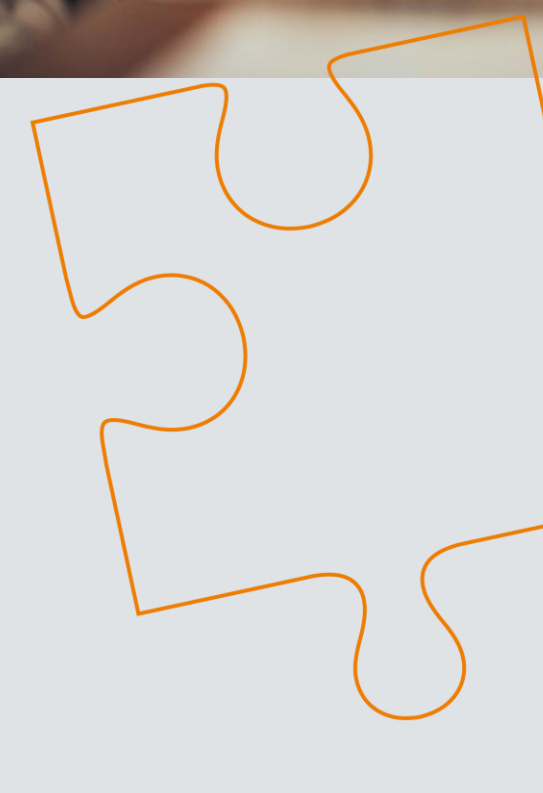
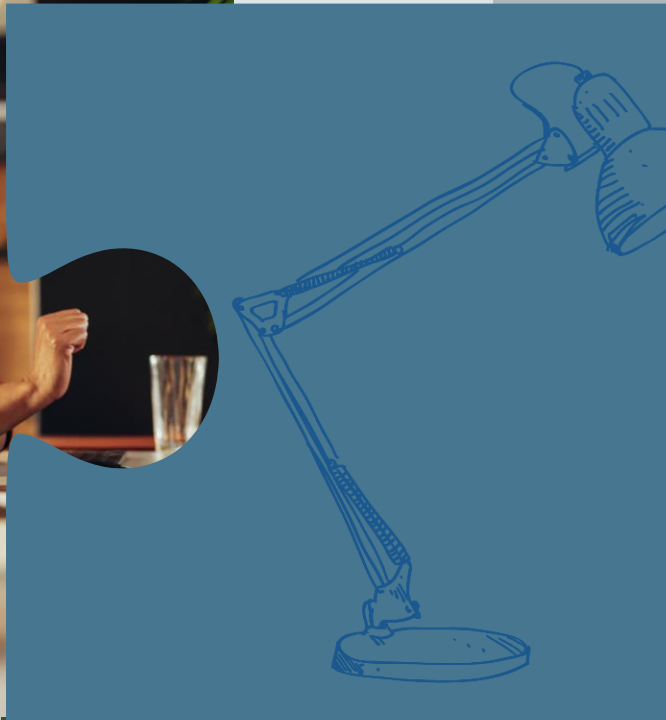
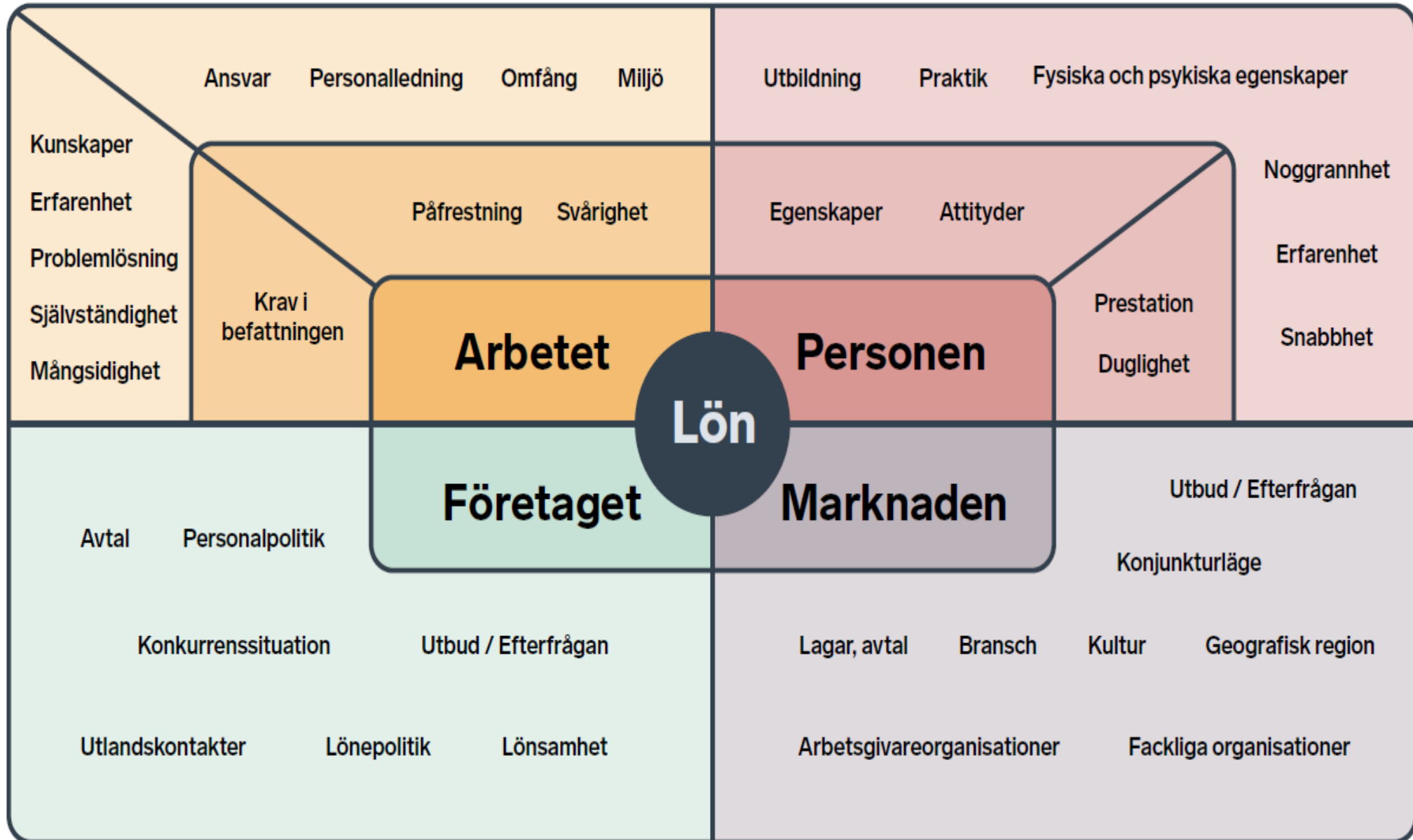


Lönebildningsdagen 2024

**Genomförandeutredningen –
Lönetransparensdirektivet
SOU 2024:40**





Diskrimineringslagen kap 3 aktiva åtgärder 8-14§§

1. värdera alla arbeten – kriterier i lagen
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren, och
3. löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt
4. jämföra lika arbete
5. jämföra kvinnodominerat arbete med likvärdigt icke kvinnodominerat arbete
6. jämföra kvinnodominerat arbete med lägre värderat icke kvinnodominerat arbete med högre lön
7. analysera, förklara eller åtgärda, kostnadsredovisa och tidplanera, samverka

Lönetransparensdirektivet

Syftet är att stärka principen om lika lön för kvinnor och män som utför lika eller likvärdigt arbete och bekämpa diskriminering på grund av kön genom

- Ökad lönetransparens och insyn i lönesättningen/lönestrukturen
- Förstärkta möjligheter för den enskilda vid domstolsprövning av likalöneprincipen
- Avskräckande påföljder (skadestånd och sanktioner)
- Genomföra enhetliga definitioner – exempelvis avseende ”lön”
- Tydliggöra EU-domstolens praxis

Övergripande – nytt kapitel 3 a i aktiva åtgärder

- Information till arbetssökande
- Information till arbetstagare
- Utökande lönekartläggning
- Lönerapport
- Samverkan
- Processuella regler fastställsetalan och preskription

Arbetsvärderingen - likvärdigt arbete lägger grunden – jämföra genomsnittslöner kvinnor och män

- Alla arbeten ska värderas utifrån kriterierna: kunskap och färdigheter, ansvar och ansträngning samt beaktande av arbetsförhållandena
- Alla likvärdiga arbeten ska slås samman (direktivets arbetstagarkategori)
- Genomsnitt ska beräknas för alla kvinnor och alla män

Information till arbetssökande

- Ingångslön/löneintervall
- Kollektivavtalsbestämmelser
- Frågeförbud

Årlig information till arbetstagare

- Bestämmelser och praxis om löner
- Årlig rätt att begära ut information
 - arbetstagarens egen lön
 - den genomsnittliga lönen för de som gör likvärdigt arbete uppdelat på kvinnor och män
- Förbud att hindra arbetstagaren att lämna uppgift om sin lön

Lönekartläggningen – två nya regler och ett förtydligande

- Alla nuvarande regler är kvar i Diskrimineringslagens 3 kapitel
- Görs på samma lönebegrepp som idag - månadslön/timlön inkl fasta och rörliga tillägg
- Genomsnittslön för likvärdiga arbeten uppdelad på kön –tydliggörs
- Genomsnittlig löneutveckling för de som återkommer från föräldraledighet/vård av närstående ska jämföras med de som inte varit lediga på samma grunder
- Andelen kvinnor/män som har likvärdigt arbete ska anges

Lönerappport - publika data ska lämnas till DO

- **Arbetsgivare som sysselsätter 250 eller fler arbetstagare ska årligen sammanställa en lönerapport som lämnas till DO. Arbetsgivare som sysselsätter mellan 100 och 249 arbetstagare ska sammanställa en lönerapport var tredje år.**
- **Uppgifterna kan baseras på föregående års årslöneinkomst som enligt kontrolluppgift till SKV Redovisning i procent baserat på årslön brutto och timlön brutto (totalt antal arbetade timmar)**

Lönerapport - innehåll

- **löneskillnader mellan kvinnor och män**
- **löneskillnader avseende lönetillägg eller rörliga ersättningar,**
- **medianlöneskillnader mellan kvinnor och män**
- **medianlöneskillnader avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar**
- **andelen kvinnor och män som får lönetillägg eller rörliga ersättningar**
- **andelen kvinnor och män i varje lönekvartil**

OCH

Komplement till lönerapporten från lönekartläggningen i vissa fall– EJ publika data

- **FRÅN lönekartläggningen ska till DO lämnas uppgifter om genomsnittslön för lika och likvärdigt arbete (arbetstagarkategori) för kvinnor i förhållande till män.
OBS! baseras på månadslön.**
- **OM löneskillnad i någon grupp med lika eller likvärdigt arbete är större än 5 procent ska den motiveras eller åtgärdas och samverkas med facklig organisation som har kollektivavtal.**
- **Om motivering eller åtgärd inte skett inom 6 månader ska hela lönekartläggningen inlämnas till DO.**

Samverkan

- Samverkan utökas inom två områden
 - lönekartläggning
 - fastställande av kriterier för arbetsvärdering
 - kriterier för att motivera löneskillnader
- Informationsskyldighet

Fastställsetalan

Bevisbördan

En arbetsgivare som inte har fullgjort sina skyldigheter avseende insyn i lönesättningen enligt 3 a kap. ska visa att diskriminering i fråga om lön inte har förekommit. Detta gäller inte om arbetsgivaren visar att bristen varit uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär, eller om bristen är utan betydelse i målet.

Preskription

Tre år

Skadestånd

Sanktionsavgift

Repressalieförbud

DOs uppdrag utökas

Träder i kraft 1 juni 2026

Lönerapport 2027 (≥ 150) respektive 2031 (100-149)