsdirektivets artikel 8 i dansk ret.

Til nr. 11

Det fremgår af lov om lige løn til mænd og kvinder § 3, stk. 1, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b.

Krav efter § 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b vedrører en lønmodtagers eller dennes repræsentants krav på henholdsvis køns-

opdelt lønstatistik og oplysning om lønmodtagerens DISCO-kode, under hvilken lønmodtageren er registreret i forbindelse med indberetning af lønoplysninger.

Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2007-08 (2. samling), tillæg A, L 150 som fremsat, s. 5323, at bestemmelsens beskyttelse ikke blot gælder mod afskedigelse, men også mod enhver ugunstig behandling eller følge (repressalie) i de situationer, hvor der er fremsat krav om lige løn. Det følger endvidere, at som udgangspunkt er alle former for ugunstig behandling og følge herefter omfattet, hvilket udover afskedigelse kan være degradering, forflyttelse, chikane m.v. Beskyttelsen mod repressalier gælder både i tilfælde, hvor sagen formelt indbringes for en domstol eller anden myndighed, hvor forholdet mundtligt påtales på arbejdspladsen, eller hvor en lønmodtager eller dennes repræsentant tager kontakt til fagforening eller advokat om forholdet. Også dispositioner, som træffes efter ansættelsesforholdets ophør, kan være omfattet.

Det foreslås i § 3, stk. 1, 2. pkt., at ændre »§ 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b« til »§§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f«.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver ikke må afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav om at modtage oplysninger efter § 5 a, § 5 b, § 5 d (om lønredegørelser) og § 5 f (om fælles lønvurdering).

Den foreslåede ændring vil ikke betyde, at en arbejdsgiver ikke kan pålægge en lønmodtager, at denne ikke må dele oplysninger om andres løn, hvor der er risiko for at identificere andre lønmodtagere.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med de foreslåede ændringer i lovforslagets nr. 13, fordi nr. 13 indfører nye regler om arbejdsgivers pligter i forbindelse med udarbejdelse af lønredegørelse og fælles lønvurdering. Der er ikke med forslaget tiltænkt nogen ændring af bestemmelsens materielle indhold.

Til nr. 12

Det fremgår af § 3, stk. 1, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at en arbejdsgiver ikke må afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn. En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b.

Krav efter § 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b vedrører en lønmodtagers eller dennes repræsentants krav på henholdsvis kønsopdelt lønstatistik og oplysning om lønmodtagerens DISCO-kode, under hvilken lønmodtageren er registreret i forbindelse med indberetning af lønoplysninger.

Det fremgår af den gældende § 3 stk. 2, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en afskedigelse ikke er foretaget i strid med reglerne i stk. 1. Hvis afskedigelsen finder sted mere end et år efter, at lønmodtageren har fremsat krav om lige løn, gælder 1. pkt. dog kun, hvis lønmodtageren påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at afskedigelsen er foretaget i strid med stk. 1. Det er imidlertid op til domstolene at fastlægge den bevismæssige validitet af de af lønmodtageren anførte faktiske omstændigheder samt beviskravene til lønmodtageren og arbejdsgiveren under hensyntagen til, at formålet med bevisbyrdedirektivet har været at forskyde bevisbyrden mellem de to parter, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L78 som fremsat, s. 1994.

Det fremgår af den gældende § 3, stk. 3, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at en afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

Det foreslås, at der efter § 3, stk. 3, indsættes *to nye stykker*:

Det foreslås således at indsætte et nyt *stk. 4*, hvorefter en lønmodtager, som af arbejdsgiveren har været udsat for anden ugunstig behandling, jf. stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse.

Den foreslåede ændring vil sikre, at både lønmodtagere, der bliver afskediget i strid med § 3, stk. 1, og lønmodtagere, der er blevet udsat for anden ugunstig behandling i strid med § 3, stk. 1, vil kunne tilkendes en godtgørelse.

Det foreslås samtidig at indsætte et nyt *stk. 5*, hvorefter en lønmodtager, som ikke af arbejdsgiveren har modtaget oplysninger efter § 1 c, stk. 1, som er blevet spurgt om lønhistorik i strid med § 1 c, stk. 2, eller som ikke har modtaget oplysninger, der er anmodet om efter § 1 e, stk. 1 og 3, vil kunne tilkendes en godtgørelse.

Den foreslåede ændring vil indebære, at en lønmodtager vil kunne tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har givet lønmodtageren oplysninger om startlønnen eller intervallet for startlønnen for en ledig stilling, ikke har besvaret lønmodtagerens anmodning om at præcisere ufuldstændige oplysninger, ikke har udleveret de ønskede oplysninger inden for to måneder eller hvis arbejdsgiver har spurgt til en jobansøgers lønhistorik.

Den foreslåede ændring vil også indebære, at en lønmodtager vil kunne tilkendes en godtgørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har givet lønmodtageren oplysninger om lønmodtagerens individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der

udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren, som lønmodtageren har anmodet om.

Den foreslåede bestemmelse vil vedrøre sager, hvor der ikke er tale om en overtrædelse af retten til ligeløn, men alene manglende efterlevelse af processuelle regler. For så vidt angår størrelsen på godtgørelser, vil disse skulle fastlægges ud fra en konkret vurdering af den enkelte sag, og der vil skulle tages hensyn til eventuelle relevante skærpende eller formildende omstændigheder ved overtrædelsen.

Den foreslåede ændring har ikke til hensigt at ændre i Ligebehandlingsnævnets kompetencer. Efter lov om Ligebehandlingsnævnet har Ligebehandlingsnævnet ikke kompetence til at tildele godtgørelser i klager, hvor der ikke er sket lønmæssig forskelsbehandling pga. køn, eller i klager, der alene omhandler arbejdsgivers manglende overholdelse af formelle forpligtelser i lov om lige løn til mænd og kvinder. Tilkendelse af godtgørelser i sådanne sager vil skulle behandles i det fagretlige system eller indbringes for de almindelige domstole.

Det bemærkes, at bestemmelsen ikke vil finde anvendelse, hvor en arbejdsgiver ikke har overholdt pligten i § 1 e, stk. 2, om en gang årligt at oplyse sine lønmodtagere om adgangen til at anmode om oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer. Denne bestemmelse er i stedet sanktioneret i § 6 b.

Forslagene er anbefalet af arbejdsmarkedets parter i deres implementeringsaftale. Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at de foreslåede bestemmelser vil gennemføre artikel 23 i dansk ret.

Til nr. 13

Der findes ikke i lov om lige løn til mænd og kvinder regler om lønredegørelser for virksomheder med mindst 100 lønmodtagere, som foreskrevet i direktivets artikel 9.

Den gældende § 5 a i lov om lige løn til mænd og kvinder fastlægger, hvornår virksomheder er omfattet af reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

§ 5 a, stk. 1, fastsætter nærmere regler for, hvornår Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation sender kønsopdelt lønstatistik til danske virksomheder.

Lovens § 5 a, stk. 2, fastsætter nærmere regler for, hvornår en virksomhed selv skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Lovens § 5 a, stk. 3, angiver, hvad den kønsopdelte lønstatistik skal vise.

Efter lovens § 5 a, stk. 4, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikken udformning og for det anvendte lønbegreb, hvis virksomheden selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

Af lovens § 5 a, stk. 5, fremgår det, at hvis den kønsopdelte

lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.

Lovens § 5 a, stk. 6, fastsætter nærmere regler om, at en virksomhed kan aftale med lønmodtagerne at der i stedet for kønsopdelt lønstatistik, udarbejdes en redegørelse om ligeløn. En sådan redegørelse skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå, og skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

Efter § 5 b i lov om lige løn til mænd og kvinder, har en lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.

(Til § 5 a og § 5 b)

Det foreslås, at §§ 5 a og 5 b ophæves, og at der i stedet indsættes *nye bestemmelser i §§ 5 a-5 g*.

Det foreslås i § 5 a, stk. 1, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere skal udarbejde en lønredegørelse for det foregående år for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver på baggrund af arbejdsgivers egen kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, vil skulle redegøre for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiveren har metodefrihed ved udarbejdelsen af redegørelsen for lønforskellen så længe den er baseret på arbejdsgivers kategorisering af sine lønmodtagere, som opfylder betingelserne i definitionen i den foreslåede § 1 a, stk. 10.

Efter den foreslåede definition i § 1 a, stk. 10, forstås en kategori af lønmodtagere, som lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikkevilkårlig måde på grundlag af ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, af lønmodtagernes arbejdsgiver. Hvis det er relevant, kan dette ske i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Den foreslåede ændring vil indebære, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere på baggrund af ikkediskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier vil skulle vurdere, hvilke medarbejdere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. også den foreslåede bestemmelse i § 1, stk. 3. Pligten vil også kunne opfyldes af arbejdsgivere efter forslaget til ny § 5 b, stk. 2, eller § 5 d.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemsgigtighedsdirektivets artikel 9, stk. 1, litra g, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 a, *stk. 2*, at arbejdsgiveren stiller oplysningerne i stk. 1 til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren vil skulle stille oplysninger om lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagerne i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemsgigtighedsdirektivets artikel 9, stk. 9, 1. og 2. pkt., i dansk ret.

Det foreslås i § 5 a, *stk. 3, 1. pkt.*, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 1.

Den foreslåede ændring vil betyde, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af de oplysninger, der fremgår af virksomhedens lønredegørelse.

Den foreslåede bestemmelse vil indebære, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få mulighed for at få en uddybende forklaring på lønredegørelsens indhold, herunder hvis der er oplysninger, som lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vurderer, at der er behov for at få præciseret. Forslaget vil sikre, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få bedre mulighed for at vurdere virksomhedens lønstrukturer.

Det foreslås i § 5 a, *stk. 3, 2. pkt.*, at arbejdsgiveren skal inden for 2 måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren vil have en frist på 2 måneder til at svare på anmodninger fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om præciseringer af de oplysninger, som fremgår af arbejdsgiverens lønredegørelse, og at arbejdsgiveren skal begrunde sit svar.

Det foreslås endelig i § 5 a, *stk. 4*, at arbejdsgiveren udarbejder lønredegørelsen efter stk. 1 efter fristerne fastsat i § 5 c.

Den foreslåede ændring vil indebære, at virksomheder med mindst 250 lønmodtagere vil skulle udarbejde lønredegørelsen første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert år.

Virksomheder med mellem 150 og 249 lønmodtagere vil skulle udarbejde lønredegørelsen første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

Virksomheder med mellem 100 og 149 lønmodtagere vil skulle udarbejde lønredegørelsen første gang senest den 1. september 2031 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

Det foreslås at indsætte en *ny § 5 b* om lønredegørelser, som i videst muligt omfang bygger på de eksisterende rammer for virksomhedernes lønindberetninger til kønsopdelt lønstatistik efter § 5 a.

Den foreslåede ændring vil kunne understøtte arbejdsgiverens opfyldelse af pligten til at udarbejde lønredegørelser.

Det foreslås således i § 5 b, *stk. 1, 1. pkt.*, at Danmarks Statistik uden beregning for arbejdsgiveren sender en lønredegørelse for det foregående år, når arbejdsgiverens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at arbejdsgiveren beskæftiger mindst 100 lønmodtagere.

Den foreslåede ændring vil betyde, at Danmarks Statistik lige som i dag vil skulle rette henvendelse til arbejdsgiverne om indsamling og indberetning af lønoplysninger. På baggrund af de indberettede lønoplysninger, vil Danmarks Statistik udarbejde en lønredegørelse, som vil omfatte en periode på 12 måneder. Det vil sige, at lønredegørelsen vil indeholde lønoplysninger fra alle lønmodtagere, der har været ansat på virksomheden i løbet af en given 12 måneders periode.

Det foreslås i § 5 b, *stk. 1, 2. pkt.*, at indberetter en arbejdsgiver lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen en lønredegørelse til arbejdsgiveren, når indberetningen gør det muligt.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgivere, der ifølge vedtægterne for deres arbejdsgiverorganisation, vil være forpligtet til at indberette lønoplysninger, ligesom i dag vil skulle gøre dette.

Den foreslåede bestemmelse i § 5 b, *stk. 1*, svarer til den gældende § 5 a, *stk. 1, 1. og 2. pkt.*

Den foreslåede ændring vil indebære, at arbejdsgivere lige som i dag vil skulle indberette lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation til brug for udarbejdelsen af lønredegørelsen. Dataindberetningerne vil være knyttet til CPR-nummer, og lønmodtagerne vil blive klassificeret bl.a. efter arbejdsfunktion og jobstatus ved brug af henholdsvis den 6-cifrede DISCO-kode og den 1-cifrede jobstatuskode, eller det klassificeringssystem, der er baseret på aflønningsgrundlaget fra overenskomsterne. Arbejdsgiverne vil således skulle indberette de samme lønoplysninger, som de gør i dag, efter reglerne om kønsopdelt lønstatistik.

På det offentlige arbejdsmarked vil Danmarks Statistik modtage oplysninger fra primært KMD, Silkeborg Data og Sta-

tens Lønssystemer (SLS). I det omfang overenskomsterne på det offentlige område fastsætter regler om lønredegørelser vil Danmarks Statistik ikke udarbejde lønredegørelser på det offentlige område, jf. lov om lige løn til mænd og kvinder § 1, stk. 5.

På det private arbejdsmarked vil Dansk Arbejdsgiverforening indsamle og videregive lønoplysninger for deres medlemsvirksomheder til Danmarks Statistik. Virksomheder, der er organiseret i Dansk Arbejdsgiverforenings medlemsorganisationer, vil indberette lønoplysninger direkte til Dansk Arbejdsgiverforening og vil modtage lønredegørelser herfra, når indberetningen gør det muligt.

Det foreslås samtidig i § 5 b, *stk. 2*, at lønredegørelsen skal indeholde følgende oplysninger for det foregående kalenderår:

- a) Lønforskellen mellem kønnene.
- b) Lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer.
- c) Medianlønforskellen mellem kønnene.
- d) Medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer.
- e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer.
- f) Andelen af kvindelige og mandlige i hver lønkvartil.
- g) Lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Den foreslåede ændring vil betyde, at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation på baggrund af de indberettede lønoplysninger vil udarbejde en lønredegørelse for virksomheden, der indeholder de listede elementer i stk. 2, litra a-g.

Det vil samtidig betyde, at selvom en arbejdsgiver med vil få en lønredegørelse efter litra g tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, vil det altid være arbejdsgiverens ansvar, at lønredegørelsens litra g lever op til direktivets krav og dermed reelt afspejler virksomhedens lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejder af samme værdi.

Det fremgår desuden af direktivets præambelbetragtning 40, at medlemsstaterne for at mindske byrden for arbejdsgiverne kan indsamle og sammenkoble de nødvendige data gennem deres nationale forvaltninger, så der kan foretages en beregning af lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere pr. arbejdsgiver.

Som følge heraf har parterne i deres implementeringsaftale vurderet, at Danmarks Statistik vil kunne udarbejde lønredegørelsen ud fra samme metode og standardberegning, som anvendes i dag.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre længennemsgighedsdirektivets artikel 9, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 b, *stk. 3, 1. pkt.*, at lønredegørelser efter stk. 2 vil omfatte lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid.

Den foreslåede ændring vil betyde, at de lønredegørelser, som arbejdsgiveren vil få tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation kun vil omfatte lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid.

Den foreslåede ændring er en konsekvens af, at hverken Danmarks Statistik eller Dansk Arbejdsgiverforening vil have mulighed for at udarbejde lønredegørelser for lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, men f.eks. efter leveret enhed eller kørt kilometer (f.eks. bude, taxachauffører m.v.).

Det foreslås samtidig i § 5 b, *stk. 3, 2. pkt.*, at for lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal arbejdsgiveren selv udarbejde en lønredegørelse, jf. § 5 d.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver, der beskæftiger lønmodtagere, der ikke aflønnes efter tid, ligesom efter de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik, selv vil skulle udarbejde lønredegørelse for disse lønmodtagere.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver, der beskæftiger lønmodtagere, der ikke aflønnes efter tid, ligesom efter de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik, selv vil skulle udarbejde lønredegørelse for disse lønmodtagere.

Den foreslåede ændring vil indebære, at en arbejdsgiver, som har lønmodtagere, som f.eks. aflønnes efter leveret enhed eller kørt kilometer, selv vil skulle udarbejde en lønredegørelse for disse grupper af lønmodtagere, jf. den foreslåede § 5 d. Beskæftiger en arbejdsgiver både lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid, og lønmodtagere, der aflønnes f.eks. for leveret enhed, vil arbejdsgiveren skulle udarbejde en lønredegørelse for de lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid.

Den foreslåede ændring svarer til den gældende bestemmelse i § 5 a, stk. 3.

Det foreslås i § 5 b, *stk. 3, 3. pkt.*, at kategorierne i stk. 2, litra g, opdeles efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, og kategorierne underopdeles yderligere i medarbejdergrupper omfattende almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år.

Den foreslåede ændring vil betyde, at kategorierne i stk. 2, litra g, vil være baseret på DISCO-08 systemet og vil være hierarkisk opbygget således, at den viser lønforskellen mellem mænd og kvinder på virksomheden i DISCO-08 systemet. Den 6-cifrede DISCO-kode giver den mest præcise beskrivelse af arbejdsfunktionen. I det omfang det er muligt, er hver enkel DISCO-gruppe yderligere opdelt på jobstatus, dvs. at lønmodtagerne er opdelt efter ledere, almindelige

lønmodtagere og elever eller unge under 18 år. Bestemmelsen svarer til den gældende § 5 a, stk. 2, 2. pkt.

Det foreslås i § 5 b, stk. 4, 1. og 2. pkt., at arbejdsgiver stiller lønredegørelsen til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode arbejdsgiveren om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 2, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren vil skulle dele lønredegørelsen med virksomhedens lønmodtagere og lønmodtagerrepræsentanter.

Den foreslåede ændring vil indebære, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil få mulighed for at få en uddybende forklaring på lønredegørelsens indhold, herunder hvis der er oplysninger, som lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vurderer, at der er behov for at få præciseret.

Den foreslåede ændring er en forudsætning for, at lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil kunne anmode om yderligere præciseringer af eller oplysninger om indholdet i lønredegørelsen. Videregivelse af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn følger af den foreslåede bestemmelse i § 5 e, stk. 1.

Det foreslås i § 5 b, stk. 4, 3. pkt., at arbejdsgiveren inden for to måneder skal besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Den foreslåede ændring vil desuden betyde, at arbejdsgiver vil have en frist på to måneder til at svare på anmodninger fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om præciseringer af de oplysninger, som fremgår af arbejdsgiverens lønredegørelse, og at arbejdsgiveren skal begrunde sit svar.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede til § 5 b, stk. 4, vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 10, i dansk ret.

Det foreslås endvidere i § 5 b, stk. 5, at stk. 1, stk. 2, litra a-f, stk. 3 og stk. 4, 2. og 3. pkt., finder tilsvarende anvendelse på arbejdsgivere, der beskæftiger mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, med undtagelse af arbejdsgivere i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgivere, der beskæftiger mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn med samme medarbej-

dergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, vil skulle udarbejde lønredegørelser for litra a-f) på samme måde, som arbejdsgivere, der beskæftiger mindst 100 lønmodtagere.

Den foreslåede ændring vil samtidig indebære, at kun arbejdsgivere i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, der beskæftiger mindst 100 lønmodtagere, vil blive omfattet af de foreslåede regler om lønredegørelser.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede § 5 b, stk. 5, vil gennemføre direktivets artikel 9 i dansk ret.

Det foreslås i § 5 b, stk. 6, 1. pkt., at en arbejdsgiver selv kan vælge at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, uanset om arbejdsgiveren også har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren selv vil kunne vælge at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, uanset om arbejdsgiveren også modtager en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Den foreslåede ændring svarer til den eksisterende mulighed i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 4, om, at virksomheder selv kan vælge at udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Det foreslås i § 5 b, stk. 6, 2. pkt., at lønredegørelsen skal udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c.

Den foreslåede ændring vil betyde, at hvis en arbejdsgiver selv vælger at udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, vil lønredegørelsen skulle udarbejdes senest den 1. september i det pågældende rapporteringsår.

En arbejdsgiver med mindst 250 lønmodtagere vil skulle udarbejde en lønredegørelse første gang senest den 1. september 2028, og herefter senest den 1. september hvert år.

En arbejdsgiver med mellem 150 og 249 lønmodtagere vil skulle udarbejde en lønredegørelse første gang senest den 1. september 2028 og herefter senest den 1. september hvert tredje år.

En arbejdsgiver med mellem 100 og 149 lønmodtagere eller en arbejdsgiver med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, vil skulle udarbejde en lønredegørelse første gang senest den 1. september 2031 og herefter senest den 1. september hvert tredje år.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 1, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.3.3 og 11 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

(Til § 5 c)

Det foreslås i § 5 c, at Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation sender lønredegørelser efter § 5 b til:

a) Arbejdsgivere med mindst 250 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert år.

b) Arbejdsgivere virksomheder med mellem 150 og 249 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

c) Arbejdsgivere med mellem 100 og 149 lønmodtagere og arbejdsgivere med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 5, første gang senest den 1. september 2031 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

Den foreslåede ændring i § 5 c, *litra a*, vil betyde, at arbejdsgivere med mindst 250 lønmodtagere omfattes af reglerne om lønredegørelser i § 5 b i indberetningsåret 2027. Disse arbejdsgivere vil med forslaget modtage en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation første gang senest den 1. september 2028. Herefter vil virksomhederne årligt modtage en lønredegørelse senest den 1. september.

Den foreslåede ændring i § 5 c, *litra b*, vil betyde, at arbejdsgivere med mellem 150 og 249 lønmodtagere omfattes af reglerne om lønredegørelser i § 5 b i indberetningsåret 2027. Disse arbejdsgivere vil med forslaget modtage en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation første gang senest den 1. september 2028. Herefter vil virksomhederne hvert tredje år modtage en lønredegørelse senest den 1. september.

Den foreslåede ændring i § 5 c, *litra c*, vil betyde, at arbejdsgivere med mellem 100 og 149 lønmodtagere og til arbejdsgivere med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 5, omfattes af reglerne om lønredegørelser i § 5 b i indberetningsåret 2030. Disse arbejdsgivere vil med forslaget modtage en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation første gang senest den 1. september 2031. Herefter vil virksomhederne hvert tredje år modtage en lønredegørelse senest den 1. september.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsgighedsdirektivets artikel 9, stk. 2-4, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.3.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

(Til § 5 d)

Det foreslås i § 5 d, *stk. 1*, at en arbejdsgiver selv skal udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, stk. 2, 4 og 5, for hele eller dele af virksomheden for det foregående kalenderår, når

1) arbejdsgiveren ikke har pligt til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,

2) arbejdsgiveren ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,

3) arbejdsgiveren har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år eller

4) den lønredegørelse, som arbejdsgiveren modtager fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, som udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som fastsat af arbejdsgiveren.

Forslagene i stk. 1, nr. 1 og 2, vil betyde, at en arbejdsgiver fremover vil være forpligtet til selv at udarbejde lønredegørelser, hvis virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, eller hvis virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år.

Den foreslåede ændring vil indebære, at en arbejdsgiver fortsat vil være omfattet af pligten til at udarbejde en lønredegørelse, uanset at arbejdsgiveren ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller Dansk Arbejdsgiverforening.

Den foreslåede ændring svarer til det eksisterende krav i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 2, om hvornår en virksomhed selv skal udarbejde kønsopdelt lønstatistik.

Den foreslåede ændring i stk. 1, nr. 3, vil betyde, at en arbejdsgiver selv vil skulle udarbejde en lønredegørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har modtaget en lønredegørelse fra enten Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, selvom arbejdsgiver har overholdt sin pligt til at indberette lønoplysninger.

Den foreslåede ændring i stk. 1, nr. 4, vil betyde, at arbejdsgiveren får pligt til selv at udarbejde en lønredegørelse, når den lønredegørelse, som arbejdsgiveren har modtaget fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, som arbejdsgiver har fastsat, udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Med det foreslåede i stk. 1, nr. 3 og 4, vil det blive tydeliggjort, at det vil være arbejdsgiverens ansvar selv at udarbejde en lønredegørelse, hvis arbejdsgiveren ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation.

Det vil ligeledes være arbejdsgivers ansvar, at den lønredegørelse, som virksomheden vil få tilsendt fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, er retvisende for virksomheden. Hvis dette ikke er tilfældet, skal virksomheden udarbejde sin egen lønredegørelse om lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer. Baggrunden for dette er, at den lønredegørelse, som vil blive udarbejdet af Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, vil være udarbejdet på baggrund af DISCO-koder, som er et klassifikationssystem, der gør det muligt at sammenligne personer med samme arbejdsfunktion.

Kategorisering af lønmodtagere efter løngennemsnitlighedsdirektivet vil imidlertid ikke være begrænset til lønmodtagere, der udfører samme arbejdsfunktion, men vil også omfatte lønmodtagere, der udfører arbejde af samme værdi. Kategoriseringen af lønmodtagere vil være specifik for den enkelte virksomhed, og en kategorisering på baggrund af DISCO-koder vil derfor ofte ikke være tilstrækkelig.

Det vil derfor i mange tilfælde være nødvendigt for arbejdsgiveren at supplere den lønredegørelse, som er modtaget fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, med en lønredegørelse foretaget på baggrund af arbejdsgivers egen kategorisering af sine lønmodtagere ud fra hvem, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Arbejdsgiveren vil have metodefrihed ved udarbejdelsen af kategoriseringen af sine lønmodtagere.

Benytter arbejdsgiveren lønredegørelsen fra Danmarks Statistik, arbejdsgiverforeningens løndata, egne indsamlede løndata fra for eksempel SLS eller arbejdsgivers egne løndata, sådan som det er praksis efter den nugældende ligestillingslov, hvor der er metodefrihed for udarbejdelse af det statistiske grundlag for kønsopdelt lønstatistik, vil det være arbejdsgiverens ansvar, at denne lever op til direktivets krav.

Virksomheder, der selv udarbejder lønredegørelser, vil have metodefrihed til at udarbejde lønredegørelsen, så længe den indeholder de elementer, som fremgår af den foreslåede § 5 a og § 5 b, stk. 2.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse i § 5 d, stk. 1, vil gennemføre løngennemsnitlighedsdirektivets artikel 9 i dansk ret.

Det foreslås i § 5 d, *stk. 2, 1. pkt.*, at lønredegørelser efter stk. 1, nr. 1 og 2, udarbejdes efter fristerne i § 5 c.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgivere med mindst 250 lønmodtagere vil skulle udarbejde en lønredegø-

relse efter § 5 d, stk. 1, første gang senest den 1. september 2028 for indberetningsåret 2027 og derefter senest den 1. september hvert år.

Arbejdsgivere med mellem 150 og 249 lønmodtagere vil skulle udarbejde en lønredegørelse efter § 5 d, stk. 1, første gang senest den 1. september 2028 for indberetningsåret 2027 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

Arbejdsgivere med mellem 100 og 149 lønmodtagere og arbejdsgivere med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 6, vil skulle udarbejde en lønredegørelse efter § 5 d, stk. 1, første gang senest den 1. september 2031 for indberetningsåret 2030 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

Det foreslås i § 5 d, stk. 2, *2. pkt.*, at lønredegørelser udarbejdet efter stk. 1, nr. 3 og 4, skal være udarbejdet senest den 31. december det pågældende rapporteringsår.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en virksomhed er forpligtet til selv at udarbejde en lønredegørelse, jf. stk. 2, enten fordi virksomheden ikke har modtaget en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, eller fordi den lønredegørelse virksomheden har modtaget, ikke er retvisende, skal lønredegørelsen udarbejdes senest den 31. december i det pågældende år.

Fristen den 31. december er fastsat, fordi virksomhederne skal have mulighed for at konstatere, at man enten ikke har fået en lønredegørelse fra Danmarks Statistik, eller at den modtagne lønredegørelse ikke er retvisende.

Fristen den 31. december svarer til den gældende frist i lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 2, for virksomheder, der selv udarbejder kønsopdelt lønstatistik.

Virksomheder, der selv udarbejder lønredegørelser, vil have metodefrihed til at udarbejde lønredegørelsen, så længe den indeholder de elementer, som fremgår af den foreslåede § 5 b, stk. 2. Virksomheden vil skulle redegøre for udformningen, metoderne og det anvendte lønbegreb over for lønmodtagerne.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemsnitlighedsdirektivets artikel 9, stk. 2-4, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.3.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

(Til § 5 e)

Det foreslås i § 5 e, *stk. 1*, at en arbejdsgiver udleverer virksomhedens lønredegørelse til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest 1 måned efter, at arbejdsgiveren har modtaget lønredegørelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller senest 1 måned efter,

arbejdsgiveren har færdiggjort sin egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 5, eller § 5 d.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver vil skulle udlevere virksomhedens lønredegørelser til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn så snart den foreligger og senest en måned efter, at arbejdsgiveren har modtaget eller udarbejdet lønredegørelsen.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemfølgelsesdirektivets artikel 9, stk. 7, og artikel 29, stk. 3, litra c, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.3.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås i § 5 e, *stk. 2*, at arbejdsgiveren inden lønredegørelsen efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, udleveres til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, efter høring af lønmodtagerrepræsentanten, sikrer arbejdsgiveren, at de oplysninger, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte, og at de anvendte metoder er egnede.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren vil få pligt til at foretage høring af lønmodtagerrepræsentanter for at sikre, at de oplysninger, der ligger til grund for lønredegørelsen for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden, er korrekte.

Den foreslåede ændring vil desuden betyde, at arbejdsgiveren vil skulle høre lønmodtagerrepræsentanterne om, at de metoder, som virksomheden har anvendt, er egnede til formålet.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemfølgelsesdirektivets artikel 9, stk. 6, i dansk ret.

Det foreslås endelig i § 5 e, *stk. 3*, at hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser efter den foreslåede § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, fra de fire foregående kalenderår, stilles disse til rådighed efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Den foreslåede ændring vil betyde, at hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser fra de fire foregående år, der er udarbejdet efter reglerne efter den foreslåede § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, vil arbejdsgiver efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skulle stille disse til rådighed.

Den foreslåede ændring vil indebære, at arbejdsgiveren på anmodning vil skulle stille lønredegørelser for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supple-

rende og variable elementer fra de fire foregående år til rådighed, hvis de foreligger.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemfølgelsesdirektivets artikel 9, stk. 9, 3. pkt., i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.3.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

(Til § 5 f)

Der er ikke i dansk ret en pligt for virksomheder til at foretage fælles lønvurderinger som opfølgning på virksomhedens kønsopdelte lønstatistik. Lov om lige løn til mænd og kvinder § 5 a, stk. 6, indeholder en bestemmelse om en udarbejdelse af redegørelser for ligeløn som alternativ til de kønsopdelte lønstatistikker, der udarbejdes efter § 5 a, stk. 1.

Det følger af den gældende § 5 a, stk. 6, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-4, ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

Løngennemfølgelsesdirektivets artikel 10 fastsætter nærmere regler for udarbejdelse af fælles lønvurdering.

Det foreslås i § 5 f, *stk. 1*, at en arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2, og § 5 d, stk. 1 og 2, skal, såfremt lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Den foreslåede ændring vil betyde, at hvis lønredegørelsen viser lønforskelle mellem kønnene, der ikke kan begrundes i objektive, kønsneutrale kriterier, vil arbejdsgiveren inden for en rimelig frist skulle rette op på en sådan ubegrundet lønforskel. Dette vil skulle foregå i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden.

Arbejdsmarkedets parter i deres implementeringsaftale vurderet, at den rimelige frist er 2 måneder. Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet deler parternes vurdering, og fore-

slår på den baggrund, at en rimelig frist i denne bestemmelse som udgangspunkt vil være inden for 2 måneder.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 9, stk. 10, sidste punktum, samt artikel 10, stk. 1, litra b, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, *stk. 2*, at hvis arbejdsgiveren ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau senest 6 måneder efter datoen for modtagelsen eller udarbejdelsen af lønredegørelsen, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i den gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en arbejdsgiver vil få pligt til i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden at udarbejde en fælles lønvurdering, hvis arbejdsgiveren ikke senest 6 måneder efter datoen for modtagelsen eller udarbejdelsen af lønredegørelsen har rettet op på en ubegrundet lønforskel i det gennemsnitlige lønniveau, og hvis lønredegørelsen viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere.

Den foreslåede ændring vil indebære, at en arbejdsgiver vil skulle udarbejde fælles lønvurdering for den eller de kategorier af lønmodtagere, som opfylder betingelserne ovenfor.

Alle tre betingelser vil skulle være opfyldt, før pligten til at udarbejde en fælles lønvurdering indtræder.

Det fremgår af direktivets præambelbetragtning 43, at en fælles lønvurdering bør foretages, hvis arbejdsgivere og de pågældende arbejdstagerrepræsentanter ikke er enige om, at forskellen i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere på mindst 5 pct. i en given kategori af arbejdstagere kan begrundes ud fra objektive, kønsneutrale kriterier, hvis arbejdsgiveren ikke giver en sådan begrundelse, eller hvis arbejdsgiveren ikke har afhjulpnet en sådan forskel i lønniveauet senest seks måneder efter datoen for indgivelsen af lønredegørelsen.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 10, stk. 1, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, *stk. 3*, at den fælles lønvurdering efter stk. 2 skal omfatte følgende:

- a) En analyse af andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- b) Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige lønmodtagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af lønmodtagere.
- c) Eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mel-

lem kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.

d) Årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og virksomheden i fællesskab.

e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, som har fået en lønstigning efter deres tilbagevenden på arbejdet efter afholdt orlov efter barselsloven eller har haft omsorgs- orlov efter lov om lønmodtagers ret til fravær fra arbejdet af særlige familiemæssige årsager.

f) Foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.

g) En analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluering- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer.

h) En evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en fælles lønvurdering vil skulle indeholde elementerne i litra a-g.

Den foreslåede ændring vil desuden betyde, at litra h alene vil være relevant, hvis der tidligere har været udarbejdet en fælles lønvurdering.

Det foreslås, at der vil være metodefrihed i forhold til den konkrete udarbejdelse af lønvurderingen, så længe oplysningerne i litra a-g indgår.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse i § 5 f, stk. 3, vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 10, stk. 2, og artikel 10, stk. 4, 3. pkt., i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, *stk. 4, 1. pkt.*, at en arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne inden for en rimelig frist.

Det er foreslåede vil betyde, at en arbejdsgiver vil skulle gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne inden for en rimelig frist. Arbejdsgiver vil skulle aftale konkret med lønmodtagerrepræsentanterne, hvad der er en rimelig frist, og det vil bl.a. afhænge af, hvilke og hvor mange foranstaltninger, der skal gennemføres, som følge af den fælles lønvurdering.

De offentlige overenskomstparter har i deres fælles tillæg til implementeringsaftalen anført, at det vil være deres fælles ansvar at tage initiativ til at rette op på disse forskelle inden for rammene af de kollektive overenskomstforhandlinger, hvis foranstaltningerne f.eks. forudsætter ændringer i relevante kollektive overenskomster.

Det foreslås i § 5 f, stk. 4, 2. pkt., at arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.

Den foreslåede ændring vil betyde, at såvel arbejdsgiver som lønmodtagerrepræsentanterne vil have mulighed for at anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at medvirke i de opfølgende tiltag, som lønvurderingen måtte afstedkomme.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse i § 5 f, stk. 4, vil gennemføre løngennemsigthedensdirektivets artikel 10, stk. 4, i dansk ret.

Det foreslås i § 5 f, stk. 5, 1. pkt., at arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren vil skulle stille den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Det foreslås i § 5 f, stk. 5, 2. pkt., at arbejdsgiveren efter anmodning stiller den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Den foreslåede ændring vil betyde, at arbejdsgiveren vil desuden efter anmodning skulle stille den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse i § 5 f, stk. 5, vil gennemføre løngennemsigthedensdirektivets artikel 10, stk. 3, og artikel 29, stk. 3, litra d, i dansk ret.

(Til § 5 g)

Efter § 5 b i lov om lige løn til mænd og kvinder, har en lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.

Bestemmelsen blev indsat ved lov nr. 513 af 14. maj 2014. Af lovbemærkningerne til bestemmelsen, jf. Folketingstidende 1013-14, tillæg A, L 155, fremgår det, at det er en helt grundlæggende forudsætning for, at en lønmodtager skal kunne vurdere, om den pågældendes løn bryder med princippet om ligeløn, er at vide, hvilken medarbejdergruppe, som den pågældende er registreret under af sin arbejdsgiver i forbindelse med indberetning af lønoplysninger. Dette har ikke mindst betydning for vurderingen af, hvilken medarbejdergruppe i en kønsopdelt lønstatistik, som den på gældende lønmodtagers løn skal ses i forhold til. En ret for den enkelte lønmodtager til at blive gjort bekendt med sin DISCO-kode vil desuden kunne medvirke til, at eventuelle fejl.

Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriet foreslår at ind-

sætte bestemmelsen i den ophævede § 5 b i en *ny bestemmelse § 5 g*.

Det foreslås i § 5 g, at en lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.

Den foreslåede ændring vil betyde, at en lønmodtager vil få ret til at få oplyst den DISCO-kode, som den pågældende er registreret med, af sin arbejdsgiver.

Den foreslåede ændring svarer til den gældende § 5 b. Der er ikke med det foreslåede tiltænkt nogen ændring af bestemmelsens materielle indhold.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.3.3 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 14

Det fremgår af den gældende § 6, stk. 1, i lov om lige løn til mænd og kvinder, at en lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, efter loven, kan søge kravet fastslået ved domstolene.

Det fremgår videre af bestemmelsens stk. 2, at hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

Det følger af lovbemærkningerne, jf. Folketingstidende 2000-01, tillæg A, L78 som fremsat, s. 1997, at bevisbyrde-reglen i lov om lige løn til mænd og kvinder § 6, stk. 2, lever op til de EU-retlige bevisbyrdereregler, som er udtrykt i præmisserne til Danfoss-sagen, hvor EU-Domstolen fastslog, at manglende gennemskuelighed i en virksomheds lønfastsættelsessystem bevirker, at arbejdsgiveren har bevisbyrden for, at den førte lønpolitik ikke er udtryk for forskelsbehandling, når en kvindelig lønmodtager på grundlag af forholdsvis omfattende personalemateriale godtgør, at kvindelige medarbejdere aflønnes lavere end mandlige kollegaer.

Det følger endvidere, at når lønmæssig forskelsbehandling af mænd og kvinder kan konstateres, vil der være tale om en faktisk omstændighed, jf. bevisbyrdedirektivets artikel 4. Formuleringen af bestemmelsen svarer til ligebehandlingslovens bevisbyrderregel.

En lønmodtager, som ikke mener, at arbejdsgiveren overholder pligten til at yde lige løn, herunder lønvilkår, efter loven, kan også klage til Ligebehandlingsnævnet. Er der tale om en overenskomstmæssig pligt til at yde ligeløn efter lovens § 1, stk. 4, skal kravet behandles fagretligt.

Det foreslås, at der efter § 6, stk. 2, indsættes to nye stykker.

Det foreslås i et nyt *stk. 3*, at der er påvist faktiske omstændigheder efter *stk. 2*, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c-1 e, 5 a, 5 b og 5 d-5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Den foreslåede ændring vil betyde, at hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser, der følger af de foreslåede § 1 c (om information om startløn til jobansøgere og forbud mod at spørge til jobansøgers lønhistorik), § 1 d (om lønmodtageres adgang til kriterier for lønfastsættelse, lønniveauer og lønudvikling), § 1 e (om lønmodtageres ret til at modtage oplysninger om eget lønniveau og det gennemsnitlige lønniveau for sammenlignelige lønmodtagere), § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 e (om arbejdsgivers pligt til at udarbejde lønredegørelser) og § 5 f (om fælles lønvurdering), vil den person, der anser sig for krænket efter princippet i § 1, blive anset for at have påvist faktiske omstændigheder. Derefter påhviler det arbejdsgiveren at bevise, at forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 2, i dansk ret.

Det foreslås i et nyt *stk. 4*, at *stk. 3* ikke finder anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende efterlevelse af §§ 1 c-1 e, §§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 e og § 5 f, var åbenbart uforsættlig og af mindre betydning.

Den foreslåede ændring vil betyde, at hvis arbejdsgiveren vil kunne godtgøre, at den manglende efterlevelse af § 1 c (om information om startløn til jobansøgere og forbud mod at spørge til jobansøgers lønhistorik), § 1 d (om lønmodtageres adgang til kriterier for lønfastsættelse, lønniveauer og lønudvikling), § 1 e (om lønmodtageres ret til at modtage oplysninger om eget lønniveau og det gennemsnitlige lønniveau for sammenlignelige lønmodtagere), § 5 a, § 5 b, § 5 d og § 5 e (om arbejdsgivers pligt til at udarbejde lønredegørelser) og § 5 f (om fælles lønvurdering), var åbenbart uforsættlig og af mindre betydning, vil *stk. 3* ikke finde anvendelse.

Det vil være op til domstolene at afgøre, om arbejdsgivers manglende efterlevelse var åbenbart uforsættlig og var af mindre betydning ud fra en konkret vurdering af sagens omstændigheder.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 18, stk. 2, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.5.3.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 15

Det fremgår af den gældende § 6 b i lov om lige løn til mænd og kvinder, at medmindre højere straf følger af den

øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 1, 2 eller 5.

Bestemmelsen henviser dels til pligten til at udarbejde kønsopdelte lønstatistik, jf. § 5 a, stk. 1 og 2, og dels til, at hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende, jf. § 5 a, stk. 5.

Det foreslås i § 6 b, *stk. 1*, at ændre »§ 5 a, stk. 1, 2 eller 5« til »§ 1 d, § 1 e, stk. 2, §§ 5 a, 5 b og 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f.«

Den foreslåede ændring vil betyde, at medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 1 d, § 1 e, stk. 2, §§ 5 a, 5 b og 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med lovforslagets nr. 7 og 13, som indfører regler om lønmodtageres ret til at blive oplyst om deres ret til at modtage oplysninger om eget lønniveau og det gennemsnitlige lønniveau for sammenlignelige lønmodtagere (§ 1 e, stk. 2), om arbejdsgivers pligt til at udarbejde lønredegørelser (§§ 5 a-5 d), om arbejdsgivers pligt til at stille disse til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn (§ 5 e, stk. 2 og 3) og om fælles lønvurdering (§ 5 f). Det foreslåede har ikke til hensigt at ændre bestemmelsens materielle indhold.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at den foreslåede bestemmelse vil gennemføre løngennemsigthedsdirektivets artikel 23 i dansk ret.

Til nr. 16

Der er ikke i lov om lige løn til mænd og kvinder fastsat særlige regler om forældelse. Spørgsmålet om forældelse af krav efter ligelønsloven reguleres derfor som udgangspunkt af forældelseslovens almindelige regler, der finder anvendelse på fordringer på penge eller andre ydelser, medmindre andet følger af særlige bestemmelser om forældelse i anden lov.

Det følger af forældelseslovens § 2, stk. 1, at forældelsesfristen regnes fra det tidligste tidspunkt, til hvilket fordringshaveren kunne kræve at få fordringen opfyldt, medmindre andet følger af andre bestemmelser. Det afgørende er således ikke det tidspunkt, hvor fordringshaveren faktisk kræver opfyldelse, men det tidligste tidspunkt, til hvilket opfyldelse kunne være krævet.

Det følger af forældelseslovens § 3, stk. 1, at forældelsesfristen er 3 år, medmindre andet følger af andre bestemmelser. Det følger videre af § 3, stk. 2, at var fordringshaveren ubekendt med fordringen eller skyldneren, regnes forældelsesfristen først fra den dag, da fordringshaveren fik eller burde have fået kendskab hertil. Det er i § 3, stk. 3, fastsat, hvornår forældelse senest indtræder, uanset om forældelsen

har været suspenderet. Fristerne i stk. 3, sætter således rammerne for, hvor længe forældelsen kan være suspenderet.

Det følger af forældelseslovens § 4, stk. 1, at forældelsesfristen er 5 år ved fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold. Den 5-årige forældelsesfrist er en særlig forældelsesfrist og er således en undtagelse fra hovedreglen om, at der i udgangspunktet gælder en 3-årige forældelsesfrist i medfør af forældelseslovens § 3, stk. 1. Ifølge pkt. 3.2.2.3 i de almindelige bemærkninger til forældelsesloven er undtagelsen blandt andet begrundet i, at lønmodtageren typisk ikke vil rejse krav mod arbejdsgiver, mens ansættelsesforholdet endnu består. Det følger endvidere af forældelseslovens § 4, stk. 2, at § 3, stk. 2, om suspension af forældelsesfristen og § 3, stk. 3, nr. 4, om den absolutte 10-årige forældelsesfrist finder anvendelse på fordringer omfattet af § 4, stk. 1. Både 5-årsfristen og den absolutte 10-årsfrist regnes fra begyndelsestidspunktet efter forældelseslovens § 2, jf. Folketingstidende 2006-07, tillæg A, L165 som fremsat, s. 5591.

Det følger af forældelseslovens § 15, at forældelsen afbrydes, når skyldneren over for fordringshaveren udtrykkeligt eller ved sin handlemåde erkender sin forpligtelse.

Det følger videre af forældelseslovens § 16, stk. 1, at forældelsen afbrydes, når fordringshaveren foretager retslige skridt mod skyldneren med henblik på at erhverve dom, betalingspåkrav påtegnet af fogedretten, voldgiftskendelse eller anden bindende afgørelse, der fastslår fordringens eksistens og størrelse, og forfølger disse skridt inden for rimelig tid. Det følger af bestemmelsens stk. 2 og 3, hvordan afbrydelsen sker, når fordringen gøres gældende ved henholdsvis en domstol, ved voldgift eller hvis en anden særlig afgørelsesmåde er hjemlet.

Forældelseslovens § 19 indeholder supplerende regler om afbrydelse af forældelse, mens forældelseslovens §§ 20 og 21 indeholder regler om foreløbig afbrydelse af forældelse. Der henvises til pkt. 3.5.1 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 6 c, stk. 1, hvorefter forældelsen for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter det i 1. pkt. nævnte tidspunkt.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 c, stk. 1, 1. pkt., vil betyde, at forældelsesfristen for et lønkrav efter lov om lige løn til mænd og kvinder vil blive afbrudt midlertidigt i 6 måneder, når fordringshaveren (dvs. lønmodtageren) gør skyldneren (dvs. arbejdsgiveren) bekendt med kravet.

Arbejdsgiveren skal være gjort bekendt med kravet, inden udløbet af den 5-årige forældelsesfrist, der gælder for fordringer, som støttes på aftale om udførelse af arbejde som led i et ansættelsesforhold.

Den midlertidige afbrydelse af forældelsen vil medføre, at lønmodtageren har en periode på 6 måneder til at opnå arbejdsgiverens imødekomme af kravet. Lønmodtagerens krav vil anses som imødekommet, når arbejdsgiveren har anerkendt og udbetalt kravet. Lønmodtagerens krav vil derimod ikke anses for imødekommet i tilfælde af, at arbejdsgiveren anerkender kravet, men undlader at foretage udbetaling. Arbejdsgiveren vil kunne afvise lønmodtagerens påståede krav enten udtrykkeligt eller ved passivitet.

Såfremt arbejdsgiveren ikke inden for de 6 måneder imødekommer lønmodtagerens påståede krav, vil lønmodtageren have mulighed for at afbryde forældelsen efter de gældende regler i forældelsesloven.

Den foreslåede bestemmelse i § 6 c, stk. 1, 2. pkt., vil betyde, at forældelsen tidligst indtræder 1 år efter, at forældelsen er afbrudt midlertidigt, ved at lønmodtager gør arbejdsgiver bekendt med kravet. Det vil sige, at når den midlertidige afbrydelse på 6 måneder er udløbet, vil der mindst være en frist på 1 år inden for hvilken lønmodtageren vil kunne tage skridt til at få sin fordring på løn fastslået, f.eks. ved sagsanlæg, hvorved forældelsen vil blive afbrudt efter de almindelige regler om forældelse. Fristen på 1 år vil blive aktuel i tilfælde, hvor den midlertidige afbrydelse finder sted i nær tidsmæssig sammenhæng med den 5-årige forældelsesfrists udløb. Forældelse vil i sådanne tilfælde senest indtræde 6 ½ år efter, at det potentielle lønkrav opstod. Gøres kravet derimod gældende inden for de første fire år fra tidspunkt, til hvilket lønmodtageren kunne kræve at få kravet opfyldt, vil der mindst være 1 år eller mere tilbage af den gældende 5-årige forældelsesfrist.

Forældelse vil indtræde senest 10 år efter begyndelsestidspunktet, jf. forældelseslovens § 3, stk. 3, nr. 4.

Det foreslås at indsætte en ny bestemmelse i § 6 c, stk. 2, hvorefter afbrydelse efter stk. 1, 1. pkt., kun kan ske én gang.

Den foreslåede bestemmelse vil betyde, at lønmodtageren kun én gang vil kunne afbryde forældelsen midlertidigt ved at gøre arbejdsgiveren bekendt med sit påståede krav. Begrænsningen har til hensigt at forhindre, at en lønmodtager gentagne gange vil kunne anvende muligheden for at gøre midlertidig afbrydelse gældende for derved at opnå en længere forældelsesfrist.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre længennemsgtighedsdirektivets artikel 21, stk. 2, i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.5.3.2 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til nr. 17

Der findes ikke i dag regler om, at Danmark skal have udpeget et overvågningsorgan for ligeløn, der skal indsam-

le virksomheders lønredegørelser og indsende disse til EU-Kommissionen, sådan som direktivets artikel 29 foreskriver.

Efter § 7 i lov om lige løn til mænd og kvinder kan lovfor-slaget stadfæstes straks efter vedtagelsen. Bestemmelsen har ikke nogen retlig relevans.

Det foreslås på den baggrund at ophæve § 7 og stedet ind-sætte en ny bestemmelse.

Det foreslås i § 7, *stk. 1*, at med det formål at overvåge an-vendelsen af princippet om lige løn oprettes Arbejdsmarke-dets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlingsorgan og overvågningsorgan på ligelønsområdet.

Den foreslåede ændring vil betyde, at overvågningen, ana-lyser og håndhævelse af ligelønsprincippet på det danske arbejdsmarked vil blive styrket som følge af, at der oprettes et særligt ligelønsorgan.

Det foreslås i § 7, *stk. 2*, at som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:

- a) bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling med at få be-handlet deres klager over forskelsbehandling under hensyn-tagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder.
- b) foretage uafhængige undersøgelser af lønmæssig for-skelsbehandling.
- c) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om for-skelsbehandling.

Den foreslåede ændring vil betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil blive udpeget som nationalt ligebe-handlingsorgan specifikt for ligelønsområdet.

Den foreslåede ændring vil indebære, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil overtage ligelønsområdet fra Institut for Menneskerettigheder. Arbejdsmarkedets Institut for Li-geløn vil få til opgave at bistå ofre for forskelsbehandling i relation til retten til lige løn, at foretage uafhængige under-søgelser af lønmæssig forskelsbehandling og offentliggøre rapporter om forskelsbehandling på ligelønsområdet.

Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil blandt andet skulle yde rådgivning af lønmodtagere vedrørende spørgsmål om mulig overtrædelse af ligelønsprincippet, herunder foretage en umiddelbar vurdering af, om lønmodtagerens ret til lige-løn er blevet krænkede, og rådgive lønmodtagere om, hvordan de få deres sag behandlet enten i det fagretlige system, ved Ligebehandlingsnævnet eller ved de almindelige domstole.

Den foreslåede ændring vil betyde, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn vil skulle leve op til de forpligtelser, der følger af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehand-

lingsorganer på området ligebehandling af og lige mulig-heder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigel-se og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU. Direktivet fastsætter detaljerede regler for lige-bebehandlingsorganernes virke.

Den nærmere administration af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, herunder instituttets forpligtelser og opgaver, påtænkes at skulle fastsættes og reguleres i en samarbejds-aftale indgået mellem Beskæftigelses- og Ligestillingsmini-steriet, Dansk Arbejdsgiverforening og Fagbevægelsens Ho-vedorganisation.

Det er Beskæftigelses- og Ligestillingsministeriets vurde-ring, at det foreslåede gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om stan-darder for ligebehandlingsorganer på området ligebehand-ling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU for så vidt angår ligelønsområ-det i dansk ret.

Det foreslås i § 7, *stk. 3*, at som overvågningsorgan skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn:

- a) øge bevidstheden om lige løn i offentligheden og hos offentlige og private aktører for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigthed, herunder i relation til intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi
- b) analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle redskaber til støtte for vurdering af lønforskelle
- c) modtage lønredegørelser fra arbejdsgivere, jf. § 5 a, § 5 b og § 5 d
- e) modtage de fælles lønvurderingsrapporter fra arbejdsgive-re, jf. § 5 f
- f) samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for Ligebehandlingsnæv-net, det fagretlige system eller de civile domstole.

Med det foreslåede vil Arbejdsmarkedets Institut for Lige-løn få til opgave at øge bevidstheden om lige løn i offent-ligheden, analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønne, modtage lønredegørelser og fælles lønvurderinger fra arbejdsgivere og samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling.

Den foreslåede ændring vil betyde, at viden om og arbejde med at styrke håndhævelsen af princippet om lige løn for mænd og kvinder samles ét sted og i et organ, der afspejler, at lønfastsættelse og løndannelse i Danmark er et anliggende for arbejdsmarkedets parter og en hjørnesten i den danske arbejdsmarkedsmodel.

Med det foreslåede vil Arbejdsmarkedets Institut for Lige-løn i sin egenskab af udpeget overvågningsorgan således

skulle varetage de overvågnings- og oplysningsopgaver, som fremgår af direktivets artikel 29.

Det foreslås i § 7, *stk. 4, 1. pkt.*, at Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn i sin egenskab af overvågningsorgan skal offentliggøre de oplysninger, der følger af § 5 b, *stk. 2, litra a-f*, senest en måned efter de er modtaget fra arbejdsgiverne, jf. *stk. 3, litra c*.

Den foreslåede ændring vil indebære, at oplysningerne vil blive offentligt tilgængelige, hvilket vil bidrage til at øge gennemsigtighed omkring løn på virksomhedsniveau og generelt øge viden om løn, lønfastsættelse og lønniveauer i Danmark, hvilket vil kunne bidrage til at styrke håndhævelsen af ligelønsprincippet.

Det foreslås endelig i § 7, *stk. 4, 2. pkt.*, at offentliggørelsen skal gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.

Den foreslåede ændring vil betyde, at de oplysninger, der følger af § 5 b, *stk. 2, litra a-f*, som Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn modtager fra arbejdsgivere, vil skulle offentliggøres på Institutets hjemmeside på en måde, som vil gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.

Det er ministeriets vurdering, at det foreslåede vil gennemføre længennemsgtighedsdirektivets artikel 29 i dansk ret.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.6 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 2

Til nr. 1

Efter den gældende bestemmelse i § 2, *stk. 2*, i lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution, skal Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution fremme ligebehandling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, seksuel orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at

- 1) bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Det foreslås, at der efter § 2, *stk. 2*, indsættes et nyt *stk. 3*, hvorefter *stk. 2* ikke finder anvendelse på sager vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Den foreslåede ændring vil betyde, at Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution ikke vil have kompetence som ligebehandlingsorgan i spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med den foreslåede bestemmelse i lovforslagets § 1, nr. 18, hvorefter Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn udpeges som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet og dermed får til opgave at fremme, evaluere og overvåge håndhævelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.6 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 3

Til nr. 1

Efter den gældende bestemmelse i § 18 i ligebehandlingsloven har Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

Det foreslås, at der i § 18 indsættes et nyt *stk. 2*, hvorefter *stk. 1* ikke finder anvendelse på ligelønsområdet.

Den foreslåede ændring vil betyde, at Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationale Menneskerettighedsinstitution ikke vil have kompetence som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet.

Den foreslåede ændring vil indebære, at Institut for Menneskerettigheder ikke vil skulle fremme, evaluere eller overvåge ligelønsområdet og at Institutet ikke vil skulle yde støtte ligebehandling af kvinder og mænd i relation til løn, herunder ved at bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn med deres klager om ligeløn. Ligeledes vil det foreslåede betyde, at Institut for Menneskerettigheder ikke vil skulle foretage uafhængige undersøgelser eller offentliggøre rapporter eller fremsætte henstillinger om ligeløn.

Den foreslåede ændring skal ses i sammenhæng med lovforslagets § 1, nr. 17, om at oprette Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

Der henvises i øvrigt til pkt. 3.6 i lovforslagets almindelige bemærkninger.

Til § 4

Det foreslås i *stk. 1*, at loven træder i kraft den 1. marts 2027.

Det foreslåede vil indebære, at de foreslåede ændringer vil træde i kraft den 1. marts 2027.

Det foreslåede vil betyde, at ikrafttrædelsestidspunktet til den 1. marts 2027 ligger efter løngennemsigtheddirektivets implementeringsfrist den 7. juni 2026, hvorfor løngennemsigthedsdirektivet således ikke implementeres rettidigt. Det udskudte ikrafttrædelsestidspunkt er fastsat ud fra et hensyn til, at virksomheder i Danmark har den fornødne tid til at indrette sig på de nye regler.

Det foreslås i *stk. 2*, at § 1, nr. 13, finder anvendelse på arbejdsgiveres indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for kalenderåret 2027 og frem for rapporteringsårene 2028 og frem. For arbejdsgiveres indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for kalenderåret 2026 og for rapporteringsåret 2027, finder de hidtil gældende regler om kønsopdelt lønstatistik anvendelse.

Det foreslåede vil indebære, at i forhold til arbejdsgiveres indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for kalenderåret 2027 og frem og for rapporteringsårene 2028 og frem vil arbejdsgiverne blive omfattet af de foreslåede bestemmelser i §§ 5 a-f om udarbejdelse af lønredegørelser og fælles lønvurdering.

Det foreslåede vil betyde, at for arbejdsgiveres indberetning af lønoplysninger til Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation for kalenderåret 2026 og for rapporteringsåret 2027 vil de hidtil gældende regler om kønsopdelt lønstatistik i § 5 a i lov om lige løn til mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019, finde anvendelse. Det foreslåede vil indebære, at arbejdsgivere i forhold til kalenderåret 2026 fortsat vil være omfattet af de gældende regler om kønsopdelt lønstatistik.

Loven skal ikke gælde for Færøerne og Grønland, og loven vil heller ikke kunne sættes i kraft for Færøerne og Grønland, idet lov om lige løn til mænd og kvinder ikke gælder for Færøerne og Grønland og ikke indeholder hjemmel til at sætte loven i kraft for Færøerne og Grønland.

Bilag 1

Lovforslaget sammenholdt med gældende lov

Gældende formulering

Lovforslaget

§ 1

I ligelønsloven, jf. lovbekendtgørelse nr. 156 af 22. februar 2019, foretages følgende ændringer:

Fodnote:

1) Loven indeholder bestemmelser, der gennemfører Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23.

1. I *fodnoten* til lovens titel indsættes efter »Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2006/54/EF af 5. juli 2006 om gennemførelse af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv (omarbejdning), EU-Tidende 2006 nr. L 204, s. 23«: », Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer, EU-Tidende 2023, nr. L 132, s. 21, og dele af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2024/1500 af 14. maj 2024 om standarder for ligebehandlingsorganer på området ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd i forbindelse med beskæftigelse og erhverv og om ændring af direktiv 2006/54/EF og 2010/41/EU, EU-Tidende, L af 14. maj 2024«.

§ 1. ...

Stk. 1. ...

Stk. 2. Enhver arbejdsgiver skal yde kvinder og mænd lige løn, for så vidt angår alle lønelementer og lønvilkår, for samme arbejde eller for arbejde, der tillægges samme værdi. Især når et fagligt klassifikationssystem anvendes for lønfastsættelsen, bygges dette system på samme kriterier for mandlige og kvindelige lønmodtagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling med hensyn til køn.

2. I § 1, stk. 2, 1. pkt., indsættes efter »Enhver arbejdsgiver skal«: » anvende lønstrukturer, der sikrer lige løn, og skal«, og 2. pkt. ophæves.

§ 1. ...

Stk. 1. ...

Stk. 2. ...

Stk. 3. Bedømmelsen af arbejdets værdi skal ske ud fra en helhedsvurdering af relevante kvalifikationer og andre relevante faktorer.

3. § 1, stk. 3, affattes således:

»Stk. 3. Lønstrukturerne, jf. stk. 1, skal være af en sådan beskaffenhed, at det er muligt at vurdere, om lønmodtagere befinder sig i en sammenlignelig situation med hensyn til arbejdets værdi. Lønstrukturerne skal basere sig på objektive, kønsneutrale kriterier, som er aftalt med lønmodtagerrepræsentanten eller lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden, hvis sådanne findes. Disse kriterier må hverken direkte eller indirekte basere sig på lønmodtagernes køn, og de skal omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår og, hvis det er relevant, eventuelle andre faktorer, der er relevante for det specifikke job eller den specifikke stilling. Kriterierne skal anvendes på en objektiv, kønsneutral måde, der udelukker enhver form for direkte eller indirekte forskelsbe-

handling på grund af køn, og relevante bløde færdigheder må ikke undervurderes.«

§ 1. ...

Stk. 1. ...

Stk. 2. ...

Stk. 3. ...

Stk. 4. ...

Stk. 5. Bestemmelserne i § 5 a finder ikke anvendelse, i det omfang en tilsvarende forpligtelse følger af en kollektiv overenskomst.

5. I § 1 a indsættes efter stk. 3 som nye stykker:

»*Stk. 4.* Ved lønniveau forstås i denne lov den årlige bruttoløn og den tilsvarende bruttotimeløn.

Stk. 5. Ved lønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for en arbejdsgivers kvindelige og mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af de mandlige lønmodtageres gennemsnitlige lønniveau.

Stk. 6. Ved medianlønniveau forstås i denne lov det lønniveau, hvor halvdelen af en arbejdsgivers lønmodtagere tjener mere, og halvdelen tjener mindre.

Stk. 7. Ved medianlønforskel mellem kønnene forstås i denne lov forskellen mellem medianlønniveauet for en arbejdsgivers kvindelige henholdsvis mandlige lønmodtagere udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige lønmodtagere.

Stk. 8. Ved lønkvartil forstås i denne lov hver af fire lige store grupper af lønmodtagere opdelt efter deres lønniveau, fra det laveste til det højeste.

Stk. 9. Ved arbejde af samme værdi forstås i denne lov arbejde, der anses for at være af samme værdi i overensstemmelse med de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier, jf. § 1, stk. 3.

Stk. 10. Ved kategori af lønmodtagere forstås i denne lov lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, opdelt i grupper på en ikke-vilkårlig måde på grundlag af de ikke-diskriminerende og objektive, kønsneutrale kriterier af lønmodtagernes arbejdsgiver og, hvor det er relevant, i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.«

Stk. 4-6 bliver herefter stk. 11-13.

§ 1 a. ...

Stk. 1. ...

Stk. 2. ...

Stk. 3. ...

Stk. 4. ...

Stk. 5. ...

Stk. 6. Chikane og sexchikane samt dårligere behandling baseret på en persons afvisning eller accept af en sådan adfærd betragtes som forskelsbehandling på grund af køn.

§ 1 b. Offentlige myndigheder har pligt til aktivt at tage hensyn til målsætningen om ligestilling mellem mænd og kvinder ved udformningen og gennemførelsen af love og administrative bestemmelser, politikker og aktiviteter på de områder, denne lov omhandler.

6. I § 1 a indsættes efter stk. 6, der bliver stk. 13, som nye stykker:

»*Stk. 14.* Der foreligger intersektionel forskelsbehandling, når forskelsbehandling på grundlag af køn sker i kombination med de diskriminationsgrunde, der er omfattet af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.

Stk. 15. Stk. 14 medfører ikke yderligere forpligtelser for arbejdsgiverne til at indsamle data som omhandlet i denne lov med hensyn til andre beskyttede grunde til forskelsbehandling end køn.«

Stk. 7 bliver herefter stk. 16.

7. Efter § 1 b indsættes:

»**§ 1 c.** For at sikre en informeret og gennemsigtig lønforhandling skal ansøgere til en stilling have oplysninger fra den potentielle arbejdsgiver om

a) startlønnen eller intervallet herfor, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier for den pågældende stilling, som skal besættes, og

b) de relevante bestemmelser i den kollektive overenskomst, som finder anvendelse på den pågældende stilling, der påtænkes besat. *¬Stk. 2.* En arbejdsgiver må ikke spørge ansøgerne om lønhistorikken i deres nuværende eller tidligere ansættelsesforhold.

§ 1 d. Enhver arbejdsgiver skal sikre, at lønmodtagerne har let adgang til de objektive, kønsneutrale kriterier, der anvendes til at fastsætte lønmodtagernes løn, lønniveauer og lønudvikling.

§ 1 e. En lønmodtager har ret til at anmode arbejdsgiveren om at modtage oplysninger om sit individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for den kategori af lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi som lønmodtageren. Lønmodtageren kan også anmode om oplysningerne gennem sin lønmodtagerrepræsentant eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn. *¬Stk. 2.* En arbejdsgiver oplyser en gang årligt sine lønmodtagere om, at de har ret til at modtage de oplysninger, der fremgår af stk. 1, samt om hvordan de ansatte kan få adgang til oplysningerne. *¬Stk. 3.* En arbejdsgiver udleve-

rer de ønskede oplysninger i henhold til stk. 1 skriftligt til lønmodtageren senest 2 måneder efter, at lønmodtageren har anmodet om disse oplysninger. Hvis de oplysninger, en lønmodtager modtager i henhold til stk. 1, er upræcise eller ufuldstændige, kan lønmodtageren bede om yderligere og rimelige præciseringer af de modtagne oplysninger, og lønmodtageren skal have et skriftligt og begrundet svar fra arbejdsgiveren inden for rimelig tid.«

§ 2. ...

Stk. 2. En lønmodtager, hvis rettigheder er krænket som følge af lønmæssig forskelsbehandling på grundlag af køn, kan tilkendes en godtgørelse.

Godtgørelsen fastsættes under hensyn til lønmodtagerens ansettelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt

§ 2 a. En lønmodtager har ret til at videregive oplysninger om egne lønforhold. Oplysningerne kan videregives til enhver.

Stk. 2. Denne bestemmelse finder ikke anvendelse, i det omfang en kollektiv overenskomst giver en lønmodtager rettigheder, der som minimum svarer til rettighederne i stk. 1.

8. I § 2, stk. 2, 2. pkt., indsættes efter »sagens omstændigheder i øvrigt«: », herunder arbejdsgivers manglende overholdelse af forpligtelserne i §§ 1 c-1 d, § 1 e, stk. 2 og 3, §§ 5 a, 5 b, 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«.

9. I § 2 a indsættes efter stk. 1 som nye stykker:

»*Stk. 2.* En arbejdsgiver kan pålægge en lønmodtager, der modtager oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, at denne alene må anvende oplysningerne til at udøve sin egen ret til lige løn. Dette gælder dog ikke oplysninger om lønmodtagerens egen løn eller eget lønniveau, jf. stk. 1.

Stk. 3. Hvis videregivelsen af oplysninger efter § 1 e, stk. 1 og 3, §§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f medfører direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar lønmodtagers løn, må dette kun ske til en lønmodtagerrepræsentant eller til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn. Lønmodtagerrepræsentanten eller Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn rådgiver lønmodtageren om et eventuelt lønkrav uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte lønmodtagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Oplysningerne efter §§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f stilles til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn uden begrænsninger.«

Stk. 2 bliver herefter stk. 4.

10. Efter § 2 a indsættes:

»**§ 2 b.** En arbejdsgiver skal stille oplysningerne efter §§ 1 c-1 e til rådighed i et format, der er tilgængeligt for personer med handicap, og som tager hensyn til deres særlige behov.«

§ 2 a. ...

§ 3. En arbejdsgiver må ikke afskedige eller udsætte en lønmodtager, herunder en lønmodtagerrepræsentant, for anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage, eller fordi lønmodtageren eller lønmodtagerrepræsentanten har fremsat krav om lige løn, herunder lige lønvilkår, eller fordi denne har videregivet oplysninger om løn.

En arbejdsgiver må ikke afskedige en lønmodtager eller en lønmodtagerrepræsentant, fordi denne har fremsat krav efter § 5 a, stk. 1 og 2 og § 5 b.

§ 3. ...

Stk. 2. ...

Stk. 3. En afskedigelse, som er foretaget i strid med reglerne i stk. 1, underkendes efter påstand herom, medmindre det i særlige tilfælde efter en afvejning af parternes interesse findes åbenbart urimeligt at kræve ansættelsesforholdet opretholdt eller genoprettet. En afskediget lønmodtager kan dog i stedet nedlægge påstand om en godtgørelse. Godtgørelsen fastsættes under hensyntagen til lønmodtagerens ansættelsestid og sagens omstændigheder i øvrigt.

§ 5 a. Danmarks Statistik sender hvert år inden den 1. september uden beregning for virksomheden kønsopdelt lønstatistik for det foregående år for hele eller dele af virksomheden til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder på virksomheden, når virksomhedens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at virksomheden beskæftiger mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3. Indberetter en virksomhed lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen ligeledes inden den 1. september kønsopdelt lønstatistik til virksomheden, når indberetningen gør det muligt. Virksomheden er ikke forpligtet til at anvende den modtagne kønsopdelte lønstatistik, men skal i så fald selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3.

Stk. 2. En virksomhed skal inden den 31. december hvert år selv udarbejde kønsopdelt lønstatistik for hele eller dele af virksomheden for det foregående år til brug for information og høring af lønmodtagerne om lønforskelle mellem mænd og kvinder, når virksomheden i det foregående år beskæfti-

11. I § 3, stk. 1, 2. pkt., ændres »§ 5 a, stk. 1 og 2, og § 5 b« til: »§§ 5 a, 5 b, 5 d og 5 f«.

12. Efter § 3, stk. 3, indsættes som *stk. 4* og *5*:

»*Stk. 4.* En lønmodtager, som af arbejdsgiveren har været udsat for anden ugunstig behandling, jf. stk. 1, kan tilkendes en godtgørelse.

Stk. 5. En lønmodtager, som ikke af arbejdsgiveren har modtaget oplysninger efter § 1 c, stk. 1, som er blevet spurgt om lønhistorik i strid med § 1 c, stk. 2, eller som ikke har modtaget de oplysninger, der er anmodet om efter § 1 e, stk. 1 og 3, kan tilkendes en godtgørelse.«

13. §§ 5 a og 5 b ophæves, og i stedet indsættes:

»**§ 5 a.** En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere skal udarbejde en lønredegørelse for det foregående kalenderår for lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere på virksomheden opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Stk. 2. Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne.

Stk. 3. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode en virksomhed om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 1. Arbejdsgiveren skal inden for 2 måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Stk. 4. Arbejdsgiveren udarbejder lønredegørelsen efter fristerne fastsat i § 5 c.

gede mindst 35 lønmodtagere, heraf mindst 10 af hvert køn med samme arbejdsfunktion, jf. stk. 3, og

1) virksomheden ikke har pligt til at indberette lønoplysninger eller ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation eller

2) virksomheden har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik dog ikke virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget kønsopdelt lønstatistik for det pågældende år inden den 1. september det efterfølgende år.

Stk. 3. Kønsopdelt lønstatistik efter stk. 1 og 2 skal omfatte alle lønmodtagere i virksomheden, der aflønnes efter arbejdet tid, og skal vise lønforskellen mellem mænd og kvinder i medarbejdergrupper opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, når der er mindst 10 personer af hvert køn i gruppen. Grupperne skal opgøres på almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år. Kønsopdelt lønstatistik udarbejdes for en periode på 12 måneder.

Stk. 4. Udarbejder virksomheden selv kønsopdelt lønstatistik, jf. stk. 3, har virksomheden pligt til over for virksomhedens lønmodtagere at redegøre for statistikens udformning og for det anvendte lønbegreb.

Stk. 5. Hvis den kønsopdelte lønstatistik af hensyn til virksomhedens legitime interesser er modtaget som fortrolig, må oplysningerne ikke videregives til uvedkommende.

Stk. 6. Indgår virksomheden en aftale med lønmodtagerne i virksomheden om at udarbejde en redegørelse om ligeløn, finder stk. 1, 3. pkt., og stk. 2-4 ikke anvendelse. En redegørelse om ligeløn skal indeholde en beskrivelse af vilkår, der har betydning for aflønning af mænd og kvinder på virksomheden, og en handlingsplan med henblik på at forebygge eller mindske lønforskelle mellem mænd og kvinder og den nærmere opfølgning herpå. Redegørelsen skal omfatte alle virksomhedens lønmodtagere og udarbejdes i overensstemmelse med principperne i lov om information og høring af lønmodtagere eller i en kollektiv overenskomst, jf. § 3 i lov om information og høring af lønmodtagere. Redegørelsen skal omfatte en periode på 1-3 år og skal senest være udarbejdet inden udgangen af kalenderåret, hvor pligten til at udarbejde kønsopdelt lønstatistik bestod.

§ 5 b. Danmarks Statistik sender uden beregning for arbejdsgiveren en lønredegørelse for det foregående kalenderår, når arbejdsgiverens indberetning af lønoplysninger gør det muligt og viser, at arbejdsgiveren beskæftiger mindst 100 lønmodtagere. Indberetter en arbejdsgiver lønoplysninger til en arbejdsgiverorganisation, sender arbejdsgiverorganisationen en lønredegørelse til arbejdsgiveren, når indberetningen gør det muligt.

Stk. 2. Lønredegørelsen skal indeholde følgende oplysninger for det foregående kalenderår:

- a) Lønforskellen mellem kønnene.
- b) Lønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer.
- c) Medianlønforskellen mellem kønnene.
- d) Medianlønforskellen mellem kønnene i supplerende eller variable elementer.
- e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, der modtager supplerende eller variable elementer.
- f) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver lønkvartil.
- g) Lønforskellen mellem kønnene mellem lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable elementer.

Stk. 3. Lønredegørelsen efter stk. 2 omfatter lønmodtagere, der aflønnes efter arbejdet tid. For lønmodtagere, der ikke aflønnes efter arbejdet tid, skal arbejdsgiveren selv udarbejde en lønredegørelse, jf. § 5 d. Kategorierne i stk. 2, litra g, opdeles efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, og kategorierne underopdeles yderligere i medarbejdergrupper omfattende almindelige lønmodtagere, ledere og elever eller unge under 18 år.

Stk. 4. Arbejdsgiver stiller lønredegørelsen til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanter. Lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn har ret til at anmode arbejdsgiveren om yderligere præciseringer af og oplysninger om hvilke som helst af de afgivne data efter stk. 2, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiveren skal inden for 2 måneder besvare sådanne anmodninger og afgive et begrundet svar.

Stk. 5. Bestemmelserne i stk. 1, stk. 2, litra a-f, stk. 3 og stk. 4, 2. og 3. pkt., finder tilsvarende anvendelse på arbejdsgivere, der beskæftiger mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, med undtagelse

af arbejdsgivere i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri.

Stk. 6. En arbejdsgiver kan vælge selv at udarbejde en lønredegørelse, uanset om arbejdsgiveren også modtager en lønredegørelse fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation. Lønredegørelsen skal udarbejdes efter fristerne fastsat i § 5 c.

§ 5 c. Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation sender lønredegørelser efter § 5 b til:

- a) Arbejdsgivere med mindst 250 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert år.
- b) Arbejdsgivere med mellem 150 og 249 lønmodtagere første gang senest den 1. september 2028 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.
- c) Arbejdsgivere med mellem 100 og 149 lønmodtagere og arbejdsgivere med mellem 50 og 99 lønmodtagere, hvor der er mindst 8 lønmodtagere af hvert køn i samme medarbejdergruppe opgjort efter den 6-cifrede DISCO-kode eller et tilsvarende klassifikationssystem, jf. § 5 b, stk. 5, første gang senest den 1. september 2031 og derefter senest den 1. september hvert tredje år.

§ 5 d. En arbejdsgiver skal selv udarbejde en lønredegørelse efter reglerne i § 5 b, stk. 2, 4 og 5, for hele eller dele af arbejdsgiverens virksomhed for det foregående kalenderår, når

- 1) arbejdsgiveren ikke har pligt til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,
- 2) arbejdsgiveren ikke har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik,–3) arbejdsgiveren har overholdt pligten til at indberette lønoplysninger for det pågældende år til Danmarks Statistik, jf. lov om Danmarks Statistik, eller til en arbejdsgiverorganisation, men ikke har modtaget en lønredegørelse for det pågældende år eller
- 4) den lønredegørelse, som arbejdsgiveren modtager fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, ikke afspejler de kategorier af lønmodtagere, som udfører samme arbejde eller arbejder af samme værdi, som fastsat af arbejdsgiveren.

Stk. 2. Lønredegørelser efter stk. 1, nr. 1 og 2, udarbejdes efter fristerne i § 5 c. Lønredegørelser udarbejdet efter stk. 1, nr. 3, skal være udarbejdet senest den 31. december i det pågældende rapporteringsår.

§ 5 e. Arbejdsgiveren udleverer virksomhedens lønredegørelse til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn senest 1 måned efter, at arbejdsgiveren har modtaget lønredegørelsen fra Danmarks Statistik eller en arbejdsgiverorganisation, jf. § 5 c, eller senest 1 måned efter, at arbejdsgiver har færdiggjort sin egen lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 5, eller § 5 d, stk. 1.

Stk. 2. Inden arbejdsgiveren udleverer lønredegørelsen efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, sikrer arbejdsgiveren, efter høring af lønmodtagerrepræsentanterne, at de oplysninger, der ligger til grund for lønredegørelsen, er korrekte, og at de anvendte metoder er egnede.

Stk. 3. Hvis en arbejdsgiver er i besiddelse af lønredegørelser efter § 5 a, stk. 1, eller § 5 b, stk. 2, litra g, fra de fire foregående kalenderår, stilles de til rådighed efter anmodning fra lønmodtagere, lønmodtagerrepræsentanter og Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

§ 5 f. En arbejdsgiver med mindst 100 lønmodtagere, der er blevet anmodet om yderligere præciseringer eller oplysninger til den udarbejdede lønredegørelse efter § 5 a, stk. 1, § 5 b, stk. 2, og § 5 d, stk. 1, skal, såfremt lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive, kønsneutrale kriterier, rette op på situationen inden for en rimelig frist i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanter.

Stk. 2. Hvis en arbejdsgiver ikke har rettet op på en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau, jf. stk. 1, senest 6 måneder efter datoen for udleveringen af lønredegørelsen til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn, og hvis lønredegørelsen viser en ubegrundet forskel i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere på mindst 5 pct. i en given kategori af lønmodtagere, skal arbejdsgiveren i samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne på virksomheden udarbejde en fælles lønvurdering.

Stk. 3. Den fælles lønvurdering efter stk. 2 skal omfatte følgende:

- a) En analyse af andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere
- b) Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for kvindelige og mandlige lønmodtagere og supplerende eller variable elementer for hver kategori af lønmodtagere.
- c) Eventuelle forskelle i det gennemsnitlige lønniveau mellem kvindelige og mandlige lønmodtagere i hver kategori af lønmodtagere.
- d) Årsagerne til sådanne forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på grundlag af eventuelle objektive, kønsneutrale kriterier som fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og arbejdsgiveren i fællesskab.

e) Andelen af kvindelige og mandlige lønmodtagere, som har fået en lønstigning efter deres tilbagevenden til arbejdet efter afholdt orlov efter barselsloven eller har haft omsorgs- orlov efter lov om lønmodtageres ret til fravær fra arbejde af særlige familiemæssige årsager.

f) Foranstaltninger til afhjælpning af forskelle i lønnen, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive, kønsneutrale kriterier.

g) En analyse af de eksisterende kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer eller indførelse af sådanne systemer.

h) En evaluering af effektiviteten af foranstaltninger fra tidligere fælles lønvurderinger.

Stk. 4. En arbejdsgiver skal gennemføre foranstaltningerne som følge af den fælles lønvurdering i tæt samarbejde med lønmodtagerrepræsentanterne inden for en rimelig frist. Arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen.

Stk. 5. Arbejdsgiveren stiller den fælles lønvurdering til rådighed for lønmodtagerne og lønmodtagerrepræsentanterne. Arbejdsgiveren stiller efter anmodning den fælles lønvurdering til rådighed for Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn.

§ 5 g. En lønmodtager, der af sin arbejdsgiver er registreret under en DISCO-kode eller en tilsvarende kode i forbindelse med indberetning af lønoplysninger, har ret til at få oplyst denne kode af arbejdsgiveren.«

§ 6. ...

Stk. 2. Hvis en person, der anser sig for krænket, jf. § 1, påviser faktiske omstændigheder, som giver anledning til at formode, at der er udøvet direkte eller indirekte forskelsbehandling, påhviler det modparten at bevise, at ligebehandlingsprincippet ikke er blevet krænket.

14. I § 6 indsættes efter stk. 2 som *stk. 3 og 4*:

»*Stk. 3.* Der er påvist faktiske omstændigheder efter stk. 2, hvis en arbejdsgiver ikke har gennemført sine forpligtelser efter §§ 1 c-1 e, 5 a, 5 b og 5 d-5 f, hvorefter det påhviler arbejdsgiveren at bevise, at en sådan forskelsbehandling ikke har fundet sted.

Stk. 4. Stk. 3 finder ikke anvendelse, hvis arbejdsgiveren beviser, at den manglende overholdelse af forpligtelserne var åbenbart uforsætlig og var af mindre betydning.«

§ 6 b. Medmindre højere straf følger af den øvrige lovgivning, straffes med bøde den, der overtræder § 5 a, stk. 1, 2 eller 5.

15. I § 6 b, *stk. 1*, ændres »§ 5 a, stk. 1, 2 eller 5« til: »§ 1 d, § 1 e, stk. 2, §§ 5 a, 5 b og 5 d, § 5 e, stk. 2 og 3, og § 5 f«.

§ 6 b. ...

16. Efter § 6 b indsættes:

»§ 6 c. Forældelsen for påståede krav for manglende overholdelse af pligten til at yde lige løn, herunder lige lønvilkår, der rejses inden forældelsesfristens udløb, jf. forældelseslovens § 4, stk. 1, afbrydes midlertidigt i 6 måneder regnet fra det tidspunkt, hvor en lønmodtager har gjort arbejdsgiveren bekendt med kravet. Forældelsen indtræder tidligst 1 år efter tidspunktet som nævnt i 1. pkt.

Stk. 2. Afbrydelse efter stk. 1, 1. pkt., kan kun ske én gang.«

§ 7. Lovforslaget kan stadfæstes straks efter vedtagelsen.

17. § 7 ophæves, og i stedet indsættes:

»§ 7. Med det formål at overvåge anvendelsen af princippet om lige løn oprettes Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlingsorgan og overvågningsorgan på ligelønsområdet.

Stk. 2. Som ligebehandlingsorgan på ligelønsområdet skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn fremme lønmæssig ligebehandling, herunder ved at:

a) Bistå ofre for lønmæssig forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder.

b) Foretage uafhængige undersøgelser af lønmæssig forskelsbehandling.

c) Offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende lønmæssig forskelsbehandling og om offentlige og private aktørers indsamling af data om forskelsbehandling.

Stk. 3. Som overvågningsorgan skal Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn:

a) Øge bevidstheden om lige løn i offentligheden og hos offentlige og private aktører for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigtighed, herunder i relation til intersektionel forskelsbehandling i forbindelse med lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi

b) Analysere årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle redskaber til støtte for vurdering af lønforskelle.

c) Modtage lønredegørelser fra arbejdsgivere, jf. §§ 5 a, 5 b og 5 d.

d) Modtage de fælles lønvurderingsrapporter fra arbejdsgivere, jf. § 5 f.

e) Samle data om antallet og arten af sager om lønmæssig forskelsbehandling, der er indbragt for Ligebehandlingsnævnet, det fagretlige system eller de civile domstole.

Stk. 4. Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn skal i sin egen- skab af overvågningsorgan offentliggøre de oplysninger, der følger af § 5 b, stk. 2, litra a-f, senest 1 måned efter de er modtaget fra arbejdsgiverne, jf. stk. 3, litra c. Offentliggø- relsen skal gøre det muligt at foretage en sammenligning mellem arbejdsgivere på tværs af sektorer og regioner.«

§ 2

I lov om Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Natio- nale Menneskerettighedsinstitution, jf. lov nr. 553 af 18. juni 2012, som ændret ved lov nr. 656 af 12. juni 2013, lov nr. 2591 af 28. december 2021 og lov nr. 1602 af 17. december 2024, foretages følgende ændring:

§ 2.

Stk. 1. ...

Stk. 2. Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Natio- nale Menneskerettighedsinstitution skal fremme ligebehand- ling af alle uden forskelsbehandling på grund af køn, seksu- el orientering, kønsidentitet, kønsudtryk, kønskarakteristika, race eller etnisk oprindelse, herunder ved at

- 1) bistå ofre for forskelsbehandling med at få behandlet deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, foreningernes, organisationernes og andre juridiske personers rettigheder,
- 2) foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og
- 3) offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

§ 18. Institut for Menneskerettigheder – Danmarks Nationa- le Menneskerettighedsinstitution har til opgave at fremme, evaluere og overvåge samt støtte ligebehandling af kvinder og mænd uden forskelsbehandling på grund af køn, herunder ved at bistå ofre for forskelsbehandling med deres klager over forskelsbehandling under hensyntagen til ofrenes, for- eningernes, organisationernes og andre juridiske personers

1. Efter § 2, *stk. 2*, indsættes som *nyt stykke*:

»*Stk. 3.* Stk. 2 finder ikke anvendelse på sager om lønmæs- sig forskelsbehandling på grund af køn.«

Stk. 3-6 bliver herefter stk. 4-7.

§ 3

I lov om ligebehandling af mænd og kvinder, jf. lovbekendtgørelse nr. 942 af 19. juli 2024, som ændret ved lov nr. 1470 af 10. december 2024, foretages følgende ændring:

rettigheder, foretage uafhængige undersøgelser af forskelsbehandling og offentliggøre rapporter og fremsætte henstillinger om spørgsmål vedrørende forskelsbehandling.

1. I § 18 indsættes som *stk. 2*:

»*Stk. 2. Stk. 1 finder ikke anvendelse på ligelønsområdet.*«