



Europa-
Kommissionen

Løngennemsigtighed: Lige løn til kvinder og mænd for samme arbejde



Faktablad af 4. marts 2021



“Lige arbejde fortjener lige løn. Og for at sikre lige løn har vi brug for gennemsigtighed. Kvinder skal vide, om deres arbejdsgivere behandler dem retfærdigt. Og når dette ikke er tilfældet, skal de have mulighed for at få den løn, de fortjener.”

Kommissionsformand Ursula von der Leyen, Europa-Parlamentets Udvalg om Kvinders Rettigheder og Ligestilling, 4. marts 2021

Lige løn for samme arbejde eller arbejde af samme værdi mellem kvinder og mænd har været en ret i EU siden 1957. Alligevel tjener kvinder mindre end mænd i EU, og den kønsbetingede lønforskel er nu 14,1 %.

Kommissionens forslag om løngennemsigtighed har til formål at sikre, at kvinder og mænd i EU får lige løn for lige arbejde. De foreslåede foranstaltninger vil ikke blot sætte arbejdstagere i stand til at gøre deres rettigheder gældende, men de vil også hjælpe virksomhederne med at tiltrække og fastholde talenter. Det vil igen have en positiv indvirkning på virksomhedernes indtjeningsevne og det indre markeds funktion.

Hvad foreslår Kommissionen?

Kommissionen foreslår løngennemsigtighedsforanstaltninger og en mekanisme til bedre at håndhæve retten til lige løn for at sikre princippet om lige løn for lige arbejde. De foreslåede foranstaltninger vil øge bevidstheden om lønforhold i virksomheden og give arbejdsgivere og arbejdstagere flere værktøjer til at tackle lønmæssig forskelsbehandling på arbejdspladsen. De vil tage fat på en række faktorer, som bidrager til den eksisterende lønforskel.

Arbejdstagere



- ✓ Oplysninger om lønniveau ved samtale
- ✓ Ingen forpligtelse til at oplyse tidligere lønhistorik
- ✓ Oplysninger om gennemsnitlige lønniveauer for samme arbejde i løbet af beskæftigelsen
- ✓ Ret til fuld godtgørelse for kønsbetinget lønforskel, herunder fuld erstatning for løn og advokatbistand
- ✓ Individuelle og kollektive krav på lige løn

Arbejdsgivere



[med +250 ansatte]:

- ✓ Offentlig rapportering om kønsbetingede lønforskelle
- ✓ Intern rapportering om lønforskelle mellem kvindelige og mandlige arbejdstagere i samme kategori
- ✓ Fælles lønvurdering, hvis den kønsbetingede lønforskel i samme kategori af arbejdstagere er mere end 5 % og ikke kan begrundes ud fra objektive kønsneutrale faktorer
- ✓ Det er lettere at identificere skjulte eller utilsigtede kønsforskelle

Kvinder og mænd har haft ret til lige løn i Europa siden **1957**

Den kønsbetingede lønforskel i EU er stadig **14%**

Den kønsbetingede pensionsforskel er **30%**

Medlemsstaterne skal udvikle værktøjer og metoder til i overensstemmelse med Kommissionens forslag at fastslå, hvad der udgør arbejde af samme værdi.

Ligestillingsorganer og arbejdsmarkedets parter vil spille en vigtig rolle med hensyn til at sikre, at retten til lige løn respekteres.

Retlige
Anliggender og
Forbrugere

