



---

*Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender  
Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling*

---

**2021/0050(COD)**

2.9.2021

**\*\*\*I**

## **UDKAST TIL BETÆNKNING**

om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 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  
(COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender  
Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling

Ordfører: Kira Marie Peter-Hansen, Samira Rafaela

### ***Tegnforklaring***

- \* Høringsprocedure
- \*\*\* Godkendelsesprocedure
- \*\*\*I Almindelig lovgivningsprocedure (førstebehandling)
- \*\*\*II Almindelig lovgivningsprocedure (andenbehandling)
- \*\*\*III Almindelig lovgivningsprocedure (tredjebehandling)

(Proceduren afhænger af, hvilket retsgrundlag der er valgt i udkastet til retsakt)

### ***Ændringsforslag til et udkast til retsakt***

#### **Ændringsforslag fra Parlamentet opstillet i to kolonner**

Tekst, der udgår, er markeret med ***fede typer og kursiv*** i venstre kolonne.  
Tekst, der udskiftes, er markeret med ***fede typer og kursiv*** i begge kolonner.  
Ny tekst er markeret med ***fede typer og kursiv*** i højre kolonne.

Den første og den anden linje i informationsblokken til hvert ændringsforslag angiver den relevante passage i det pågældende udkast til retsakt. Hvis et ændringsforslag angår en eksisterende retsakt, som udkastet til retsakt har til formål at ændre, indeholder informationsblokken tillige en tredje og en fjerde linje, hvori det er anført, hvilken eksisterende retsakt og hvilken bestemmelse heri der er berørt.

#### **Ændringsforslag fra Parlamentet i form af en konsolideret tekst**

Ny tekst er markeret med ***fede typer og kursiv***. Tekst, som er bortfaldet, markeres med symbolet ¶ eller med overstregning. Ved udskiftninger markeres den nye tekst med ***fede typer og kursiv***, og den udskiftede tekst slettes eller overstreges.

Som en undtagelse bliver rent tekniske justeringer, der er foretaget af de berørte tjenestegrene med henblik på udarbejdelsen af den endelige tekst, ikke markeret.

## INDHOLD

**Side**

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS LOVGIVNINGSMÆSSIGE BESLUTNING 5	
BEGRUNDELSE .....	86



## **FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS LOVGIVNINGSMÆSSIGE BESLUTNING**

**om forslag til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 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  
(COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))**

**(Almindelig lovgivningsprocedure: førstebehandling)**

*Europa-Parlamentet,*

- der henviser til Kommissionens forslag til Europa-Parlamentet og Rådet (COM(2021)0093),
  - der henviser til artikel 294, stk. 2, og artikel 157, stk 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, på grundlag af hvilke Kommissionen har forelagt forslaget for Parlamentet (C9-0089/2021),
  - der henviser til artikel 294, stk. 3, i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde,
  - der henviser til udtalelse af 9. juni 2021 fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg<sup>1</sup>,
  - der henviser til forretningsordenens artikel 59,
  - der henviser til den fælles behandling i Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggender og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, jf. forretningsordenens artikel 58,
  - der henviser til betænkning fra Udvalget om Beskæftigelse og Sociale Anliggende og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling (A9-0000/2021),
1. vedtager nedenstående holdning ved førstebehandling;
  2. anmoder om fornyet forelæggelse, hvis Kommissionen erstatter, i væsentlig grad ændrer eller agter i væsentlig grad at ændre sit forslag;
  3. pålægger sin formand at sende Parlamentets holdning til Rådet og Kommissionen samt til de nationale parlamenter.

---

<sup>1</sup> EUT C 341 af 24.8.2021, s. 84.

## Ændringsforslag 1

### Forslag til direktiv Betragtning 3

#### *Kommissionens forslag*

(3) Ifølge artikel 157, stk. 1, i TEUF skal hver medlemsstat sørge for at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

#### *Ændringsforslag*

(3) Ifølge artikel 157, stk. 1, i TEUF skal hver medlemsstat sørge for at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. ***Ifølge artikel 157, stk. 3, i TEUF skal der vedtages foranstaltninger, der skal sikre anvendelsen af princippet om "lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv, herunder princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi".***

Or. en

## Ændringsforslag 2

### Forslag til direktiv Betragtning 4

#### *Kommissionens forslag*

(4) I artikel 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder er det fastsat, at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

#### *Ændringsforslag*

(4) I artikel ***21 og 23*** i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder (***chartret***) er det fastsat, ***at enhver forskelsbehandling på grund af køn er forbudt, at retten til ligebehandling holdes i hævd, og*** at der skal sikres ligestilling mellem kvinder og mænd på alle områder, herunder i forbindelse med beskæftigelse, arbejde og løn.

Or. en

## Ændringsforslag 3

### Forslag til direktiv Betragtning 4 a (ny)

**(4a) Princippet om lige løn til mænd og kvinder er en af Unionens grundlæggende værdier, der blev indført ved Romtraktaten i 1957. Udligning af lønforskellen mellem kønnene er dog fortsat en stor udfordring, fordi kvinders lønninger i hele Unionen fortsat er uforholdsmæssigt lavere end mænds. Den kønsbestemte lønforskel i Unionen var på 14,1 % i 2019<sup>1a</sup> med betydelige forskelle medlemsstaterne imellem og er kun faldet minimalt i løbet af de seneste ti år. Graden af lønmæssig forskelsbehandling er endnu større for kvinder, der er udsat for tværgående former for forskelsbehandling på grund af bl.a. hudfarve, etnisk eller social oprindelse, migrationsstatus, religion eller tro, seksuel orientering eller handicap.**

---

<sup>1a</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics#Gender\\_pay\\_gap\\_levels\\_vary\\_significantly\\_across\\_EU](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_levels_vary_significantly_across_EU)

Or. en

## Ændringsforslag 4

### Forslag til direktiv Betragtning 4 b (ny)

**(4b) Princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som fastsat i artikel 157 i TEUF og konsekvent fortolket i retspraksis fra Den Europæiske Unions Domstol (herefter "Domstolen") vedrørende forskelsbehandling på grundlag af køn udgør et vigtigt aspekt af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder og en væsentlig del af EU-retten. Da der ikke desto mindre fortsat er**

*kønsbestemte lønforskelle, er det hensigtsmæssigt at indføre yderligere bestemmelser om gennemførelsen af artikel 157 i TEUF.*

Or. en

## Ændringsforslag 5

### Forslag til direktiv Betragtning 5

#### *Kommissionens forslag*

(5) **Principperne for den** europæiske søjle for sociale rettigheder<sup>41</sup>, som blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i fællesskab, omfatter ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd og retten til lige løn for arbejde af samme værdi.

---

41

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_da](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_da)

#### *Ændringsforslag*

(5) **Den** europæiske søjle for sociale rettigheder<sup>41</sup>, som blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i fællesskab, omfatter – **navnlig i princip nr. 2, 5 og 7** – ligebehandling af og lige muligheder for kvinder og mænd, **herunder vedrørende deltagelse på arbejdsmarkedet, arbejds- og ansættelsesvilkår og karriereudvikling**, retten til lige løn for arbejde af samme værdi, **retten til retfærdig og lige behandling for så vidt angår arbejdsvilkår og adgang til social beskyttelse og uddannelse, uanset ansættelsesforholdets art og varighed, samt arbejdstagernes ret til at blive informeret skriftligt ved ansættelsesstart om deres rettigheder og pligter.**

---

41

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_da](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_da)

Or. en



## Ændringsforslag 6

### Forslag til direktiv Betragtning 7 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**(7a) I Kommissionens henstilling 2014/124/EU<sup>1a</sup> opfordres medlemsstaterne indtrængende til at indføre foranstaltninger til sikring af løngennemsigtighed og til i overensstemmelse med Domstolens praksis at præcisere begrebet lige løn for arbejde af samme værdi i deres nationale lovgivning på grundlag af objektive kriterier såsom uddannelsesmæssige, faglige og uddannelsesmæssige krav, færdigheder, indsats og ansvar, udførte arbejdsopgaver og arten af de pågældende opgaver, og en række centrale foranstaltninger, der skal hjælpe medlemsstaterne med at styrke princippet, skitseres heri. I Kommissionens rapport af 20. november 2017 om gennemførelse af Kommissionens henstilling om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem gennemsigtighed blev det bemærket, at kun få medlemsstater har tilpasset deres nationale retssystemer for at styrke princippet om lige løn for arbejde af samme værdi som svar på henstillingen, og det blev derfor fremhævet, at der er behov for yderligere målrettede foranstaltninger på EU-plan for at gøre løngennemsigtighed til en realitet.**

---

**1a Kommissionens henstilling 2014/124/EU af 7. marts 2014 om styrkelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder gennem åbenhed (EUT L 69 af 8.3.2014, s. 112).**

Or. en

## Ændringsforslag 7

### Forslag til direktiv Betragtning 8 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*(8a) Covid-19-pandemien og dens økonomiske og sociale konsekvenser har haft en uforholdsmæssig stor indvirkning på kvinder og ligestilling mellem kønnene, tab af arbejdspladser har været koncentreret i kvindedominerede sektorer<sup>1a</sup>, og pandemiens virkninger vil yderligere øge ulighederne mellem kønnene og den kønsbestemte lønforskel, medmindre genopretningsindsatsen er kønssensitiv. Virkningerne af covid-19-pandemien har derfor gjort det endnu mere presserende at tackle spørgsmålet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.*

---

*1a Europa-Parlamentets betænkning om kønsperspektivet i covid-19-krisen og perioden efter krisen (2020/2121(INI)); EIGE's rapport med titlen "Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Report" (Rapport om fattigdom, køn og indbyrdes forbundne uligheder i EU: Rapport), <https://eige.europa.eu/publications/poverty-gender-and-intersecting-inequalities-in-the-eu> European Commission 2021 report on gender equality in the EU (Europa-Kommissionens rapport fra 2021 om ligestilling mellem kønnene i EU). [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2021\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2021_en.pdf)*

Or. en

## Ændringsforslag 8

### Forslag til direktiv Betragtning 8 b (ny)

**(8b)** *Horisontal kønsopdeling er et strukturelt spørgsmål, der i væsentlig grad bidrager til den kønsbestemte lønforskel og skaber komplekse udfordringer med hensyn til at opnå job af god kvalitet og princippet om lige løn. Covid-19-pandemien har også vist værdien, synligheden og anerkendelsen af kvinders arbejde inden for frontlinjetjenester såsom sundhedspleje, rengøring, børnepasning, social omsorg og pleje af ældre og andre voksne omsorgskrævende pårørende.*

Or. en

## Ændringsforslag 9

### Forslag til direktiv Betragtning 8 c (ny)

**(8c)** *Lønforskellen mellem kønnene skyldes adskillige strukturelle faktorer, hvoraf en del kan tilskrives direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Disse faktorer omfatter kønsopdelte arbejdsmarkeder og sektorer, den historiske undervurdering af kvinders arbejde, traditionelle kønsstereotyper såsom forventningen om, at kvinder fungerer som primære omsorgspersoner for børn og voksne omsorgskrævende personer, en mangel på tilbud om balance mellem arbejdsliv og privatliv og støttetjenester samt ubevidste kønsskævheder på arbejdspladsen. Ubevidste kønsskævheder omfatter utilsigtede og automatiske mentale sammenslutninger baseret på køn, der stammer fra traditioner, normer, værdier, kultur, stereotyper eller erfaringer. Disse faktorer resulterer i karriereafbrydelser, arbejdsafbrydelser, deltidsarbejde, usikre*

*lønninger og betingelser, vedvarende "glaslofter" og "klistrede gulve" samt kønsskævheder i lønstrukturer og lønfastsættende institutioner, hvilket resulterer i en kønsbestemt pensionsforskel, der er mere end dobbelt så stor som den kønsbestemte lønforskel.*

Or. en

## Ændringsforslag 10

### Forslag til direktiv Betragtning 9

#### *Kommissionens forslag*

(9) ***Lønforskellen mellem kønnene skyldes forskellige faktorer, hvoraf en del kan tilskrives direkte og indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.*** En generel mangel på gennemsigtighed med hensyn til lønniveauer i organisationerne fastholder en situation, hvor kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling og skævhed ikke opdages eller er vanskelig at bevise, hvis der er mistanke om det. Der er derfor behov for bindende foranstaltninger for at forbedre løngennemsigtigheden, tilskynde organisationer til at revidere deres lønstrukturer for at sikre lige løn ***til kvinder og mænd, der udfører*** samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og gøre det muligt for ofre for forskelsbehandling at håndhæve deres ret til lige løn. Dette skal suppleres med bestemmelser, der præciserer eksisterende juridiske begreber (såsom begrebet "løn" og "arbejde af samme værdi") og foranstaltninger, der forbedrer håndhævelsesmekanismerne og adgangen til klage og domstolsprøvelse.

#### *Ændringsforslag*

(9) En generel mangel på gennemsigtighed med hensyn til lønniveauer i organisationerne fastholder en situation, hvor kønsbaseret lønmæssig forskelsbehandling og skævhed ikke opdages eller er vanskelig at bevise, hvis der er mistanke om det. Der er derfor behov for bindende foranstaltninger for at forbedre løngennemsigtigheden, tilskynde organisationer til at revidere deres lønstrukturer for at sikre lige løn ***for*** samme arbejde eller arbejde af samme værdi og gøre det muligt for ofre for forskelsbehandling at håndhæve deres ret til lige løn. Dette skal suppleres med bestemmelser, der præciserer eksisterende juridiske begreber (såsom begrebet "løn" og "arbejde af samme værdi") og foranstaltninger, der forbedrer håndhævelsesmekanismerne og adgangen til klage og domstolsprøvelse. ***Løngennemsigtighedsforanstaltninger, der viser kønsbestemte lønforskel, kan sikre betydelige fremskridt med hensyn til at afhjælpe den kønsbestemte lønforskel og afsløre undervurdering af kvinders arbejde og kønssegmentering af arbejdsmarkedet. Løngennemsigtighed alene kan ikke afhjælpe strukturelle og eksisterende uligheder mellem kønnene, men er et første skridt i retning af at***

*tackle disse uligheder og bør suppleres med yderligere foranstaltninger, der har til formål at fjerne kønsbestemte løn- og pensions- og plejeforskelle og bekæmpe feminiseringen af fattigdom.*

Or. en

## Ændringsforslag 11

### Forslag til direktiv Betragtning 11

#### *Kommissionens forslag*

(11) Dette direktiv bør finde anvendelse på alle arbejdstagere, herunder deltidsansatte, arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse eller personer med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, kollektive overenskomst og/eller praksis, der er gældende i den pågældende medlemsstat, under hensyntagen til *Den Europæiske Unions Domstols ("Domstolens")* retspraksis. Domstolen har i sin retspraksis fastsat kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager<sup>47</sup>. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, **kan de være** omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, **bør være** baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet.

---

<sup>47</sup>Sag C-66/85, Deborah Lawrie Blum mod Land Baden-Württemberg  
ECLI:EU:C:1986:284, sag C-428/09,

#### *Ændringsforslag*

(11) Dette direktiv bør finde anvendelse på alle arbejdstagere, herunder deltidsansatte, arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse eller personer med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau, der har en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold som defineret i den lovgivning, kollektive overenskomst og/eller praksis, der er gældende i den pågældende medlemsstat, under hensyntagen til *Domstolens* retspraksis. Domstolen har i sin retspraksis fastsat kriterier for fastlæggelse af status som arbejdstager<sup>47</sup>. Forudsat at husarbejdere, arbejdstagere på tilkaldebasis, løst ansatte arbejdstagere, voucher-baserede arbejdstagere, arbejdstagere på onlineplatforme, praktikanter og lærlinge opfylder disse kriterier, **er** de omfattet af dette direktivs anvendelsesområde. Fastlæggelsen af, om der foreligger et ansættelsesforhold, **er** baseret på de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets reelle udførelse og ikke på parternes beskrivelse af forholdet.

---

<sup>47</sup> Sag C-66/85, Deborah Lawrie Blum mod Land Baden-Württemberg  
ECLI:EU:C:1986:284, sag C-428/09,

Union Syndicale Solidaires Isère mod  
Premier ministre m.fl.,  
ECLI:EU:C:2010:612, sag C-229/14,  
Ender Balkaya mod Kiesel Abbruch- und  
Recycling Technik GmbH,  
ECLI:EU:C:2015:455, sag C-413/13, FNV,  
Kunsten Informatie en Media mod Staat  
der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411,  
sag C-216/15, Betriebsrat der  
Ruhrlandklinik gGmbH mod  
Ruhrlandklinik gGmbH,  
ECLI:EU:C:2016:883, sag C-658/18, UX  
mod Governo della Repubblica italiana,  
ECLI:EU:C:2020:572.

Union Syndicale Solidaires Isère mod  
Premier ministre m.fl.,  
ECLI:EU:C:2010:612, sag C-229/14,  
Ender Balkaya mod Kiesel Abbruch- und  
Recycling Technik GmbH,  
ECLI:EU:C:2015:455, sag C-413/13, FNV,  
Kunsten Informatie en Media mod Staat  
der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411,  
sag C-216/15, Betriebsrat der  
Ruhrlandklinik gGmbH mod  
Ruhrlandklinik gGmbH,  
ECLI:EU:C:2016:883, sag C-658/18, UX  
mod Governo della Repubblica italiana,  
ECLI:EU:C:2020:572.

Or. en

## Ændringsforslag 12

### Forslag til direktiv Betragtning 11 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

***(11a) Dette direktiv har til formål at skabe løngennemsigtighed blandt arbejdsgiverne med henblik på at sætte en stopper for løndiskrimination og uberettigede forskelle mellem kønnene. Dette direktiv letter anvendelsen af nøglebegreber vedrørende ligeløn ved at beskytte retten til oplysninger om lønniveauet for arbejdstagere og jobsøgende ved at kræve, at arbejdsgiverne indberetter lønniveauer, og indeholder bestemmelser om håndhævelsesmekanismer og -instrumenter, der giver arbejdstagere mulighed for at gøre krav på deres ret til lige løn for lige arbejde og lette deres adgang til domstolene.***

Or. en

## Ændringsforslag 13

### Forslag til direktiv Betragtning 12

#### *Kommissionens forslag*

(12) For at fjerne hindringer for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan håndhæve deres ret til lige løn, og for at hjælpe arbejdsgiverne med at sikre overholdelsen af denne ret, bør de centrale begreber i forbindelse med lige løn såsom "løn" og "arbejde af samme værdi" præciseres i overensstemmelse med Domstolens retspraksis. Dette bør lette anvendelsen af disse begreber, navnlig for små og mellemstore virksomheder.

#### *Ændringsforslag*

(12) For at fjerne hindringer for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan håndhæve deres ret til lige løn, og for at hjælpe arbejdsgiverne med at sikre overholdelsen af denne ret, bør de centrale begreber i forbindelse med lige løn såsom "løn" og "arbejde af samme værdi" præciseres **af medlemsstaterne i national ret** i overensstemmelse med Domstolens retspraksis. Dette bør lette anvendelsen af disse begreber, navnlig for **mikrovirksomheder** og små og mellemstore virksomheder.

Or. en

## Ændringsforslag 14

### Forslag til direktiv Betragtning 13

#### *Kommissionens forslag*

(13) Princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør respekteres for så vidt angår løn og andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis<sup>48</sup> bør begrebet "løn" ikke kun omfatte løn, men også supplerende ydelser såsom bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter (herunder biler, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og rejsekort), boligtilskud, uddannelsesgodtgørelse, ydelser i tilfælde af afskedigelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Det bør omfatte alle lønelementer, der skal

#### *Ændringsforslag*

(13) Princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør respekteres for så vidt angår løn og andre ydelser, som arbejdstagerne modtager direkte eller indirekte i penge eller naturalier for deres arbejde fra deres arbejdsgiver. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis<sup>48</sup> bør begrebet "løn" ikke kun omfatte løn, men også supplerende ydelser såsom bonusser, overtidsgodtgørelse, rejsefaciliteter (herunder biler, der stilles til rådighed af arbejdsgiveren, og rejsekort), boligtilskud, uddannelsesgodtgørelse, ydelser i tilfælde af afskedigelse, lovbestemte sygedagpenge, lovbestemte godtgørelser og arbejdsmarkedspensioner. Det bør omfatte alle lønelementer, der skal betales i



betales i henhold til lov eller kollektiv overenskomst.

---

<sup>48</sup> F.eks. sag C-58/81, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Storhertugdømmet Luxembourg, ECLI:EU:C:1982:215, sag C-171/88, Rinner-Kulhn mod FWW *Spezial-Gebaudereinigung* GmbH, ECLI:EU:C:1989:328, sag C-147/02, Alabaster mod Woolwho plc og Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192, sag C-342/93, Gillespie m.fl., ECLI:EU:C:1996:46, sag C-278/93, Freers og Speckmann mod Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83, sag C-12/81, Eileen Garland mod British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44, sag C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. mod Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246, og sag C-33/89, Maria Kowalska mod Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

henhold til lov eller kollektiv overenskomst.

---

<sup>48</sup> F.eks. sag C-58/81, Kommissionen for De Europæiske Fællesskaber mod Storhertugdømmet Luxembourg, ECLI:EU:C:1982:215, sag C-171/88, Rinner-Kulhn mod FWW *Spezial-Gebäudereinigung* GmbH, ECLI:EU:C:1989:328, sag C-147/02, Alabaster mod Woolwho plc og Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192, sag C-342/93, Gillespie m.fl., ECLI:EU:C:1996:46, sag C-278/93, Freers og Speckmann mod Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83, sag C-12/81, Eileen Garland mod British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44, sag C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. mod Monika Bötzel, ECLI:EU:C:1992:246, og sag C-33/89, Maria Kowalska mod Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI:EU:C:1990:265.

Or. en

## Ændringsforslag 15

### Forslag til direktiv Betragtning 14

#### *Kommissionens forslag*

(14) Ifølge artikel 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde tilstræber Unionen ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. I henhold til artikel 4 i direktiv 2006/54/EF må der ikke finde nogen direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, navnlig hvad angår løn. Lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, hvor et

#### *Ændringsforslag*

(14) Ifølge artikel 10 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde tilstræber Unionen ved udformningen og gennemførelsen af sine politikker og aktiviteter at bekæmpe enhver form for forskelsbehandling på grund af køn, race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering. I henhold til artikel 4 i direktiv 2006/54/EF må der ikke finde nogen direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn, navnlig hvad angår løn. Lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, hvor et



offers køn spiller en afgørende rolle, kan antage mange forskellige former i praksis. Der kan være tale om et skæringspunkt mellem forskellige former for forskelsbehandling eller ulighed, når arbejdstageren er medlem af en eller flere grupper, der er beskyttet mod forskelsbehandling på grund af køn på den ene side og race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering (som beskyttet i henhold til direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF) på den anden side. Kvindelige migranter er blandt de grupper, der udsættes for disse mange former for forskelsbehandling. Dette direktiv bør derfor præcisere, at der i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn bør tages hensyn til en sådan kombination, hvorved enhver tvivl, der måtte herske i denne henseende inden for de eksisterende retlige rammer, fjernes. Dette bør sikre, at domstolene eller andre kompetente myndigheder tager behørigt hensyn til enhver ugunstig situation, der opstår som følge af tværgående forskelsbehandling, navnlig i materiel og proceduremæssig henseende, herunder ved at anerkende eksistensen af forskelsbehandling, træffe afgørelse om det relevante sammenligningsgrundlag, vurdere forholdsmæssigheden og, hvor det er relevant, fastsætte størrelsen af den tildelte erstatning eller de pålagte sanktioner.

offers køn spiller en afgørende rolle, kan antage mange forskellige former i praksis. Der kan være tale om et skæringspunkt mellem forskellige former for forskelsbehandling eller ulighed, når arbejdstageren er medlem af en eller flere grupper, der er beskyttet mod forskelsbehandling på grund af køn på den ene side og race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering (som beskyttet i henhold til *chartrets artikel 21, stk. 1*, direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF) på den anden side. Kvindelige migranter, *handicappede kvinder og kvinder af forskellig race, etnisk eller social oprindelse* er blandt de grupper, der udsættes for disse mange former for forskelsbehandling. Dette direktiv bør derfor præcisere, at der i forbindelse med lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn bør tages hensyn til en sådan kombination, hvorved enhver tvivl, der måtte herske i denne henseende inden for de eksisterende retlige rammer, fjernes. Dette bør sikre, at domstolene, *det ligebehandlingsorgan, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF*, eller andre kompetente myndigheder tager behørigt hensyn til enhver ugunstig situation, der opstår som følge af tværgående forskelsbehandling, navnlig i materiel og proceduremæssig henseende, herunder ved at anerkende eksistensen af forskelsbehandling, træffe afgørelse om det relevante sammenligningsgrundlag, vurdere forholdsmæssigheden og, hvor det er relevant, fastsætte størrelsen af den tildelte erstatning eller de pålagte sanktioner. *En tværsektoriel tilgang er afgørende for at forstå, tackle og løse de mange former for forskelsbehandling, der øger den kønsbestemte lønforskel for kvinder i al deres mangfoldighed.*

Or. en

## Ændringsforslag 16

### Forslag til direktiv Betragtning 15

#### *Kommissionens forslag*

(15) For at respektere retten til lige løn **til mænd og kvinder** skal arbejdsgiverne have indført lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer, der sikrer, at der **mellem mandlige og kvindelige** arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, **ikke er lønforskelle**, som ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer. Sådanne lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør værdien af arbejdet vurderes og sammenlignes ud fra objektive kriterier **som** krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats **og** ansvar, **udført arbejde** og **arten af de involverede opgaver**<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> F.eks. sag C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155, sag C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241, sag C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358, og sag C-427/11, Margaret Kenny m.fl. mod Minister for Justice, Equality and Law Reform m.fl. [2013], ECLI:EU:C:2013:122, præmis 28.

#### *Ændringsforslag*

(15) For at respektere retten til lige løn skal arbejdsgiverne have indført lønfastsættelsesmekanismer eller lønstrukturer, der sikrer, at der **ikke er nogen kønsbestemte lønforskelle mellem** arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, som ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer. Sådanne lønstrukturer bør give mulighed for at sammenligne værdien af forskellige job inden for samme organisationsstruktur. I overensstemmelse med **Europa-Parlamentets beslutning af 21. januar 2021 om EU's strategi for ligestilling mellem kønnene bør arbejde anses for at have samme værdi, hvis det udførte arbejde på grundlag af en sammenligning af to grupper af arbejdstagere, der ikke er blevet sammensat tilfældigt, er sammenligneligt under hensyntagen til objektive, kønsneutrale kriterier. I overensstemmelse med** 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**<sup>49</sup>.

---

<sup>49</sup> F.eks. sag C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155, sag C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI:EU:C:1999:241, sag C-381/99, Brunnhofer, ECLI:EU:C:2001:358, og sag C-427/11, Margaret Kenny m.fl. mod Minister for Justice, Equality and Law Reform m.fl. [2013], ECLI:EU:C:2013:122, præmis 28.

Or. en

## Ændringsforslag 17

### Forslag til direktiv Betragtning 16

#### *Kommissionens forslag*

(16) At finde et gyldigt sammenligningsgrundlag er en vigtigt parameter ved afgørelsen af, om arbejde kan anses for at have samme værdi. Den giver arbejdstageren mulighed for at godtgøre, at **de** er blevet behandlet mindre gunstigt end en sammenlignelig person af et andet køn, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. I situationer, hvor der ikke findes noget faktisk sammenligningsgrundlag, bør anvendelsen af en hypotetisk sammenligning tillades, således at en arbejdstager kan påvise, at vedkommende ikke er blevet behandlet på samme måde, som en hypotetisk sammenlignelig person af et andet køn ville være blevet behandlet. Dette **ville fjerne** en vigtig hindring for potentielle ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, navnlig på meget kønsopdelte arbejdsmarkeder, hvor et krav om at finde et sammenligningsgrundlag af **det modsatte** køn gør det næsten umuligt at fremsætte krav om lige løn. Desuden bør arbejdstagere ikke forhindres i at anvende andre forhold, som giver anledning til en formodning om, at der er tale om forskelsbehandling, såsom statistikker eller andre tilgængelige oplysninger. Dette vil gøre det muligt at tackle lønforskelle mellem kønnene mere effektivt i kønsopdelte sektorer og erhverv.

#### *Ændringsforslag*

(16) At finde et gyldigt sammenligningsgrundlag er en vigtigt parameter ved afgørelsen af, om arbejde kan anses for at have samme værdi. Den giver arbejdstageren mulighed for at godtgøre, at **vedkommende** er blevet behandlet mindre gunstigt end en sammenlignelig person af et andet køn, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. I situationer, hvor der ikke findes noget faktisk sammenligningsgrundlag, bør anvendelsen af en hypotetisk sammenligning tillades, således at en arbejdstager kan påvise, at vedkommende ikke er blevet behandlet på samme måde, som en hypotetisk sammenlignelig person af et andet køn ville være blevet behandlet. Dette **fjerner** en vigtig hindring for potentielle ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, navnlig på meget kønsopdelte arbejdsmarkeder, hvor et krav om at finde et sammenligningsgrundlag af **et andet** køn gør det næsten umuligt at fremsætte krav om lige løn. **Dette er f.eks. tilfældet i den kvindedominerede plejesektor, hvor det er meget vanskeligt for kvinder at påberåbe sig kønsdiskrimination, hvis sammenligningen skal komme fra den samme sektor. Et hypotetisk sammenligningsgrundlag ville gøre det lettere at foretage en objektiv og kønsneutral evaluering af visse job og tilskynde arbejdsgiverne og arbejdsmarkedets parter til at kortlægge undervurderede sektorer og job.** Desuden bør arbejdstagere ikke forhindres i at anvende andre forhold, som giver anledning til en formodning om, at der er tale om forskelsbehandling, såsom statistikker eller andre tilgængelige

oplysninger. Dette vil gøre det muligt at tackle lønforskelle mellem kønnene mere effektivt i kønsopdelte sektorer og erhverv.

Or. en

## Ændringsforslag 18

### Forslag til direktiv Betragtning 17

#### *Kommissionens forslag*

(17) Domstolen har præciseret<sup>50</sup>, at for at sammenligne, 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 en og samme kilde, der fastsætter disse vilkår. Dette kan være tilfældet, når lønvilkårene er reguleret ved lovbestemmelser eller kollektive overenskomster vedrørende løn, der gælder for flere **virksomheder**, eller når sådanne vilkår er fastsat centralt for mere end én organisation eller virksomhed i et holdingselskab eller et konglomerat. Domstolen præciserede endvidere, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren<sup>51</sup>.

---

<sup>50</sup> Sag C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>51</sup> Sag 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

#### *Ændringsforslag*

(17) Domstolen har præciseret<sup>50</sup>, at for at sammenligne, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, er sammenligningen ikke nødvendigvis begrænset til situationer, hvor **to arbejdstagere** arbejder for samme arbejdsgiver. Arbejdstagere kan befinde sig i en sammenlignelig situation, selv om de ikke arbejder for samme arbejdsgiver, når lønvilkårene kan tilskrives en og samme kilde, der fastsætter disse vilkår. Dette kan være tilfældet, når lønvilkårene er reguleret ved lovbestemmelser eller kollektive 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. Domstolen præciserede endvidere, at sammenligningen ikke er begrænset til arbejdstagere, der er ansat samtidig med sagsøgeren<sup>51</sup>, **eller til arbejdstagere, der udfører deres opgaver i samme virksomhed<sup>51a</sup>**.

---

<sup>50</sup> Sag C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.

<sup>51</sup> Sag 129/79, Macarthys, ECLI:EU:C:1980:103.

<sup>51a</sup> **Sag C-320/00, Lawrence, ECLI:EU:C:2002:498.**

Or. en

## Ændringsforslag 19

### Forslag til direktiv Betragtning 18

#### *Kommissionens forslag*

(18) Medlemsstaterne bør udvikle specifikke værktøjer og metoder til at støtte og vejlede vurderingen af, hvad der udgør arbejde af samme værdi. Dette bør lette anvendelsen af dette begreb, navnlig for små og mellemstore virksomheder.

#### *Ændringsforslag*

(18) Medlemsstaterne bør udvikle specifikke værktøjer og metoder **såsom kønsneutrale jobevaluerings- eller jobklassifikationssystemer** til at støtte og vejlede vurderingen af, hvad der udgør arbejde af samme værdi. Dette bør lette anvendelsen af dette begreb, navnlig for **mikrovirksomheder og** små og mellemstore virksomheder.

Or. en

## Ændringsforslag 20

### Forslag til direktiv Betragtning 19

#### *Kommissionens forslag*

(19) **Jobklassifikations- og jobevalueringsystemer** kan, hvis de ikke anvendes på en kønsneutral måde, navnlig når de antager traditionelle kønsstereotyper, resultere i lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. I sådanne tilfælde bidrager de til og fastholder de lønforskellen ved at evaluere mands- og kvindedominerede job forskelligt i situationer, hvor værdien af det udførte arbejde er af samme værdi. Når der anvendes kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, er de imidlertid effektive til at etablere et gennemsigtigt lønsystem og er afgørende for at sikre, at direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn udelukkes. De afslører indirekte lønmæssig forskelsbehandling i forbindelse med undervurdering af job, der typisk udføres af kvinder. Det gør de ved at

#### *Ændringsforslag*

(19) **I øjeblikket er jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer ofte udformet på grundlag af kravene til mandsdominerede job, undervurderer de færdigheder, der er forbundet med kvindedominerede job, og reproducerer kønsskævheder, kønsdiskrimination og kønsstereotyper. Jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer** kan, hvis de ikke anvendes på en kønsneutral måde, navnlig når de antager traditionelle kønsstereotyper, resultere i lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. I sådanne tilfælde bidrager de til og fastholder de lønforskellen ved at evaluere mands- og kvindedominerede job forskelligt i situationer, hvor værdien af det udførte arbejde er af samme værdi. Når der anvendes kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer, er de imidlertid

måle og sammenligne job, hvis indhold er forskelligt, men af samme værdi, og støtter således princippet om arbejde af samme værdi.

effektive til at etablere et gennemsligt lønsystem og er afgørende for at sikre, at direkte eller indirekte forskelsbehandling på grund af køn udelukkes. De afslører indirekte lønmæssig forskelsbehandling i forbindelse med undervurdering af job, der typisk udføres af kvinder, **og afslører diskriminerende formodninger og stereotyper**. Det gør de ved at måle og sammenligne job, hvis indhold er forskelligt, men af samme værdi, og støtter således princippet om arbejde af samme værdi.

Or. en

## Ændringsforslag 21

### Forslag til direktiv Betragtning 19 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**(19a) Medlemsstaterne bør sikre, at der udvikles aktioner med henblik på at yde teknisk bistand i form af retningslinjer, praktiske værktøjer, uddannelse og finansiel støtte til gennemførelsen af foranstaltningerne i dette direktiv, herunder til udformning og gennemførelse af objektive, kønsneutrale jobevalueringssystemer, og sikre inddragelse af arbejdsmarkedets parter i sådanne foranstaltninger.**

Or. en

## Ændringsforslag 22

### Forslag til direktiv Betragtning 20

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

(20) Mangel på oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber

(20) Mangel på oplysninger om det planlagte løninterval for en stilling skaber



en informationsasymmetri, der begrænser ansøgernes forhandlingsposition. Sikring af gennemsigtighed **bør gøre** det muligt for potentielle arbejdstagere 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. Det **ville** også **sikre** et eksplicit og kønsneutralt grundlag for lønfastsættelse og **ville forhindre** undervurderingen af løn i forhold til færdigheder og erfaring. Denne gennemsigtighedsforanstaltning **vil** også **omfatte** tværgående forskelsbehandling, hvor uigennemsigtig lønfastsættelse giver mulighed for forskelsbehandling af flere forskellige grunde. De oplysninger, der skal gives til ansøgere forud for ansættelsen, **kan**, hvis de ikke offentliggøres i et stillingsopslag, gives til ansøgeren forud for jobsamtalen af arbejdsgiveren eller på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter.

en informationsasymmetri, der begrænser ansøgernes forhandlingsposition. Sikring af gennemsigtighed **gør** det muligt for potentielle arbejdstagere 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. Det **sikrer** også et eksplicit og kønsneutralt grundlag for lønfastsættelse og **forhindrer** undervurderingen af løn i forhold til færdigheder og erfaring. Denne gennemsigtighedsforanstaltning **omfatter** også tværgående forskelsbehandling, hvor uigennemsigtig lønfastsættelse giver mulighed for forskelsbehandling af flere forskellige grunde. De oplysninger, der skal gives til ansøgere forud for ansættelsen, **bør**, hvis de ikke offentliggøres i et stillingsopslag, gives til ansøgeren forud for jobsamtalen af arbejdsgiveren eller på anden vis, f.eks. af arbejdsmarkedets parter. **Oplysningerne bør gives på en måde, der er tilgængelig for personer med handicap i overensstemmelse med EU-retten, navnlig Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102<sup>1a</sup> og (EU) 2019/882<sup>1b</sup>.**

---

**1a Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/2102 af 26. oktober 2016 om tilgængeligheden af offentlige organers websteder og mobilapplikationer (EUT L 327 af 2.12.2016, s. 1).**

**1b Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882 af 17. april 2019 om tilgængelighedskrav for produkter og tjenester (EUT L 151 af 7.6.2019, s. 70).**

Or. en

## Ændringsforslag 23

### Forslag til direktiv Betragtning 21

### *Kommissionens forslag*

(21) For at undgå opretholdelse af en lønforskel mellem **mandlige og kvindelige** arbejdstagere, som følger den enkelte arbejdstager over tid, bør arbejdsgiverne ikke have mulighed for at spørge om ansøgerens tidligere løn.

### *Ændringsforslag*

(21) For at undgå opretholdelse af en lønforskel mellem arbejdstagere **af forskellige køn**, som følger den enkelte arbejdstager over tid, bør arbejdsgiverne **sikre, at stillingsopslag og ansættelsesprocedurer er kønsneutrale, og bør** ikke have mulighed for at spørge om ansøgerens tidligere løn.

Or. en

## **Ændringsforslag 24**

### **Forslag til direktiv Betragtning 22**

#### *Kommissionens forslag*

(22) Løngennemførelsesforanstaltning er bør beskytte arbejdstagernes ret til lige løn, samtidig med at omkostninger og byrder for arbejdsgiverne begrænses mest muligt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og små virksomheder. Hvor det er relevant, bør foranstaltningerne skræddersys til arbejdsgivernes størrelse under hensyntagen til antallet af ansatte.

#### *Ændringsforslag*

(22) Løngennemførelsesforanstaltning er bør beskytte arbejdstagernes ret til lige løn, samtidig med at omkostninger og byrder for arbejdsgiverne begrænses mest muligt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder og små virksomheder. ***Kvinder er overrepræsenteret i mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Gennemførelsen af dette direktiv i sådanne virksomheder er nødvendig for at tackle den kønsbestemte lønforskel. Sådanne virksomheder vil derfor have gavn af at sikre lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem arbejdstagerne.*** Hvor det er relevant, bør foranstaltningerne skræddersys til arbejdsgivernes størrelse under hensyntagen til antallet af ansatte.

Or. en



## Ændringsforslag 25

### Forslag til direktiv Betragtning 23

#### *Kommissionens forslag*

(23) Arbejdsgivere bør stille en beskrivelse af de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og karriereudvikling, til rådighed for arbejdstagere. **Arbejdsgiveren bør gives handlefrihed hvad angår opfyldelsen af denne forpligtelse under hensyntagen til organisationens størrelse.**

#### *Ændringsforslag*

(23) Arbejdsgivere bør stille en beskrivelse af de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og karriereudvikling, til rådighed for arbejdstagere, **herunder alle lønbestanddele, der omfatter løn og alle andre ydelser, som arbejdsgiveren direkte eller indirekte betaler arbejdstageren i kontanter eller naturalier.**

Or. en

## Ændringsforslag 26

### Forslag til direktiv Betragtning 24

#### *Kommissionens forslag*

(24) Alle arbejdstagere bør have ret til efter anmodning at få oplysninger om deres løn og **om** lønniveau, opdelt efter køn, for kategorien af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Arbejdsgiverne skal informere arbejdstagerne om denne ret en gang om året. Arbejdsgiverne kan også på eget initiativ vælge at give sådanne oplysninger, uden at arbejdstagerne behøver at anmode om dem.

#### *Ændringsforslag*

(24) Alle arbejdstagere bør have ret til efter anmodning at få oplysninger om deres løn og **det individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer**, opdelt efter køn, for kategorien af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, **samt om den kønsbestemte lønforskel og den kønsbestemte medianlønforskel. Efter anmodning fra en arbejdstager bør arbejdsgiverne give oplysninger om, hvordan lønniveauet fastsættes. Arbejdstagerrepræsentanter, herunder fagforeninger (arbejdstagerrepræsentanter), bør have ret til at indhente oplysninger på vegne af arbejdstagerne.** Arbejdsgiverne skal informere arbejdstagerne om denne ret en gang om året. Arbejdsgiverne kan også på eget initiativ vælge at give sådanne oplysninger, uden at arbejdstagerne behøver at anmode om dem.  
**Medlemsstaterne bør træffe**

*foranstaltninger med henblik på at forbyde kontraktvilkår, der har til formål at begrænse arbejdstagerne i at videregive oplysninger om deres løn eller at søge oplysninger om løn hos samme eller andre kategorier af arbejdstagere med henblik på dette direktiv.*

Or. en

## Ændringsforslag 27

### Forslag til direktiv Betragtning 25

#### *Kommissionens forslag*

(25) Arbejdsgivere med mindst **250** arbejdstagere bør regelmæssigt redegøre for løn på en passende og gennemsigtig måde, f.eks. ved at medtage oplysningerne i deres ledelsesberetning. ***Virksomheder, der er omfattet af kravene*** i Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU<sup>52</sup>, ***kan også vælge at redegøre for løn sammen med andre arbejdstagerrelaterede spørgsmål i deres ledelsesberetning.***

---

<sup>52</sup> Direktiv 2013/34/EU, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/95/EU af 22. oktober 2014 for så vidt angår offentliggørelse af ikke-finansielle oplysninger og oplysninger om mangfoldighed for visse store virksomheder og koncerner (EUT L 330 af 15.11.2014, s. 1).

#### *Ændringsforslag*

(25) Arbejdsgivere med mindst **10** arbejdstagere bør regelmæssigt redegøre for løn på en passende og gennemsigtig måde, f.eks. ved at medtage oplysningerne ***sammen med andre arbejdstagerrelaterede spørgsmål*** i deres ledelsesberetning, ***hvis en arbejdsgiver skal udarbejde en sådan beretning i henhold til*** Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2013/34/EU<sup>52</sup>.

---

<sup>52</sup> Direktiv 2013/34/EU, som ændret ved Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/95/EU af 22. oktober 2014 for så vidt angår offentliggørelse af ikke-finansielle oplysninger og oplysninger om mangfoldighed for visse store virksomheder og koncerner (EUT L 330 af 15.11.2014, s. 1).

Or. en

## Ændringsforslag 28

### Forslag til direktiv Betragtning 26

### *Kommissionens forslag*

(26) Redegørelser om løn bør gøre det muligt for arbejdsgiverne at evaluere og overvåge deres lønstruktur og -politikker og give dem mulighed for proaktivt at overholde princippet om lige løn. Samtidig bør kønsopdelte data hjælpe kompetente offentlige myndigheder, arbejdstagerrepræsentanter og andre interessenter med at overvåge lønforskellen mellem kønnene på tværs af sektorer (horisontal opdeling) og funktioner (vertikal opdeling). Arbejdsgiverne kan eventuelt sammen med de offentliggjorte data redegøre for eventuelle lønforskelle eller løngab mellem kønnene. I tilfælde, hvor forskelle i den gennemsnitlige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem **kvindelige og mandlige** arbejdstagere ikke kan begrundes i objektive og kønsneutrale faktorer, bør arbejdsgiveren træffe foranstaltninger til at fjerne ulighederne.

### *Ændringsforslag*

(26) Redegørelser om løn bør gøre det muligt for arbejdsgiverne at evaluere og overvåge deres lønstruktur og -politikker og give dem mulighed for proaktivt at overholde princippet om lige løn. **Rapportering og fælles lønvurderinger bidrager til øget bevidsthed om kønsskævhed i lønstrukturer og løndiskrimination og håndterer dem på en effektiv og systemisk måde og gavner derved alle arbejdstagere, der er ansat af samme arbejdsgiver.** Samtidig bør kønsopdelte data hjælpe kompetente offentlige myndigheder, arbejdstagerrepræsentanter og andre interessenter med at overvåge lønforskellen mellem kønnene på tværs af sektorer (horisontal opdeling) og funktioner (vertikal opdeling). Arbejdsgiverne kan eventuelt sammen med de offentliggjorte data redegøre for eventuelle lønforskelle eller løngab mellem kønnene. I tilfælde, hvor forskelle i den gennemsnitlige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem arbejdstagere **af forskellige køn** ikke kan begrundes i objektive og kønsneutrale faktorer, bør arbejdsgiveren træffe foranstaltninger til at fjerne ulighederne.

Or. en

### **Ændringsforslag 29**

#### **Forslag til direktiv Betragtning 27**

### *Kommissionens forslag*

(27) For at mindske byrden for arbejdsgiverne kan medlemsstaterne **beslutte at** indsamle og sammenkoble de nødvendige data gennem deres nationale forvaltninger, således at der kan foretages en beregning af **lønforskellen mellem**

### *Ændringsforslag*

(27) For at mindske byrden for arbejdsgiverne kan medlemsstaterne indsamle og sammenkoble de nødvendige data gennem deres nationale forvaltninger, således at der kan foretages en beregning af **den kønsbestemte lønforskel pr.**

*kvindelige og mandlige arbejdstagere* pr. arbejdsgiver. En sådan dataindsamling kan kræve sammenkobling af data fra flere offentlige forvaltninger (f.eks. skatteinspektorater og socialsikringskontorer) og vil være mulig, hvis der foreligger administrative data, der matcher arbejdsgivernes (virksomheds-/organisationsniveau) data med arbejdstagernes (individuelle) data, herunder ydelser i kontanter og naturalier. Medlemsstaterne **kan beslutte at indsamle disse oplysninger ikke alene for de arbejdsgivere, der er omfattet af forpligtelsen til lønredegørelse i henhold til dette direktiv, men også for små og mellemstore virksomheder.** Medlemsstaternes offentliggørelse af de krævede oplysninger bør erstatte forpligtelsen til at redegøre for løn for de arbejdsgivere, der er omfattet af de administrative data, forudsat at det resultat, der tilsigtes med forpligtelsen, opfyldes.

arbejdsgiver. En sådan dataindsamling kan kræve sammenkobling af data fra flere offentlige forvaltninger (f.eks. skatteinspektorater og socialsikringskontorer) og vil være mulig, hvis der foreligger administrative data, der matcher arbejdsgivernes (virksomheds-/organisationsniveau) data med arbejdstagernes (individuelle) data, herunder ydelser i kontanter og naturalier. Medlemsstaterne kan indsamle disse oplysninger ikke alene for de arbejdsgivere, der er omfattet af forpligtelsen til lønredegørelse i henhold til dette direktiv, men også for mikrovirksomheder. Medlemsstaternes offentliggørelse af de krævede oplysninger bør erstatte forpligtelsen til at redegøre for løn for de arbejdsgivere, der er omfattet af de administrative data, forudsat at det resultat, der tilsigtes med forpligtelsen, opfyldes. **Medlemsstaterne bør yde støtte til arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter, herunder ved at stille retningslinjer, skabeloner og uddannelse til rådighed med henblik på at lette rapporteringen og mindske byrden for arbejdsgiverne, navnlig små og mellemstore virksomheder. For mikrovirksomheder bør en sådan støtte ydes efter anmodning.**

Or. en

## Ændringsforslag 30

### Forslag til direktiv Betragtning 28

#### *Kommissionens forslag*

(28) For at gøre oplysningerne om **lønforskellen mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere** på organisatorisk plan bredt tilgængelige bør medlemsstaterne overlade det til det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til dette direktiv, at samle data om

#### *Ændringsforslag*

(28) For at gøre oplysningerne om **den kønsbestemte lønforskel** på organisatorisk plan bredt tilgængelige bør medlemsstaterne overlade det til det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til dette direktiv, at samle data om lønforskelle, der modtages fra

lønforskelle, der modtages fra arbejdsgivere, uden at pålægge sidstnævnte yderligere byrder. Overvågningsorganet bør offentliggøre disse data **og gøre** det muligt at sammenligne data for de enkelte arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat.

arbejdsgivere, uden at pålægge sidstnævnte yderligere byrder. Overvågningsorganet bør offentliggøre disse data, **herunder ved at offentliggøre dem på et let tilgængeligt websted, der gør** det muligt at sammenligne data for de enkelte arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat.

Or. en

## Ændringsforslag 31

### Forslag til direktiv Betragtning 29

#### *Kommissionens forslag*

(29) Fælles lønvurderinger bør danne grundlag for en gennemgang og revision af lønstrukturerne **i organisationer** med mindst **250** arbejdstagere, der viser lønforskelle. Den fælles lønvurdering bør foretages af arbejdsgiverne i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter; hvis der **ikke** findes arbejdstagerrepræsentanter, bør **der udpeges en til dette formål**. Fælles lønvurderinger bør føre til afskaffelse af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

#### *Ændringsforslag*

(29) Fælles lønvurderinger bør danne grundlag for en gennemgang og revision af lønstrukturerne **hos arbejdsgivere** med mindst **10** arbejdstagere, der viser lønforskelle. Den fælles lønvurdering bør foretages af arbejdsgiverne i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter. Hvis **ikke** der **er nogen arbejdstagerrepræsentant, bør det være muligt for arbejdstagerrepræsentanter at blive udpeget eller valgt af fagforeninger eller deres medlemmer eller af arbejdstagerne i samme virksomhed i overensstemmelse med national ret eller kollektive overenskomster. Hvis der findes både fagforeningsrepræsentanter og arbejdstagerrepræsentanter i samme virksomhed, bør eksistensen af arbejdstagerrepræsentanter ikke anvendes til at underminere fagforeningernes stilling**. Fælles lønvurderinger bør føre til afskaffelse af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn.

Or. en

## Ændringsforslag 32

### Forslag til direktiv Betragtning 29 a (ny)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**(29a) Hvis der er konstateret uberettigede lønforskelle på grundlag af objektive, kønsneutrale kriterier, bør arbejdsgivere med mindst 10 arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter udarbejde en kønshandlingsplan, der indeholder konkrete foranstaltninger og har til formål at udligne den kønsbestemte lønforskel hos arbejdsgiveren. Kønshandlingsplanen bør revideres regelmæssigt.**

Or. en

## Ændringsforslag 33

### Forslag til direktiv Betragtning 30

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

(30) Enhver behandling eller offentliggørelse af oplysninger i henhold til dette direktiv bør være i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679<sup>53</sup>. Der bør tilføjes særlige garantier for at forhindre direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar medarbejder. På den anden side bør arbejdstagere ikke forhindres i frivilligt at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi.

(30) Enhver behandling eller offentliggørelse af oplysninger i henhold til dette direktiv bør være i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679<sup>53</sup>. Der bør tilføjes særlige garantier for at forhindre direkte eller indirekte videregivelse af oplysninger om en identificerbar medarbejder. På den anden side bør arbejdstagere ikke forhindres i frivilligt at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde, som tillægges samme værdi.

---

<sup>53</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i

---

<sup>53</sup> Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2016/679 af 27. april 2016 om beskyttelse af fysiske personer i

forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

forbindelse med behandling af personoplysninger og om fri udveksling af sådanne oplysninger og om ophævelse af direktiv 95/46/EF (generel forordning om databeskyttelse) (EUT L 119 af 4.5.2016, s. 1).

Or. en

## Ændringsforslag 34

### Forslag til direktiv Betragtning 32

#### *Kommissionens forslag*

(32) *Arbejdstagerne* bør have adgang til de nødvendige procedurer for at lette udøvelsen af deres ret til adgang til domstolsprøvelse. National lovgivning, der gør brugen af forlig eller deltagelse af et ligebehandlingsorgan obligatorisk, eller som anvender incitament eller sanktioner, bør ikke forhindre parterne i at udøve deres ret til adgang til domstolsprøvelse.

#### *Ændringsforslag*

(32) *Alle arbejdstagere* bør have adgang til de nødvendige procedurer for at lette udøvelsen af deres ret til adgang til domstolsprøvelse. National lovgivning, der gør brugen af forlig eller deltagelse af et ligebehandlingsorgan obligatorisk, eller som anvender incitament eller sanktioner, bør ikke forhindre parterne i at udøve deres ret til adgang til domstolsprøvelse.

Or. en

## Ændringsforslag 35

### Forslag til direktiv Betragtning 33

#### *Kommissionens forslag*

(33) Inddragelse af ligebehandlingsorganer ud over andre interessenter er vigtigt for at kunne sikre anvendelse af ligelønsprincippet. De nationale ligebehandlingsorganers beføjelser og mandater bør derfor være tilstrækkelige til fuldt ud at dække lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, herunder løngennemsigthed og alle andre rettigheder og forpligtelser, der er

#### *Ændringsforslag*

(33) Inddragelse af ligebehandlingsorganer ud over andre interessenter er vigtigt for at kunne sikre anvendelse af ligelønsprincippet. De nationale ligebehandlingsorganers beføjelser og mandater bør derfor være tilstrækkelige til fuldt ud at dække lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, herunder løngennemsigthed og alle andre rettigheder og forpligtelser, der er



fastsat i dette direktiv. For at overvinde de proceduremæssige og omkostningsrelaterede hindringer, som arbejdstagere, der mener at være udsat for forskelsbehandling, møder, når de forsøger at håndhæve deres ret til lige løn, bør ligebehandlingsorganer samt foreninger, organisationer, organer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder med interesse i at sikre ligestilling mellem **mænd og kvinder** kunne repræsentere enkeltpersoner. De bør kunne beslutte at bistå arbejdstagere på deres vegne eller med deres støtte, hvilket vil gøre det muligt for arbejdstagere, der har været udsat for forskelsbehandling, effektivt at gøre deres rettigheder gældende og håndhæve princippet om lige løn.

fastsat i dette direktiv. For at overvinde de proceduremæssige og omkostningsrelaterede hindringer, som arbejdstagere, der mener at være udsat for forskelsbehandling, møder, når de forsøger at håndhæve deres ret til lige løn, bør ligebehandlingsorganer samt foreninger, organisationer, organer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder med interesse i at sikre ligestilling mellem **arbejdstagere af forskellige køn** kunne repræsentere enkeltpersoner. De bør kunne beslutte at bistå arbejdstagere på deres vegne eller med deres støtte, hvilket vil gøre det muligt for arbejdstagere, der har været udsat for forskelsbehandling, effektivt at gøre deres rettigheder gældende og håndhæve princippet om lige løn.

Or. en

## Ændringsforslag 36

### Forslag til direktiv Betragtning 34

#### *Kommissionens forslag*

(34) Ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter bør også kunne repræsentere en eller flere arbejdstagere, der mener at blive forskelsbehandlet på grund af køn i strid med princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Ved at anlægge sag på vegne af eller støtte flere arbejdstagere er det muligt at gennemføre retssager, der ellers ikke ville være blevet anlagt på grund af proceduremæssige og økonomiske hindringer eller frygt for viktimisering, og også i de tilfælde, hvor arbejdstagere udsættes for forskelsbehandling af flere forskellige grunde, som kan være svære at adskille. Kollektive søgsmål har potentiale til at afdække systemisk forskelsbehandling og skabe synlighed for lige løn og ligestilling mellem kønnene i

#### *Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*



samfundet som helhed. Muligheden for kollektive retsmidler vil tilskynde til proaktiv overholdelse af løngennemsigtighedsforanstaltninger, skabe gruppepres og øge arbejdsgivernes bevidsthed om og vilje til at træffe forebyggende foranstaltninger.

Or. en

### **Ændringsforslag 37**

#### **Forslag til direktiv Betragtning 35**

##### *Kommissionens forslag*

(35) Medlemsstaterne bør sikre, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til ligebehandlingsorganerne med henblik på en effektiv og passende udførelse af deres opgaver vedrørende lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Såfremt opgaverne tildeles mere end ét organ, bør medlemsstaterne sikre, at disse er tilstrækkeligt samordnet.

##### *Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

### **Ændringsforslag 38**

#### **Forslag til direktiv Betragtning 36**

##### *Kommissionens forslag*

(36) Erstatningen bør fuldt ud dække de tab og skader, der følger af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn<sup>54</sup>. Den bør omfatte fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter og immateriel skade. Det bør ikke være tilladt på forhånd at fastsætte en øvre grænse for en sådan erstatning.

##### *Ændringsforslag*

(36) Erstatningen bør fuldt ud dække de tab og skader, der følger af lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn<sup>54</sup>. Den bør omfatte fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter og immateriel skade. Det bør ikke være tilladt på forhånd at fastsætte en øvre grænse for en sådan erstatning. **Den erstatning, der tilkendes, bør tage højde**

*for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn, der kolliderer med yderligere årsager til forskelsbehandling.*

---

<sup>54</sup> Sag C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho mod Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, præmis 45.

---

<sup>54</sup> Sag C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho mod Securitas Seguridad España SA, ECLI:EU:C:2015:831, præmis 45.

Or. en

### **Ændringsforslag 39**

#### **Forslag til direktiv Betragtning 39**

##### *Kommissionens forslag*

(39) Selv om det kun er nødvendigt at påvise en formodning for forskelsbehandling, før bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, er det ikke altid let for ofre og domstole at vide, hvordan man kan fastslå selv denne formodning. Løngennemsigtighedsforanstaltninger har potentiale til at støtte anvendelsen af omvendt bevisbyrde ved at hjælpe arbejdstagerne med at fastsætte de gennemsnitlige lønniveauer for **kvinder og mænd**, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Hvis arbejdstagerne får mulighed for at fremlægge umiddelbare beviser, der giver anledning til en formodning om, at der foreligger forskelsbehandling, vil det hurtigt udløse omvendt bevisbyrde til fordel for arbejdstageren.

##### *Ændringsforslag*

(39) Selv om det kun er nødvendigt at påvise en formodning for forskelsbehandling, før bevisbyrden overgår til arbejdsgiveren, er det ikke altid let for ofre og domstole at vide, hvordan man kan fastslå selv denne formodning. Løngennemsigtighedsforanstaltninger har potentiale til at støtte anvendelsen af omvendt bevisbyrde ved at hjælpe arbejdstagerne med at fastsætte de gennemsnitlige lønniveauer for **arbejdstagere af forskellige køn**, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Hvis arbejdstagerne får mulighed for at fremlægge umiddelbare beviser, der giver anledning til en formodning om, at der foreligger forskelsbehandling, vil det hurtigt udløse omvendt bevisbyrde til fordel for arbejdstageren.

Or. en

### **Ændringsforslag 40**

#### **Forslag til direktiv Betragtning 40**

### *Kommissionens forslag*

(40) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør nationale regler om tidsfrister for håndhævelse af rettigheder i henhold til dette direktiv være af en sådan art, at de ikke kan anses for i praksis at gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve disse rettigheder. Forældelsesfrister skaber særlige hindringer for ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Med henblik herpå bør der fastsættes fælles minimumsstandarder. Disse standarder bør angive, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes, samt fastsætte, at forældelsesfristen for indgivelse af krav er mindst **tre** år.

### *Ændringsforslag*

(40) I overensstemmelse med Domstolens retspraksis bør nationale regler om tidsfrister for håndhævelse af rettigheder i henhold til dette direktiv være af en sådan art, at de ikke kan anses for i praksis at gøre det umuligt eller uforholdsmæssigt vanskeligt at udøve disse rettigheder. Forældelsesfrister skaber særlige hindringer for ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn. Med henblik herpå bør **forældelsesfristen ikke begynde at løbe, før forskelsbehandlingen er ophørt, og der bør fastsættes yderligere** fælles minimumsstandarder. Disse standarder bør angive, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes, samt fastsætte, at forældelsesfristen for indgivelse af krav er mindst **fem** år.

Or. en

### **Ændringsforslag 41**

#### **Forslag til direktiv Betragtning 41**

### *Kommissionens forslag*

(41) Sagsomkostninger har en alvorlig afskrækkende virkning for, at ofre for lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn kan gøre deres ret til lige løn gældende, hvilket fører til utilstrækkelig beskyttelse og håndhævelse af retten til lige løn. For at fjerne denne alvorlige proceduremæssige hindring for adgangen til domstolsprøvelse bør sagsøgere, der får medhold, have mulighed for at få deres sagsomkostninger dækket af sagsøgte. På den anden side bør sagsøger ikke blive pålagt at betale sagsomkostningerne for sagsøgte, der får medhold i en sag, medmindre søgsmålet blev anlagt i ond tro,

### *Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

var ubegrundet, eller hvis domstolene eller andre kompetente myndigheder anser den manglende godtgørelse for urimelig under de særlige omstændigheder i sagen, f.eks. under hensyntagen til mikrovirksomheders økonomiske situation.

Or. en

## **Ændringsforslag 42**

### **Forslag til direktiv Betragtning 42**

#### *Kommissionens forslag*

(42) Medlemsstaterne bør fastsætte effektive, forholdsmæssige og afskrækkende sanktioner i tilfælde af overtrædelse af nationale bestemmelser vedtaget i medfør af dette direktiv eller nationale bestemmelser, der allerede er i kraft på datoen for dette direktivs ikrafttræden, og som vedrører retten til lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Sådanne sanktioner bør omfatte bøder, som bør fastsættes på et minimumsniveau under behørig hensyntagen til overtrædelsens grovhed og varighed, arbejdsgiverens hensigt eller grove uagtsomhed og enhver anden skærpende eller formildende omstændighed i sagen, f.eks. hvor lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn er kombineret med andre grunde til forskelsbehandling. Medlemsstaterne bør overveje at omfordele beløb, der betales i bøde, til ligebehandlingsorganerne til deres effektive udførelse af deres opgaver vedrørende håndhævelse af retten til lige løn, herunder søgsmål om lønmæssig forskelsbehandling eller bistand og støtte til ofrene i forbindelse med sådanne sager.

#### *Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

## Ændringsforslag 43

### Forslag til direktiv Betragtning 44

#### *Kommissionens forslag*

(44) Arbejdsgivernes forpligtelser i henhold til dette direktiv er en del af de gældende forpligtelser inden for miljø-, social- og arbejdsmarkedslovgivning, hvis overholdelse medlemsstaterne skal sikre i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU<sup>56</sup>, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU<sup>57</sup> og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU<sup>58</sup> for så vidt angår deltagelse i offentlige udbudsprocedurer. For at overholde disse forpligtelser for så vidt angår retten til lige løn bør medlemsstaterne navnlig sikre, at de økonomiske aktører ved udførelsen af en offentlig kontrakt eller koncession har lønfastsættelsesmekanismer, der ikke fører til en lønforskel mellem **kvindelige og mandlige** arbejdstagere, som ikke kan begrundes i kønsneutrale faktorer i nogen kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Endvidere bør medlemsstaterne overveje, om de ordregivende myndigheder, hvor det er relevant, skal indføre sanktioner og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. De kan også tage hensyn til tilbudsgiverens eller en af dennes underleverandørers manglende overholdelse af princippet om lige løn, når de overvejer at anvende udelukkelsesgrunde eller at beslutte ikke at tildele en kontrakt til den tilbudsgiver, der har afgivet det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

---

<sup>56</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU af 26. februar 2014 om tildeling af koncessionskontrakter (EUT L

#### *Ændringsforslag*

(44) Arbejdsgivernes forpligtelser i henhold til dette direktiv er en del af de gældende forpligtelser inden for miljø-, social- og arbejdsmarkedslovgivning, hvis overholdelse medlemsstaterne skal sikre i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU<sup>56</sup>, Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU<sup>57</sup> og Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU<sup>58</sup> for så vidt angår deltagelse i offentlige udbudsprocedurer. For at overholde disse forpligtelser for så vidt angår retten til lige løn bør medlemsstaterne navnlig sikre, at de økonomiske aktører ved udførelsen af en offentlig kontrakt eller koncession har lønfastsættelsesmekanismer, der ikke fører til en **kønsbestemt** lønforskel mellem arbejdstagere, som ikke kan begrundes i kønsneutrale faktorer i nogen kategori af arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Endvidere bør medlemsstaterne overveje, om de ordregivende myndigheder, hvor det er relevant, skal indføre sanktioner og opsigelsesbetingelser, der sikrer overholdelse af princippet om lige løn ved udførelsen af offentlige kontrakter og koncessioner. De kan også tage hensyn til tilbudsgiverens eller en af dennes underleverandørers manglende overholdelse af princippet om lige løn, når de overvejer at anvende udelukkelsesgrunde eller at beslutte ikke at tildele en kontrakt til den tilbudsgiver, der har afgivet det økonomisk mest fordelagtige tilbud.

---

<sup>56</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/23/EU af 26. februar 2014 om tildeling af koncessionskontrakter (EUT L

94 af 28.3.2014, s. 1).

<sup>57</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65).

<sup>58</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU af 26. februar 2014 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og om ophævelse af direktiv 2004/17/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 243).

94 af 28.3.2014, s. 1).

<sup>57</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/24/EU af 26. februar 2014 om offentlige udbud og om ophævelse af direktiv 2004/18/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 65).

<sup>58</sup> Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2014/25/EU af 26. februar 2014 om fremgangsmåderne ved indgåelse af kontrakter inden for vand- og energiforsyning, transport samt posttjenester og om ophævelse af direktiv 2004/17/EF (EUT L 94 af 28.3.2014, s. 243).

Or. en

## Ændringsforslag 44

### Forslag til direktiv Betragtning 47

#### *Kommissionens forslag*

(47) Dette direktiv fastsætter minimumskrav og respekterer dermed medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og det kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at indskrænke arbejdstagernes rettigheder med hensyn til lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

#### *Ændringsforslag*

(47) Dette direktiv fastsætter minimumskrav og respekterer dermed medlemsstaternes beføjelser til at indføre og opretholde gunstigere bestemmelser. Rettigheder, der er erhvervet i medfør af de nuværende retlige rammer, bør fortsat finde anvendelse, medmindre der ved dette direktiv indføres gunstigere bestemmelser. Gennemførelsen af dette direktiv kan ikke anvendes til at indskrænke eksisterende rettigheder, der er fastsat i den eksisterende EU-ret eller nationale ret på dette område, og det kan heller ikke udgøre en gyldig begrundelse for at indskrænke arbejdstagernes rettigheder med hensyn til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Or. en

## Ændringsforslag 45

### Forslag til direktiv Betragtning 48

#### *Kommissionens forslag*

(48) For at sikre behørig overvågning af gennemførelsen af retten til lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør medlemsstaterne oprette eller udpege et særligt overvågningsorgan. Dette organ, som kan være en del af et eksisterende organ, der forfølger lignende mål, bør have specifikke opgaver med tilknytning til gennemførelsen af de løngennemsigtighedsforanstaltninger, der er fastsat i dette direktiv, og indsamle visse data for at overvåge lønforskelle og virkningen af løngennemsigtighedsforanstaltningerne.

#### *Ændringsforslag*

(48) For at sikre behørig overvågning af gennemførelsen af retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi bør medlemsstaterne oprette eller udpege et særligt overvågningsorgan. Dette organ, som kan være en del af et eksisterende organ, der forfølger lignende mål, bør have specifikke opgaver med tilknytning til gennemførelsen af de løngennemsigtighedsforanstaltninger, der er fastsat i dette direktiv, og indsamle visse data for at overvåge lønforskelle og virkningen af løngennemsigtighedsforanstaltningerne.

Or. en

## Ændringsforslag 46

### Forslag til direktiv Betragtning 49

#### *Kommissionens forslag*

(49) At udarbejde **kønsopdelte lønstatistikker** og give Kommissionen (Eurostat) nøjagtige og komplette statistikker er vigtigt for at kunne analysere og overvåge ændringer i lønforskellen mellem kønnene på europæisk plan. Ifølge Rådets forordning (EF) nr. 530/1999<sup>59</sup> skal medlemsstaterne hvert fjerde år udarbejde statistikker over lønstrukturer på mikroniveau, der skal indeholde harmoniserede data til beregning af lønforskellen mellem kønnene. Årlige statistikker af høj kvalitet kan øge gennemsigtigheden og styrke overvågningen af og bevidstheden om lønforskelle mellem kønnene. På grundlag

#### *Ændringsforslag*

(49) At udarbejde **lønstatistikker opdelt efter køn, handicap og alder** og give Kommissionen (Eurostat) nøjagtige og komplette statistikker er vigtigt for at kunne analysere og overvåge ændringer i lønforskellen mellem kønnene på europæisk plan. Ifølge Rådets forordning (EF) nr. 530/1999<sup>59</sup> skal medlemsstaterne hvert fjerde år udarbejde statistikker over lønstrukturer på mikroniveau, der skal indeholde harmoniserede data til beregning af lønforskellen mellem kønnene. Årlige statistikker af høj kvalitet kan øge gennemsigtigheden og styrke overvågningen af og bevidstheden om lønforskelle mellem kønnene. På grundlag

af sådanne data og en sammenligning heraf kan der foretages en vurdering af udviklingen både på nationalt plan og i hele Unionen.

---

<sup>59</sup> Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 af 9. marts 1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer (EFT L 63 af 12.3.1999, s. 6).

af sådanne data og en sammenligning heraf kan der foretages en vurdering af udviklingen både på nationalt plan og i hele Unionen.

---

<sup>59</sup> Rådets forordning (EF) nr. 530/1999 af 9. marts 1999 om statistikker over løn- og lønomkostningsstrukturer (EFT L 63 af 12.3.1999, s. 6).

Or. en

## Ændringsforslag 47

### Forslag til direktiv Betragtning 50

#### *Kommissionens forslag*

(50) Dette direktiv tager sigte på en bedre og mere effektiv gennemførelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi, mellem **mænd og kvinder**, ved at indføre fælles minimumskrav, som bør gælde for alle virksomheder og organisationer i hele Den Europæiske Union. Da dette mål ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, men bedre kan opnås på EU-plan, kan Unionen derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv, som udelukkende fastsætter minimumsstandarder, ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

#### *Ændringsforslag*

(50) Dette direktiv tager sigte på en bedre og mere effektiv gennemførelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde, der tillægges samme værdi, mellem **arbejdstagere af alle køn**, ved at indføre fælles minimumskrav, som bør gælde for alle virksomheder og organisationer i hele Den Europæiske Union. Da dette mål ikke i tilstrækkelig grad kan opfyldes af medlemsstaterne, men bedre kan opnås på EU-plan, kan Unionen derfor vedtage foranstaltninger i overensstemmelse med nærhedsprincippet, jf. artikel 5 i traktaten om Den Europæiske Union. I overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. nævnte artikel, går dette direktiv, som udelukkende fastsætter minimumsstandarder, ikke videre, end hvad der er nødvendigt for at nå dette mål.

Or. en



## Ændringsforslag 48

### Forslag til direktiv Betragtning 52

#### *Kommissionens forslag*

(52) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres **derfor** til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på små og mellemstore virksomheder for at sikre, at **de ikke rammes uforholdsmæssigt hårdt, idet der lægges særlig vægt på mikrovirksomheder**, lette den administrative byrde og offentliggøre resultaterne af sådanne vurderinger.

#### *Ændringsforslag*

(52) Medlemsstaterne bør ved gennemførelsen af dette direktiv undgå at pålægge administrative, økonomiske og retlige byrder af en sådan art, at de hæmmer oprettelse og udvikling af mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder. Medlemsstaterne opfordres til at vurdere virkningen af deres gennemførelsesretsakt på **mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder for at sikre, at den gennemføres korrekt, samtidig med at de yder den nødvendige støtte til at** lette den administrative byrde, og **til at** offentliggøre resultaterne af sådanne vurderinger. **Medlemsstaterne bør medtage en vurdering af dette direktivs indvirkning på kvindedominerede sektorer.**

Or. en

## Ændringsforslag 49

### Forslag til direktiv Artikel 1 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

I dette direktiv fastsættes der minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. artikel 157 i TEUF, og forbuddet mod forskelsbehandling, jf. artikel 4 i direktiv 2006/54/EF, navnlig ved hjælp af løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer.

#### *Ændringsforslag*

I dette direktiv fastsættes der minimumskrav for at styrke anvendelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, jf. artikel 157 i TEUF, og forbuddet mod forskelsbehandling, jf. artikel 4 i direktiv 2006/54/EF, navnlig ved hjælp af løngennemsigtighed og styrkede håndhævelsesmekanismer.

Or. en

## Ændringsforslag 50

### Forslag til direktiv Artikel 2 – stk. 2

#### *Kommissionens forslag*

2. Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, der er fastsat ved lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til Domstolens retspraksis.

#### *Ændringsforslag*

2. Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere, der har en ansættelseskontrakt eller er i et ansættelsesforhold, der er fastsat ved lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, **herunder deltidsansatte, arbejdstagere med tidsbegrænset ansættelse og personer med en ansættelseskontrakt eller et ansættelsesforhold med et vikarbureau**, under hensyntagen til Domstolens retspraksis.

Or. en

## Ændringsforslag 51

### Forslag til direktiv Artikel 3 – stk. 1 – litra c

#### *Kommissionens forslag*

c) **"lønforskel"**: forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for arbejdsgiverens **kvindelige henholdsvis mandlige arbejdstagere** udtrykt i procent af de mandlige arbejdstageres gennemsnitlige lønniveau

#### *Ændringsforslag*

c) **"kønsbestemt lønforskel"**: forskellen mellem det gennemsnitlige lønniveau for arbejdsgiverens **arbejdstagere af forskellige køn** udtrykt i procent af de mandlige arbejdstageres gennemsnitlige lønniveau **eller af arbejdstagere af et andet køn**

Or. en

## Ændringsforslag 52

### Forslag til direktiv Artikel 3 – stk. 1 – litra e

*Kommissionens forslag*

e) "**medianlønforskel**": forskellen mellem medianlønniveauet for **kvindelige** arbejdstagere **og medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere** udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere

*Ændringsforslag*

e) "**kønsbestemt medianlønforskel**": forskellen mellem medianlønniveauet for arbejdstagere **af forskellige køn**, udtrykt i procent af medianlønniveauet for mandlige arbejdstagere **eller for arbejdstagere af et andet køn**

Or. en

**Ændringsforslag 53**

**Forslag til direktiv  
Artikel 3 – stk. 1 – litra g**

*Kommissionens forslag*

g) "kategori af arbejdstagere": arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, **opdelt i grupper af arbejdstagerens arbejdsgiver** på grundlag af kriterier, der er fastlagt i artikel 4 **i dette direktiv og nærmere angivet af den pågældende arbejdsgiver**

*Ændringsforslag*

g) "kategori af arbejdstagere": arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, på grundlag af kriterier, der er fastlagt i artikel 4

Or. en

**Ændringsforslag 54**

**Forslag til direktiv  
Artikel 3 – stk. 1 – litra h**

*Kommissionens forslag*

h) "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

*Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

## Ændringsforslag 55

### Forslag til direktiv Artikel 3 – stk. 1 – litra i

#### *Kommissionens forslag*

i) "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 i et legitimt mål, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige

#### *Ændringsforslag*

i) "indirekte forskelsbehandling": situation, hvor en tilsyneladende neutral bestemmelse, betingelse eller praksis stiller personer af **et** køn særlig ufordelagtigt i forhold til personer af **et** andet køn, medmindre den pågældende bestemmelse, betingelse eller praksis er objektivt begrundet i et legitimt mål, **i overensstemmelse med de kriterier, der er fastlagt i artikel 4**, og midlerne til at opfylde dette mål er hensigtsmæssige og nødvendige

Or. en

## Ændringsforslag 56

### Forslag til direktiv Artikel 3 – stk. 1 – litra i a (nyt)

#### *Kommissionens forslag*

#### *Ændringsforslag*

**ia) "intersektionel forskelsbehandling": forskelsbehandling på grundlag af to eller flere grunde eller karakteristika eller identiteter, der fungerer og interagerer med hinanden på en sådan måde, at de er uadskillelige, og som medfører særskilte og specifikke former for forskelsbehandling**

Or. en

## Ændringsforslag 57

### Forslag til direktiv Artikel 3 – stk. 1 – litra j

*Kommissionens forslag*

j) "ligebehandlingsorgan": det eller de organer, der er udpeget i henhold til artikel 20 i direktiv 2006/54/EF til at fremme, analysere, overvåge og støtte ligebehandling af alle personer uden forskelsbehandling på grund af køn

*Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

**Ændringsforslag 58**

**Forslag til direktiv  
Artikel 3 – stk. 2 – litra b**

*Kommissionens forslag*

b) instruktion om at forskelsbehandle en person på grund af køn

*Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

**Ændringsforslag 59**

**Forslag til direktiv  
Artikel 3 – stk. 3**

*Kommissionens forslag*

3. Lønmæssig forskelsbehandling i henhold til dette direktiv omfatter forskelsbehandling på grundlag af en kombination af køn og enhver anden grund til forskelsbehandling, der er omfattet af direktiv 2000/43/EF eller direktiv 2000/78/EF.

*Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

## Ændringsforslag 60

### Forslag til direktiv Artikel 4 – stk. -1 (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**-1. Medlemsstaterne præciserer begrebet "arbejde af samme værdi" i national ret i overensstemmelse med Domstolens praksis og punkt 10 i henstilling 2014/124/EU, idet arbejdets værdi baseres på objektive og kønsneutrale kriterier i overensstemmelse med stk. 3 i denne artikel.**

Or. en

## Ændringsforslag 61

### Forslag til direktiv Artikel 4 – stk. 1

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

1. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger **for** at sikre, at arbejdsgiverne har indført lønstrukturer, der sikrer, **at kvinder og mænd modtager** lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

1. Medlemsstaterne træffer **efter høring af arbejdsmarkedets parter og ligebehandlingsorganerne** de nødvendige foranstaltninger **til** at sikre, at arbejdsgiverne har indført lønstrukturer, der sikrer lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Or. en

## Ændringsforslag 62

### Forslag til direktiv Artikel 4 – stk. 2

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

2. Medlemsstaterne træffer de nødvendige foranstaltninger **for** at sikre, at der **indføres** værktøjer eller metoder **til** at vurdere og sammenligne arbejdets værdi i

2. Medlemsstaterne træffer **efter høring af arbejdsmarkedets parter og ligebehandlingsorganerne** de nødvendige foranstaltninger **til** at sikre, at der **etableres**

overensstemmelse med kriterierne i denne artikel. Disse værktøjer eller metoder **kan** omfatte kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer.

værktøjer eller metoder, **som er let tilgængelige for arbejdstagere og arbejdsgivere med henblik på** at vurdere og sammenligne arbejdets værdi i overensstemmelse med kriterierne i denne artikel, **og til at tilskynde til anvendelse af sådanne værktøjer eller metoder til fastsættelse af lønniveauer.** Disse værktøjer eller metoder **skal gennemføres med inddragelse af arbejdsmarkedets parter på arbejdsgiver- eller sektorniveau og skal** omfatte kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer.

Or. en

## Ændringsforslag 63

### Forslag til direktiv Artikel 4 – stk. 3

#### *Kommissionens forslag*

3. Værktøjerne eller metoderne skal for så vidt angår arbejdets værdi gøre det muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, på grundlag af objektive **kriterier, som omfatter krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse, færdigheder, indsats og ansvar, udført arbejde og arten af de involverede opgaver. De må ikke indeholde eller være baseret på kriterier, der direkte eller indirekte bygger på arbejdstagernes køn.**

#### *Ændringsforslag*

3. Værktøjerne eller metoderne, **, der er omhandlet i stk. 2**, skal, for så vidt angår arbejdets værdi, gøre det muligt at vurdere, om arbejdstagere befinder sig i en sammenlignelig situation, på grundlag af objektive **og kønsneutrale kriterier. Disse kønsneutrale kriterier aftales med arbejdsmarkedets parter. Disse kriterier skal mindst omfatte følgende:**

- a) krav til uddannelse, erhvervsuddannelse og videreuddannelse**
- b) færdigheder, herunder den viden, der er nødvendig for at opfylde kravene til et job, interpersonelle færdigheder og problemløsning**
- c) indsats, herunder psykisk, psykosocial og fysisk indsats**
- d) ansvar, herunder for personer, varer og udstyr, information og finansielle**

*ressourcer*

*e) arbejdsvilkår, herunder vedrørende arbejdsmiljø (fysiske, psykologiske og følelsesmæssige) og det organisatoriske miljø.*

*Værktøjerne og metoderne, der er omhandlet i stk. 2, må ikke indeholde eller være baseret på kriterier, der direkte eller indirekte bygger på arbejdstagernes køn. Medlemsstaterne yder støtte til arbejdsgivere og arbejdsmarkedets parter, herunder uddannelse og detaljeret vejledning om fastsættelse af de objektive, kønsneutrale kriterier, der er omhandlet i dette stykkes første afsnit, og de værktøjer og metoder, der er omhandlet i stk. 2.*

Or. en

## Ændringsforslag 64

### Forslag til direktiv Artikel 4 – stk. 4

#### *Kommissionens forslag*

4. Når lønforskelle kan tilskrives en og samme kilde, der fastsætter lønvilkårene, skal vurderingen af, om arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke begrænses til situationer, hvor **kvindelige og mandlige arbejdstagere** arbejder for samme arbejdsgiver, men kan udvides til at omfatte denne ene og samme kilde. Vurderingen må heller ikke begrænses til arbejdstagere, der er ansat samtidig **med** den pågældende arbejdstager. Når der ikke kan fastslås et reelt sammenligningsgrundlag, er det tilladt at foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenligningsfaktor eller anvende andre beviser, der gør det muligt at formode, at der angiveligt foreligger forskelsbehandling.

#### *Ændringsforslag*

4. Når lønforskelle kan tilskrives en og samme kilde, der fastsætter lønvilkårene, skal vurderingen af, om arbejdstagere udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, ikke begrænses til situationer, hvor **arbejdstagere af forskellige køn** arbejder for samme arbejdsgiver, men kan udvides til at omfatte denne ene og samme kilde **og tværsektorielle sammenligninger**. Vurderingen må heller ikke begrænses til arbejdstagere, der er ansat samtidig **i den samme sektor eller af samme arbejdsgiver som** den pågældende arbejdstager. Når der ikke kan fastslås et reelt sammenligningsgrundlag, er det tilladt at foretage en sammenligning med en hypotetisk sammenligningsfaktor **på grundlag af de kriterier, der er omhandlet i stk. 3**, eller anvende andre beviser, der gør det muligt at formode, at der angiveligt



foreligger forskelsbehandling. *Den hypotetiske sammenligning skal gøre det lettere at foretage tværsektorielle sammenligninger.*

Or. en

## Ændringsforslag 65

### Forslag til direktiv Artikel 4 – stk. 5

#### *Kommissionens forslag*

5. *Hvis der anvendes et jobevaluering- og jobklassifikationssystem til lønfastsættelsen, skal dette system bygge på samme kriterier for både mandlige og kvindelige arbejdstagere og indrettes således, at det udelukker forskelsbehandling på grund af køn.*

#### *Ændringsforslag*

5. *Medlemsstaterne sikrer, at arbejdsgiverne og arbejdsmarkedets parter får de nødvendige værktøjer og vejledning til at indføre kønsneutrale jobevaluering- og jobklassifikationssystemer til lønfastsættelse. Sådanne jobevaluering- og jobklassifikationssystemer skal være baseret på kønsneutrale kriterier, der er udarbejdet for at udelukke enhver form for forskelsbehandling og for at sikre, at færdigheder, der er forbundet med kvindedominerede job, ikke undervurderes .*

Or. en

## Ændringsforslag 66

### Forslag til direktiv Artikel 5 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

1. Ansøgere til en stilling har fra den potentielle arbejdsgiver ret til at modtage oplysninger om det indledende lønniveau eller lønintervallet, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier, *og som vedrører den pågældende stilling*. Sådanne oplysninger skal angives i et offentliggjort stillingsopslag eller på anden måde gives

#### *Ændringsforslag*

1. Ansøgere til en stilling har fra den potentielle arbejdsgiver ret til at modtage oplysninger om det indledende lønniveau eller lønintervallet *for den opslåede stilling*, der er baseret på objektive, kønsneutrale kriterier. Sådanne oplysninger skal angives i et offentliggjort stillingsopslag eller på anden måde gives

til ansøgeren forud for jobsamtalen, uden at ansøgeren behøver at anmode herom.

til ansøgeren forud for jobsamtalen, uden at ansøgeren behøver at anmode herom.

***Ansøgeren om beskæftigelse skal efter anmodning modtage oplysninger om det gennemsnitlige lønniveau for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som den opslåede stilling eller arbejde af samme værdi som den pågældende stilling, og de objektive, kønsneutrale kriterier, som det gennemsnitlige lønniveau er baseret på, forud for jobsamtalen.***

Or. en

### Ændringsforslag 67

**Forslag til direktiv  
Artikel 5 – stk. 2 a (nyt)**

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

***2a. Arbejdsgivere skal sikre, at stillingsopslag, stillingsbetegnelser og ansættelsesprocedurer er kønsneutrale.***

Or. en

### Ændringsforslag 68

**Forslag til direktiv  
Artikel 6 – stk. 1**

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

Arbejdsgiveren stiller en let tilgængelig beskrivelse af de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og karriereudvikling for arbejdstagere, til rådighed for sine arbejdstagere. Disse kriterier skal være kønsneutrale.

Arbejdsgiveren stiller en let tilgængelig beskrivelse af de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer og karriereudvikling for arbejdstagere, ***herunder alle lønbestanddele, der omfatter løn og alle andre ydelser, som arbejdsgiveren direkte eller indirekte betaler arbejdstageren i kontanter eller naturalier, til rådighed for sine arbejdstagere og arbejdstagerrepræsentanter, herunder***

*fagforeninger (arbejdstagerrepræsentanter). Disse kriterier skal være kønsneutrale og være i overensstemmelse med de kriterier, der er fastsat i artikel 4.*

Or. en

## Ændringsforslag 69

### Forslag til direktiv Artikel 7 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

1. Arbejdstagere har ret til at modtage oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres, jf. stk. 3 og 4.

#### *Ændringsforslag*

1. Arbejdstagere har ret til at modtage **klare og fuldstændige** oplysninger om deres individuelle lønniveau og de gennemsnitlige lønniveauer, opdelt efter køn, for kategorier af arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem eller arbejde af samme værdi som deres, **samt om den kønsbestemte lønforskel og den kønsbestemte medianlønforskel mellem arbejdstagere, der er beskæftiget hos den samme arbejdsgiver**, jf. stk. 3 og 4. **Arbejdsgivere skal efter anmodning give arbejdstagerne oplysninger om den metode, der er anvendt til at fastsætte lønniveauer og løn for hver kategori af arbejdstagere, herunder eventuelle jobevaluering- eller jobklassifikationssystemer, samt den kønsbestemte lønforskel for arbejdsgiveren som helhed.**

Or. en

## Ændringsforslag 70

### Forslag til direktiv Artikel 7 – stk. 2

#### *Kommissionens forslag*

2. Arbejdsgivere underretter hvert år

#### *Ændringsforslag*

2. Arbejdsgivere underretter hvert år

alle arbejdstagere om deres ret til at modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1.

alle arbejdstagere om deres ret til at modtage de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, **og om de skridt, som arbejdstageren skal gøre for at udøve denne ret.**

Or. en

## Ændringsforslag 71

### Forslag til direktiv Artikel 7 – stk. 3

#### *Kommissionens forslag*

3. Arbejdsgivere stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, til rådighed inden for **en rimelig frist** efter anmodning fra en arbejdstager. Oplysningerne skal efter anmodning gives i et format, der er tilgængeligt for arbejdstagere med handicap.

#### *Ændringsforslag*

3. Arbejdsgivere stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, til rådighed inden for **to måneder** efter anmodning fra en arbejdstager. **Oplysningerne skal gives skriftligt, og arbejdsgiveren skal opbevare dokumentation for fremsendelse eller modtagelse i elektronisk form.** Oplysningerne skal efter anmodning gives i et format, der er tilgængeligt for arbejdstagere med handicap.

Or. en

## Ændringsforslag 72

### Forslag til direktiv Artikel 7 – stk. 4

#### *Kommissionens forslag*

4. Arbejdstagere skal have **mulighed for** at anmode om de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, gennem deres repræsentanter eller et ligebehandlingsorgan.

#### *Ændringsforslag*

4. Arbejdstagere skal have **ret til** at anmode om de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, gennem deres repræsentanter eller et ligebehandlingsorgan **for at garantere fortrolighed og anonymitet.** **Arbejdstagerne skal personligt eller gennem deres arbejdstagerrepræsentanter have ret til at anmode om yderligere præciseringer og nærmere oplysninger**

*vedrørende alle de fremlagte oplysninger  
og modtage et begrundet svar.*

Or. en

### **Ændringsforslag 73**

**Forslag til direktiv  
Artikel 7 – stk. 4 a (nyt)**

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**4a. Arbejdstagernes repræsentanter skal have mulighed for at anmode om oplysninger om lønniveauet på vegne af en arbejdstager, opdelt efter køn og arbejdstagerkategori.**

Or. en

### **Ændringsforslag 74**

**Forslag til direktiv  
Artikel 7 – stk. 5**

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

5. Arbejdstagere må ikke forhindres i at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

5. Arbejdstagere må ikke forhindres i at offentliggøre deres løn med henblik på at håndhæve princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Or. en

### **Ændringsforslag 75**

**Forslag til direktiv  
Artikel 7 – stk. 6**

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

6. **Arbejdsgivere kan kræve, at en arbejdstager**, der har modtaget oplysninger

6. **Arbejdstagere**, der har modtaget oplysninger i henhold til denne artikel, **kan**

i henhold til denne artikel, *ikke anvender* disse oplysninger til *andre* formål *end* at forsvare *sin* ret til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi *og ikke formidler oplysningerne på anden vis*.

*anvende* disse oplysninger til *alle* formål, *herunder* at forsvare *deres* ret til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. *Arbejdstagerne kan dele de indhentede oplysninger med deres arbejdstagerrepræsentanter*.

Or. en

## Ændringsforslag 76

Forslag til direktiv  
Artikel 7 – stk. 6 a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*6a. Medlemsstaterne træffer med henblik på dette direktiv foranstaltninger til at forbyde kontraktvilkår, der har til formål at begrænse en arbejdstager i at videregive oplysninger om deres løn eller at søge oplysninger om løn hos samme eller andre kategorier af arbejdstagere.*

Or. en

## Ændringsforslag 77

Forslag til direktiv  
Artikel 8 – overskrift

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

Redegørelse for lønforskelle mellem *kvindelige og mandlige arbejdstagere*

Redegørelse for lønforskelle mellem *kønnene*

Or. en

## Ændringsforslag 78

Forslag til direktiv  
Artikel 8 – stk. 1 – indledning

*Kommissionens forslag*

1. Arbejdsgivere med mindst **250** arbejdstagere stiller i overensstemmelse med stk. 2, 3 og 5 følgende oplysninger om deres organisation til rådighed:

*Ændringsforslag*

1. Arbejdsgivere med mindst **10** arbejdstagere stiller i overensstemmelse med stk. 2, 3 og 5 følgende oplysninger om deres organisation til rådighed:

Or. en

**Ændringsforslag 79**

**Forslag til direktiv  
Artikel 8 – stk. 1 – litra a**

*Kommissionens forslag*

a) *lønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige* arbejdstagere

*Ændringsforslag*

a) *den kønsbestemte lønforskel mellem alle* arbejdstagere

Or. en

**Ændringsforslag 80**

**Forslag til direktiv  
Artikel 8 – stk. 1 – litra b**

*Kommissionens forslag*

b) *lønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige* arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg

*Ændringsforslag*

b) *den kønsbestemte lønforskel mellem alle* arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg

Or. en

**Ændringsforslag 81**

**Forslag til direktiv  
Artikel 8 – stk. 1 – litra c**

*Kommissionens forslag*

c) *medianlønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige* arbejdstagere

*Ændringsforslag*

c) *den kønsbestemte medianlønforskel mellem alle*

**Ændringsforslag 82**

**Forslag til direktiv  
Artikel 8 – stk. 1 – litra d**

*Kommissionens forslag*

d) **medianlønforskellen mellem alle kvindelige og mandlige** arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg

*Ændringsforslag*

d) **den kønsbestemte medianlønforskel mellem alle** arbejdstagere i supplerende eller variable tillæg

**Ændringsforslag 83**

**Forslag til direktiv  
Artikel 8 – stk. 1 – litra g**

*Kommissionens forslag*

g) **lønforskellen mellem kvindelige og mandlige** arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable tillæg.

*Ændringsforslag*

g) **den kønsbestemte lønforskel mellem** arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere opdelt efter almindelig grundløn og supplerende eller variable tillæg.

**Ændringsforslag 84**

**Forslag til direktiv  
Artikel 8 – stk. 1 – litra g a (nyt)**

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

ga) **det gennemsnitlige lønniveau efter kategori af arbejdstagere opdelt efter køn**



## Ændringsforslag 85

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 1 – litra g b (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**gb) oplysninger om de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønnen**

Or. en

## Ændringsforslag 86

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 1 a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**1a. Arbejdsgivere skal give de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, senest den... [2 år efter dette direktivs ikrafttræden] og derefter som følger:**

**i) for arbejdsgivere med 10-50 arbejdstagere hvert tredje år**

**ii) for arbejdsgivere med 50-250 arbejdstagere hvert andet år**

**iii) for arbejdsgivere med mindst 250 arbejdstagere hvert år**

Or. en

## Ændringsforslag 87

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 2

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

2. Arbejdsgiverens ledelse bekræfter, at oplysningerne er korrekte.

2. Arbejdsgiverens ledelse bekræfter, at oplysningerne er korrekte, **og de skal være tilgængelige for arbejdstagernes repræsentanterne og aktionærerne.**

*Arbejdstagernes repræsentanter har ret til at kontrollere den metode, som arbejdsgiveren anvender, og kontrollere, om beregningerne er nøjagtige.*

Or. en

## Ændringsforslag 88

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 3

#### *Kommissionens forslag*

3. *Hvert år offentliggør arbejdsgiveren på en brugervenlig måde de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, litra a)-f), på sit websted eller gør dem offentligt tilgængelige på anden vis. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, gøres ligeledes tilgængelige efter anmodning. Arbejdsgiveren videregiver desuden disse oplysninger til det overvågningsorgan, der er omhandlet i stk. 6.*

#### *Ændringsforslag*

3. *Arbejdsgiveren offentliggør de i stk. 1 omhandlede oplysninger senest den... [2 år efter datoen for dette direktivs ikrafttræden] og derefter i overensstemmelse med stk. 1a. Hvert år offentliggør arbejdsgiveren på en brugervenlig måde denne information på sit websted eller gør dem på anden måde offentligt tilgængelige og tilgængelige for personer med handicap i overensstemmelse med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882<sup>1a</sup>. Arbejdsgiverne medtager disse oplysninger i deres ledelsesberetning, hvis de skal udarbejde en sådan rapport i henhold til direktiv 2013/34/EU. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, gøres ligeledes tilgængelige efter anmodning. Arbejdsgiveren videregiver desuden disse oplysninger til det overvågningsorgan, der er omhandlet i stk. 6.*

---

<sup>1a</sup>*Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/882 af 17. april 2019 om tilgængelighedskrav for produkter og tjenester (EUT L 151 af 7.6.2019, s. 70).*

Or. en

## Ændringsforslag 89

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 4

#### *Kommissionens forslag*

4. Medlemsstaterne kan **beslutte selv at** indsamle de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, **litra a)-f)**, på grundlag af administrative data såsom data fra arbejdsgiverne til skatte- eller socialsikringsmyndighederne. Disse oplysninger offentliggøres i overensstemmelse med stk. 6.

#### *Ændringsforslag*

4. **Medlemsstaterne yder støtte, teknisk bistand og uddannelse, navnlig for mikrovirksomheder og små og mellemstore virksomheder, med henblik på at opfylde forpligtelserne i henhold til denne artikel.** Medlemsstaterne kan indsamle de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, på grundlag af administrative data såsom data fra arbejdsgiverne til skatte- eller socialsikringsmyndighederne. Disse oplysninger offentliggøres i overensstemmelse med stk. 6.

Or. en

## Ændringsforslag 90

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 5

#### *Kommissionens forslag*

5. Arbejdsgiveren stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, **litra g)**, til rådighed for alle arbejdstagere og **deres repræsentanter** samt for det overvågningsorgan, der er **omhandlet i stk. 6**. Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for arbejdstilsynet **og ligebehandlingsorganet**, hvis de anmoder herom. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, stilles ligeledes til rådighed efter anmodning.

#### *Ændringsforslag*

5. Arbejdsgiveren stiller de oplysninger, der er omhandlet i stk. 1, **i denne artikel** til rådighed for alle arbejdstagere og **arbejdstagerrepræsentanter** samt for det **ligebehandlingsorgan og det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26**. Arbejdsgiveren stiller oplysningerne til rådighed for arbejdstilsynet, hvis de anmoder herom. Oplysningerne fra de foregående fire år, hvis de foreligger, stilles ligeledes til rådighed efter anmodning.

Or. en

## Ændringsforslag 91

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 6

#### *Kommissionens forslag*

6. Medlemsstaterne overlader det til det kontrolorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26, at indsamle de data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til stk. 1, *litra a)-f)*, og sikre, at disse data er offentligt tilgængelige og muliggør en sammenligning mellem arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat på en brugervenlig måde.

#### *Ændringsforslag*

6. Medlemsstaterne overlader det til det kontrolorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26, at indsamle de data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til stk. 1, *i denne artikel*, og sikre, at disse data er offentligt tilgængelige og muliggør en sammenligning mellem arbejdsgivere, sektorer og regioner i den pågældende medlemsstat på en brugervenlig måde.

Or. en

## Ændringsforslag 92

### Forslag til direktiv Artikel 8 – stk. 7

#### *Kommissionens forslag*

7. Arbejdstagere og *deres repræsentanter*, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer har ret til at anmode arbejdsgiveren om yderligere præciseringer af og oplysninger om de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiveren skal besvare sådanne anmodninger inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer, skal arbejdsgiveren rette op på situationen i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet.

#### *Ændringsforslag*

7. Arbejdstagere og *arbejdstagerrepræsentanter*, arbejdstilsyn og ligebehandlingsorganer har ret til at anmode arbejdsgiveren om yderligere præciseringer af og oplysninger om de afgivne data, herunder redegørelser for eventuelle lønforskelle mellem kønnene. Arbejdsgiveren skal besvare sådanne anmodninger inden for en rimelig frist ved at afgive et begrundet svar. Hvis lønforskelle mellem kønnene ikke er begrundet i objektive og kønsneutrale faktorer, skal arbejdsgiveren rette op på situationen i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet. *Arbejdsgivere, arbejdstagerrepræsentanter og ligebehandlingsorganet skal tage hensyn til og behandle eventuelle yderligere former for forskelsbehandling og ubevidst forudindtagethed.*

## Ændringsforslag 93

### Forslag til direktiv Artikel 9 – stk. 1 – indledning

#### *Kommissionens forslag*

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere med mindst **250** arbejdstagere i samarbejde med disses arbejdstagerrepræsentanter foretager en fælles lønvurdering, hvis begge følgende betingelser er opfyldt:

#### *Ændringsforslag*

1. Medlemsstaterne træffer passende foranstaltninger for at sikre, at arbejdsgivere med mindst **10** arbejdstagere i samarbejde med disses arbejdstagerrepræsentanter foretager en fælles lønvurdering, hvis begge følgende betingelser er opfyldt:

Or. en

## Ændringsforslag 94

### Forslag til direktiv Artikel 9 – stk. 1 – litra a

#### *Kommissionens forslag*

a) den lønredegørelse, der foretages i overensstemmelse med artikel 8, viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem **kvindelige og mandlige arbejdstagere** på mindst 5 % i en given kategori af arbejdstagere

#### *Ændringsforslag*

a) den lønredegørelse, der foretages i overensstemmelse med artikel 8, viser en forskel i den gennemsnitlige løn mellem **kønnene** på mindst 5 % i en given kategori af arbejdstagere

Or. en

## Ændringsforslag 95

### Forslag til direktiv Artikel 9 – stk. 2 – litra a

#### *Kommissionens forslag*

a) en analyse af andelen af **kvindelige og mandlige arbejdstagere** i hver kategori

#### *Ændringsforslag*

a) en analyse af andelen af **arbejdstagere af forskellige køn** i hver

af arbejdstagere

kategori af arbejdstagere

Or. en

### Ændringsforslag 96

#### Forslag til direktiv

#### Artikel 9 – stk. 2 – litra b

##### *Kommissionens forslag*

b) detaljerede oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for **kvindelige og mandlige** arbejdstagere og supplerende eller variable tillæg for hver kategori af arbejdstagere

##### *Ændringsforslag*

b) detaljerede oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for arbejdstagere og supplerende eller variable tillæg for hver kategori af arbejdstagere **opdelt efter køn**

Or. en

### Ændringsforslag 97

#### Forslag til direktiv

#### Artikel 9 – stk. 2 – litra c

##### *Kommissionens forslag*

c) kortlægning af enhver forskel i lønniveauer mellem **kvindelige og mandlige** arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere

##### *Ændringsforslag*

c) kortlægning af enhver forskel i lønniveauer mellem arbejdstagere i hver kategori af arbejdstagere, **opdelt efter køn**

Or. en

### Ændringsforslag 98

#### Forslag til direktiv

#### Artikel 9 – stk. 2 – litra e

##### *Kommissionens forslag*

e) **foranstaltninger** til afhjælpning af sådanne forskelle, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive og kønsneutrale kriterier

##### *Ændringsforslag*

e) **en kønshandlingsplan** til afhjælpning af sådanne forskelle, hvis de ikke er begrundet ud fra objektive og kønsneutrale kriterier

### Ændringsforslag 99

#### Forslag til direktiv Artikel 9 – stk. 2 – litra f

##### *Kommissionens forslag*

f) en *rapport* om, hvorvidt *de foranstaltninger, der er nævnt i tidligere fælles lønvurderinger*, er effektive.

##### *Ændringsforslag*

f) en *overvågningsrapport* om, hvorvidt *kønshandlingsplanen og revisionsmekanismerne* er effektive.

Or. en

### Ændringsforslag 100

#### Forslag til direktiv Artikel 9 – stk. 2 – afsnit 1 a (nyt)

##### *Kommissionens forslag*

##### *Ændringsforslag*

*Arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter udarbejder og når i fællesskab til enighed om den kønshandlingsplan, der er omhandlet i første afsnit, litra e), med konkrete foranstaltninger og mål for at lukke løngabet mellem kønnene. Kønshandlingsplanen udarbejdes, hvis det er muligt, i samarbejde med ligebehandlingsorganet. Hvor det er relevant, medtages kønshandlingsplanen i den ledelsesberetning, der udarbejdes i henhold til direktiv 2013/34/EU.*

Or. en

### Ændringsforslag 101

#### Forslag til direktiv Artikel 9 – stk. 3

### *Kommissionens forslag*

3. Arbejdsgiverne stiller de fælles lønvurderinger til rådighed for arbejdstagerne, arbejdstagerrepræsentanterne, det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26, ligebehandlingsorganet og arbejdstilsynet.

### *Ændringsforslag*

3. Arbejdsgiverne stiller *efter behov* de fælles lønvurderinger til rådighed for arbejdstagerne, arbejdstagerrepræsentanterne, det overvågningsorgan, der er udpeget i henhold til artikel 26, ligebehandlingsorganet og arbejdstilsynet *i et let tilgængeligt format.*

Or. en

## **Ændringsforslag 102**

### **Forslag til direktiv**

#### **Artikel 9 – stk. 4**

### *Kommissionens forslag*

4. Hvis den fælles lønvurdering viser forskelle i gennemsnitslønnen for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem ***kvindelige og mandlige*** arbejdstagere, som ikke kan begrundes ud fra objektive og kønsneutrale kriterier, retter arbejdsgiveren op på situationen i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet. En sådan foranstaltning skal omfatte indførelse af ***kønsneutral jobevaluering*** og -***klassifikation*** for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

### *Ændringsforslag*

4. Hvis den fælles lønvurdering viser forskelle i gennemsnitslønnen for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem arbejdstagere ***af forskellige køn,*** som ikke kan begrundes ud fra objektive og kønsneutrale kriterier, retter arbejdsgiveren op på situationen i tæt samarbejde med arbejdstagerrepræsentanterne, arbejdstilsynet og/eller ligebehandlingsorganet. En sådan foranstaltning skal omfatte ***en analyse af de kriterier, der er fastsat i jobevaluering- eller jobklassifikationssystemerne med henblik på at fastsætte lønniveauer og karriereforløb og*** indførelse af ***kønsneutrale jobevaluering- og jobklassifikationssystemer*** for at sikre, at enhver direkte eller indirekte lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn udelukkes.

Or. en



## Ændringsforslag 103

### Forslag til direktiv Artikel 10 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

1. Såfremt oplysninger, der videregives som led i foranstaltninger truffet i henhold til artikel 7, 8 og 9, indebærer behandling af personoplysninger, skal de videregives i overensstemmelse med forordning (EU) 2016/679.

#### *Ændringsforslag*

1. Såfremt oplysninger, der videregives som led i foranstaltninger truffet i henhold til artikel 7, 8 og 9, indebærer behandling af personoplysninger, skal de videregives i overensstemmelse med forordning (EU) 2016/679. ***Arbejdsgivere kan ikke påberåbe sig forordning (EU) 2016/679 som begrundelse for at nægte at give oplysninger til arbejdstagere, der udøver deres rettigheder og forpligtelser med hensyn til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi i overensstemmelse med dette direktiv. Arbejdstagerne er ikke underlagt begrænsninger i deres ret til at drøfte deres løn med arbejdstagernes repræsentanter.***

Or. en

## Ændringsforslag 104

### Forslag til direktiv Artikel 10 – stk. 3

#### *Kommissionens forslag*

3. Medlemsstaterne kan beslutte, at hvis videregivelsen af oplysninger i henhold til artikel 7, 8 og 9 ville føre til direkte eller indirekte offentliggørelse af en identificerbar medarbejdstagers løn, må kun arbejdstagerrepræsentanterne eller ligebehandlingsorganet have adgang til disse oplysninger. Arbejdstagerrepræsentanterne eller ligebehandlingsorganet rådgiver arbejdstagere om et eventuelt krav i henhold til dette direktiv uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte

#### *Ændringsforslag*

3. Medlemsstaterne kan beslutte, at hvis videregivelsen af oplysninger i henhold til artikel 7, 8 og 9 ville føre til direkte eller indirekte offentliggørelse af en identificerbar medarbejdstagers løn, må kun arbejdstagerrepræsentanterne eller ligebehandlingsorganet have adgang til disse oplysninger. Arbejdstagerrepræsentanterne eller ligebehandlingsorganet rådgiver arbejdstagere om et eventuelt krav i henhold til dette direktiv uden at oplyse om de faktiske lønniveauer for de enkelte

arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det overvågningsorgan, der er *omhandlet* i artikel 26, har ubegrænset adgang til oplysningerne.

arbejdstagere, der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det overvågningsorgan, der er *udpeget* i *henhold til* artikel 26, har ubegrænset adgang til oplysningerne.

Or. en

## Ændringsforslag 105

### Forslag til direktiv Artikel 11 – stk. 1 a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*Medlemsstaterne styrker, uden at dette berører arbejdsmarkedsparternes autonomi, arbejdsmarkedets parter kapacitetsopbygning med henblik på at fremme ligestilling mellem kønnene og bekæmpe lønmæssig forskelsbehandling og undervurdering af arbejde, der overvejende udføres af kvinder, med henblik på at opnå lige løn for arbejde af samme værdi.*

Or. en

## Ændringsforslag 106

### Forslag til direktiv Artikel 11 – stk. 1 b (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*Medlemsstaterne sikrer, uden at dette berører arbejdsmarkedets parter autonomi, at arbejdsgiverne sørger for lige løn for lige arbejde på en planlagt og systematisk måde på arbejdspladsen i overensstemmelse med de mekanismer, der er fastsat i dette direktiv, herunder erhvervsuddannelse og karriereudvikling. Arbejdsgiverne skal give arbejdstagerne og arbejdstagernes repræsentanter passende oplysninger i henhold til artikel*

## Ændringsforslag 107

### Forslag til direktiv Artikel 12 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der mener sig krænket, fordi princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi tilsidesættes, efter eventuel mægling kan indgive klage til retslige instanser med henblik på håndhævelse af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. En sådan klageadgang skal være let tilgængelig for arbejdstagere og for dem, der handler på deres vegne, selv efter at det ansættelsesforhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt.

#### *Ændringsforslag*

Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der mener sig krænket, fordi princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi tilsidesættes, efter eventuel mægling kan indgive klage til retslige instanser med henblik på håndhævelse af rettigheder og forpligtelser vedrørende princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. **Anvendelsen af forlig er frivillig for arbejdstageren.** En sådan klageadgang skal være let tilgængelig for arbejdstagere og for dem, der handler på deres vegne, selv efter at det ansættelsesforhold, hvori forskelsbehandlingen angiveligt har fundet sted, er ophørt. **Anvendelse af forlig medfører afbrydelse eller suspension af den i artikel 18 omhandlede forældelsesfrist.**

## Ændringsforslag 108

### Forslag til direktiv Artikel 13 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

1. Medlemsstaterne sikrer, at foreninger, organisationer, ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder, der efter kriterierne i deres nationale ret har en legitim interesse i

#### *Ændringsforslag*

1. Medlemsstaterne sikrer **i overensstemmelse med national ret og praksis**, at foreninger, organisationer, ligebehandlingsorganer og arbejdstagerrepræsentanter eller andre juridiske enheder, der efter kriterierne i

at sikre ligestilling mellem **mænd og kvinder**, kan indlede retslige eller administrative procedurer for at håndhæve enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. De kan handle på vegne af eller til støtte for en arbejdstager, der er offer for en tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, med sidstnævntes samtykke.

deres nationale ret har en legitim interesse i at sikre ligestilling mellem **kønnene**, kan indlede retslige eller administrative procedurer for at håndhæve enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. De kan handle på vegne af eller til støtte for en arbejdstager, der er offer for en tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, med sidstnævntes samtykke.

Or. en

## Ændringsforslag 109

### Forslag til direktiv Artikel 13 – stk. 2

#### *Kommissionens forslag*

2. **Ligebehandlingsorganer** og arbejdstagerrepræsentanter har også ret til at handle på vegne af eller til støtte for **flere** arbejdstagere med **sidstnævntes samtykke**.

#### *Ændringsforslag*

2. **Ligebehandlingsorganer** og arbejdstagerrepræsentanter har også ret til at handle på vegne af eller til støtte for **enkeltpersoner eller grupper af arbejdstagere ved hjælp af kollektive retsmidler i forbindelse med krav om kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling med disse arbejdstageres godkendelse eller efter meddelelse i overensstemmelse med national ret og praksis**.

Or. en

## Ændringsforslag 110

### Forslag til direktiv Artikel 13 – stk. 2 a (nyt)

#### *Kommissionens forslag*

#### *Ændringsforslag*

2a. **Medlemsstaterne mindsker de proceduremæssige hindringer for**

## **Ændringsforslag 111**

### **Forslag til direktiv Artikel 14 – stk. 1**

#### *Kommissionens forslag*

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der har lidt skade som følge af en tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn *til mænd og kvinder* for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, har ret til at kræve og opnå fuld erstatning eller godtgørelse, som fastsat af medlemsstaten, for denne skade.

#### *Ændringsforslag*

1. Medlemsstaterne sikrer, at enhver arbejdstager, der har lidt skade som følge af en tilsidesættelse af en rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, har ret til at kræve og opnå fuld erstatning eller godtgørelse, som fastsat af medlemsstaten, for denne skade.

## **Ændringsforslag 112**

### **Forslag til direktiv Artikel 14 – stk. 2**

#### *Kommissionens forslag*

2. Den i stk. 1 omhandlede erstatning eller godtgørelse skal sikre en reel og effektiv erstatning for påført tab og skade på en måde, der har præventiv virkning og står i rimeligt forhold til den lidte skade.

#### *Ændringsforslag*

2. Den i stk. 1 omhandlede erstatning eller godtgørelse skal sikre en reel og effektiv erstatning for påført tab og skade på en måde, der har præventiv virkning og står i rimeligt forhold til den lidte skade.  
*Hvis kønsbestemt løndiskrimination falder sammen med yderligere grunde til forskelsbehandling, justeres erstatningen eller godtgørelsen i overensstemmelse hermed.*

## Ændringsforslag 113

### Forslag til direktiv Artikel 14 – stk. 3

#### *Kommissionens forslag*

3. Erstatningen skal stille den skadelidte arbejdstager i samme situation, som den pågældende ville have befundet sig i, hvis han eller hun ikke var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, eller hvis der ikke var sket en tilsidesættelse af en rettighed eller en forpligtelse vedrørende lige løn **mellem mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Den skal omfatte fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter og immateriel skade. Den skal også omfatte retten til morarenter.

#### *Ændringsforslag*

3. Erstatningen skal stille den skadelidte arbejdstager i samme situation, som den pågældende ville have befundet sig i, hvis han eller hun ikke var blevet forskelsbehandlet på grund af køn, eller hvis der ikke var sket en tilsidesættelse af en rettighed eller en forpligtelse vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Den skal omfatte fuld betaling af forfalden løn og tilknyttede bonusser eller betalinger i naturalier, kompensation for tabte indtægter og immateriel skade. Den skal også omfatte retten til morarenter.

Or. en

## Ændringsforslag 114

### Forslag til direktiv Artikel 15 – stk. 1 – indledning

#### *Kommissionens forslag*

Medlemsstaterne sikrer, at domstolene eller andre kompetente myndigheder i retssager, der har til formål at sikre håndhævelsen af enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, på sagsøgers anmodning og for sagsøgtes regning kan udstede:

#### *Ændringsforslag*

Medlemsstaterne sikrer, at domstolene eller andre kompetente myndigheder i retssager, der har til formål at sikre håndhævelsen af enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, på sagsøgers anmodning og for sagsøgtes regning kan udstede:

Or. en

## Ændringsforslag 115

### Forslag til direktiv

#### Artikel 15 – stk. 1 – litra a

##### *Kommissionens forslag*

a) påbud, hvorved det fastslås, at der er sket tilsidesættelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og at tilsidesættelsen skal bringes til ophør

##### *Ændringsforslag*

a) påbud, hvorved det fastslås, at der er sket tilsidesættelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, og at tilsidesættelsen skal bringes til ophør

Or. en

## Ændringsforslag 116

### Forslag til direktiv

#### Artikel 15 – stk. 1 – litra b

##### *Kommissionens forslag*

b) påbud, hvorved sagsøgte pålægges at træffe strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger for at overholde enhver rettighed eller forpligtelse, der er knyttet til princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, eller at bringe en tilsidesættelse heraf til ophør.

##### *Ændringsforslag*

b) påbud, hvorved sagsøgte pålægges at træffe strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger for at overholde enhver rettighed eller forpligtelse, der er knyttet til princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, eller at bringe en tilsidesættelse heraf til ophør.

Or. en

## Ændringsforslag 117

### Forslag til direktiv

#### Artikel 15 – stk. 2 a (nyt)

##### *Kommissionens forslag*

##### *Ændringsforslag*

***De strukturelle eller organisatoriske foranstaltninger, der er omhandlet i første afsnit, litra b), kan omfatte en forpligtelse til at revidere lønfastsættelsesmekanismen baseret på kønsneutrale jobevaluerings-***

*eller jobklassifikationssystemer,  
udarbejdelse af en handlingsplan for at  
fjerne de konstaterede  
uoverensstemmelser og foranstaltninger  
til at mindske eventuelle ubegrundede  
kønsbestemte lønforskelle.*

Or. en

## **Ændringsforslag 118**

### **Forslag til direktiv Artikel 16 – stk. 2**

#### *Kommissionens forslag*

2. Medlemsstaterne sikrer, at det i alle retlige eller administrative procedurer vedrørende direkte eller indirekte forskelsbehandling, hvor en arbejdsgiver har tilsidesat nogle af de rettigheder eller forpligtelser vedrørende løngennemsigtighed, der er fastsat i artikel 5-9 i dette direktiv, påhviler arbejdsgiveren at bevise, at der ikke har fundet en sådan forskelsbehandling sted.

#### *Ændringsforslag*

*(Vedrører ikke den danske tekst)*

Or. en

## **Ændringsforslag 119**

### **Forslag til direktiv Artikel 16 – stk. 4**

#### *Kommissionens forslag*

4. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører bevisregler, som er gunstigere for sagsøger i sager anlagt med henblik på håndhævelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende lige løn *til mænd og kvinder* for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

#### *Ændringsforslag*

4. Dette direktiv er ikke til hinder for, at medlemsstaterne indfører bevisregler, som er gunstigere for sagsøger i sager anlagt med henblik på håndhævelse af rettigheder eller forpligtelser vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.

Or. en



## Ændringsforslag 120

### Forslag til direktiv

#### Artikel 17 – stk. 1

##### *Kommissionens forslag*

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i sager vedrørende lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi kan pålægge sagsøgte at fremlægge alle relevante beviser, som vedkommende har i sin varetægt.

##### *Ændringsforslag*

1. Medlemsstaterne sikrer, at de nationale domstole eller kompetente myndigheder i sager vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi kan pålægge sagsøgte at fremlægge alle relevante beviser, som vedkommende har i sin varetægt.

Or. en

## Ændringsforslag 121

### Forslag til direktiv

#### Artikel 17 – stk. 3 a (nyt)

##### *Kommissionens forslag*

##### *Ændringsforslag*

**3a. Med forbehold af national lovgivning om fremlæggelse og vurdering af bevismateriale sikrer medlemsstaterne, at en domstols endelige afgørelse, der bekræfter en tilsidesættelse af retten til lige løn, i givet fald kan anvendes som bevis i forbindelse med ethvert andet søgsmål ved deres nationale domstole med henblik på at søge genoprettende foranstaltninger med hensyn til kønsbaseret eller intersektionel forskelsbehandling fra samme arbejdsgiver.**

Or. en

## Ændringsforslag 122

### Forslag til direktiv Artikel 18 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

1. Medlemsstaterne fastsætter regler for forældelsesfrister for indgivelse af krav om lige løn *til mænd og kvinder* for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Disse regler skal bestemme, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes.

#### *Ændringsforslag*

1. Medlemsstaterne fastsætter regler for forældelsesfrister for indgivelse af krav om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Disse regler skal bestemme, hvornår forældelsesfristen begynder at løbe, dens længde, og under hvilke omstændigheder den afbrydes eller suspenderes.

Or. en

## Ændringsforslag 123

### Forslag til direktiv Artikel 18 – stk. 2

#### *Kommissionens forslag*

2. Forældelsesfristerne begynder ikke at løbe, før overtrædelsen af princippet om lige løn *til mænd og kvinder* for samme arbejde eller arbejde af samme værdi eller krænkelsen af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv er ophørt, og sagsøger er *bekendt med eller med rimelighed kan forventes at være* bekendt med overtrædelsen eller krænkelsen.

#### *Ændringsforslag*

2. Forældelsesfristerne begynder ikke at løbe, før overtrædelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi eller krænkelsen af rettigheder eller forpligtelser i henhold til dette direktiv er ophørt, og sagsøger er bekendt med overtrædelsen eller krænkelsen.

Or. en

## Ændringsforslag 124

### Forslag til direktiv Artikel 18 – stk. 3

#### *Kommissionens forslag*

3. Medlemsstaterne sikrer, at forældelsesfristerne for indgivelse af krav

#### *Ændringsforslag*

3. Medlemsstaterne sikrer, at forældelsesfristerne for indgivelse af krav

fastsættes til mindst *tre* år.

fastsættes til mindst *fem* år.

Or. en

## Ændringsforslag 125

### Forslag til direktiv Artikel 20 – stk. 2 – indledning

#### *Kommissionens forslag*

2. Medlemsstaterne sikrer, at der pålægges bøder i forbindelse med overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. De fastsætter et minimumsniveau for sådanne bøder, *der* sikrer en reel afskrækkende virkning. Ved fastlæggelsen af bødernes størrelse skal der tages hensyn til:

#### *Ændringsforslag*

2. Medlemsstaterne sikrer, at der pålægges bøder i forbindelse med overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. De fastsætter *en procentdel baseret på arbejdsgiverens årlige bruttoomsætning som* et minimumsniveau for sådanne bøder *og* sikrer, *at dette minimumsniveau er forholdsmæssigt og har* en reel afskrækkende virkning. Ved fastlæggelsen af bødernes størrelse skal der tages hensyn til:

Or. en

## Ændringsforslag 126

### Forslag til direktiv Artikel 20 – stk. 2 – litra a

#### *Kommissionens forslag*

a) overtrædelsens grovhed og varighed

#### *Ændringsforslag*

a) overtrædelsens grovhed og varighed, *og om der er tale om gentagne overtrædelser*

Or. en

## Ændringsforslag 127

### Forslag til direktiv Artikel 20 – stk. 2 – litra c

*Kommissionens forslag*

c) andre skærpende eller formildende omstændigheder *i sagen*.

*Ændringsforslag*

c) andre skærpende **omstændigheder i sagen, f.eks. når kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling falder sammen med andre grunde til forskelsbehandling**, eller **relevante** formildende omstændigheder.

Or. en

**Ændringsforslag 128**

**Forslag til direktiv  
Artikel 20 – stk. 3**

*Kommissionens forslag*

3. Medlemsstaterne fastsætter specifikke sanktioner, der skal pålægges i tilfælde af gentagne overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder, såsom inddragelse af offentlige ydelser eller udelukkelse i en vis periode fra enhver yderligere tildeling af finansielle incitamenter.

*Ændringsforslag*

3. Medlemsstaterne fastsætter specifikke sanktioner, der skal pålægges i tilfælde af gentagne **eller alvorlige** overtrædelser af rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn til mænd og kvinder, såsom inddragelse af offentlige ydelser eller udelukkelse i en vis periode fra enhver yderligere tildeling af finansielle incitamenter.

Or. en

**Ændringsforslag 129**

**Forslag til direktiv  
Artikel 21 – stk. 1**

*Kommissionens forslag*

1. De passende foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer i henhold til artikel 30, stk. 3), i direktiv 2014/23/EU, artikel 18, stk. 2, i direktiv 2014/24/EU og artikel 36, stk. 2, i direktiv 2014/25/EU, skal omfatte foranstaltninger til sikring af, at økonomiske aktører ved udførelsen af offentlige kontrakter eller koncessioner overholder forpligtelserne **vedrørende lige**

*Ændringsforslag*

1. De passende foranstaltninger, som medlemsstaterne træffer i henhold til artikel 30, stk. 3), i direktiv 2014/23/EU, artikel 18, stk. 2, i direktiv 2014/24/EU og artikel 36, stk. 2, i direktiv 2014/25/EU, skal omfatte foranstaltninger til sikring af, at økonomiske aktører ved udførelsen af offentlige kontrakter eller koncessioner overholder forpligtelserne **i dette direktiv**.

***løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.***

Or. en

### **Ændringsforslag 130**

#### **Forslag til direktiv Artikel 22 – stk. 1**

##### *Kommissionens forslag*

1. Arbejdstagere og ***deres repræsentanter*** må ikke behandles dårligere med den begrundelse, at de har udøvet deres ret til lige løn til ***mænd og kvinder***.

##### *Ændringsforslag*

1. Arbejdstagere og ***arbejdstagerrepræsentanter*** må ikke behandles dårligere med den begrundelse, at de har udøvet deres ret til lige løn ***for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som fastsat i dette direktiv, eller med den begrundelse, at de har indberettet overtrædelser af retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi.***

Or. en

### **Ændringsforslag 131**

#### **Forslag til direktiv Artikel 22 – stk. 2**

##### *Kommissionens forslag*

2. Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende lige løn ***til mænd og kvinder*** overholdes.

##### *Ændringsforslag*

2. Medlemsstaterne indfører i deres retsorden de nødvendige foranstaltninger for at beskytte arbejdstagere, herunder arbejdstagerrepræsentanter i henhold til national lovgivning og/eller praksis, mod afskedigelse eller anden ugunstig behandling fra arbejdsgiverens side som reaktion på en klage inden for virksomheden eller enhver form for retsforfølgning, med det formål at sikre, at enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende lige løn overholdes.

**Ændringsforslag 132****Forslag til direktiv  
Artikel 22 a (ny)***Kommissionens forslag**Ændringsforslag***Artikel 22a****Intersektionalitet**

- 1. Medlemsstaterne sikrer, at domstole, ligebehandlingsorganer og andre kompetente myndigheder i retssager, der har til formål at håndhæve rettigheder og forpligtelser vedrørende lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi, behørigt vurderer, om der findes andre grunde til forskelsbehandling, der er beskyttet i henhold til direktiv 2000/43/EF eller 2000/78/EF, og tager behørigt hensyn til en sådan forskelsbehandling i materielle og proceduremæssige øjemed.**
- 2. Medlemsstater, arbejdsgivere, arbejdstagerrepræsentanter, ligebehandlingsorganer og overvågningsorganer, der er udpeget i henhold til artikel 26, skal, hvor det er muligt, tage hensyn til forekomsten af intersektionelle former for forskelsbehandling, når de gennemfører og rapporterer om løngennemsigtighedsforanstaltninger, og de udvikler og gennemfører specifikke foranstaltninger til at udpege og håndtere situationer, hvor kønsbestemt løndiskrimination falder sammen med andre grunde til forskelsbehandling. De kan også analysere og revidere enhver praksis eller ethvert kriterium, der kan være diskriminerende og tackle og finde løsninger på bekymringerne hos kvinder, der står over for intersektionelle former for forskelsbehandling på en bestemt arbejdsplads eller i en bestemt sektor.**

3. Ved indsamlingen af data fra arbejdsgivere analyserer ligebehandlingsorganerne, hvor det er muligt, disse data på en måde, der tager højde for flere og intersektionelle former for forskelsbehandling.

Or. en

## Ændringsforslag 133

### Forslag til direktiv Artikel 23 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

Kapitel III i dette direktiv finder anvendelse på sager vedrørende enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som fastsat i artikel 4 i direktiv 2006/54/EF.

#### *Ændringsforslag*

Kapitel III i dette direktiv finder anvendelse på sager vedrørende enhver rettighed eller forpligtelse vedrørende princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi som fastsat i artikel 4 i direktiv 2006/54/EF.

Or. en

## Ændringsforslag 134

### Forslag til direktiv Artikel 25 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

1. Uden at det berører den kompetence, som arbejdstilsyn eller andre organer, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, herunder arbejdsmarkedets parter, har, er nationale ligebehandlingsorganer, der er oprettet i henhold til direktiv 2006/54/EF, kompetente med hensyn til spørgsmål, der falder ind under dette direktivs anvendelsesområde.

#### *Ændringsforslag*

1. Uden at det berører den kompetence, som arbejdstilsyn eller andre organer, der håndhæver arbejdstageres rettigheder, herunder arbejdsmarkedets parter, har, er **eksisterende** nationale ligebehandlingsorganer, der er oprettet i henhold til direktiv 2006/54/EF, kompetente med hensyn til spørgsmål, der falder ind under dette direktivs anvendelsesområde.

Or. en

## Ændringsforslag 135

### Forslag til direktiv Artikel 25 – stk. 2

#### *Kommissionens forslag*

2. Medlemsstaterne træffer aktive foranstaltninger for at sikre et tæt samarbejde og en bedre koordinering mellem **nationale** ligebehandlingsorganer og andre nationale organer, som har en tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet.

#### *Ændringsforslag*

2. Medlemsstaterne træffer aktive foranstaltninger for at sikre et tæt samarbejde og en bedre koordinering mellem ligebehandlingsorganer og andre nationale organer, som har en tilsynsfunktion på arbejdsmarkedet **og mellem disse organer og arbejdsmarkedets parter.**

Or. en

## Ændringsforslag 136

### Forslag til direktiv Artikel 25 – stk. 3

#### *Kommissionens forslag*

3. Medlemsstaterne sikrer, at ligebehandlingsorganerne har de fornødne ressourcer til effektivt at kunne udføre deres opgaver for så vidt angår overholdelse af retten til lige løn **til mænd og kvinder** for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Medlemsstaterne overvejer at omfordele beløb, der betales i bøder i henhold til artikel 20, til ligebehandlingsorganerne med henblik herpå.

#### *Ændringsforslag*

3. Medlemsstaterne sikrer, at ligebehandlingsorganerne har de fornødne ressourcer til effektivt at kunne udføre deres **nye** opgaver for så vidt angår overholdelse af retten til lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Medlemsstaterne overvejer at omfordele beløb, der betales i bøder i henhold til artikel 20, til ligebehandlingsorganerne med henblik herpå.

Or. en

## Ændringsforslag 137

### Forslag til direktiv Artikel 26 – stk. 2



*Kommissionens forslag*

2. Hver medlemsstat udpeger et organ ("overvågningsorgan") til at overvåge og støtte gennemførelsen af de nationale retlige bestemmelser, der gennemfører dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger til sikring af, at et sådant organ fungerer korrekt. Overvågningsorganet kan være en del af eksisterende organer eller strukturer på nationalt plan.

*Ændringsforslag*

2. Hver medlemsstat udpeger et organ ("overvågningsorgan") til at overvåge og støtte gennemførelsen af de nationale retlige bestemmelser, der gennemfører dette direktiv, og træffer de nødvendige foranstaltninger **og sikrer de passende ressourcer** til sikring af, at et sådant organ fungerer korrekt. Overvågningsorganet kan være en del af eksisterende organer eller strukturer på nationalt plan. **Det arbejder tæt sammen med arbejdsmarkedets parter, der er involveret i anvendelsen af princippet om lige løn.**

Or. en

**Ændringsforslag 138**

**Forslag til direktiv  
Artikel 26 – stk. 3 – litra a**

*Kommissionens forslag*

a) at øge bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigthed

*Ændringsforslag*

a) at øge bevidstheden blandt offentlige og private virksomheder og organisationer, arbejdsmarkedets parter og offentligheden for at fremme princippet om lige løn og retten til løngennemsigthed, **herunder ved at oplyse om og dele arbejdstageres former for god praksis og initiativer**

Or. en

**Ændringsforslag 139**

**Forslag til direktiv  
Artikel 26 – stk. 3 – litra b**

*Kommissionens forslag*

b) at **tackle årsagerne til lønforskelle mellem kønnene og udvikle værktøjer** til

*Ændringsforslag*

b) at **udvikle værktøjer og vejledning** til støtte for analyse og vurdering af

støtte for analyse og vurdering af lønforskelle

lønforskelle *med henblik på at tackle årsagerne til den kønsbestemte lønforskel*

Or. en

### Ændringsforslag 140

Forslag til direktiv  
Artikel 26 – stk. 3 – litra c

*Kommissionens forslag*

c) at samle data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 8, stk. 6, og offentliggøre disse data på en brugervenlig måde

*Ændringsforslag*

c) at samle data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 8, stk. 6, og offentliggøre disse data på en **tilgængelig og** brugervenlig måde, **herunder med hensyn til personer med handicap, i overensstemmelse med direktiv (EU) 2019/882 og, hvor det er muligt, analysere disse data med henblik på at kortlægge mangfoldige og intersektionelle former for forskelsbehandling**

Or. en

### Ændringsforslag 141

Forslag til direktiv  
Artikel 26 – stk. 3 – litra c a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

**ca) at sammenligne de data, der modtages fra arbejdsgivere i henhold til artikel 8, stk. 6, med henblik på at kortlægge og vurdere mulig forskelsbehandling på tværs af forskellige sektorer med særligt fokus på kvindedominerede sektorer**

Or. en

## Ændringsforslag 142

Forslag til direktiv  
Artikel 26 – stk. 3 – litra e a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*ea) at levere relevante data og oplysninger til Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder for at muliggøre sammenlignelighed og vurdering af disse data på EU-plan*

Or. en

## Ændringsforslag 143

Forslag til direktiv  
Artikel 26 – stk. 3 – litra e b (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*eb) at øge bevidstheden om kønsbestemt løndiskrimination, der falder sammen med forskellige former for forskelsbehandling såsom på grund af race eller etnisk oprindelse, religion eller tro, handicap, alder eller seksuel orientering som beskyttet i henhold til direktiv 2000/43/EF eller 2000/78/EF.*

Or. en

## Ændringsforslag 144

Forslag til direktiv  
Artikel 26 – stk. 4 a (nyt)

*Kommissionens forslag*

*Ændringsforslag*

*4a. Overvågningsorganet bistår medlemsstaterne i deres bestræbelser på at bekæmpe lønforskelle mellem kønnene ved at yde vejledning og udveksle bedste praksis om politikker og metoder til at fastlægge og sammenligne arbejde af*

*samme værdi, herunder på tværs af sektorer, med konkret fokus på at bekæmpe den systemiske undervurdering af arbejde i kvindedominerede sektorer og i givet fald gøre fuld brug af data, viden og kapacitet hos Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder.*

Or. en

## Ændringsforslag 145

### Forslag til direktiv Artikel 28 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

Medlemsstaterne forelægger årligt og rettidigt Kommissionen (Eurostat) ajourførte data om lønforskelle mellem kønnene. Disse statistikker skal være opdelt på løn, økonomisk sektor, arbejdstid (fuldtid/deltid), økonomisk kontrol (offentligt/privat ejerskab) og alder og beregnes årligt.

#### *Ændringsforslag*

Medlemsstaterne forelægger årligt og rettidigt Kommissionen (Eurostat) ajourførte data om lønforskelle mellem kønnene. Disse statistikker skal være opdelt på løn, økonomisk sektor, arbejdstid (fuldtid/deltid), økonomisk kontrol (offentligt/privat ejerskab), **handicap** og alder og beregnes årligt, **og hvor det er muligt skal de kombineres med anonymiserede data om intersektionelle former for forskelsbehandling.**

Or. en

## Ændringsforslag 146

### Forslag til direktiv Artikel 31 – stk. 2

#### *Kommissionens forslag*

2. Ved underretning af Kommissionen skal medlemsstaterne desuden **vedlægge** et sammendrag af resultaterne af vurderingen af den indvirkning, som deres gennemførelsesretsakters har haft på små og mellemstore virksomheder, samt en henvisning til, hvor en sådan vurdering er offentliggjort.

#### *Ændringsforslag*

2. Ved underretning af Kommissionen skal medlemsstaterne desuden **frelægge** et sammendrag af resultaterne af vurderingen af den indvirkning, som deres gennemførelsesretsakters har haft på **arbejdstagere og arbejdsgivere i små og mellemstore virksomheder og i kvindedominerede sektorer**, samt en

henvisning til, hvor en sådan vurdering er offentliggjort.

Or. en

## Ændringsforslag 147

### Forslag til direktiv Artikel 32 – stk. 1

#### *Kommissionens forslag*

1. Senest **[otte]** år efter ikrafttrædelsen] meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle oplysninger om, hvordan dette direktiv er blevet anvendt, og hvilke virkninger det har haft i praksis.

#### *Ændringsforslag*

1. Senest **[fem]** år efter ikrafttrædelsen] meddeler medlemsstaterne Kommissionen alle oplysninger om, hvordan dette direktiv er blevet anvendt, og hvilke virkninger det har haft i praksis.

Or. en

## BEGRUNDELSE

Som medordførere hilste vi begge dette ventede initiativ til sikring af ligeløn velkommen. Princippet om lige løn til mænd og kvinder er en af Unionens grundlæggende værdier. Udligning af lønforskellen mellem mænd og kvinder er dog fortsat en stor udfordring i hele Unionen. Den ligger stadig på 14,1 % og er kun faldet minimalt i de seneste år. Kvinders indtægter er fortsat uforholdsmæssigt lavere end mænds.

Rapporten om gennemførelsen af Kommissionens henstilling fra 2014<sup>1</sup> viser, at der stadig mangler gennemførelse og håndhævelse af princippet om lige løn til kvinder og mænd for samme arbejde eller arbejde af samme værdi i mange medlemsstater, selv om det er en del af EU-retten gennem direktivet fra 2006<sup>2</sup>. Kun få har tilpasset deres nationale retssystemer til dette princip.

Selv om den kønsbestemte lønforskel skyldes en lang række strukturelle faktorer såsom direkte og indirekte kønsbestemt løndiskrimination, karriereafbrydelser eller deltidsarbejde, er den manglende løngennemsigtighed blevet identificeret som en af de største hindringer for at gøre lige løn for lige arbejde eller arbejde af samme værdi til en realitet.

Set over hele livet kan akkumuleringen af den kønsbestemte lønforskel resultere i en kønsbestemt pensionsforskel, der er mere end dobbelt så stor som den kønsbestemte lønforskel og gøre kvinder mere udsatte for fattigdom. Virkningerne af covid-19-krisen har gjort det endnu mere presserende at tackle den økonomiske ulighed, der påvirker kvinder. Med økonomiske indikatorer, der tyder på, at den kønsbestemte lønforskel kan blive større som følge af pandemien, er det stadig mere presserende at løse dette problem med yderligere målrettede foranstaltninger på EU-plan gennem bindende foranstaltninger.

### *Ret til oplysninger*

Dette direktiv har til formål at skabe løngennemsigtighed fra arbejdsgivernes side og sikre arbejdstagernes ret til information om deres individuelle og gennemsnitlige lønniveau for arbejdstagere, der udfører samme arbejde som dem, eller arbejde af samme værdi som deres. Dette gør det muligt for dem at være opmærksomme på og træffe foranstaltninger i tilfælde af lønmæssig forskelsbehandling. Ved at indføre bindende foranstaltninger vedrørende lønindberetning vil kønsbestemt løndiskrimination ikke længere forblive uopdaget. Desuden udfordrer den fælles lønvurdering også ubevidste forudindtagetheder ved at kræve, at arbejdsgiverne reviderer de kriterier, der anvendes til at fastsætte lønniveauer, karriereforløb og jobevaluerings- og klassifikationssystemer, når der konstateres uberettigede lønforskelle.

Ordførerne har tilføjet muligheden for, at en arbejdstager kan anmode om, hvordan lønniveauer og løn for hver kategori af arbejdstagere fastsættes, herunder gennem eksisterende jobevaluerings- eller jobklassifikationssystemer. Dette kan kaste lys over enhver lønmæssig forskelsbehandling, der påvirker dem, og bevise, at de er underbetalte med hensyn til kravet om ligeløn. Det var af afgørende betydning for medordførerne at forbedre den effektive anvendelse af denne ret for alle arbejdstagere, og at arbejdstagerne ikke behandles

---

<sup>1</sup> 2014/124/EU

<sup>2</sup> 2006/54/EF

mindre gunstigt som følge af udøvelsen af denne ret.

### ***Lønrapportering og forpligtelser***

For at sikre, at så mange kvinder som muligt er omfattet af de rettigheder, som dette direktiv giver, har medordførerne besluttet at sænke den oprindelige tærskel til 10 arbejdstagere for at medtage små og mellemstore virksomheder, som udgør 70,9 % af arbejdsgiverne i EU. For at mindske byrden for mindre virksomheder, navnlig SMV'er, vil lønindberetningsmodellen derfor være knyttet til virksomhedens størrelse, og større virksomheder skal rapportere hyppigere. Alle arbejdsgivere med 10 eller flere ansatte rapporterer om data vedrørende den kønsbestemte lønforskel inden for deres organisation. Større arbejdsgivere med mere administrativ kapacitet vil skulle rapportere hyppigere.

Oplysningerne i rapporteringen giver et samlet billede af de kønsbestemte lønforskelle i organisationen. Det giver mulighed for en vis sammenligning mellem ansatte i samme organisation samt mellem arbejdsgivere og sektorer. Det skaber også incitament for arbejdsgiverne til at forebygge potentielle lønforskelle og stimulerer en kultur præget af åbenhed, hvor løn kan diskuteres bredt. Ordførerne insisterede på behovet for, at medlemsstaterne yder støtte, teknisk bistand og uddannelse, navnlig for mikrovirksomheder og SMV'er for at opfylde denne forpligtelse.

Ordførerne har udvidet de dele af de oplysninger, som arbejdsgiverne skal give i henhold til rapporteringsforpligtelserne, såsom de kriterier, de har anvendt til at fastsætte lønniveauet.

Med henblik herpå vil forpligtelsen til regelmæssigt at rapportere om lønoplysninger i sig selv ikke være tilstrækkelig til at tackle de grundlæggende årsager til kulturelt indlejrede uligheder mellem kønnene. Derfor foreslår ordførerne at indføre en kønshandlingsplan for virksomheder med mindst 10 arbejdstagere. Med henblik herpå skal arbejdsgivere og arbejdstagerrepræsentanter i fællesskab udarbejde og nå til enighed om en sådan kønshandlingsplan med konkrete foranstaltninger og mål med henblik på at fjerne de konstaterede uoverensstemmelser og mindske eventuelle uberettigede lønforskelle.

### ***Kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer***

Som nævnt ovenfor er en af de strukturelle årsager til lønforskelle manglen på juridisk klarhed for centrale juridiske begreber. Selv om begrebet "løn" er blevet præciseret af Den Europæiske Unions Domstol (EU-Domstolen), har flere nationale lovgivere ikke vedtaget EU-Domstolens præciseringer af begrebet "løn" i deres nationale lovgivning. For at sikre gennemførelsen af princippet om lige løn for arbejde af samme værdi vil medlemsstaterne nu skulle præcisere dette princip i deres nationale lovgivning.

Desuden skal jobevalueringerne foretages ved hjælp af en systematisk metode, der er objektiv, kønsneutral og uden forudindtagetheder, og som sikrer, at traditionelt kvindelige erhverv værdsættes korrekt, og som giver mulighed for en analytisk evaluering, der sikrer passende sammenligninger af forskellige faktorer og underfaktorer, der er nødvendige for at udføre forskellige job. Ordførerne har defineret muligheden for at anvende tværsektorielle sammenligninger ved at opfordre medlemsstaterne til at tilvejebringe de værktøjer og metoder, der er nødvendige for at sikre kønsneutrale jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer og dermed lønniveauer.

### *Arbejdstagerrepræsentanternes og arbejdsmarkedsparternes rolle*

Den sociale dialog og navnlig arbejdsmarkedets parter aktive samarbejde vil være afgørende for at sikre en korrekt anvendelse af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Med forbehold af arbejdsmarkedsparternes autonomi er medlemsstaterne derfor nødt til at styrke arbejdsmarkedets parter kapacitetsopbygning for at fremme løngennemsigtighed og bekæmpe kønsbestemt løndiskrimination.

Arbejdsmarkedsparternes rolle vil være afgørende for at sikre gennemsigtige lønsystemer og sikre, at jobevaluerings- og jobklassifikationssystemer udformes på en kønsneutral måde, og ikke mindst ved at tage hensyn til erfaringerne hos kvindelige arbejdstagere, der arbejder i kvindedominerede job. Inddragelse af dem er afgørende for forståelsen og bekæmpelsen af undervurdering af de færdigheder, der kræves til deres job. Arbejdstagernes repræsentanter er afgørende for at give arbejdstagere, der udsættes for forskelsbehandling, information, støtte og bistand. De vil på vegne af arbejdstageren kunne anmode arbejdsgiveren om detaljerede oplysninger og data om anvendelsen af princippet om lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi på virksomhedsniveau. De vil også samarbejde med arbejdsgiveren om at udforme korrigerende foranstaltninger i tilfælde af uberettigede tilfælde af kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling. Desuden vil arbejdstagernes repræsentanter kunne repræsentere arbejdstagerne i retslige eller administrative procedurer og dermed begrænse de hindringer, som sagsøger kan stå over for, herunder frygten for repressalier.

Dette direktiv finder anvendelse på alle arbejdstagere som fastsat ved lov, kollektive overenskomster og/eller gældende praksis i den enkelte medlemsstat, under hensyntagen til EU-Domstolens retspraksis.

### *Intersektionalitet*

For at direktivet skal omfatte alle arbejdstagere uanset køn eller kønsidentitet, anvendes et neutralt sprog, der går videre end de binære definitioner i udkastet til betænkning. Sproget i EU-retten står over for en overgang fra binært til kønsneutralt sprog, og dette udkast til betænkning er et af de første skridt. Da lønmæssig forskelsbehandling aldrig kan retfærdiggøres eller accepteres, bør princippet om lige løn ikke kun finde anvendelse på arbejdstagere, der identificerer sig selv som mænd eller kvinder. Kønsbestemt løndiskrimination, hvor et offers køn spiller en afgørende rolle, kan antage mange forskellige former i praksis, og graden af lønmæssig forskelsbehandling er endnu større for kvinder, der er udsat for tværgående former for forskelsbehandling på grund af bl.a. race, etnisk eller social oprindelse, migrationsstatus, religion eller tro, seksuel orientering eller handicap.

En tværsektoriel tilgang er afgørende for at forstå, tackle og løse de mange former for forskelsbehandling, der øger den kønsbestemte lønforskel for kvinder. En sådan tilgang afspejles også i det lovgivningsmæssige indhold af udkastet til betænkning, hvor det anføres, at kompensation eller erstatning, der er opnået på grundlag af dette direktiv, skal anerkende og afspejle situationer, hvor lønmæssig forskelsbehandling på grund af køn har været forbundet med yderligere årsager til forskelsbehandling. Det opfordrer endvidere medlemsstaterne til at sikre, at de kompetente myndigheder behørigt vurderer, om der er tale om forskelsbehandling på grundlag af en kombination af køn og en anden grund til forskelsbehandling, når de træffer afgørelse om størrelsen af bøderne for overtrædelser.



Vi anerkender imidlertid på grundlag af EU-Domstolens retspraksis, at den gunstigt stillede part med hensyn til kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling er mandlige arbejdstagere. Vi har derfor valgt at anvende en definition af "kønsbestemte lønforskelle", som tager de mandlige kollegers gennemsnitlige lønniveau som udgangspunkt for måling af lønforskelle.

### ***Ligebehandlingsorganer og overvågningsorganer***

I udkastet til betænkning har medordførerne bestræbt sig på at præcisere ligebehandlingsorganernes og overvågningsorganernes roller. Det er op til medlemsstaterne at vælge, hvilket organ eller fagforbund der skal deltage i håndhævelsen af forskellige forpligtelser i henhold til direktivet, for at gøre det foreneligt med gældende national lovgivning og praksis.

Selv om ordførerne er klar over, at de europæiske ligebehandlingsorganers roller er forskellige fra medlemsstat til medlemsstat, er det imidlertid at foretrække at anvende allerede eksisterende institutioner frem for at indføre nye administrative og udøvende organer. Medlemsstaterne bør med henblik herpå sikre, at der afsættes tilstrækkelige ressourcer til ligebehandlingsorganerne med henblik på en effektiv og passende udførelse af deres opgaver vedrørende kønsbestemt lønmæssig forskelsbehandling.

### ***Konklusion***

Med henblik på udarbejdelsen af denne betænkning har ordførerne hørt en bred vifte af interessenter, herunder medlemmer af civilsamfundet, den akademiske verden og ikkestatslige organisationer om en række emner, såsom tværsektorielle sammenligninger, ligestillings- og overvågningsorganer, arbejdsmarkedets parter og analyseværktøjer. Som forberedelse til det oprindelige udkast blev der gennemført en eksperthøring med medlemmer af Europa-Parlamentet fra begge ledende udvalg, og de første overvejelser og udtalelser blev udvekslet.

I sidste ende sigter denne betænkning mod at fremme løngennemsigtighed som et middel til effektivt at gennemføre princippet om lige løn til mænd og kvinder og udligne lønforskellen mellem kønnene. Det skal også bemærkes, at løngennemsigtighed alene ikke er nok til at sætte en stopper for strukturelle og eksisterende uligheder mellem kønnene. Det er imidlertid et velkomment skridt fremad i bekæmpelsen af disse uligheder og bør suppleres med yderligere foranstaltninger, der yderligere har til formål at lukke de kønsbestemte løn-, pensions- og plejehuller.

