

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

Maj 2026

**Svar på høring om udkast til forslag til lov om ændring af ligelønsloven
(Gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10.
maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og
kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af
løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer)**

Beskæftigelsesministeriet har bedt om KVINFOs eventuelle bemærkninger til lov om ændring af ligelønsloven (Gennemførelse af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2023/970 af 10. maj 2023 om styrkelse af anvendelsen af princippet om lige løn til mænd og kvinder for samme arbejde eller arbejde af samme værdi ved hjælp af løngennemsigthed og håndhævelsesmekanismer).

KVINFO har følgende bemærkninger:

Generelle bemærkninger

KVINFO ser lovforslaget som et væsentligt skridt i implementeringen af løngennemsigthedsdirektivet og i at styrke håndhævelsen af ligelønsprincippet. Forslaget adresserer centrale barrierer, herunder manglende gennemsigthed og begrænset adgang til løndata, og indfører redskaber, der kan styrke både lønmodtageres muligheder for at identificere og reagere på lønforskelle samt arbejdsgiveres ansvar for en mere gennemsigtig og kønsneutral løndannelse.

Samtidig vurderer KVINFO, at den foreslåede implementering på en række centrale områder ikke i tilstrækkelig grad lever op til direktivets formål om effektivt at forebygge og afhjælpe kønsbestemte lønforskelle. Lovforslaget er udtryk for en minimumsimplementering, hvilket kan begrænse reglernes gennemslagskraft. KVINFO peger derfor i det følgende på en række områder, hvor lovforslaget med fordel kan styrkes.

KVINFO
CHRISTIANS BRYGGE 3
1219 KØBENHAVN K
TEL +45 33 13 50 88
kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk

CVR.NR.: 12919247
EAN NR.: 5798009814371

Krav til kategorisering

Lovforslaget indebærer, at virksomheder fremover systematisk skal kategorisere ansatte efter, hvem der udfører samme arbejde eller arbejde af samme værdi, for at gøre det muligt at vurdere om lønmodtagere befinder sig i sammenlignelige situationer. Vurderingen af arbejdets værdi skal baseres på objektive og kønsneutrale kriterier og omfatte færdigheder, indsats, ansvar og arbejdsvilkår, og bløde færdigheder ikke må undervurderes. Som det også fremgår af lovforslagets bemærkninger, vil en DISCO-baseret opdeling alene afspejle ens arbejdsfunktioner og vil derfor ofte være utilstrækkelig. Ansvar for kategoriseringen og dens kvalitet overlades dermed til den enkelte arbejdsgiver uden nærmere metodekrav.

Dette indebærer en betydelig risiko for både uensartet praksis og vurderinger, der ikke i tilstrækkelig grad er retvisende eller reelt kønsneutrale. En sådan vurdering vil ikke udelukke kønsdiskrimination, idet den risikerer at reproducere den værdisætning, som indeholdes i den eksisterende lønstruktur på arbejdspladsen, frem for at udfordre den.

KVINFO henviser til Institut for Menneskerettigheders høringssvar og tilslutter sig anbefalingen om at supplere lovforslaget med konkrete krav til, hvordan kategorisering af ansatte og vurdering af arbejde af samme værdi kan foretages på en objektiv og kønsneutral måde i overensstemmelse med EU's retningslinjer.

Tærskel for krav om lønvurdering

Lovforslaget indebærer, at virksomheder med færre end 100 ansatte som udgangspunkt ikke er omfattet af kravene om lønredegørelser. Dog omfattes virksomheder med 50–99 ansatte, hvis der er mindst otte ansatte af hvert køn inden for samme medarbejdergruppe. Virksomheder, der ikke opfylder denne betingelse, er således reelt undtaget fra kravene.

Dette indebærer, at en betydelig del af arbejdsmarkedet falder uden for anvendelsesområdet, hvilket begrænser mulighederne for systematisk at identificere og adressere kønsbestemte lønforskelle. De virksomheder med 50-99 ansatte, der er omfattet, har samtidigt kun pligt til at udarbejde lønvurderinger hvert tredje år, hvilket gør det vanskeligt at opdage og håndtere lønforskelle rettidigt, inden de når at vokse sig større.

KVINFO henviser til Dansk Kvindesamfund og Kvindeøkonomiens fælles høringssvar og tilslutter sig anbefalingen om at sænke kravet til antallet af lønmodtagere af hvert køn i en kategori, så flere virksomheder omfattes, samt at gøre lønredegørelser til et årligt krav for alle omfattede virksomheder.

KVINFO henviser desuden til Institut for Menneskerettigheders høringssvar og tilslutter sig anbefalingen om, at Beskæftigelsesministeriet nærmere begrundet, hvorfor virksomheder i brancherne landbrug, jagt, skovbrug og fiskeri undtages fra reglerne om lønredegørelser for virksomheder med under 100 ansatte.

Betingelser for fælles lønvurdering

Lovforslaget pålægger arbejdsgivere med mindst 100 ansatte at gennemføre en fælles lønvurdering i samarbejde med arbejdstagerrepræsentanter, hvis tre betingelser samtidig er opfyldt: en lønforskel på mindst fem procent i en kategori, manglende objektiv og kønsneutral begrundelse for forskellen og manglende afhjælpning inden for seks måneder efter lønredegørelsen.

I praksis har arbejdsgiveren betydelig kontrol over både kategoriseringen og vurderingen af lønforskelle, mens arbejdstagersiden ikke har en tilsvarende indflydelse på, hvornår processen iværksættes. Dette kan svække direktivets intention om et reelt samarbejde mellem parterne om at reducere kønsbestemte lønforskelle. Samtidig indebærer arbejdsgiverens metodefrihed i kategoriseringen en risiko for strategisk opdeling af medarbejdere med henblik på at undgå, at lønforskelle overstiger tærsklen på fem procent. En lavere tærskel end fem procent

vil i nogen grad kunne modvirke sådanne tilpasninger.

Lovforslaget lægger op til metodefrihed i udarbejdelsen af lønvurderingen, så længe en række faste elementer behandles, herunder en redegørelse for årsagerne til forskelle i det gennemsnitlige lønniveau på baggrund af objektive og kønsneutrale kriterier fastsat af lønmodtagerrepræsentanterne og virksomheden i fællesskab. Vurderingen af sådanne kriterier er kompleks og forudsætter en betydelig faglig ekspertise. Vi vurderer det derfor problematisk, hvis udarbejdelsen af den fælles lønvurdering overlades til de enkelte arbejdspladser uden metodiske krav eller krav om ekstern faglig bistand, idet det kan føre til uensartede og mindre valide vurderinger. Lovforslaget lægger op til, at arbejdsgiveren eller lønmodtagerrepræsentanterne kan anmode Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn om at deltage i processen for gennemførelsen af foranstaltningen fra lønvurderingen. KVINFO finder, at denne inddragelse bør være obligatorisk frem for frivillig for at sikre høj faglighed og metodisk konsistens.

KVINFO anbefaler derfor, at inddragelsen af Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn gøres obligatorisk ved gennemførelsen af fælles lønvurderinger således, at vurderingerne sker på et ensartet, kvalificeret og metodisk solidt grundlag.

KVINFO henviser desuden til Dansk Kvindesamfund og Kvindeøkonomiens fælles høringssvar og tilslutter sig anbefalingen om at tærsklen for fælles lønvurdering sænkes til eksempelvis tre procent.

Bedre arbejdstagerbeskyttelse

Lovforslaget viderefører og præciserer beskyttelsen af arbejdstagere i § 3 i ligelønsloven, så den også omfatter rettighederne efter løngennemsigthedsdirektivet, herunder arbejdstageres ret til at anmode om og få adgang til lønoplysninger samt til at rejse spørgsmål om manglende ligeløn.

Lovforslaget fastsætter imidlertid den længst mulige svarfrist på to måneder for udlevering af lønoplysninger, hvilket må anses for at være uhensigtsmæssigt langt for en arbejdstager, der har behov for rettidig indsigt for at kunne reagere på mulig uligeløn.

Samtidig er det ikke nærmere præciseret, hvad begrebet "ugunstig behandling" omfatter. Dette kan skabe usikkerhed om beskyttelsens rækkevidde og i praksis vanskeliggøre arbejdstageres mulighed for at håndhæve deres rettigheder effektivt.

KVINFO anbefaler derfor, at svarfristen for udlevering af lønoplysninger forkortes.

KVINFO henviser desuden til Dansk Kvindesamfund og Kvindeøkonomiens fælles høringssvar og tilslutter sig anbefalingen om, at begrebet "ugunstig behandling" præciseres nærmere i lovbemærkningerne, samt at niveauet for godtgørelser ved brud på ligelønsreglerne tydeliggøres.

Krav til Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn

Lovforslaget indebærer, at der oprettes et nyt Arbejdsmarkedets Institut for Ligeløn som nationalt ligebehandlings- og overvågningsorgan med ansvar for blandt andet at bistå lønmodtagere, modtage lønredegørelser og styrke håndhævelsen af ligelønsreglerne. Samtidig lægges der op til, at instituttets opgaver og rammer fastlægges i en efterfølgende samarbejdsaftale mellem Beskæftigelsesministeriet og arbejdsmarkedets parter. Dette kan rejse spørgsmål om instituttets uafhængighed, gennemsigtighed og om, hvorvidt konstruktionen fuldt ud lever op til de EU-retlige krav til ligebehandlingsorganer.

KVINFO henviser til Institut for Menneskerettigheders høringssvar og tilslutter sig anbefalingen om, at samarbejdsaftalen sendes i høring, eller, som Dansk Kvindesamfund og Kvindeøkonomiens anbefaler, at rammerne for instituttet fastsættes i bekendtgørelse, så der sikres klare og effektive tilsynsbeføjelser, samt at

KVINFO
CHRISTIANS BRYGGE 3
1219 KØBENHAVN K
TEL +45 33 13 50 88
kvinfo@kvinfo.dk
www.kvinfo.dk

CVR.NR.: 12919247
EAN NR.: 5798009814371

kravene til uafhængighed og funktion fastlægges i overensstemmelse med gældende EU-ret.

Intersektionel forskelsbehandling

Det fremgår af lovforslagets bemærkninger, at danske domstole og Ligebehandlingsnævnet allerede i vidt omfang inddrager forskelsbehandling på baggrund af flere beskyttelseskriterier, når dette gøres gældende af parterne, og at forslaget derfor ikke forventes at ændre den gældende praksis.

Som det fremhæves i Institut for Menneskerettigheders høringssvar, er denne forudsætning ikke i overensstemmelse med praksis. I Danmark behandles sager om forskelsbehandling i praksis alene på baggrund af én diskriminationsgrund, selv i tilfælde hvor forskelsbehandlingen uløseligt har været forbundet med flere beskyttelseskriterier ad gangen.

Samtidigt ser vi i Danmark, at lønforskelle ofte opstår i et samspil mellem flere beskyttelseskriterier, hvilket understreger behovet for et intersektionelt perspektiv. En undersøgelse af Schultz-Nielsen og Skaksen (2017) viser markante lønforskelle mellem ikke-vestlige indvandrere og majoritetsetniske lønmodtagere på tværs af uddannelsesniveauer. Eksempelvis tjener majoritetsetniske kvinder med gymnasial uddannelse mere end såkaldt ikke-vestlige kvinder med mellemlang videregående uddannelse.

Dette understreger, at diskrimination i praksis ikke kan forstås ud fra én diskriminationsgrund isoleret. En snæver tilgang indebærer risiko for, at den samlede diskrimination hverken anerkendes eller håndteres tilstrækkeligt. Det er derfor afgørende, at lovgivningen eksplicit understøtter muligheden for at identificere og pådømme intersektionel diskrimination. Dette er samtidig i overensstemmelse med direktivets forudsætninger.

KVINFO tilslutter sig Institut for Menneskerettigheders anbefaling om at indføre et udtrykkeligt forbud mod intersektionel forskelsbehandling i den øvrige ligebehandlingslovgivning samt at sikre hjemmel til at tillægge intersektionel forskelsbehandling betydning ved udmåling af sanktioner.

Håndhævelsen bør styrkes

I overensstemmelse med direktivets krav om effektive og afskrækkende sanktioner tilslutter KVINFO sig Dansk Kvindesamfund og Kvindeøkonomiens anbefaling om at indføre et bødekatalog med angivelse af minimumsbøder for overtrædelser af de relevante bestemmelser, med henblik på at sikre klare incitamenter til efterlevelse og en mere forudsigelig håndhævelse af reglerne.

Afsluttende bemærkninger

KVINFO hilser lovforslagets formål om at styrke ligeløn og øge løngennemsigtighed velkommen. Samtidig er det afgørende, at implementeringen i dansk ret ikke alene opfylder direktivets minimumskrav, men også reelt bidrager til at identificere, forebygge og afhjælpe kønsbestemte lønforskelle i praksis. På den baggrund anbefaler KVINFO, at lovforslaget justeres i overensstemmelse med de fremførte anbefalinger, så lovgivningen understøtter en effektiv og ensartet håndhævelse af ligelønsprincippet i Danmark.

Venlig hilsen

Henriette Laursen
Direktør i KVINFO