

## Resumé af direktiv vedr. løngennemsigtighed i ansættelsesforhold

Direktivet fokuserer på at styrke anvendelsen af princippet om lige løn for mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi. Det gør det ved at indføre løngennemsigtighed og forbedre håndhævelsesmekanismerne. Direktivet omfatter både den offentlige og private sektor og gælder for alle arbejdstagere baseret på deres ansættelseskontrakt eller ansættelsesforhold, inklusive ansøgere til stillinger.

### Nogle nøgleelementer omfatter:

- Krav om løngennemsigtighed forud for ansættelse, inklusiv en forbud mod at spørge om lønhistorik.
- Arbejdsgivernes forpligtelse til at gøre kriterierne for lønfastsættelse og lønudvikling tilgængelige.
- Arbejdstageres ret til at anmode om og modtage oplysninger om deres lønniveau sammenlignet med gennemsnitlige lønniveauer opdelt efter køn.
- Krav om, at arbejdsgivere med mindst 100 ansatte skal udarbejde regelmæssige redegørelser for lønforskelle mellem kønnene.
- Indførelse af fælles lønvurderinger for arbejdsgivere, der viser signifikante lønforskelle, der ikke kan retfærdiggøres ved objektive kriterier.
- Foranstaltninger til at understøtte arbejdsgivere, særligt dem med færre end 250 ansatte, for at hjælpe dem med at opfylde deres forpligtelser under direktivet.
- Sikring af beskyttelse af persondata i overensstemmelse med relevante EU-forordninger.
- Fremme af social dialog og inddragelse af arbejdsmarkedets parter i implementeringen af løngennemsigtighedsforanstaltninger.
- Adgang til retsmidler og håndhævelse, herunder omvendt bevisbyrde i tilfælde af mistanke om løndiskrimination og muligheden for at indføre sanktioner for overtrædelser.

Direktivet understreger betydningen af at bekæmpe lønforskelle mellem kønnene gennem øget transparens og styrket håndhævelse og giver medlemsstaterne beføjelse til at tage skridt til effektivt at håndhæve lige lønprincippet.