

## **Regeringens proposition till riksdagen med förslag till lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och till lagar som har samband med den**

### **PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL**

I denna proposition föreslås det att lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om inkomstdatasystemet, lagen om statistikcentralen och lagen om verkställighet av böter ändras.

Syftet med propositionen är att genomföra det så kallade lönetransparensdirektivet. Med stöd av regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering genomförs direktivet i enlighet med minimikraven i direktivet.

Enligt propositionen ska lönediskriminering på grund av kön förebyggas och uppnående av lönejämställdhet främjas särskilt genom att kraven på insyn i lönesättningen skärps. I propositionen föreslås det att det till lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män fogas bestämmelser om definitionerna av löneskillnad mellan könen och av arbetstagarkategori samt bestämmelser om identifiering av likvärdigt arbete. Arbetsgivare som regelbundet har minst hundra anställda ska enligt propositionen ha en skyldighet att lämna uppgifter om löneskillnaderna mellan könen och att göra en gemensam lönebedömning i samverkan med representanterna för personalen. Arbetstagarna ska enligt propositionen ha rätt att på begäran få skriftlig information om den genomsnittliga lönenivån för en arbetstagarkategori som utför lika eller likvärdigt arbete. Enligt propositionen ska arbetsgivaren ha en skyldighet att säkerställa en öppen löneförhandling genom att i tillräckligt god tid ge arbetssökande information om ingångslön eller löneintervall. I propositionen föreslås det att det följer en försummelseavgift för försummelse av att iaktta den skyldighet som gäller gemensam lönebedömning. I propositionen föreslås det dessutom att tillämpningsområdet för utdömande av vite utvidgas och att tiden för väckande av talan i fråga om gottgörelse i lönediskrimineringsärenden förlängs till tre år.

Genom de ändringar som görs i lagen om jämställdhetsombudsmannen genomförs direktivets bestämmelser om övervakningsorgan på nationell nivå. Genom de ändringar som görs i lagen om inkomstdatasystemet och lagen om statistikcentralen blir det möjligt för arbetsgivarna att lämna de uppgifter som förutsätts enligt direktivet till jämställdhetsombudsmannen via inkomstdataregistret och Statistikcentralen. Den försummelseavgift som föreslås ska enligt förslaget fogas till tillämpningsområdet för lagen om verkställighet av böter.

Propositionen hänför sig till budgetpropositionen för 2027 och avses bli behandlad i samband med den.

De föreslagna lagarna avses träda i kraft den 1 januari 2027.

---

## INNEHÅLL

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL .....	1
MOTIVERING .....	6
1 Bakgrund och beredning .....	6
1.1 Bakgrund .....	6
1.2 Beredning .....	7
1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten .....	7
1.2.2 Beredningen av regeringens proposition .....	8
2 EU-förordningens syften och huvudsakliga innehåll .....	9
2.1 Målsättning .....	9
2.2 Huvudsakligt innehåll .....	9
2.2.1 Tillämpningsområde .....	9
2.2.2 Definitioner .....	9
2.2.3 Lika eller likvärdigt arbete .....	9
2.2.4 Insyn i lönesättningen före anställning .....	10
2.2.5 Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicyn .....	10
2.2.6 Rätt att få information .....	10
2.2.7 Tillgång till information .....	11
2.2.8 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare .....	11
2.2.9 Gemensam lönebedömning .....	11
2.2.10 Skydd av personuppgifter .....	12
2.2.11 Övriga rättsmedel .....	12
2.2.12 Bevisbördans placering .....	12
2.2.13 Bevis för lika eller likvärdigt arbete .....	12
2.2.14 Preskriptionstid .....	13
2.2.15 Sanktioner .....	13
2.2.16 Det nationella handlingsutrymmet i regleringen och försämringsförbudet .....	13
2.2.17 Övervakningsorgan .....	13
2.2.18 Genomförande .....	14
3 Nuläge och bedömning av nuläget .....	14
3.1 Gällande nationell lagstiftning och praxis .....	14
3.1.1 Grundlagen .....	14
3.1.2 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män .....	14
3.1.3 Lagen om jämställdhetsombudsmannen .....	18
3.1.4 Lagen om inkomstdatasystemet .....	18
3.1.5 Lagen om statistikcentralen .....	19
3.1.6 Praxis .....	19
3.2 Lönesättning och systemet med kollektivavtal och tjänstekollektivavtal .....	20
3.3 Internationella avtal och EU:s grundfördrag .....	21
3.4 De ändringsbehov som lönetransparensdirektivet orsakar för den nationella lagstiftningen .....	23
3.4.1 Inledning .....	23
3.4.2 Definitioner .....	23
3.4.3 Lika eller likvärdigt arbete .....	24
3.4.4 Insyn i lönesättningen före anställning .....	26

3.4.5	Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicyn .....	27
3.4.6	Rätt till information.....	27
3.4.7	Tillgång till information.....	28
3.4.8	Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare .....	28
3.4.9	Gemensam lönebedömning.....	30
3.4.10	Skydd av personuppgifter .....	31
3.4.11	Övriga rättsmedel.....	32
3.4.12	Bevisbördans placering .....	33
3.4.13	Bevis för lika eller likvärdigt arbete.....	33
3.4.14	Preskriptionstid .....	34
3.4.15	Sanktioner .....	34
3.4.16	Övervakning och ökad medvetenhet.....	35
3.4.17	Genomförande.....	36
3.5	De artiklar i lönetransparensdirektivet som inte bedöms förutsätta ändringar i den nationella lagstiftningen.....	36
4	Förslagen och deras konsekvenser.....	45
4.1	De viktigaste förslagen.....	45
4.2	De huvudsakliga konsekvenserna .....	48
4.2.1	Ekonomiska konsekvenser .....	48
4.2.1.1	Konsekvenser för arbetsgivarna.....	48
4.2.1.2	Konsekvenser för den offentliga ekonomin .....	54
4.2.2	Konsekvenser för myndigheterna .....	54
4.2.3	Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna .....	57
4.2.3.1	Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna .....	57
4.2.3.2	Konsekvenser för de mänskliga rättigheterna .....	59
4.2.3.3	Konsekvensen av det nationella handlingsutrymmet i regleringen för tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna .....	61
4.2.4	Könskonsekvenser .....	62
4.2.5	Konsekvenser för löntagare.....	64
5	Alternativa handlingsvägar.....	65
5.1	Alternativen och deras konsekvenser.....	65
5.2	Den svenska lagstiftningen och utredningen om genomförandet av lönetransparensdirektivet .....	70
5.2.1	Inledning .....	70
5.2.2	Exempel på bedömningen av arbete i Sverige .....	72
5.2.3	Direktivets förhållande till arbetsmarknadsparterna och kollektivavtalen i Sverige .....	73
6	Remissvar .....	73
6.1	Utlåtanden.....	73
6.1.1	Inledning .....	73
6.1.2	Förslaget om ändring av jämställdhetslagen .....	73
6.1.2.1	Definitioner 3 § och identifiering av likvärdigt arbete 3 a §.....	74
6.1.2.2	Könsneutrala befattningsbenämningar 6 § 2 mom. 7 punkten.....	77

6.1.2.3 Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen 6 § 3 mom. ....	77
6.1.2.4 Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om löneskillnader 6 d § och gemensam lönebedömning 6 e § .....	78
6.1.2.5 Insyn i lönesättningen före anställning 6 f § .....	79
6.1.2.6 Arbetstagarens rätt till information om lönerna 6 g § .....	79
6.1.2.7 Diskriminering i arbetslivet 8 § .....	80
6.1.2.8 Bevisbördan 9 a § .....	80
6.1.2.9 Yrkande på gottgörelse 12 § .....	81
6.1.2.10 Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden 20 § och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden befogenhet på grund av ett lagstridigt förfarande 21 § .....	81
6.1.2.11 Försummelseavgift 21 b § .....	81
6.1.3 Förslaget till ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen .....	82
6.1.4 Förslaget till lag om ändring av lagen om statistikcentralen .....	82
6.1.5 Förslaget till lag om ändring av lagen om statistikcentralen .....	82
6.1.6 Konsekvensbedömningar .....	83
6.1.7 Alternativa handlingsvägar .....	84
6.1.8 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....	84
6.2 Beaktande av remissvaren .....	84
6.3 Utlåtandet av bedömningsrådet för lagstiftningen .....	86
7 Specialmotivering .....	87
7.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män .....	87
7.2 Lagen om jämställdhetsombudsmannen .....	107
7.3 Lagen om inkomstdatasystemet .....	108
7.4 Lagen om statistikcentralen .....	111
7.5 Lagen om verkställighet av böter .....	112
8 Ikraftträdande .....	112
9 Verkställighet och uppföljning .....	113
10 Förhållande till andra propositioner .....	114
10.1 Samband med andra propositioner .....	114
10.2 Förhållande till budgetpropositionen .....	114
11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning .....	114
11.1 De grundläggande fri- och rättigheter som ingår i förslaget och bedömningen av dem .....	114
11.2 Jämlikhet .....	114
11.3 Den straffrättsliga legalitetsprincipen .....	116
11.3.1 Inledning .....	116
11.3.2 Oskuldspresumtionen .....	116
11.3.3 Det nationella handlingsutrymmet i regleringen .....	116
11.3.4 Försummelseavgiftens förhållande till myndigheter .....	117
11.3.5 Exakthet och noggrann avgränsning .....	118
11.3.6 Försummelseavgiften och rättsskyddet .....	119
11.3.7 Proportionalitet och godtagbarhet .....	119
11.3.8 Förbudet mot dubbel straffbarhet .....	120

11.4 Skyddet för privatlivet.....	121
11.5 Rättsskydd.....	124
11.6 Tryggandet av de grundläggande fri- och rättigheterna .....	125
LAGFÖRSLAG .....	127
1. Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män .....	127
2. Lag om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen .....	134
3. Lag om ändring av lagen om inkomstdatasystemet .....	135
4. Lag om ändring av lagen om statistikcentralen.....	137
5. Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter .....	138
BILAGA .....	139
PARALLELTEXTER .....	139
1. Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män .....	139
2. Lag om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen .....	152
3. Lag om ändring av lagen om inkomstdatasystemet .....	154
4. Lag om ändring av lagen om statistikcentralen.....	158
5. Lag om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter .....	159

## MOTIVERING

### 1 Bakgrund och beredning

#### 1.1 Bakgrund

Syftet med propositionen är att genomföra Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete genom insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer (EU) 2023/970 nedan, *lönetransparensdirektivet*.

Artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (2000/C 364/01), nedan *stadgan om de grundläggande rättigheterna*, förbjuder all form av diskriminering som baserar sig på könet. Enligt artikel 23 i stadgan om de grundläggande rättigheterna ska jämställdheten mellan kvinnor och män säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

Kvinnors och mäns rätt att få lika lön för likvärdigt arbete (likalöneprincipen) har varit en av de grundläggande principerna i Europeiska unionen (EU) sedan Romfördraget. Likalöneprincipen har fastställts i artikel 157 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (FEUF). I artikel 157.1 i EUF-fördraget föreskrivs att ”varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas”. I punkt 2 i samma artikel föreskrivs att ”i denna artikel ska med ”lön” förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagaren, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Lika lön utan könsdiskriminering innebär att a) ackordslön för lika arbete ska fastställas enligt samma beräkningsgrunder, b) tidlön ska vara lika för lika arbete”.

Kravet på att iaktta likalöneprincipen föreskrivs även i Europaparlamentets och rådets direktiv 2006/54 EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet (omarbetning), som har kompletterats genom kommissionens rekommendation om stärkande av principen om lika lön för kvinnor och män genom bättre insyn 2014/124/EU<sup>1</sup>. Trots detta regleringsramverk har det varit utmanande att genomföra och efterleva likalöneprincipen framgångsrikt inom Europeiska unionen. Bristen på transparens i avlöningen har konstaterats vara ett centralt hinder.

Löneskillnader har långsiktiga konsekvenser i synnerhet för kvinnornas livskvalitet, eftersom löneskillnaden ofta är till mennens fördel. De negativa konsekvenserna för livskvaliteten kan framkomma till exempel som ökad fattigdomsrisk och som en pensionsskillnad mellan könen. Europaparlamentet har upprepade gånger uppmanat att öka åtgärder på unionsnivå för att effektivisera tillämpningen av bestämmelserna om lika lön. Även Europeiska unionens råd har uppmanat medlemsstaterna och kommissionen att vidta åtgärder för att åtgärda situationen. I juni 2019 gav Europeiska unionens råd kommissionen en uppmaning om att föreslå konkreta åtgärder för att förbättra insynen i lönesättningen.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Kommissionens rekommendation 2014/124/ EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/PDF/?uri=CELEX:32014H0124>.

<sup>2</sup> Slutsatser av Rådet för sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor, juni 2019 (dok. 10349/19): <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10349-2019-INIT/sv/pdf>.

År 2023 var den genomsnittliga löneskillnaden mellan könen 12 procent i EU<sup>3</sup>. I Finland är löneskillnaden mellan könen i snitt 16 procent till männens fördel på hela arbetsmarknaden, det vill säga att kvinnornas snittförvärv uppgår till omkring 84 procent av männens snittförvärv<sup>4</sup>.

Enligt regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering främjar regeringen lönetransparensen i enlighet med minimikraven i EU-direktivet (s. 72).<sup>5</sup>

## 1.2 Beredning

### 1.2.1 Beredningen av EU-rättsakten

Europeiska kommissionen gav den 4 mars 2021 ett förslag till lönetransparensdirektiv (COM(2021) 93 final)<sup>6</sup>. På samma gång publicerade kommissionen en konsekvensbedömning i anknytning till förslaget till direktiv (SWD (2021) 41 final, på engelska) och en sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporterna SWD (2021) 42 final<sup>7</sup>. Förslaget till direktiv behandlades i arbetsgruppen för sociala frågor vid Europeiska unionens råd och utskottet för sysselsättning och sociala frågor vid Europaparlamentet samt i utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet. Europeiska unionens råd föreslog ett stort antal ändringar och mer nationellt handlingsutrymme till förslaget. Europaparlamentet gjorde även vissa ändringsförslag.

Statsrådets U-skrivelse U 23/2021 rd om direktivförslaget överlämnades till riksdagen den 12 maj 2021<sup>8</sup>. Finland understödde förslagens mål om att sträva efter att lika lön tillgodoses bättre genom att hindra diskriminering och främja insynen i löner och lönesättningen. Finland ansåg att det var viktigt att de nya skyldigheterna och kraven är proportionella och att de nationella särdragen i Finlands social- och sysselsättningspolitik respekteras. Riksdagen instämde i statsrådets ståndpunkt (AjUU 10/2021 rd<sup>9</sup>, StoU 52/2021 rd). Den kompletterande U-skrivelsen UJ 22/2021 rd<sup>10</sup> om förslagens framskridande och den fortsatta behandlingen av det överlämnades till riksdagen den 29 november 2021. I den kompletterande U-skrivelsen utredde Finlands ståndpunkt om den allmänna synpunkten av Europeiska unionens råd. I den kompletterande U-

<sup>3</sup> [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics)

<sup>4</sup> <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>.

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo/palkat>.

<sup>5</sup> Regeringsprogrammet för statsminister Orpos regering Ett starkt och engagerat Finland, Statsrådets publikationer 2023:58: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/2982023e-0d2d-45e7-8d03-2aa33d2e4443/content>.

<sup>6</sup> Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM(2021) 93 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sv/TXT/?uri=celex%3A52021PC0093>.

<sup>7</sup> Arbetsdokument från kommissionens avdelningar, Konsekvensbedömning SWD(2021) 41 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041>. Sammanfattning av konsekvensbedömningsrapporterna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

<sup>8</sup> U-skrivelsen U 23/2021 rd: <https://www.eduskunta.fi/sv/arenden-och-omrostningar/riksdagsarenden/handlingar/edktunnus/EDK-2021-AK-373184>

<sup>9</sup> AjUU 10/2021 rd <https://www.eduskunta.fi/fi/asiat-ja-aanestykset/valtiopaivaasiat/asiakirjat/edktunnus/EDK-2026-AK-37048>.

<sup>10</sup> UK 22/2021 rd: <https://www.parliament.fi/sv/arenden-och-omrostningar/riksdagsarenden/U%2023%2F2021%20rd>.

skrivelsen ansåg man att förslaget i sin helhet i stor utsträckning framskridit i en riktning som är förenlig med Finlands mål. Finland ansåg att det var viktigt att medlemsstaterna ges tillräckligt med nationellt handlingsutrymme för att uppnå målen i direktivet.

### 1.2.2 Beredningen av regeringens proposition

Social- och hälsovårdsministeriet tillsatte en trepartsarbetsgrupp till stöd för det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet den 14 maj 2024. Arbetsgruppens mandatperiod upphörde den 9 maj 2025. Arbetsgruppen hade till uppgift att bereda ett förslag till nationellt genomförande av lönetransparensdirektivet i form av en regeringsproposition. Arbetsgruppens ordförande var från social- och hälsovårdsministeriet och arbetsgruppen hade en representation från social- och hälsovårdsministeriet, arbets- och näringsministeriet, justitieministeriet, Akava ry, Företagarna i Finland rf, STTK ry, Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf, Finlands näringsliv rf, Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT, Statens arbetsmarknadsverk SAMV, Kyrkans arbetsmarknadsverk, Jämställdhetsombudsmannen och Dataombudsmannens byrå. Även finansministeriet, Statistikcentralen och Inkomstregisterenheten vid Skatteförvaltningen deltog i beredningen. Under sin mandatperiod bjöd arbetsgruppen in sakkunniga inom jämställdhetslagstiftningen, EU-rätten och arbetslagstiftningen för att höras. Arbetsgruppens förslag offentliggjordes den 16 maj 2025. Arbetsgruppen var inte enig. De kompletterande och avvikande meningar som lämnats till arbetsgruppen har fogats till arbetsgruppens proposition.

Efter publikationen av trepartsarbetsgruppens proposition har den varit föremål för politisk behandling i ministerarbetsgruppen för sysselsättning och företagande och utifrån detta har ett utkast till regeringsproposition utarbetats delvis i samarbete med arbets- och näringsministeriet. Ett remissförfarande om utkastet till regeringens proposition ordnades mellan den 22 december 2025 och den 9 februari 2026. Ett utlåtande begärdes av 31 instanser och därtill hade även andra instanser möjlighet att avge ett utlåtande om det utkast till proposition som publicerats på sidan utlåtande.fi. Sammanlagt 75 instanser gav utlåtanden. Eftersom lönetransparensdirektivet ska genomföras nationellt senast den 7 juni 2026 var remisstiden på sju veckor kortare än den rekommenderade remisstiden på åtta veckor för omfattande projekt eller för remissförfaranden som delvis sammanfaller med semesterperioden. Dessutom har de centrala intressentgrupperna deltagit i beredningen av propositionen i arbetsgruppen och de har haft möjlighet att ge skriftlig respons på arbetsgruppens proposition. Efter remissförfarandet har utkastet till regeringsproposition redigerats i samband med den politiska behandlingen och delvis i samarbete med arbets- och näringsministeriet. Rådet för bedömning av lagstiftningen har bedömt utkastet till proposition<sup>11</sup> och gett ett utlåtande om det den 24 juni 2026.

Arbetsgruppens proposition, de kompletterande och avvikande meningar som getts om den, det utkast till proposition som var på remiss samt de andra beredningsunderlagen är tillgängliga under projektkoden STM069:00/2024 på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt>.

---

<sup>11</sup> Utlåtande av bedömningsrådet för lagstiftningen VN/13918/2025-VNK-3, 24.6.2026: <https://valtioneuvosto.fi/documents/194055633/209910739/Arviointineuvoston+lausunto+palkka-avoimuusdirektiivist%C3%A4.pdf/f86c81b5-5987-43ed-bbf8-3ea9b8863a1d?t=1782292941064>.

## 2 EU-förordningens syften och huvudsakliga innehåll

### 2.1 Målsättning

Målet med lönetransparensdirektivet är att ingripa i otillräcklig tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män och säkerställa att rätten iakttas överallt i EU. Genom lönetransparensdirektivet skärps kraven på transparens i avlöningen, med vilka arbetstagarna kan kräva rätten till att lika lön tillämpas. Målet med direktivet är att förbättra transparensen i avlöningen i organisationerna, genom att underlätta tillämpningen av centrala begrepp som gäller lika lön, såsom likvärdigt arbete, och stärka efterlevnadsmekanismerna.<sup>12</sup>

Genom att förbättra insynen i lönesättningen är det möjligt att främja arbetstagarnas möjligheter att upptäcka eventuell lönediskriminering på grund av kön. Insyn i lönesättningen kan även avslöja ojämlik behandling av könen i lönesättningssystemen och i samband med klassificeringen av arbetet och hjälpa arbetsgivarna att identifiera könsbaserade oövertillräckliga löneskillnader som ofta är oavsiktligt diskriminerande. Detta kan öka medvetenheten och dialogen om orsakerna till de strukturella löneskillnaderna mellan könen. Utöver att insyn i lönesättningen kan förbättra efterlevnaden av likalöneprincipen, kan den styra arbetsgivarna att se över verksamhetsmodellerna för jämställdhet mellan könen och främja ett tätare samarbete mellan arbetsgivarna och arbetstagarnas representanter.

### 2.2 Huvudsakligt innehåll

#### 2.2.1 Tillämpningsområde

Lönetransparensdirektivet tillämpas på arbetsgivare och arbetstagare inom den offentliga och privata sektorn. Lönetransparensdirektivet tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller anställningsförhållande definierat i gällande lag, kollektivavtal och/eller praxis i varje medlemsstat. Det ovan nämnda gäller även för tjänsteförhållanden och tjänstekollektivavtal och med arbetstagare avses löntagare oberoende av anställningsförhållandets form. Artikel 5 i lönetransparensdirektivet tillämpas på arbetssökanden.

#### 2.2.2 Definitioner

Artikel 3 i lönetransparensdirektivet innehåller de definitioner som används i direktivet. I direktivet definieras bland annat lön, lönenivå, löneskillnad mellan könen, medianlön, medianlöneskillnad mellan könen, lönekvartil, likvärdigt arbete och arbetstagarkategori.

#### 2.2.3 Lika eller likvärdigt arbete

Artikel 4 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om lika och likvärdigt arbete. Enligt artikeln ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Dessutom ska medlemsstaterna vidta behövliga åtgärder för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga och är lättillgängliga som stöd och vägledning vid bedömningen

---

<sup>12</sup> Europeiska kommissionens förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om stärkt tillämpning av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete tack vare insyn i lönesättningen och efterlevnadsmekanismer, COM(2021) 93 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/sv/TXT/?uri=celex%3A52021PC0093>.

och jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg eller metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön.

I artikeln föreskrivs även att lönestrukturerna ska göra det möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier. Dessa kriterier får inte direkt eller indirekt grundas på arbetstagarnas kön. De ska omfatta färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden och om lämpligt, eventuella andra faktorer som är relevanta för det specifika arbetet eller den specifika befattningen. De ska tillämpas på ett sakligt och köns neutralt sätt. Särskilt får relevanta mjuka färdigheter inte undervärderas.

#### 2.2.4 Insyn i lönesättningen före anställning

Artikel 5 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om arbetssökandens rätt att få information om löner innan ett anställningsförhållande börjar och om förbudet att fråga en arbetsökande om hans eller hennes tidigare löner.

Arbetssökandena ska ha rätt att få information om ingångslönen eller ingångslöneintervallet för uppgiften i fråga och i förekommande fall, de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten. Syftet med regleringen är att säkerställa en informerad och öppen löneförhandling, till exempel genom att publicera ovan nämnda uppgifter i en arbetsplatsannons, före en arbetsintervju eller på annat sätt.

I artikeln konstateras även att en arbetsgivare inte får fråga arbetsökande om lönehistorik från deras nuvarande eller tidigare anställningar.

Enligt artikeln ska arbetsgivarna säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala och att rekryteringsprocesser bedrivs på ett icke-diskriminerande sätt.

#### 2.2.5 Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicyn

Artikel 6 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om en skyldighet för arbetsgivarna att se till att deras arbetstagare lätt kan få tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling. Punkt 2 i artikeln innehåller nationellt handlingsutrymme för medlemsstaterna att utfärda bestämmelser om att undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten att ange kriterier för löneutvecklingen.

#### 2.2.6 Rätt att få information

Enligt artikel 7 i lönetransparensdirektivet har arbetstagarna rätt att begära och få skriftlig information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelad efter kön, för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Arbetstagare ska ha möjlighet att begära och få ut informationen via sina arbetstagarföreträdare. De ska också ha möjlighet att begära och få ut informationen via ett jämställdhetsorgan. Informationen ska ges inom en rimlig tid, dock inom två månader från det att begäran framförts.

Om den mottagna informationen är oriktig eller ofullständig, ska arbetstagare ha rätt att, personligen eller genom arbetstagarföreträdarna, begära ytterligare och rimliga förtydliganden och preciseringar av de uppgifter som lämnats och få ett motiverat svar. Artikeln innehåller även

bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut information och om de åtgärder som arbetstagaren ska vidta för att utöva denna rätt.

I artikeln konstateras även att arbetstagare inte ska hindras från att frivilligt uppge sin lön med avseende på efterlevnaden av likalöneprincipen.

Enligt artikeln får arbetsgivare kräva att arbetstagare som fått ut information i enlighet med denna artikel, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön.

### 2.2.7 Tillgång till information

Enligt artikel 8 i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivare tillhandahålla all information som delas med arbetstagare eller arbetssökande i enlighet med artiklarna 5, 6 och 7 i ett format som är tillgängligt för personer med funktionsnedsättning och som beaktar deras särskilda behov.

### 2.2.8 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare

Artikel 9 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare enligt punkt 1 i artikeln till de myndigheter som avses i artikel 29.3 c i direktivet.

Rapporteringskyldigheten gäller för arbetsgivare med minst 100 arbetstagare och den har graderats enligt arbetsgivarens storlek på så sätt att större arbetsgivare (minst 250 arbetstagare) rapporterar varje år och mindre arbetsgivare (100–149) vart tredje år. I punkt 10 i artikeln föreskrivs att om löneskillnader mellan könen inte är motiverade på grundval av sakliga, könsneutrala kriterier ska arbetsgivare inom en rimlig tidsperiod avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, arbetsinspektion och/eller jämlikhetsorgan.

Artikel 9.5 i direktivet ger medlemsstaterna nationellt handlingsutrymme i regleringen att utsträcka rapporteringsskyldigheten att beröra även arbetsplatser med färre än 100 arbetstagare. Medlemsstaterna får inte heller hindra arbetstagare med färre än 100 arbetstagare att rapportera frivilligt. Även artikel 9.8 lämnar nationellt handlingsutrymme i regleringen genom att möjliggöra att en medlemsstat själv utifrån administrativa uppgifter, såsom arbetsgivarnas skatteuppgifter, får samla uppgifter enligt led a–f i punkt 1 i artikeln.

### 2.2.9 Gemensam lönebedömning

Artikel 10 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om den gemensamma lönebedömningen. Medlemsstaterna ska vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare som är föremål för lönerapportering i enlighet med artikel 9 i samverkan med sina arbetstagarföreträdare utför en gemensam lönebedömning om samtliga följande villkor är uppfyllda: a) lönerapporteringen visar en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 % i någon arbetstagarkategori, b) arbetsgivaren har inte motiverat en sådan skillnad i genomsnittlig lönenivå på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier eller c) arbetsgivaren har inte avhjälpt en sådan ogrundad skillnad i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från den dag då lönerapporteringen lämnades in. I artikeln föreskrivs vilka uppgifter som ska ingå i den gemensamma lönebedömningen.

Enligt 2 punkten i artikeln ska den gemensamma lönebedömningen utföras för att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier. Enligt punkt 4 i artikeln ska

arbetsgivaren inom en rimlig tidsperiod avhjälpa oberättigade löneskillnader och i nära samarbete med arbetstagarföreträdarna.

#### 2.2.10 Skydd av personuppgifter

Artikel 12 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om skydd av personuppgifter. Punkt 3 i artikeln möjliggör att det nationella handlingsutrymmet i regleringen utövas. Medlemsstaterna kan besluta att i det fallet att uppgifter med stöd av rätten till information (artikel 7), rapporteringen (artikel 9) eller den gemensamma lönebedömningen (artikel 10) leder till att lönen för en identifierbar arbetstagare avslöjas direkt eller indirekt, får endast företrädarna för arbetstagarerna, arbetarskyddsmyndigheterna eller jämställdhetsorganet tillgång till uppgifterna i fråga.

#### 2.2.11 Övriga rättsmedel

Enligt artikel 17.1 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar, i enlighet med nationell rätt, i fall av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen, på kärandens begäran och på svarandens bekostnad, får utfärda a) ett föreläggande om att upphöra med överträdelsen och b) ett föreläggande att vidta åtgärder, för att säkerställa att de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen tillämpas.

Om en svarande inte rättar sig efter ett föreläggande som utfärdats i enlighet med punkt 1 ska medlemsstaterna säkerställa att deras behöriga myndigheter eller nationella domstolar vid behov kan förelägga löpande vite för att säkerställa efterlevnad.

#### 2.2.12 Bevisbördans placering

I artikel 18.2 i lönetransparensdirektivet fastställs arbetsgivarens ställning i rättsliga och administrativa förfaranden som gäller direkt eller indirekt lönediskriminering på så sätt att om arbetsgivaren inte iakttagit de i direktivet föreskrivna skyldigheterna avseende insyn i lönesättning, ska bevisbördan automatiskt överföras till mottagaren utan att arbetstagaren behöver bevisa diskriminering som vid första anblicken ger sken av lönediskriminering.

I punkt 2 i artikeln föreskrivs att när administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör påstådd direkt eller indirekt lönediskriminering inleds mot arbetsgivare som inte fullgjort skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen enligt artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10, ska medlemsstaterna dessutom säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit. Detta ska dock inte tillämpas om arbetsgivaren visar att överträdelsen av de skyldigheter som anges i artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10 var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

#### 2.2.13 Bevis för lika eller likvärdigt arbete

I artikel 19 i lönetransparensdirektivet föreskrivs att vid bedömningen av om kvinnliga och manliga arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete, ska bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation inte begränsas till situationer där kvinnliga och manliga arbetstagare har samma arbetsgivare utan ska utvidgas till att omfatta situationer där en och samma källa fastställer lönevillkor. En och samma källa ska föreligga när en sådan källa fastställer de komponenter av lönen som är relevanta för jämförelsen av arbetstagare. Bedömningen får inte heller begränsas till arbetstagare som är anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt jämförbar person kan fastställas får alla andra bevis användas för att

bevisa misstänkt lönediskriminering, inbegripet statistik eller en jämförelse av hur en arbetstare skulle behandlas i en jämförbar situation.

#### 2.2.14 Preskriptionstid

Enligt artikel 21 i lönetransparensdirektivet ska preskriptionstider inte börja löpa förrän käranden har kännedom om eller rimligen kan förväntas ha kännedom om en överträdelse. Medlemsstaterna får besluta att preskriptionstider inte ska börja löpa så länge en överträdelse pågår eller förrän anställningsavtalet eller -förhållandet upphör. Sådana preskriptionstider ska vara minst tre år.

Medlemsstaterna ska säkerställa att en preskriptionstid uppskjuts, eller, beroende på nationell rätt, avbryts så snart en rättssökande agerar genom att framställa ett klagomål till arbetsgivaren eller genom att väcka talan vid domstol, direkt eller genom arbetstagarföreträdare, arbetsinspektionen eller jämställdhetsorganet.

#### 2.2.15 Sanktioner

Artikel 23 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om sanktionerna för överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Sanktionerna ska vara effektiva, avskräckande och proportionella och ha en faktisk förebyggande effekt. Dessa sanktioner ska omfatta straffavgifter, vilka ska fastställas på grundval av nationell rätt. I artikeln nämns inte uttryckligen de artiklar som leder till en bot som sanktion för överträdelse eller försummelse av de skyldigheter som föreskrivits i dessa. Till denna del ser artikeln ut att lämna nationellt handlingsutrymme i fråga om regleringen. Enligt artikeln ska alla relevanta försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på förhållandena kring överträdelsen beaktas. Medlemsstaterna ska säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen.

#### 2.2.16 Det nationella handlingsutrymmet i regleringen och försämringsförbudet

Enligt artikel 27 i lönetransparensdirektivet är direktivet av minimiharmoniserande natur. Innehållet eller de åtgärder som det förutsätter är i princip inte förknippat med nationellt handlingsutrymme i regleringen. Det centrala nationellt handlingsutrymmet i regleringen anknyter dock till att lönetransparensdirektivet inte hindrar medlemsstaterna från att införa eller bibehålla bestämmelser som i jämförelse med bestämmelserna i lönetransparensdirektivet är gynnsammare för arbetstagarna. Dessutom ingår nationellt handlingsutrymme i regleringen i artikel 6.2, artikel 9.5 och 9.8, artikel 12.3, artikel 23, artikel 29.2 samt artikel 33.

Enligt artikel 27.2 i direktivet får genomförandet av detta direktiv under inga omständigheter utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av detta direktiv.

#### 2.2.17 Övervakningsorgan

Artikel 29 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om utseendet av ett övervakningsorgan och dess uppgifter. En medlemsstat ska utse ett organ som ska övervaka och stödja genomförandet av nationella åtgärder som införlivar lönetransparensdirektivet och ska vidta nödvändiga åtgärder för att det ska kunna fungera väl. Artikeln innehåller nationellt handlingsutrymme i regleringen i fråga om vilken eller vilka aktörer som ska utses som nationellt övervakningsorgan enligt lönetransparensdirektivet. Enligt direktivet får övervakningsorganet utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå. Medlemsstaterna får även

utse fler än ett organ för att öka medvetenheten och samla in uppgifter, förutsatt att övervaknings- och analysfunktionerna enligt led b, c och e i artikel 29.3 säkerställs av ett centralt organ.

#### 2.2.18 Genomförande

Artikel 33 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om möjligheten att ge arbetsmarknadens parter till uppgift att sköta en del av genomförandet lönetransparensdirektivet, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll. Förutsättningen är dock att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras. Enligt artikeln kan de genomförandeuppgifter som överläts åt arbetsmarknadens parter omfatta utvecklingen av analytiska verktyg eller metoder som avses i artikel 4 (lika eller likvärdigt arbete) och ekonomiska sanktioner som är likvärdiga med straffavgifter, under förutsättning att de är effektiva, proportionella och avskräckande.

### 3 Nuläge och bedömning av nuläget

#### 3.1 Gällande nationell lagstiftning och praxis

##### 3.1.1 Grundlagen

Grundlagens 6 § gäller jämlikhet. Enligt paragrafens 1 mom. är alla lika inför lagen. Enligt diskrimineringsförbudet i paragrafens 2 mom. får inge utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön. Paragrafens 4 mom. förpliktar till att främja jämställdhet mellan könen i samhälls- och verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Med främjande av jämlikhet i arbetslivet hänvisar man till jämlikt bemötande såväl i arbetet som i rekryteringen. På grund av ärendets särskilda betydelse innehåller bestämmelsen ett särskilt omnämnande om främjande av jämlikhet då villkoren för lönesättning och andra anställningsvillkor fastställs. I bestämmelsen betonas kravet på lika lön för kvinnor och män, som baserar sig på flera internationella avtal som binder Finland.

##### 3.1.2 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), nedan *jämställdhetslagen*, är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagens tillämpningsområde är allmänt och den tillämpas i regel på alla livsområden. Lagen tillämpas inte på verksamhet som ansluter sig till evangelisk-lutherska kyrkans, ortodoxa kyrkosamfundets eller andra religiösa samfundets religionsutövning och ej heller på relationerna mellan familjemedlemmar eller på andra förhållanden i privatlivet. Jämställdhetslagen innehåller definitioner av bland annat en arbetstagare och arbetsgivare.

Enligt 6 § i jämställdhetslagen ska varje arbetstagare i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt ska främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män, 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang, 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön, 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män, 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa

avseende vid arbetsarrangemangen, och 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

I 6 a § i jämställdhetslagen finns det föreskrifter om skyldigheten att främja jämställdhet i arbetslivet. Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Jämställdhetsplanen ska innehålla 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter, 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras, 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Lokalt kan det överenskommas att lönekartläggningen görs åtminstone vart tredje år, om jämställdhetsplanen till övriga delar utarbetas årligen.

Jämställdhetslagens 6 b § innehåller bestämmelser om lönekartläggning. I paragrafen föreskrivs att syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer grundlösa löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Det finns allmänna bestämmelser om förbud mot diskriminering och definitioner av diskriminering i 7 § i jämställdhetslagen. Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Med direkt diskriminering på grund av kön avses i jämställdhetslagen lag att 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning, 3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med indirekt diskriminering på grund av kön avses i jämställdhetslagen lag att 1) personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön, 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Ett förfarande är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Jämställdhetslagens 8 § innehåller bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Det är möjligt att kräva en gottgörelse enligt 11 § i jämställdhetslagen för överträdelse av dessa förbud. Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen ska anses föreligga, om en arbetsgivare 1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person

av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller upp-  
giftens art, 2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön, 3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete, 4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållanden så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön, 5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller om-  
placerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön. Ett förfarande enligt 8 § 1 mom. 2–5 punkten i jämställdhetslagen är förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck. Ett förfarande som avses i 8 § 1 mom. 2–5 punkten i jämställdhetslagen är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

Jämställdhetslagens 8 a § innehåller ett förbud mot motåtgärder. Enligt paragrafen ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Jämställdhetslagens 9 a § innehåller bestämmelser om principen om delad bevisbörda. I den föreskrivs att om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, skall svaren visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.

Jämställdhetslagens 11 § innehåller bestämmelser om gottgörelse. Den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § är skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. Gottgörelsebeloppet justeras treårsvis i motsvarighet till förändringen i penningvärdet genom en förordning av statsrådet som ges med stöd av 23 § i jämställdhetslagen. I den senaste förordningen av statsrådet om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (269/2024) föreskrivs att man i gottgörelse ska betala minst 4 360 euro och i anställningssituationer högst 21 800 euro<sup>13</sup> till en sådan arbetssökande som avses i 11 § då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. I 11 § föreskrivs att när gottgörelsen bestäms ska diskrimineringens art, omfattning och varaktighet beaktas samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person. Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det anses skäligen med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter. Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen (412/1974) eller någon annan lag.

---

<sup>13</sup> Statsrådets förordning om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (269/2024) gäller från och med den 15 juni 2024.

Enligt 12 § i jämställdhetslagen ska gottgörelse yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum. Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdde. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdde. Då talan om gottgörelse på grund av diskriminering väckts och flera personer har rätt att kräva gottgörelse på grund av samma gärning eller försummelse, ska alla gottgörelseyrkanden till den del det är möjligt behandlas i en och samma rättegång.

Enligt 14 § i jämställdhetslagen får en arbets- eller utbildningsplats inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger eller förfarandet inte grundar sig på en plan som avses i 9 § 2 mom. 4 punkten.

Jämställdhetslagens 14 a § innehåller straffstadganden. Enligt den stadgas om straff för diskriminering i arbetslivet i 47 kap. 3 § strafflagen (39/1889). Till straff för brott mot tystnadsplikten enligt 10 § 4 mom. döms enligt 38 kap. 2 § 2 mom. strafflagen, om inte gärningen skall bestraffas enligt 40 kap. 5 § strafflagen eller strängare straff för den stadgas på något annat ställe än i 38 kap. 1 § strafflagen.

Enligt 16 § i jämställdhetslagen ska jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden se till att jämställdhetslagen följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet i enlighet med vad som föreskrivs nedan i jämställdhetslagen eller särskilt.

Enligt 17 § i jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen, trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar, rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas. Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen. På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling. I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

Jämställdhetslagens 19 § innehåller bestämmelser om lämnande av anvisningar och råd samt främjande av förlikning. Enligt paragrafen kan den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt denna lag begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen. När jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i denna lag inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, ska ombudsmannen ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas. När jämställdhetsombudsmannen finner att utbildningsanordnaren, anordnaren av småbarnspedagogik eller serviceproducenten inom småbarnspedagogik eller arbetsgivaren trots anvisningar och råd som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 5 a, 5 b eller 6 a § att göra upp en jämställdhetsplan, kan ombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras.

Jämställdhetsombudsmannen kan vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag.

Jämställdhetslagens 20 § innehåller bestämmelser om överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §. Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a, 5 b eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom. Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ärenden som gäller riksdagen kan föras till nämnden endast om det är fråga om riksdagens eller ett av dess organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare. Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

Jämställdhetslagens 21 § innehåller bestämmelser om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden kan förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Vite kan föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera. När ett förbud utfärdas kan det samtidigt beslutas att förbudet ska iaktas först från en i beslutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet. På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare, en anordnare av småbarnspedagogik eller serviceproducent inom småbarnspedagogik eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a, 5 b eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan.

### 3.1.3 Lagen om jämställdhetsombudsmannen

I 1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) föreskrivs att det finns en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde för de uppgifter som föreskrivs i jämställdhetslagen. Enligt 2 § i den nämnda lagen har jämställdhetsombudsmannen till uppgift att 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iaktas, 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen, 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis, 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden, 5) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

### 3.1.4 Lagen om inkomstdatasystemet

Enligt 1 § i lagen om inkomstdatasystemet innehåller den nämnda lagen bestämmelser om ett riksomfattande informationssystem (*inkomstdatasystemet*) (53/2018) avsett för arbetsgivare och andra prestationsbetalare och för uppgiftsanvändare samt bestämmelser om skyldigheten att använda inkomstdatasystemet för att lämna inkomstuppgifter som omfattas av den lagstadgade anmälnings- och uppgiftsskyldigheten och andra uppgifter som har samband med dem. Lagen om inkomstdatasystemet innehåller också bestämmelser om möjligheten att använda inkomstdatasystemet för att lämna uppgifter som omfattas av rätten till information. Inkomstdatasystemet består av inkomstregistret, som innehåller uppgifter som ska lämnas med stöd av den lagstadgade anmälnings- och uppgiftsskyldigheten och rätten till information, och ett register med identifierings- och kontaktuppgifter vars syfte är att säkerställa uppgifternas riktighet. Med

hjälp av inkomstdatasystemet tas uppgifter från arbetsgivare och andra i lagen om inkomstdatasystemet avsedda aktörer emot och lagras samt förmedlas uppgifter till de myndigheter och andra aktörer som har rätt till dem för att prestationsbetalarnas lagstadgade anmälnings- och uppgiftsskyldighet ska uppfyllas och för att rätten till information ska tillgodoses.

Enligt 2 § i lagen om inkomstdatasystemet är uppgifter om inkomster, andra prestationer samt mottagare och utbetalare av prestationer vilka lagrats i inkomstregistret sekretessbelagda. På inkomstdatasystemet tillämpas i övrigt lagen om offentlighet i myndigheternas verksamhet (621/1999), dock så att uppgifter kan lämnas ut ur inkomstdatasystemet endast för de ändamål som nämns i denna lag och för de ändamål som föreskrivs i 11 och 12 §, 26 § 3 mom. och 29 § 1 mom. 3 punkten i den lagen.

### 3.1.5 Lagen om statistikcentralen

Enligt 2 § i lagen om statistikcentralen (48/1992) har Statistikcentralen till uppgift att utarbeta statistik och göra utredningar som gäller samhällsförhållandena samt att sörja för det allmänna utvecklandet av statens statistikväsen i samarbete med övriga statliga myndigheter. Dessutom sköter Statistikcentralen de uppgifter som föreskrivits separat för den eller andra föreskrivna uppgifter.

### 3.1.6 Praxis

I Finland har ett likalönsprogram som utarbetas på trepartsbasis genomförts enligt regeringsperiod från och med år 2006. Löneskillnaden mellan könen har under denna period minskat relativt långsamt och den ligger för närvarande på i snitt 15,4 procent. Målet i det nuvarande likalönsprogrammet är att löneskillnaden under åren 2024–2027 reduceras till högst 14,5 procent. Programmet knyter ihop regeringens och arbetsmarknadscentralorganisationernas åtgärder för att minska löneskillnaden mellan män och kvinnor åren 2024–2027. Åtgärderna har beretts på trepartsbasis. Efter regeringsperiodens utgång utvärderar en utomstående sakkunnig programmets genomslag.<sup>14</sup>

Löneskillnaderna varierar avsevärt mellan olika yrkesgrupper och uppgiftsnivåer: skillnaderna är störst i uppgifter inom den högsta ledningen och i yrken med hög kravnivå. Dessutom är löneskillnaden accentuerad i kvinnodominerade branscher, där den genomsnittliga lönenivån är lägre än i mansdominerande branscher. Det karakteristiska för den finska arbetsmarknaden är att den är kraftigt könssegregerad, vilket är en central strukturell faktor som förklarar löneskillnaden. Kvinnor och män finns i hög grad i olika utbildningsområden, yrken och uppgifter (horisontal segregering) och männen är överrepresenterade i ledningsuppgifterna (vertikal segregering).<sup>15</sup> Av till exempel arbetstagarna inom social- och hälsovårdsbranschen är omkring 85 procent kvinnor, medan omkring 91 procent på motsvarande sätt är män inom byggbranschen. Endast en liten del av löntagarna jobbar i yrken där könsfördelningen är jämn.

Löneskillnaderna påverkas av flera strukturella faktorer. Utöver yrkes- och branschsegregeringen utgörs de centrala strukturella faktorerna av skillnaderna i karriärutvecklingen och

---

<sup>14</sup> Likalönsprogrammet 2024–2027: Regeringens och arbetsmarknadscentralorganisationernas program-mässiga åtgärder. Tillgänglig på: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/7fd47aca-838c-4118-99df-934fab56949d>.

<sup>15</sup> Social- och hälsovårdsministeriet (2024): Förändringarna i arbetslivet, jämställdheten på arbetsmarknaden och lika lön, SHM:s rapporter och promemorior 2024:26. Tillgänglig på: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>.

möjligheterna till avancemang, kvinnornas underrepresentation i de högsta uppgifterna och skillnader som anknyter till anställningsförhållandena, såsom utbredningen av visstidsanställningar och deltidanställningar bland kvinnor. Även den ojämna fördelningen av familjeledigheter påverkar avsevärt i synnerhet kvinnornas förtjänstutveckling och yrkesbanor. Den minskade löneskillnaden mellan könen har för egen del förklarats av att kvinnorna i högre grad än tidigare övergått till yrken som är bättre avlönade och som kräver bättre färdigheter, men trots detta är löneskillnaden fortfarande avsevärd.<sup>16</sup> Den begränsade insynen i löneuppgifterna gör det svårare att göra en exakt bedömning av löneskillnaderna, vilket kan försvaga en effektiv uppföljning av lika lön på arbetsplatserna. Reglering som ökar insynen i lönesättningen kan bedömas ha en central betydelse i synliggörandet av löneskillnader och i stödet för de åtgärder som riktas mot de strukturella omständigheter som påverkar löneskillnaderna i bakgrunden.

### 3.2 Lönesättning och systemet med kollektivavtal och tjänstekollektivavtal

I Finland avtalas lönesättningen vanligtvis i arbets- och tjänstekollektivavtalen. Kollektivavtal tillämpas antingen med normalt bindande verkan enligt lagen om kollektivavtal eller med allmänt bindande verkan enligt arbetsavtalslagen. Kollektivavtalen kan vara bransch- eller företagsspecifika och de är ofta personalgruppsspecifika (arbetstagare, tjänstemän, högre tjänstemän). I kollektiv- och tjänstekollektivavtalen överenskomms lönesättningen, löneförhöjningen och lönesättningssystemen och de kan innehålla anteckningar som styr organisationernas och företagens lönepolicy. Lönesättningssystemen baserar sig i allmänhet på löneklasserna och svårighetsklassificeringen enligt kollektivavtalen, vilka arbetsgivare som omfattas av dessa ska tillämpa. I olika kollektivavtal är det möjligt att man använder olika lönesättningssystem som anknyter till uppgiftslönen, såsom analytiska system för att bedöma kravnivån eller endast benämningsbaserade system. Det kan också hända att man använder och tillämpar flera arbetskollektivavtal och de system som de förpliktar till samtidigt i organisationen. Om det inte finns något tillämpligt kollektivavtal inom branschen, överenskomms lönen och lönesättningen enligt företag och/eller individuellt. Lönesättningen för högre tjänstemän inom den privata sektorn fastställs som en avtalsbaserad lön och inte via lönesättningssystemet i kollektivavtalet, varvid de tillämpliga lönesättningssystemen i huvudsak är organisationsspecifika.

Lönesättningssystemen utgör grunden för lönesättningen: hur lönen fastställs, vad den består av och hur systemet tillämpas. Systemen består av lönesättningsgrunderna och -sätten och de anvisningar som gäller för dessa. De tillämpas enligt avtal antingen branschvis/personalgruppvis eller på organisations-/företagsnivå eller som en kombination av dessa. Ofta fastställer kollektivavtalet eller tjänstekollektivavtalet en allmän ram för lönesättningssystemet och lönesättningssystemet överenskomms lokalt. Dessutom används olika företagsspecifika eller lokala system då det inte finns något kollektivavtalssystem, eller då avtalet ger möjlighet att komma överens om något annat system.

Den typiska strukturen på den finländska arbetsmarknaden är sådan att en del av lönen fastställs enligt kravnivån på uppgiften, en del enligt förmågan och färdigheten, det vill säga den personliga arbetsprestationen, och därtill kan en del fastställas antingen enligt gruppens eller arbetstagarens personliga resultat. Dessutom betalas olika tillägg. Strukturen på den totala lönesättningen varierar väldigt mycket inom olika områden. I Finland innehåller lönesättningssystemen i typfall avsnitt som gäller arbetets kravnivå och arbetstagarens personliga prestation.

---

<sup>16</sup> Social- och hälsovårdsministeriet: Förändringarna i arbetslivet, jämställdheten på arbetsmarknaden och lika lön, SHM:s rapporter och promemorior 2024:26. Tillgänglig på: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>.

Social- och hälsovårdsministeriet har gjort en utredning om lönesättningssystemen i de finländska kollektivavtalen utifrån 160 allmänt bindande kollektivavtal.<sup>17</sup> Granskningen visade att spektrumet av de lönesättningssystem som används i kollektivavtalen är omfattande. I kollektivavtalen användes olika lönesättningssystem för uppgiftsspecifika löner. En del var analytiska systemen för bedömning av kravnivån och en del beteckningsbaserad system. System i anknytning till den uppgiftsspecifika lönedelen förekommer enligt följande: analytisk bedömning av arbetets kravnivå 20 procent, placering i den allmänna beskrivningen av kravklasserna 27 procent, allmän beskrivning av kravklasser samt exempelbeteckningar/uppgifter 20 procent och beteckningshierarki/beteckningar/uppgifter 31 procent. System som baserar sig på allmänna beskrivningar av kravnivåerna användes mest i kollektivavtalen. Fortfarande uppgick dock de benämningss- eller uppgiftsbaserade lönesättningssystemen till över en tredjedel.

Enligt artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet ska en medlemsstat säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga till stöd för jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i artikel 4.4. Dessa verktyg eller metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att utifrån dessa fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön. I artikel 4.4 i direktivet föreskrivs att arbetsgivarnas lönestrukturer ska vara sådana att de med dem är möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde. I bedömningen ska man använda objektiva och könsneutrala kriterier som överenskomms med arbetstagarföreträdarna. I skäl 27 till direktivet konstateras att nationella lönesättningssystem varierar och kan baseras på kollektivavtal och/eller element som beslutas av arbetsgivaren. Lönetransparensdirektivet påverkar inte de nationella systemen för fastställandet av löner”. Med detta avses att direktivet inte påverkar arbetsmarknadens funktionsprincip.

### 3.3 Internationella avtal och EU:s grundfördrag

Konvention nr 100 av Förenta Nationernas (FN) internationella arbetsorganisation (ILO) gäller lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde (FördrS 9/1963, ILO:s likalöneavtal). Enligt artikel 2.1 i konventionen ska varje medlem med avseende på alla arbetstagare, på sätt som är förenligt med gällande ordning för fastställande av lönesatser, främja och, i den mån sagda ordning så medger, trygga tillämpningen av principen om lika lön för män och kvinnor för arbete av lika värde. Enligt punkten 2 i samma artikel kan denna princip tillämpas genom a) nationell lagstiftning, b) i lag fastslagen eller erkänd ordning för bestämmande av lön, c) kollektivavtal eller d) genom en kombination av de metoder som nämns i punkterna a–c.

Enligt artikel 3 FN:s internationella konvention om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter (FördrS 6/1976, ESK-konventionen) åtar sig konventionsstaterna att tillförsäkra män och kvinnor lika rätt att åtnjuta alla de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter som omfattas av konventionen. I artikel 7 i konventionen ”erkänner konventionsstaterna rätten för var och en att åtnjuta rättvisa och gynnsamma arbetsvillkor, som i synnerhet skall tillgodose a) ersättning vilken som ett minimum skall ge alla arbetstagare: i) skälig lön och lika ersättning för arbete av lika värde utan åtskillnad av något slag; i synnerhet skall kvinnorna tillförsäkras arbetsvillkor som inte är sämre än männens och erhålla lika lön för lika arbete”. Enligt artikel 2.3 i FN:s konvention om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 8/1976, MP-konventionen) åtar sig varje medlemsstat att säkerställa att var och en vars rättigheter och friheter enligt denna

<sup>17</sup> Forskningsprojektet Kollektivavtalens könskonsekvenser ur lönejämställdhetens synvinkel Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2023:35

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/d85d6658-16da-47da-b64e-9d2babcb9ac>.

konvention kränkts skall ha tillgång till ett effektivt rättsmedel, även om kränkningen har begåtts av en ämbetsman i tjänsten. I artikel 3 i konventionen åtar sig konventionsstaterna att tillförsäkra män och kvinnor lika rätt att åtnjuta alla de medborgerliga och politiska rättigheter som omfattas av denna konvention. Enligt artikel 26 i konventionen är alla lika inför lagen och har rätt till samma skydd av lagen utan diskriminering av något slag. I detta hänseende ska lagen förbjuda all diskriminering och garantera alla personer ett lika och effektivt skydd bland annat mot könsbaserad diskriminering.

Enligt artikel 11.1 i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor (FördrS 67–68/1986, CEDAW) ska konventionsstaterna vidta alla lämpliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av kvinnor på arbetsmarknaden för att, med jämställdheten mellan män och kvinnor som grund, säkerställa samma rättigheter särskilt bland annat i fråga om d) rätten till lika lön, inklusive förmåner, och till lika behandling vad beträffar arbete av lika värde liksom till lika behandling i fråga om arbetsvärdering. I den allmänna rekommendationen nr 13 (1989) om lika lön av Cedaw-kommittén uppmanas avtalsstaterna att ratificera ILO:s konvention om lika lön och effektivisera genomförandet av likalöneprincipen.

Artikel 4 i Europarådets reviderade europeiska sociala stadga (FördrS 80/2002) gäller rätten till skälig lön. I punkt 3 åtar sig avtalsparterna att erkänna manliga och kvinnliga arbetstagares rätt till lika lön för likvärdigt arbete. Artikel 20 i avtalet gäller rätten till lika möjligheter och lika behandling i frågor som rör anställning och yrkesutövning utan diskriminering på grund av kön. Avtalsparterna åtar sig att identifiera denna rätt och att vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa och främja tillgången av den i bland annat anställningsvillkor och arbetsförhållandena, inbegripet lön.

I artikel 8 i stadgan om de grundläggande rättigheterna garanteras rätten till skydd för personuppgifter för var och en. Dessa uppgifter ska behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. Artikel 21 i stadgan om de grundläggande rättigheterna förbjuder all diskriminering bland annat på grund av bland annat kön. I artikel 23 i stadgan om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att jämställdheten mellan kvinnor och män ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. Enligt artikel 47 i stadgan om de grundläggande rättigheterna har var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts rätt till ett effektivt rättsmedel inför en domstol.

I artikel 157.1 i EUF-fördraget föreskrivs att ”varje medlemsstat ska säkerställa att principen om lika lön för kvinnor och män för lika arbete eller likvärdigt arbete tillämpas”. I punkt 2 i samma artikel föreskrivs att ”i denna artikel ska med ”lön” förstås den gängse grund- eller minimilönen samt alla övriga förmåner i form av kontanter eller naturaförmåner som arbetstagarer, direkt eller indirekt, får av arbetsgivaren på grund av anställningen. Lika lön utan könsdiskriminering innebär att a) ackordslön för lika arbete ska fastställas enligt samma beräkningsgrunder, b) tidlön ska vara lika för lika arbete”.

I avsnitt 4.2.3 om konsekvenserna för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna bedöms konsekvenserna av de bestämmelser som ingår i propositionen för tillgodeendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.

### 3.4 De ändringsbehov som lönetransparensdirektivet orsakar för den nationella lagstiftningen

#### 3.4.1 Inledning

Avsikten är att genomföra lönetransparensdirektivet genom att ändra i huvudsak jämställdhetslagen och lagen om jämställdhetsombudsmannen. I samband med beredningen har man även identifierat ett behov av att göra vissa ändringar i lagen om statistikcentralen, lagen om inkomstdatasystemet och lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Lönetransparensdirektivet innehåller i huvudsak nya bestämmelser som stärker lönejämställdheten mellan könen och som gäller insyn i lönesättningen, vilka inte ingår i den gällande nationella lagstiftningen. Sådana bestämmelser ingår i artiklarna 3–10, 12, 23 och 29 i direktivet. Dessa artiklar gäller definitionerna, lika och likvärdigt arbete, insyn i lönesättningen före anställningen, insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicy, rätten till information, tillgången till information, rapportering om löneskillnader, gemensam lönebedömning, skydd av personuppgifter, sanktioner samt övervakning och ökad medvetenhet. Artikel 29 i direktivet förutsätter att ett eller flera övervakningsorgan utses för att öka medvetenheten och samla in uppgifter, förutsatt att de övervaknings- och analysfunktioner som föreskrivs i punkt 3 b, c och e i artikel 29 säkerställs av ett centralt organ. Behov av att ändra den gällande nationella lagstiftningen orsakas även av artikel 19 som gäller bevis för lika eller likvärdigt arbete samt artiklarna 17, 18 och 21, som gäller vite, bevisbördans placering och preskriptionstiderna för talan.

Enligt artikel 27 i lönetransparensdirektivet får genomförandet av detta direktiv inte utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av detta direktiv. Enligt föresatsen i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering främjar regeringen lönetransparensen i enlighet med minimikraven i EU-direktivet.

#### 3.4.2 Definitioner

I artikel 3.1 i lönetransparensdirektivet definieras vissa begrepp som använts i direktivet. Dessa är lön, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, lönenivå, löneskillnad mellan könen, medianlönenivå, medianlöneskillnad mellan könen, lönekvartil, likvärdigt arbete, arbetstagarkategori, jämställdhetsorgan, arbetsinspektionen samt arbetstagarföreträdare.

Dessutom konstateras i artikel 3.2 att då lönetransparensdirektivet tillämpas betraktas som diskriminering trakasserier och sexuella trakasserier enligt artikel 2.2 a i direktiv 2006/54/EG samt varje form av mindre förmånlig behandling på grund av att en person avvisar eller låter bli att reagera mot ett sådant beteende, om trakasserier eller behandlingen har anknytning till eller följer av utövandet av de rättigheter som anges i direktivet. Som trakasserier betraktas även varje instruktion att diskriminera personer på grund av kön och varje form av mindre förmånlig behandling i samband med graviditet eller barnledighet i den mening som avses i rådets direktiv 92/85/EEG. I artikeln konstateras även att man som diskriminering betraktar varje form av mindre förmånlig behandling, i den mening som avses i Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158, på grund av kön, inbegripet med avseende på pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och intersektionell diskriminering, vilket är diskriminering som grundar sig på en kombination av kön och en eller flera andra grunder som omfattas av diskrimineringsförbudet i direktiv 2000/43/EG eller direktiv 2000/78/EG.

Jämställdhetslagens 7 § innehåller definitioner av direkt och indirekt diskriminering, som täcker även diskriminering som baserar sig på graviditet eller förlossning samt föräldraskap eller familjeansvar eller sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller

instruktioner att diskriminera personer på grund av kön. Jämställdhetslagens 8 a § innehåller ett förbud mot motåtgärder. Jämställdhetslagens 3 § innehåller definitioner av arbetstagare, arbetsgivare, utbildningsanordnare, könsidentitet, könsuttryck och anordnare av småbarnspedagogik. I jämställdhetslagen nämns likvärdigt arbete i 6 b § 1 mom. (lönekartläggning) och 8 § 1 mom. 3 punkten (diskriminering i arbetslivet). Begreppets innehåll förklaras inte mer ingående i lagen, men likvärdigt arbete beskrivs i regeringens proposition (RP 19/2014 rd, s. 120/I)<sup>18</sup>. Jämställdhetslagen och lagen om jämställdhetsombudsmannen innehåller bestämmelser om jämställdhetsorganet, som i Finland utgörs av jämställdhetsombudsmannen. Definitionen av en arbetarskyddsmyndighet finns i 2 § i lagen om tillsynen över arbetarskyddet och om arbetarskyddssamarbete på arbetsplatsen (44/2006).

I princip ska ord som används i allmänspråket inte definieras i lagstiftningen. Inte heller etablerade nationella myndigheter definieras i allmänhet i genomförandet av EU-rättsakter. De definitioner som är viktigast för tillämpningen av bestämmelserna i lönetransparensdirektivet och det nationella genomförandet ska i princip fogas till den nationella lagstiftningen.

#### 3.4.3 Lika eller likvärdigt arbete

Enligt artikel 4.1 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivarna har lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. I punkt 4 i artikeln föreskrivs att lönestrukturen ska göra det möjligt att bedöma om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation med avseende på arbetets värde på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier som överenskommit med arbetstagarföreträdare om sådana företrädare finns. Dessa kriterier får inte direkt eller indirekt grundas på arbetstagarnas kön. De ska omfatta färdigheter, ansträngning, ansvar och arbetsförhållanden, och, om lämpligt, eventuella andra faktorer som är relevanta för det specifika arbetet eller den specifika befattningen. De ska tillämpas på ett sakligt, köns neutralt sätt som utesluter all direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön. Särskilt får relevanta mjuka färdigheter inte undervärderas.

I 6 a § i jämställdhetslagen föreskrivs det att om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten (RP 19/2014, s. 120–122).<sup>19</sup> Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Personalen ska informeras om planen och uppdateringen av den. Jämställdhetsplanen ska bland annat innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. Lokalt kan det överenskommas att lönekartläggningen görs åtminstone vart tredje år, om jämställdhetsplanen till övriga delar utarbetas årligen.

Enligt 6 b § i jämställdhetslagen utreds med en lönekartläggning att det inte förekommer grundlösa löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om en sådan granskning i en

---

<sup>18</sup> <https://www.finlex.fi/api/media/government-proposal/74543/mainPdf/main.pdf?timestamp=2014-04-03T00%3A00%3A00.000Z>.

<sup>19</sup> <https://www.finlex.fi/api/media/government-proposal/74543/mainPdf/main.pdf?timestamp=2014-04-03T00%3A00%3A00.000Z>.

lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

I 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen föreskrivs att förbjuden diskriminering ska anses föreligga, om en arbetsgivare tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete.

Målet med 6 a §, 6 b § och 8 § 1 mom. 3 punkten är att säkerställa att lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete till kvinnor och män. Jämställdhetslagen innehåller inte de kriterier som gäller bedömning av arbetets värde och som förutsätts i artikel 4.4 i direktivet. Artikel 4.1 och 4.4 i direktivet förutsätter att jämställdhetslagen kompletteras.

Enligt artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna, efter samråd med jämställdhetsorganen, vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga och är lättillgängliga som stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde i enlighet med de kriterier som fastställs i denna artikel. Dessa verktyg eller metoder ska göra det möjligt för arbetsgivare och/eller arbetsmarknadens parter att enkelt fastställa och använda könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning som utesluter varje lönediskriminering på grund av kön. Enligt punkt 3 i artikeln får kommissionen dessutom när så är lämpligt uppdatera unionsomfattande riktlinjer för könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning, i samråd med Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE). EIGE har i mars 2026 publicerat ett verktyg för könsneutral bedömning och klassificering av arbete.<sup>20</sup>

I Finland finns det inte någon nationellt utvecklad och lättillgänglig analytisk uppsättning av redskap som motsvarar direktivets innehåll. Många former av modeller för att bedöma arbetets kravnivå och lönesättningssystem som baserar sig på dessa är dock i etablerad användning på arbetsmarknaden. Stöd för lika lön förutsätter en metod för att klassificera och bedöma arbete och som möjliggör jämförelse av likvärdigt arbete. Ett system som baserar sig på en analytisk arbetsbedömning har konstaterats lämpa sig bäst för att identifiera och bedöma likvärdigt arbete medan ett system som baserar sig på benämnings- och uppgiftshierarkin är det som lämpar sig sämst. De befintliga analytiska modellerna utgörs av såväl de modeller som byggts in i kollektivavtalen som kommersiella modeller. Flera analytiska bedömningssystem möjliggör att det med dem är möjligt att bedöma uppgifterna inom olika områden och uppgifter på ett omfattande sätt på olika kravnivåer. Det finns ett stort antal bedömningssystem för att definiera uppgifter av samma kravnivå i olika lönesättningssystem.

Artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet förutsätter inte att den nationella lagstiftningen ändras. Med stöd av en styrgrupp på trepartsbasis bereder social- och hälsovårdsministeriet de analytiska verktyg eller metoder som direktivet förutsätter för att stödja och styra bedömningen och jämförelsen av arbetets värde. Social- och hälsovårdsministeriet har som bakgrund till arbetet

---

<sup>20</sup> [EU-wide guidelines on gender-neutral job evaluation and classification: Step-by-step toolkit.](#)

låt it utföra expertutredningen Lönetransparensdirektivet och verktygen för bedömning av likvärdigt arbete: Nuläge och utvecklingsbehov i Finland<sup>21</sup>.

#### 3.4.4 Insyn i lönesättningen före anställning

Enligt artikel 5.1 i lönetransparensdirektivet har arbetssökande rätt att från den tilltänkta arbetsgivaren få information om den ingångslön som betalas för uppgiften i fråga eller om dess löneintervall utifrån objektiva och könsneutrala kriterier, och i förekommande fall, de relevanta bestämmelserna i det kollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar på tjänsten. Sådan information ska tillhandahållas på ett sådant sätt att en informerad och öppen löneförhandling säkerställs, såsom i en offentliggjord platsannons före arbetsintervjun eller på annat sätt. Enligt punkt 2 i artikeln får en arbetsgivare inte fråga arbetssökande om lönehistorik från deras nuvarande eller tidigare anställningar.

Arbetsavtalslagen (55/2001) innehåller bestämmelser om skälig och sedvanlig lön som tillämpas i en situation där det inte finns något kollektivavtal som ska tillämpas på anställningsförhållandet och när det i arbetsavtalet inte har avtalats om lönebeloppet. Arbetsavtalslagen innehåller föreskrifter om att arbetsgivaren ska ge en arbetstagande vars anställningsförhållanden gäller tillsvidare eller i en viss tid på över en månad en skriftlig utredning om de centrala villkoren i arbetet senast före utgången av den första lönebetalningsperioden, om inte villkoren framgår av ett skriftligt arbetsavtal. Sådana centrala villkor är bland annat de grunder enligt vilka lönen och andra vederlag bestäms samt lönebetalningsperioden. Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren sträva efter att främja arbetstagarens möjligheter att utvecklas enligt sin förmåga för att avancera i yrket. De nämnda bestämmelserna uppfyller inte kraven i artikel 5.1 i lönetransparensdirektivet.

Jämställdhetslagen innehåller inte bestämmelser om arbetssökandenas rätt att få uppgifter om den ingångslön som betalas för en uppgift eller om dess variationsintervall eller om föreskrifterna i kollektivavtalet. Jämställdhetslagen innehåller inte något förbud för arbetsgivaren att ställa frågor till arbetssökanden om lönehistoriken vad gäller sökandens nuvarande eller tidigare anställningsförhållanden. Reglering som motsvarar artikel 5.1 och 5.2 i lönetransparensdirektivet ska fogas till den nationella lagstiftningen.

Enligt artikel 5.3 i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivarna bland annat säkerställa att rekryteringsprocesser bedrivs på ett icke-diskriminerande sätt. Det allmänna diskrimineringsförbudet i 7 § i jämställdhetslagen förbjuder könsbaserad diskriminering inom hela tillämpningsområdet för jämställdhetslagen. Jämställdhetslagens 8 § innehåller särskilda förbud som gäller diskriminering i arbetslivet, som vid överträdelse är förknippad med en gottgörelsepåföljd enligt 11 i jämställdhetslagen. I 8 § 1 mom. 1 och 2 punkten i jämställdhetslagen har diskrimineringsförbudet utsträckt till anställning. Jämställdhetsombudsmannen har i sin berättelse till riksdagen för år 2022 ansett att det är behövligt att gottgörelsepåföljden utsträckas till det ansökningsförfarande som föregår anställningsbeslutet<sup>22</sup>. Vid genomförandet av artikel 5.3 i

---

<sup>21</sup> Maaniemi, Johanna & Hietala, Harri. Lönetransparensdirektivet och verktygen för bedömning av likvärdigt arbete: Nuläge och utvecklingsbehov i Finland. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2026:3. Tillgänglig på adressen: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/797d532d-a817-4b58-8af2-bc41f3041a89>.

<sup>22</sup> [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+\(PDF\).pdf/c27f05bd-b260-e2c2-0264-8c018fa43ec7/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+\(PDF\).pdf?t=1681986718162](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+(PDF).pdf/c27f05bd-b260-e2c2-0264-8c018fa43ec7/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+(PDF).pdf?t=1681986718162), s. 49.

lönetransparensdirektivet ska det säkerställas att 8 § 1 mom. 1 och 2 punkten i jämställdhetslagen gäller hela anställningsprocessen inklusive jobsökningsförfarandet.

#### 3.4.5 Insyn i lönesättnings- och löneutvecklingspolicyn

Artikel 6.1 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om en skyldighet för arbetsgivarna att se till att deras arbetstagare lätt kan få tillgång till de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner, lönenivåer och löneutveckling. Dessa kriterier ska vara objektiva och könsneutrala. Enligt punkt 2 i artikeln får medlemsstaterna undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten i fråga om löneutveckling i punkt 1.

Jämställdhetslagen innehåller inte bestämmelser om att arbetstagarna ska lämnas information i lättillgänglig form om kriterierna för att fastställa lönen, lönenivåerna och löneutvecklingen. Reglering som motsvarar artikel 6.1 i lönetransparensdirektivet ska fogas till den nationella lagstiftningen. I fråga om punkt 2 i artikeln är det möjligt att använda det nationella handlingsutrymmet och undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten i fråga om löneutveckling i punkt 1.

#### 3.4.6 Rätt till information

Enligt artikel 7.1 i lönetransparensdirektivet har arbetstagarna rätt att begära och att i enlighet med punkterna 2 och 4 få skriftlig information om sin egen lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelad efter kön, för arbetstagar­kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete. Enligt punkt 2 i artikeln ska arbetstagare ha möjlighet att begära och få ut den information som avses i punkt 1 via sina arbetstagar­företrädare, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. De ska också ha möjlighet att begära och få ut informationen via ett jämställdhetsorgan. Om den mottagna informationen är oriktig eller ofullständig, ska arbetstagare ha rätt att, personligen eller genom sina arbetstagar­företrädare, begära ytterligare och rimliga förtydliganden och preciseringar av de uppgifter som lämnats och få ett motiverat svar. Enligt punkt 3 i artikeln ska arbetsgivare varje år informera arbetstagarna om deras rätt att få ut den information som avses i punkt 1 och om de åtgärder som arbetstagaren ska vidta för att utöva denna rätt. Enligt punkt 4 i artikeln ska arbetsgivare tillhandahålla den information som avses i punkt 1 inom rimlig tid, dock senast inom två månader från den dag då begäran gjordes.

Enligt 10 § 3 mom. i jämställdhetslagen ska arbetsgivaren till arbetstagaren lämna en utredning om grunderna för lönen och andra sådana nödvändiga uppgifter om arbetstagaren enligt vilka det kan bedömas om förbudet mot lönediskriminering enligt 8 § 1 mom. 2 eller 3 punkten har iakttagits. Enligt 10 § 4 mom. i jämställdhetslagen har en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal och ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § i arbetsavtalslagen eller, enligt vad som har överenskommits på arbetsplatsen, någon annan representant för arbetstagarna en självständig rätt att få uppgifter om lön och anställningsvillkor för en enskild arbetstagare med hans eller hennes samtycke eller för en grupp av arbetstagare eller så som har överenskommits i ett kollektivavtal som gäller för branschen, om det finns skäl att misstänka lönediskriminering på grund av kön. Om uppgifterna gäller en enskild persons lön, ska denne underrättas om att uppgifterna har givits. En förtroendeman, ett förtroendeombud eller någon annan representant för arbetstagarna får inte för andra röja uppgifter om lön och anställningsvillkor.

Enligt 17 § i jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen, trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar, rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas. Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas samt att kräva att en handling

som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen. På begäran av en arbetstagare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagarna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagarna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling.

Enligt 7 § 1 mom. i matrikellagen (1010/1989) är uppgifter om den del av en tjänstemans, en tjänsteinnehavares eller en arbetstagares lön som bestäms på grundval av hans individuella arbetsinsats eller annars bestäms personligt, om löneklassen eller lönen enligt kvalifikationsgrupp eller om någon eventuell annan del av lönen samt om den totala avlöningen offentliga.

Jämställdhetslagens 10 § 3 mom. kan till vissa delar uppfylla den skyldighet som föreskrivs i artikel 7.1 i direktivet. Jämställdhetslagens 10 § 4 mom. och 17 § gäller rätten för arbetstagarföreträdarna att få löneuppgifter vid en misstanke om könsbaserade diskriminering. Jämställdhetslagen innehåller inte någon detaljerad reglering som är förenlig med punkterna 1–4 i artikel 7 i direktivet beträffande arbetstagarens rätt att få information om hans eller hennes individuella lönenivå eller arbetstagarkategoriens medianlönenivå. Reglering som motsvarar dessa punkter ska fogas till jämställdhetslagen.

Enligt artikel 7.5 i direktivet ska arbetstagare inte hindras från att frivilligt uppge sin lön med avseende på efterlevnaden av likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska särskilt införa åtgärder för att förbjuda avtalsvillkor som hindrar arbetstagare från att lämna ut information om sin lön. Enligt punkt 6 i samma artikel får arbetsgivarna kräva att arbetstagare som fått ut information i enlighet med denna artikel, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utöva sin rätt till lika lön. Den nationella lagstiftningen omfattar inte reglering som motsvarar punkterna 5 och 6 i artikel 7 i lönetransparensdirektivet. Reglering som motsvarar dessa punkter ska fogas till den nationella lagstiftningen.

#### 3.4.7 Tillgång till information

Bestämmelsen i artikel 8 i lönetransparensdirektivet om tillgången till information i enlighet med artiklarna 5, 6 och 7 inkluderas i de bestämmelser som gäller genomförandet av dessa artiklar i jämställdhetslagen.

#### 3.4.8 Rapportering om löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare

Artikel 9 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om skyldigheten för arbetsgivare som sysselsätter minst 100 arbetstagare att rapportera löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare till det utsedda övervakningsorganet enligt artikel 29 i direktivet. Rapporteringsskyldigheten har graderats enligt arbetsgivarens storlek på så sätt att arbetsgivare som sysselsätter minst 250 arbetstagare avger en rapport årligen och arbetsgivare som sysselsätter minst 100–249 arbetstagare avger en rapport med tre års mellanrum.

Enligt artikel 9.1 i direktivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetsgivare lämnar följande information om organisationen, i enlighet med denna artikel: a) löneskillnader mellan könen, b) löneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar, c) medianlöneskillnader mellan könen, d) medianlöneskillnader mellan könen med avseende på lönetillägg eller rörliga ersättningar, e) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får

lönertillägg eller rörliga ersättningar, f) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvarter, g) löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori, fördelat på ordinarie grundlön samt lönertillägg eller rörliga ersättningar. I punkterna 2–4 i artikeln finns det bestämmelser om förfarandet i nödsituationer. Enligt punkt 5 i artikeln får medlemsstaterna inte hindra arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare från att frivilligt tillhandahålla den information som anges i punkt 1. Medlemsstaterna får i nationell rätt kräva att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare tillhandahåller information om löner. Enligt punkt 6 i artikeln ska arbetsgivarens ledning bekräfta att informationen är korrekt, efter samråd med arbetstagarföreträdarna. De metoder som tillämpas av arbetsgivaren ska vara tillgängliga för representanterna för personalen.

Enligt punkt 7 i artikeln ska den information som avses i punkt 1 a–g i artikel 9 meddelas den myndighet som ansvarar för att sammanställa och offentliggöra sådana uppgifter i enlighet med artikel 29.3 c. Arbetsgivaren får offentliggöra den information som avses i punkt 1 a–f i artikel 9 på sin webbplats eller göra informationen allmänt tillgänglig på annat sätt. Enligt punkt 8 i artikeln får medlemsstaterna sammanställa den information som anges i punkt 1 a–f i artikel 9 själva, med hjälp av sådana administrativa uppgifter som arbetsgivare lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter. På grundval av artikel 29.3 c ska uppgifterna offentliggöras. Enligt punkt 9 i artikeln ska arbetsgivare lämna den information som avses i punkt 1 g till alla sina arbetstagare och till sina arbetstagarföreträdare. Arbetsgivare ska på begäran lämna informationen till arbetsinspektionen och jämställdhetsorganet. Även uppgifter från de fyra föregående åren ska överlämnas på begäran, om de är tillgängliga.

Enligt punkt 10 ska arbetstagare, arbetstagarföreträdare, arbetsinspektioner och jämställdhetsorgan ha rätt att begära att arbetsgivare lämnar ytterligare förtydliganden och uppgifter eller förklaringar avseende eventuella löneskillnader mellan könen. Arbetsgivarna ska svara på sådana begäranden inom skälig tid och motivera sitt svar. Om löneskillnader mellan könen inte är motiverade på grundval av sakliga, könsneutrala kriterier ska arbetsgivare inom en rimlig tidsperiod avhjälpa situationen i nära samverkan med arbetstagarföreträdare, arbetsinspektion och/eller jämställdhetsorgan.

I 6 a § i jämställdhetslagen finns det föreskrifter om skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan. I den föreskrivs det att om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Lokalt kan det överenskommas att lönekartläggningen görs åtminstone vart tredje år, om jämställdhetsplanen till övriga delar utarbetas årligen.

Jämställdhetslagens 6 b § innehåller bestämmelser om den lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen. Syftet med en lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer grundlösa löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen

tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna, ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Lagen om inkomstdatasystemet innehåller bestämmelser om inkomstregistret. Inkomstregistret är en elektronisk databas, dit uppgifter om utbetalda löner, pensioner och förmåner anmäls i Finland. Löner, naturaförmåner, arvoden, arbetsersättningar och andra förvärvsinkomster anmäls till inkomstregistret. Även skattefria och skattepliktiga kostnadsersättningar ska anmälas. De som betalar ut inkomster, såsom arbetsgivarna och utbetalare av förmåner, anmäler uppgifterna till inkomstregistret i realtid separat för varje person och betalningstransaktion.

Rapporteringskyldigheten enligt artikel 9 i lönetransparensdirektivet, jämställdhetsplanen enligt 6 a § i jämställdhetslagen och lönekartläggningen enligt 6 b § i jämställdhetslagen har ett likadant syfte och en likadan bakomliggande orsak, men innehållsmässigt sett är artikel 9 i lönetransparensdirektivet mer detaljerad. Dessutom är rapporteringen av uppgifter en ny sak jämfört med den nationella regleringen. Genomförande av rapporteringen i praktiken förutsätter också att någon form av mekanism skapas. Artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet möjliggör att medlemsstaterna får sammanställa en del av informationen själva (uppgifterna enligt punkt 1 a–f i artikel 9) med hjälp av sådana administrativa uppgifter som arbetsgivare lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter. I detta hänseende är det möjligt att dra nytta av det nuvarande inkomstregistret.

Reglering som motsvarar artikel 9.1–9.10 i lönetransparensdirektivet ska fogas till den nationella lagstiftningen. Punkt 5 i artikeln lämnar nationellt handlingsutrymme för att utsträcka skyldigheten till arbetsgivare som sysselsätter under 100 arbetsgivare och punkt 8 i artikeln möjliggör nationellt handlingsutrymme i insamlingen av uppgifter i fråga om led a–f i artikel 9.1.

### 3.4.9 Gemensam lönebedömning

Enligt artikel 10.1 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare som är föremål för lönerapportering i enlighet med artikel 9 i samverkan med sina arbetstagarföreträdare utför en gemensam lönebedömning om samtliga följande villkor är uppfyllda: a) lönerapporteringen visar en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 % i någon arbetstagarkategori, b) arbetsgivaren har inte motiverat en sådan skillnad i genomsnittlig lönenivå på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier eller c) arbetsgivaren har inte avhjälpt en sådan ogrundad skillnad i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från den dag då lönerapporteringen lämnades in.

Enligt punkt 2 i artikeln ska den gemensamma lönebedömningen utföras för att identifiera, åtgärda och förhindra löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier och ska omfatta följande: a) en analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori, b) upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga lönenivåer samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori, c) alla skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori, d) skälen till dessa skillnader i genomsnittlig lönenivå, i förekommande fall på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier som gemensamt fastställts av arbetstagarföreträdarna och arbetsgivaren, e) andelen kvinnliga och manliga arbetstagare som har gynnats av löneökning efter återkomst från mamma- eller pappaledighet, föräldraledighet eller ledighet för vård av anhörig, om en sådan ökning har skett i den relevanta arbetstagar kategorin under den period då ledigheten togs ut, f) åtgärder för att avhjälpa löneskillnader, om de inte är motiverade på grund av objektiva,

könsneutrala kriterier och g) en utvärdering av effektiviteten av åtgärder från tidigare gemensamma lönebedömningar.

Enligt punkt 3 i artikeln ska arbetsgivare ställa den gemensamma lönebedömningen till förfogande för arbetstagarna och arbetstagarföreträdarna och delge den till övervakningsorganet i enlighet med artikel 29.3 d. De ska på begäran ställa den till förfogande för arbetsinspektionen och jämställdhetsorganet. Enligt punkt 4 i artikeln ska arbetsgivaren vid genomförandet av de åtgärder som härrör från den gemensamma lönebedömningen inom en rimlig tidsperiod avhjälpa oberättigade löneskillnader, i nära samarbete med arbetstagarföreträdarna i enlighet med nationell rätt och/eller praxis. Arbetsinspektionen och/eller jämställdhetsorganet får anmodas att delta i processen. Genomförandet av åtgärderna ska omfatta en analys av de befintliga systemen för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning eller införandet av sådana system, för att säkerställa att all direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön utesluts.

Lönekartläggningsskyldigheten enligt 6 b § i jämställdhetslagen gäller arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 arbetstagare. I 6 b § 2 mom. i jämställdhetslagen föreskrivs att om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Ingen procentuell gräns har föreskrivits för en tydlig löneskillnad i lönekartläggningen. Enligt regeringens proposition avses med tydliga skillnader en situation där löneomedeltalen för kvinnorna och männen i de grupper som använts i lönekartläggningen otvetydigt avviker från varandra. Skillnader som upprepas systematiskt ger anledning till en granskning även av små skillnader. (RP 19/2014, s. 124).

Skyldigheten enligt artikel 10 i lönetransparensdirektivet gäller arbetsgivare med minst 100 arbetstagare. Syftet med artikel 10 i direktivet och 6 b § i jämställdhetslagen är tämligen samstämmiga, men innehållsmässigt sett är artikel 10 mer detaljerad. Artikel 10 i direktivet blir dock tillämpligt endast om alla förutsättningar som nämns i artikel 10.1 är uppfyllda (skillnaden i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män är åtminstone 5 procent i någon arbetstagarkategori, arbetsgivaren har inte motiverat skillnaden i den genomsnittliga lönenivån med objektiva eller könsneutrala kriterier och arbetsgivaren har inte åtgärdat en omotiverad skillnad i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från det datum då lönerapporten lämnats in). Reglering som motsvarar artikel 10.1–4 i lönetransparensdirektivet ska fogas till jämställdhetslagen.

#### 3.4.10 Skydd av personuppgifter

I artikel 12 i lönetransparensdirektivet föreskrivs: 1. I den mån åtgärderna enligt artiklarna 7, 9 och 10 inbegriper behandling av personuppgifter ska detta ske i enlighet med förordning (EU) 2016/679. 2. Personuppgifter som behandlas i enlighet med artikel 7, 9 eller 10 i detta direktiv får inte användas i andra syften än att tillämpa likalöneprincipen. 3. Medlemsstaterna får besluta att endast arbetstagarföreträdarna, arbetsinspektionen eller jämställdhetsorganet ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 9 och 10 om utlämnandet av uppgifterna skulle leda till direkt eller indirekt utlämnande av en identifierbar arbetstagares lön. Arbetstagarrepresentanterna eller jämställdhetsorganet ska bistå arbetstagare med råd om ett eventuellt rättsligt anspråk enligt detta direktiv, utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. För övervakning enligt artikel 29 ska informationen göras tillgänglig utan inskränkningar.

De skyldigheter som ingår i artiklarna 7, 9 och 10 och som nämns i artikel 12 i lönetransparensdirektivet är nya och bestämmelser om dessa och det skydd av personuppgifter som baserar sig på artikel 12 ska utfärdas i jämställdhetslagen. Artikel 12.3 i direktivet möjliggör att nationellt handlingsutrymme utövas.

#### 3.4.11 Övriga rättsmedel

Enligt artikel 17.1 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar, i enlighet med nationell rätt, i fall av en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen, på karendens begäran och på svarandens bekostnad, får utfärda a) ett föreläggande om att upphöra med överträdelserna och b) ett föreläggande att vidta åtgärder, för att säkerställa att de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen tillämpas. I punkt 2 i artikeln föreskrivs att om en svarande inte rättar sig efter ett föreläggande som utfärdats i enlighet med punkt 1 ska medlemsstaterna dessutom säkerställa att deras behöriga myndigheter eller nationella domstolar vid behov kan förelägga löpande vite för att säkerställa efterlevnad.

Enligt 20 § i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §. Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a, 5 b eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom. Parterna i en förlikning som uppnåtts i ett ärende som gäller diskriminering får gemensamt hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen. Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans, justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.

Enligt 21 § i jämställdhetslagen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet och vid behov kan förbudet meddelas vid vite. Vite kan föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera. När ett förbud utfärdas kan det samtidigt beslutas att förbudet ska iakttas först från en i beslutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet. På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare, en anordnare av småbarnspedagogik eller serviceproducent inom småbarnspedagogik eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a, 5 b eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagkraftvunnen dom.

Artikel 17 i lönetransparensdirektivet förutsätter att tillämpningsområdet för vite utvidgas i jämställdhetslagen.

#### 3.4.12 Bevisbördans placering

Artikel 18 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om bevisbördans placering. Enligt punkt 1 i artikeln ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder i enlighet med sina nationella rättssystem för att säkerställa att bevisbördan, när arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte har tillämpats på dem, inför en behörig myndighet eller nationell domstol lägger fram fakta som ger anledning att anta att direkt eller indirekt diskriminering har förekommit, ska åligga svaranden och att det är denne som ska bevisa att ingen direkt eller indirekt lönediskriminering förekommit.

I punkt 2 i artikeln föreskrivs dessutom att när administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden som rör påstådd direkt eller indirekt lönediskriminering inleds mot arbetsgivare som inte fullgjort skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen enligt artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10, ska medlemsstaterna dessutom säkerställa att det åligger arbetsgivaren att bevisa att ingen sådan diskriminering förekommit. Det första stycket i denna punkt ska inte tillämpas om arbetsgivaren visar att överträdelsen av de skyldigheter som anges i artiklarna 5, 6, 7, 9 och 10 var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

I skäl 52 till lönetransparensdirektivet konstateras att i enlighet med domstolens rättspraxis fastställs i direktiv 2006/54/EG bestämmelser för att säkerställa att bevisbördan övergår på svaranden i situationer som vid första anblicken ger sken av diskriminering. Det är dock inte alltid lätt för den diskriminerade och domstolen att veta hur en sådan presumtion ska kunna fastställas. I domen 17.10.1989, Danfoss C-109/88, EU:C:1988:383 fann gemenskapsdomstolen att när ett lönesystem helt saknar öppenhet, ska omvänd bevisbörda tillämpas så att den i stället åvilar svaranden, oavsett om arbetstagaren styrkt en situation som vid första anblicken ger sken av lönediskriminering eller ej. Följaktligen bör bevisbördan övergå på svaranden om en arbetsgivare underlåter att följa skyldigheterna avseende insyn i lönesättningen enligt lönetransparensdirektivet, till exempel genom att vägra att lämna information som begärts av arbetstagarna eller att inte rapportera om löneskillnaden mellan könen, i förekommande fall, utom om arbetsgivaren visar att en sådan överträdelse var uppenbart oavsiktlig och av ringa karaktär.

I 9 a § i jämställdhetslagen föreskrivs att om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i jämställdhetslagen, vid behandlingen av ett ärende enligt jämställdhetslagen vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, skall svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål. Jämställdhetslagens 9 a § innehåller bestämmelser om principen om delad bevisbörda, vilka motsvarar artikel 18.1 i direktivet.

Reglering som motsvarar artikel 18.2 i lönetransparensdirektivet ska fogas till jämställdhetslagen.

#### 3.4.13 Bevis för lika eller likvärdigt arbete

I artikel 19 i lönetransparensdirektivet föreskrivs det att vid bedömningen av om kvinnliga och manliga arbetstagare utför lika eller likvärdigt arbete, ska bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation inte begränsas till situationer där kvinnliga och manliga arbetstagare har samma arbetsgivare utan ska utvidgas till att omfatta situationer där en och samma källa fastställer lönevillkor. En och samma källa ska föreligga när en sådan källa fastställer de komponenter av lönen som är relevanta för jämförelsen av arbetstagare. Bedömningen av om arbetstagare befinner sig i en jämförbar situation ska dessutom inte begränsas enbart till arbetstagare som är anställda samtidigt som den berörda arbetstagaren. Om ingen faktiskt

jämförbar person kan fastställas får alla andra bevis användas för att bevisa misstänkt lönediskriminering, inbegripet statistik eller en jämförelse av hur en arbetstagare skulle behandlas i en jämförbar situation.

I 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen föreskrivs att förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen ska anses föreligga, om en arbetsgivare tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete. Jämställdhetslagen innehåller inte bestämmelser om ett enda ursprung på det sätt som nämns i artikeln. Dessutom begränsar sig bedömningen av om arbetstagarna är i en jämförbar situation i 8 § i jämställdhetslagen till arbetstagare som arbetar vid samma tidpunkt och den innehåller inte bestämmelser om en situation där en verklig jämförelsepunkt saknas. Enligt motiveringarna till regeringens proposition (RP 195/2004 rd, s. 30) kan jämförelsen dock gälla även en hypotetisk arbetstagare, om man kan leda i bevis hur arbetsgivaren skulle behandla denna arbetstagare. Artikel 19 i löntransparensdirektivet förutsätter att jämställdhetslagen kompletteras.

#### 3.4.14 Preskriptionstid

Enligt artikel 21 i löntransparensdirektivet ska tidsfristerna för att väcka talan om lika lön vara minst tre år. Enligt 12 § i den gällande jämställdhetslagen ska gottgörelse yrkas genom talan som väcks vid den tingsrätt inom vars domkrets arbetsgivaren, läroanstalten, intresseorganisationen eller den som tillhandahåller varor eller tjänster har sitt allmänna forum. Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträdades. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträdades.

Artikel 21 i löntransparensdirektivet förutsätter att tidsfristen för talan som gäller lönediskriminering förlängs till tre år i jämställdhetslagen.

#### 3.4.15 Sanktioner

Enligt artikel 23 i löntransparensdirektivet ska medlemsstaterna fastställa regler om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för kränkning och överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska säkerställa att sanktionerna garanterar en faktisk avskräckande verkan vad gäller överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Böter ska inkluderas i dessa sanktioner. Sanktionerna ska beakta alla relevanta försvårande eller förmildrande omständigheter som är tillämpliga på förhållandena kring överträdelserna, vilket kan inbegripa intersektionell diskriminering. Dessutom ska medlemsstaterna säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen.

I skäl 55 konstateras att sanktionerna bör omfatta straffavgifter som kan baseras på arbetsgivarens bruttoårsomsättning eller arbetsgivarens totala lönekostnader. Eventuella andra försvårande eller förmildrande omständigheter som kan vara för handen i ärendet, till exempel om lönediskriminering på grund av kön kombineras med även andra grunder som omfattas av diskrimineringsförbudet, bör beaktas. Det ankommer på medlemsstaterna att fastställa de överträdelser av rättigheterna och skyldigheterna i fråga om lika lön för lika eller likvärdigt arbete för vilka straffavgifter är den lämpligaste sanktionen.

Jämställdhetslagens 11 § innehåller bestämmelser om gottgörelse. Enligt jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. Gottgörelsebeloppet justeras vart tredje år på ett sätt som motsvarar

ändringen i penningvärdet genom förordning av statsrådet som ges med stöd av 23 § i jämställdhetslagen. I den senaste förordningen av statsrådet om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män föreskrivs att man i gottgörelse ska betala minst 4 360 euro och i anställningssituationer högst 21 800 euro<sup>23</sup> till en sådan arbetssökande som avses i 11 § då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. När gottgörelsen bestäms ska man enligt 11 § beakta diskrimineringens art, omfattning och varaktighet samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person. Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter. Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen eller någon annan lag.

Det finns bestämmelser om arbetsdiskriminering i 47 kap. 3 § i strafflagen (39/1889). I paragrafen föreskrivs att en arbetsgivare eller en företrädare för denne som vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätter en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning på grund av bland annat kön skall för diskriminering i arbetslivet dömas till böter eller fängelse i högst sex månader. I 3 a § i samma kapitel finns det bestämmelser om ockerliknande diskriminering i arbetslivet.

Den nationella lagstiftningen innehåller ett bötesstraff som baserar sig på strafflagen för diskriminering i arbetslivet, en gottgörelsepåföljd som baserar sig på jämställdhetslagen för överträdelse av diskrimineringsförbuden enligt 8 § i jämställdhetslagen. Den gällande nationella lagstiftningen innehåller dock inte någon påföljd innehållande böter enligt artikel 23 och skäl 55 i direktivet, vilken tillämpas på kränkning och överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som gäller likalöneprincipen och vilken garanterar en verklig förebyggande effekt. Artikel 23 i lönetransparensdirektivet förutsätter att jämställdhetslagen kompletteras.

#### 3.4.16 Övervakning och ökad medvetenhet

Artikel 29 i lönetransparensdirektivet förutsätter att ett övervakningsorgan utses och att det säkerställs att de uppgifter som nämns i punkt 3 i artikeln hör till övervakningsorganets uppgifter. Övervakningsorganet får utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå. Medlemsstaterna får utse fler än ett organ för att öka medvetenheten och samla in uppgifter, förutsatt att de övervaknings- och analysfunktioner som föreskrivs i punkt 3 b, c och e i artikel 29 säkerställs av ett centralt organ.

Enligt punkt 3 i artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att övervakningsorganets uppgifter omfattar följande: a) öka medvetenheten bland privatägda och offentligägda företag och organisationer, arbetsmarknadens parter och allmänheten i syfte att främja likalöneprincipen och rätten till insyn i lönesättningen, inbegripet genom att beakta intersektionell diskriminering med avseende på lika lön för lika eller likvärdigt arbete, b) analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utarbeta verktyg för att bedöma löneojämlikheter, särskilt med hjälp av EIGE:s analytiska arbete och verktyg, c) samla in uppgifter som arbetsgivare lämnat i enlighet med artikel 9.7, och utan dröjsmål offentliggöra de uppgifter som avses i artikel 9.1 a–f på ett enkelt, lättillgängligt och användarvänligt sätt som möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivare,

---

<sup>23</sup> I statsrådets förordning om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (269/2024), som varit i kraft från och med den 15 juni 2024.

sektorer och regioner i den berörda medlemsstaten, och säkerställa att uppgifterna från de föregående fyra åren, om sådana finns, är tillgängliga, d) samla in rapporterna om de gemensamma lönebedömningarna enligt artikel 10.3, e) sammanställa uppgifter om hur många och vilken typ av klagomål om lönediskriminering som lämnats in till behöriga myndigheter, däribland jämställdhetsorgan, och lönediskrimineringsärenden som anhängiggjorts vid nationella domstolar. Enligt punkt 4 i artikeln ska medlemsstaterna senast den 7 juni 2028 och därefter vartannat år i en enda uppgiftsinlämning, förse kommissionen med de uppgifter som avses i punkt 3 c, d och e.

Enligt 16 § i jämställdhetslagen ska jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden se till att jämställdhetslagen följs i enlighet med vad som föreskrivs nedan i jämställdhetslagen eller särskilt. Lagen om jämställdhetsombudsmannen innehåller bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Enligt 2 § i lagen har jämställdhetsombudsmannen till uppgift att 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas, 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen, 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis, 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden, 5) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Den gällande nationell lagstiftningen uppfyller inte kraven i artikel 29 i direktivet. I den nationella lagstiftningen ska ett eller flera övervakningsorgan enligt artikel 29 i lönetransparensdirektivet utses och bestämmelser utfärdas om dess eller deras uppgifter på så sätt att ett eventuellt centralt organ sköter de uppföljnings- och analysuppgifter som föreskrivs i led b, c och e i artikel 29.3.

#### 3.4.17 Genomförande

Enligt artikel 33 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra detta direktiv, i enlighet med nationell rätt och/eller praxis vad avser arbetsmarknadsparternas roll, förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att de resultat som eftersträvas med detta direktiv alltid garanteras. De genomförandeuppgifter som överläts åt arbetsmarknadens parter kan omfatta a) utvecklingen av analytiska verktyg eller metoder som avses i artikel 4.2, b) ekonomiska sanktioner som är likvärdiga med straffavgifter, under förutsättning att de är effektiva, proportionella och avskräckande.

Med stöd av en styrgrupp på trepartsbasis bereder social- och hälsovårdsministeriet de analytiska verktyg eller metoder som direktivet förutsätter för att stödja och styra bedömningen och jämförelsen av arbetets värde (artikel 4.2). Social- och hälsovårdsministeriet har låtit utföra en expertutredning som bakgrund för arbetet.<sup>24</sup>

### 3.5 De artiklar i lönetransparensdirektivet som inte bedöms förutsätta ändringar i den nationella lagstiftningen

#### Artikel 1 Innehåll

---

<sup>24</sup> Maaniemi, Johanna & Hietala, Harri. Lönetransparensdirektivet och verktygen för bedömning av likvärdigt arbete: Nuläge och utvecklingsbehov i Finland. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2026:3. Tillgänglig på adressen: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/797d532d-a817-4b58-8af2-bc41f3041a89>.

Enligt artikeln fastställs i detta direktiv minimikrav för att stärka tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män för lika eller likvärdigt arbete, nedan *likalöneprincipen*, som stadfästs i artikel 157 i EUF-fördraget och diskrimineringsförbudet som stadfästs i artikel 4 i direktiv 2006/54/EG, i synnerhet genom insyn i lönesättningen och skärpta efterlevnadsmekanismer.

#### Artikel 2 Tillämpningsområde

Artikel 2 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om tillämpningsområdet. Direktivets tillämpningsområde motsvarar tillämpningsområdet för den gällande jämställdhetslagen.

#### Artikel 5.3 Insyn i lönesättningen före anställning

Enligt artikel 5.3 i lönetransparensdirektivet ska arbetsgivarna bland annat säkerställa att platsannonser och tjänstebeteckningar är könsneutrala. Enligt 14 § i jämställdhetslagen får en arbets- eller utbildningsplats inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger.

#### Artikel 11 Stöd till arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare

Enligt artikel 11 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna tillhandahålla stöd, i form av tekniskt bistånd och fortbildning, till arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare och till arbetstagarnas berörda arbetstagarföreträdare, för att underlätta deras fullgörande av de skyldigheter som fastställs i detta direktiv.

#### Artikel 13 Social dialog

Enligt artikel 13 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna, utan att det inskränker arbetsmarknadens parter autonomi och i enlighet med nationell rätt och praxis, vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa ett effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter, genom att samråda om rättigheter och skyldigheter enligt detta direktiv, i tillämpliga fall, på deras begäran.

Medlemsstaterna ska, utan att det inskränker arbetsmarknadens parter autonomi och med beaktande av skillnader i nationell praxis, vidta lämpliga åtgärder för att främja arbetsmarknadsparternas roll och uppmuntra utövandet av rätten till kollektiva förhandlingar om åtgärder för att bekämpa lönediskriminering och dess negativa inverkan på värderingen av arbeten som huvudsakligen utförs av arbetstagare av ett visst kön.

#### Artikel 14 Tillvaratagande av rättigheter

Enligt artikel 14 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att alla arbetstagare som anser sig förfördelade på grund av att likalöneprincipen inte har tillämpats på dem, efter möjlighet till förlikning, har tillgång till domstolsförfaranden för att genomdriva de rättigheter och skyldigheter som följer av likalöneprincipen. Sådana förfaranden ska vara lättillgängliga för arbetstagarna och personer som agerar i deras ställe, även efter det att det anställningsförhållande som lett till påstådd diskriminering har upphört.

Grundlagens 21 § gäller rättsskyddet. Enligt den har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Handläggningens offentlighet, rätten att bli hörd, rätten att få ett motiverat beslut, rätten att söka ändring och likaså

de andra garantierna för en rättvis rättegång och god förvaltning tryggas genom lag. Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Rättegångsbalken (4/1734) innehåller bestämmelser om anhängiggörande av ett ärende vid domstol. Enligt 11 § i jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse. Jämställdhetslagens 12 § innehåller bestämmelser om väckande av talen om gottgörelse vid tingsrätten. Enligt 21 § 5 mom. i jämställdhetslagen fastställer diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förlikning mellan parterna i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagkraftvunnen dom.

Den gällande nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

#### Artikel 15 Förfaranden för eller till stöd för arbetstagare

Enligt artikel 15 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att sammanslutningar, organisationer, jämställdhetsorgan och arbetstagarföreträdare eller andra rättsliga enheter som, i enlighet med kriterier i nationell rätt, har befogat intresse av att säkerställa jämställdheten mellan könen får delta i administrativa förfaranden eller domstolsförfaranden om en påstådd överträdelse av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen. De får agera för eller till stöd för arbetstagare som påstås ha fallit offer för en överträdelse av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen, med den personens godkännande.

Enligt 16 § i jämställdhetslagen ska jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden se till att jämställdhetslagen följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet i enlighet med vad som föreskrivs nedan i jämställdhetslagen eller särskilt.

Jämställdhetslagens 19 § 1–4 mom. innehåller bestämmelser om lämnande av anvisningar och råd samt främjande av förlikning. Enligt paragrafens 1 mom. kan den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering enligt jämställdhetslagen begära anvisningar och råd i ärendet av jämställdhetsombudsmannen. Enligt paragrafens 2 mom. ska ombudsmannen, när jämställdhetsombudsmannen finner att en skyldighet som föreskrivs i jämställdhetslagen inte fullgörs eller att det förekommer andra brott mot denna lag, ge anvisningar och råd i syfte att förhindra att det lagstridiga förfarandet fortsätter eller upprepas. I paragrafens 3 mom. föreskrivs att när jämställdhetsombudsmannen finner att utbildningsanordnaren, anordnaren av småbarnspedagogik eller serviceproducenten inom småbarnspedagogik eller arbetsgivaren trots anvisningar och råd som avses i 2 mom. försummar sin skyldighet enligt 5 a, 5 b eller 6 a § att göra upp en jämställdhetsplan, kan ombudsmannen sätta ut en skälig tid inom vilken skyldigheten ska fullgöras. Enligt 4 mom. i paragrafen kan jämställdhetsombudsmannen vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagens 20 § innehåller bestämmelser om överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Enligt 20 § 1 mom. i jämställdhetslagen kan jämställdhetsombudsmannen eller en arbetsmarknadscentralorganisation föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot bestämmelserna i 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 §. Enligt 2 mom. i samma paragraf kan jämställdhetsombudsmannen föra ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 5 a, 5 b eller 6 a § till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 4 mom. Enligt 3 mom. i samma paragraf får parterna i en förlikning som uppnåtts i ett ärende som gäller diskriminering

får gemensamt hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Jämställdhetslagens 21 § innehåller bestämmelser om diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande. Enligt paragrafens 1 mom. kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förbjuda den som förfarit i strid med 7, 8, 8 a–8 e eller 14 § att fortsätta eller upprepa förfarandet. Enligt 2 mom. i samma paragraf kan vite föreläggas den som förbudet gäller eller dennes företrädare eller vardera. I 3 mom. i samma paragraf föreskrivs att när ett förbud utfärdas, kan det samtidigt beslutas att förbudet ska iakttas först från en i beslutet nämnd tidpunkt, om det är motiverat att den som förbudet gäller ges en skälig tid att ändra de förhållanden eller det förfarande som ligger till grund för förbudet. Enligt 4 mom. i samma paragraf kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden på framställning av jämställdhetsombudsmannen, vid behov vid vite, förelägga en utbildningsanordnare, en anordnare av småbarnspedagogik eller serviceproducent inom småbarnspedagogik eller en arbetsgivare som försummat den skyldighet som avses i 5 a, 5 b eller 6 a § att inom utsatt tid göra upp en jämställdhetsplan. Enligt 5 mom. i samma paragraf fastställer diskriminerings- och jämställdhetsnämnden förlikning mellan parterna i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom.

I 1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen föreskrivs det för de uppgifter som föreskrivs i jämställdhetslagen, finns det en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde. Det finns bestämmelser om bistående i 3 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen. Enligt 1 mom. i paragrafen kan jämställdhetsombudsmannen bistå den som blivit utsatt för diskriminering i syfte att trygga den diskriminerades rättigheter och vid behov bistå honom eller henne i rättegång som gäller gottgörelse eller ersättning, om ombudsmannen anser att ärendet är av avsevärd betydelse för tillämpning av lag.

Den gällande nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

#### Artikel 16 Rätt till kompensation

Enligt artikel 16 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som lidit skada på grund av en överträdelse av en rättighet eller skyldighet som följer av likalöneprincipen har rätt att begära och få full kompensation eller gottgörelse för skadan på det sätt som medlemsstaten fastställer. Kompensationen eller gottgörelsen ska utgöra faktisk och verklig kompensation eller gottgörelse, i enlighet med vad medlemsstaterna bestämmer, för den förlust och skada som lidits, på ett sätt som är avskräckande och proportionell. Kompensationen eller gottgörelsen ska också återinsätta den skadelidande arbetstagaren i samma situation som denne skulle ha haft om ingen könsdiskriminering förekommit eller om inga överträdelser gjorts av någon av de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska säkerställa att kompensationen eller gottgörelsen omfattar full ersättning för utebliven lön och därmed sammanhängande bonusar eller betalning in-natura, kompensation för förlorade möjligheter, ideell skada, skada som orsakats av andra relevanta faktorer som kan inbegripa intersektionell diskriminering samt dröjsmålsränta. Kompensationen eller gottgörelsen får inte begränsas av en i förväg fastställd övre gräns.

Enligt 11 § i jämställdhetslagen är den som har brutit mot diskrimineringsförbudet i 8 eller 8 a–8 e § skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts. Gottgörelsebeloppet justeras vart tredje år på ett sätt som motsvarar ändringen i penningvärdet genom förordning av statsrådet som ges

med stöd av 23 § i jämställdhetslagen. I den senaste förordningen av statsrådet om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män föreskrivs att man i gottgörelse ska betala minst 4 360 euro och i anställningssituationer högst 21 800 euro<sup>25</sup> till en sådan arbetssökande som avses i 11 § då arbetsgivaren kan bevisa att arbetssökanden inte skulle ha valts för uppgiften även om valet hade gjorts på icke-diskriminerande grunder. När gottgörelsen bestäms ska man enligt 11 § beakta diskrimineringens art, omfattning och varaktighet samt en ekonomisk påföljd som för samma gärning har dömts ut eller påförts med stöd av någon annan lag för kränkning av person. Gottgörelsen kan nedsättas från det ovan angivna minimibeloppet eller skyldigheten att betala gottgörelse helt och hållet avlyftas, om det anses skäligt med beaktande av den betalningsskyldiges ekonomiska situation och strävan att förhindra eller avlägsna följderna av förfarandet samt andra omständigheter. Betalning av gottgörelse hindrar inte att den kränkte dessutom yrkar ersättning för ekonomisk skada med stöd av skadeståndslagen eller någon annan lag.

Enligt skadeståndslagen är full ersättning utgångspunkten för ersättning. Enligt 2 kap. 1 § i skadeståndslagen ska den som uppsåtligen eller av vållande förorsakar annan skada ersätta den, såvida icke annat följer av vad i denna lag stadgas. Skadeståndet kan jämkas, om skadeståndsskyldigheten finnes oskäligt betungande med hänsyn till skadevällarens och den skadelidandes ekonomiska förhållanden och omständigheterna i övrigt. Om skadan har orsakats uppsåtligen, ska dock fullt skadestånd dömas ut, om det inte av särskilda skäl bedöms skäligt att nedsätta skadeståndet. Såväl direkt skada som förmögenhetsförluster med orsakssamband ska ersättas enligt skadeståndslagen. Inkomstförlust ersätts enligt skadeståndslagen utifrån en uppskattning av den förvärvsinkomst som den skadelidande skulle ha fått, om skadefallet inte hade inträffat. Detta täcker arbetstagarens inkomster som uteblivit på grund av skadefallet.

Arbetsavtalslagens 12 kap. 1 § innehåller bestämmelser om den allmänna skadeståndsskyldigheten. I 1 mom. den nämnda paragrafen föreskrivs att en arbetsgivare som uppsåtligen eller av oaktsamhet bryter mot eller åsidosätter skyldigheter som följer av ett anställningsförhållande eller av denna lag skall ersätta arbetstagaren för den skada som därigenom uppkommit.

Jämställdhetslagens 11 § tillsammans med ovan nämnda reglering i skadeståndslagen och arbetsavtalslagen uppfyller kraven i artikeln.

#### Artikel 20 Tillgång till bevis

Artikel 20 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om tillgången till bevis. Enligt artikeln ska medlemsstaterna säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar vid ett rättsligt anspråk om lika lön har rätt att förelägga svaranden att lämna ut all relevant bevisning under dennes kontroll, i enlighet med nationell rätt och praxis. Dessutom ska medlemsstaterna säkerställa att behöriga myndigheter eller nationella domstolar är behöriga att utfärda ett föreläggande om utlämnande av bevis som innehåller konfidentiella uppgifter, om de anser detta vara relevant för ett rättsligt anspråk om lika lön. Medlemsstaterna ska säkerställa att behöriga myndigheter och nationella domstolar, när de begär utlämnande av sådan information, har tillgång till effektiva åtgärder för att skydda denna information, i enlighet med nationella förfaranderegler. Artikeln hindrar inte medlemsstaterna från att bibehålla eller införa bestämmelser som är mer förmånliga för käranden.

---

<sup>25</sup> Statsrådets förordning om justering av gottgörelsebeloppen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (269/2024) gäller från och med den 15 juni 2024.

Enligt 17 kap. 40 § 1 mom. i rättegångsbalken kan domstolen förordna att ett föremål eller en handling ska läggas fram för domstolen eller att syn ska hållas, om föremålet eller handlingen kan ha betydelse som bevis eller förrättandet av syn kan ha betydelse för att få bevis. I 2 mom. i samma paragrafen föreskrivs att innan domstolen meddelar ett förordnande enligt 1 mom. ska personen i fråga ges tillfälle att bli hörd. Vid behov kan personen höras på det sätt som föreskrivs om förhör av en part eller hörande av ett vittne och även annan bevisning tas emot. I 3 mom. i samma paragraf föreskrivs att domstolen vid behov får ålägga personen i fråga att fullgöra sin skyldighet vid vite. Domstolen kan även bestämma att en utmättningsman ska hämta handlingen eller föremålet till domstolen, varvid 3 kap. i utskökningsbalken (705/2007) ska iakttas. Domstolen har rätt att få handräckning av polisen för att säkerställa förrättandet av syn.

Enligt 10 § i lagen om offentlighet vid rättegång i allmänna domstolar (370/2007) kan domstolen, på begäran av en part eller av andra särskilda skäl, förordna att en rättegångshandling skall hållas hemlig till behövliga delar, om handlingen innehåller uppgifter som enligt någon annan lag är sekretessbelagda och vilkas offentlighet sannolikt skulle medföra väsentlig olägenhet eller skada för de intressen till vilkas skydd sekretessen har föreskrivits.

Enligt 17 § i jämställdhetslagen har jämställdhetsombudsmannen, trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar, rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att denna lag iakttas. Jämställdhetsombudsmannen har rätt att inom en av ombudsmannen utsatt skälig tid av var och en få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas samt att kräva att en handling som är i någons besittning ska visas upp, om inte den som har uppgifterna eller handlingen har rätt eller skyldighet enligt lag att vägra vittna eller visa upp handlingen. På begäran av en arbetstagarare som misstänker lönediskriminering har en i 10 § 4 mom. avsedd representant för arbetstagararna rätt att få uppgifter av jämställdhetsombudsmannen om lön och anställningsvillkor i fråga om en enskild arbetstagarare när det finns grundad anledning till misstanken. Jämställdhetsombudsmannen ska lämna uppgifterna till representanten utan dröjsmål, dock inom två månader från mottagandet av begäran. Om jämställdhetsombudsmannen vägrar ge uppgifterna, kan representanten för arbetstagararna föra ärendet till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för behandling. I fråga om kyrkliga handlingars och en församlings handlingars offentlighet inom evangelisk-lutherska kyrkan föreskrivs särskilt.

Enligt 14 § i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden har nämnden, trots sekretessbestämmelserna, rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster avgiftsfritt få den information som dessa har i sin besittning och som är nödvändig för att ett ärende som nämnden behandlar ska kunna avgöras. Nämnden har rätt att av myndigheter och andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, av arbetsgivare, av utbildningsanordnare och läroanstalter, av arbetsmarknadsorganisationer och andra organisationer som bevakar en yrkesgrupps intressen och av dem som tillhandahåller varor eller tjänster samt av deras anställda få sådana redogörelser som behövs för tillsynen över att diskrimineringslagen (1325/2014) och jämställdhetslagen följs. Nämnden kan förena skyldigheten att ge information och lämna redogörelser med vite. Vite får dock inte föreläggas en person som det finns anledning att misstänka för brott, om informationen gäller en omständighet som har samband med brottsmisstanken, och inte heller en person som annars enligt lag har rätt eller skyldighet att vägra vittna eller vägra lämna en handling. Bestämmelser om föreläggande och utdömande av vite finns i viteslagen.

Den gällande nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

## Artikel 22 Rättegångskostnader

Enligt artikel 22 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna säkerställa att nationella domstolar, om en svarande vinner ett mål om lönediskriminering, i enlighet med nationell rätt kan bedöma om den förlorande käranden hade rimliga skäl att väcka talan och, om så är fallet, om det är lämpligt att inte kräva att käranden ska betala rättegångskostnaderna.

Enligt 21 kap. 1 § i rättegångsbalken är den part som förlorar målet skyldig att ersätta alla motpartens skäliga rättegångskostnader som föranletts av nödvändiga åtgärder, om inte något annat bestäms i lag. Rättegångsbalkens 21 kap. 8 b § ger möjlighet till ett undantag enligt vilket domstolen på tjänstens vägnar ska sänka beloppet av de rättegångskostnader som en part ska dömas att betala, om det, med beaktande av de omständigheter som lett till rättegång, parternas ställning och sakens betydelse, bedömt som en helhet vore oskäligt att förplikta parten att ersätta motpartens rättegångskostnader.

Den gällande nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

## Artikel 24 Lika lön vid offentlig upphandling och koncession

Enligt artikel 24 i lönetransparensdirektivet ska de lämpliga åtgärder som medlemsstaterna vidtar i enlighet med artikel 30.3 i direktiv 2014/23/EU, artikel 18.2 i direktiv 2014/24/EU och artikel 36.2 i direktiv 2014/25/EU omfatta åtgärder för att säkerställa att ekonomiska aktörer i samband med offentlig upphandling eller koncession fullgör sina skyldigheter i fråga om likalöneprincipen. Dessutom ska medlemsstaterna överväga att, i tillämpliga fall, ålägga upphandlande myndigheter att införa sanktioner och uppsägningsklausuler för att säkerställa efterlevnaden av likalöneprincipen vid offentlig upphandling eller koncession. När medlemsstaternas myndigheter vidtar åtgärder i enlighet med artikel 38.7 a i direktiv 2014/23/EU, artikel 57.4 a i direktiv 2014/24/EU eller artikel 80.1 i direktiv 2014/25/EU, jämförda med artikel 57.4 a i direktiv 2014/24/EU, får upphandlande myndigheter utesluta eller av medlemsstaterna åläggas att utesluta alla ekonomiska aktörer från deltagande i en given offentlig upphandlingsomgång om de på något lämpligt sätt kan påvisa att de skyldigheter som avses i punkt 1 i den här artikeln överträtts, endera därför att skyldigheterna avseende rätten till insyn i lönesättningen åsidosatts, eller därför att det förekommer löneskillnader på mer än 5 procent i en arbetstagar kategori, som arbetsgivaren inte visat beror på sakliga, könsneutrala kriterier. Detta ska inte påverka tillämpningen av andra rättigheter eller skyldigheter som följer av direktiv 2014/23/EU, 2014/24/EU eller 2014/25/EU.

Enligt 98 § i lagen om offentlig upphandling och koncession ((1397/2016), nedan *upphandlingslagen*) kan den upphandlande enheten kan ställa särskilda villkor för fullgörande upphandlingskontraktet förutsatt att villkoren är kopplade till föremålet för upphandlingen på det sätt som avses i 94 §. Villkoren får omfatta ekonomiska och sociala samt innovations-, miljö- och sysselsättningsrelaterade hänsyn vid upphandlingen. Särskilda villkor för upphandlingskontrakt ska anges i upphandlingsannonsen, inbjudan att förhandla eller förfrågningsunderlaget.

Till ett upphandlingskontrakt mellan en statlig centralförvaltningsmyndighet och den anbudsgivare som vunnit anbudsförfarandet ska fogas ett villkor enligt vilket det i de i Finland utförda arbeten som ingår i upphandlingskontraktet ska följas åtminstone de minimivillkor för ett anställningsförhållande som enligt finsk lag och bestämmelserna i kollektivavtalen ska iakttas i likartat arbete.

Vad som i 2 mom. föreskrivs om statliga centralförvaltningsmyndigheters skyldighet tillämpas också när en annan upphandlande enhet ingår ett upphandlingskontrakt som avser byggtre-prenad.

I 81 § i upphandlingslagen finns det dessutom bestämmelser om av provning beroende grunder för uteslutning, vilka är bland annat att anbudssökanden eller anbudsgivaren inte har fullgjort sina miljö-, social- och arbetsrättsliga skyldigheter enligt Finlands eller Europeiska unionens lagstiftning, kollektivavtalen eller de internationella konventioner som uppräknas i bilaga C, om den upphandlande enheten kan styrka detta eller har lämnat väsentligt oriktiga uppgifter då den lämnat den upphandlande enheten de uppgifter som avses i detta kapitel eller försummat att lämna de uppgifter som krävs.

Enligt arbets- och näringsministeriets betänkande<sup>26</sup> bedöms den gällande upphandlingslagen uppfylla kraven i artikeln.

#### Artikel 25 Repressalier och skydd mot mindre förmånlig behandling

Enligt artikel 25 i lönetransparensdirektivet får arbetstagare och deras arbetstagarföreträdare inte behandlas mindre förmånligt på grund av att de åberopat sina rättigheter avseende lika lön eller gett stöd till en annan person att skydda dennes rättigheter. Dessutom ska medlemsstaterna i sina nationella rättsordningar införa nödvändiga bestämmelser för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är arbetstagarföreträdare, mot uppsägning eller annan ogynnsam behandling som utgör en reaktion från en arbetsgivares sida på ett klagomål inom arbetsgivarens organisation eller ett administrativt förfarande eller domstolsförfarande i syfte att genomdriva rättigheter eller skyldigheter som avser likalöneprincipen.

Enligt 8 a § i jämställdhetslagen ska förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Representanterna för personen (såsom ett förtroendeombud eller arbetarskyddsfullmäktig) har ett starkare uppsägningsskydd än vanliga arbetstagare, vilket hindrar att de sägs upp på grund av förtroendeuppdraget. Uppsägningsskyddet fastställs utifrån föreskrifterna i 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen eller kollektivavtalen. Enligt 7 kap. 10 § i arbetsavtalslagen får arbetsgivaren säga upp arbetsavtalet för en förtroendeman som valts enligt ett kollektivavtal eller för ett förtroendeombud som avses i 13 kap. 3 § utifrån en grund enligt 7 kap. 2 § endast om majoriteten av de arbetstagare som förtroendemannen eller förtroendeombudet representerar ger sitt samtycke. På de grunder som anges i 3 eller 7 § eller 8 § 1 mom. får arbetsgivaren säga upp en förtroendemens eller ett förtroendeombuds arbetsavtal endast om förtroendemannens eller förtroendeombudets arbete upphör helt och hållet och om arbetsgivaren inte kan ordna sådant arbete som motsvarar förtroendemannens eller förtroendeombudets yrkesskicklighet eller som annars är lämpligt eller omskola honom eller henne för annat arbete på det sätt som avses i 4 §.

Den gällande nationella lagstiftningen uppfyller kraven i artikeln.

#### Artikel 26 Förhållande till direktiv 2006/54/EG

---

<sup>26</sup> [Arbets- och näringsministeriets promemoria 20.12.2024.](#)

I artikel 26 i lönetransparensdirektivet konstateras att kapitel III i detta direktiv ska tillämpas på förfaranden som avser de rättigheter eller skyldigheter som följer av likalöneprincipen i enlighet med artikel 4 i direktiv 2006/54/EG. Artikeln orsakar inte ändringar i den nationella lagstiftningen.

#### Artikel 27 Skyddsnivå

Enligt artikel 27 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv. Dessutom konstateras att genomförandet av lönetransparensdirektivet under inga omständigheter får utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av detta direktiv.

Det så kallade försämringsförbudet konstateras i artikeln. Artikelns beaktas i den nationella beredningen av genomförandet av lönetransparensdirektivet.

#### Artikel 28 Jämställdhetsorgan

Enligt artikel 28 i lönetransparensdirektivet är de grundade jämställdhetsorganen, utan att det påverkar behörigheten för arbetsinspektioner eller andra organ som genomdriver arbetstagares rättigheter, däribland arbetsmarknadens parter, behöriga i frågor som ingår i detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska, i enlighet med nationell rätt och praxis, aktivt vidta åtgärder för att säkerställa nära samarbete och samordning mellan arbetsinspektionerna, jämställdhetsorganen och, i tillämpliga fall, arbetsmarknadens parter med avseende på likalöneprincipen. Medlemsstaterna ska förse sina jämställdhetsorgan med sådana resurser att de effektivt kan utföra sina uppgifter avseende rätten till lika lön.

Enligt 16 § i jämställdhetslagen ska jämställdhetsombudsmannen och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden se till att jämställdhetslagen följs i privat verksamhet samt i offentlig förvaltning och offentlig affärsverksamhet i enlighet med vad som föreskrivs nedan i jämställdhetslagen eller särskilt. I 1 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen föreskrivs att det för de uppgifter som föreskrivs i jämställdhetslagen, finns en jämställdhetsombudsman inom justitieministeriets förvaltningsområde. I 2 § i samma lag finns det bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Artikelns orsakar inte ändringar i den nationella lagstiftningen.

#### Artikel 30 Kollektiva förhandlingar och åtgärder

Enligt artikel 30 i lönetransparensdirektivet ska detta direktiv inte på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal eller att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt eller praxis. Artikelns orsakar inte ändringar i den nationella lagstiftningen.

#### Artikel 31 Statistik

Enligt artikel 31 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna varje år förse kommissionen (Eurostat) med aktuella nationella data för beräkning av löneskillnaderna mellan könen i ojusterad form. Statistiken ska vara uppdelad efter kön, ekonomisk sektor, arbetstid (heltid/deltid), ägarförhållanden (privat/offentligt ägande) och ålder och vara beräknad på årsbasis. De uppgifter som avses i stycket ska översändas från och med den 31 januari 2028 för referensåret 2026. Artikelns orsakar inte ändringar i den nationella lagstiftningen.

#### Artikel 32 Informationsspridning

Enligt artikel 32 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna aktivt vidta åtgärder för att säkerställa att de bestämmelser som de antar i enlighet med detta direktiv, samt andra relevanta bestämmelser som redan är i kraft, på lämpligt sätt uppmärksammas av de berörda personerna inom hela sitt territorium. Artikeln orsakar inte ändringar i den nationella lagstiftningen.

#### Artikel 34 Införlivande

I artikel 34 i lönetransparensdirektivet föreskrivs det när medlemsstaterna ska sätta i kraft de bestämmelser i lagar och andra författningar som är nödvändiga för att följa detta direktiv.

#### Artikel 35 Rapportering och översyn

Artikel 35 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om rapportering och översyn. Enligt artikeln ska medlemsstaterna informera kommissionen om tillämpningen av detta direktiv och om dess verkan i praktiken senast den 7 juni 2031. Dessutom ska kommissionen till Europaparlamentet och rådet överlämna en rapport om genomförandet av detta direktiv senast den 7 juni 2033. Rapporten ska bland annat innehålla en utvärdering av de tröskelvärden för arbetsgivare som föreskrivs i artiklarna 9 och 10 samt den utlösande faktorn på 5 procent för den gemensamma lönebedömning som föreskrivs i artikel 10.1. Kommissionen ska när så är lämpligt förslå de lagändringar som den anser vara nödvändiga på grundval av den rapporten. Artikeln orsakar inte ändringar i den nationella lagstiftningen.

#### Artikel 36 Ikraftträdande

#### Artikel 37 Adressater

### 4 Förslagen och deras konsekvenser

#### 4.1 De viktigaste förslagen

I propositionen föreslås att de ändringar som förutsätts för att genomföra lönetransparensdirektivet görs i jämställdhetslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen, lagen om inkomstdatasystemet och lagen om verkställighet av böter. Det handlar om ett minimidirektiv och metoden för att genomföra direktivet utgörs av omskrivning och inkorporering. I användningen av det nationella handlingsutrymmet i regleringen har man beaktat skrivningen i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering<sup>27</sup> (s. 72), enligt vilken regeringen främjar lönetransparens i enlighet med minimikraven i EU-direktivet.

Det föreslås att en definition av löneskillnad mellan könen och arbetstagarkategori fogas till 3 § i jämställdhetslagen. Dessutom föreslås att en ny 3 a § om identifiering av likvärdigt arbete fogas till jämställdhetslagen, vilken innehåller bestämmelser om metoderna och kriterierna för bedömning av likvärdigt arbete.

I 6 § 3 mom., som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, föreskrivs en skyldighet för alla arbetsgivare att ge sina arbetstagare information i ett lättillgängligt format om de kriterier som använts för att fastställa arbetstagarnas lön och lönenivåer. Skyldigheten att ge kriterierna för fastställandet av löneutvecklingen avgränsas till arbetsgivare som sysselsätter minst 50

---

<sup>27</sup> <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/56f52267-84be-4b95-a69a-ef2c11c7346e>.

arbetstagare utifrån det nationella handlingsutrymmet i regleringen enligt artikel 6.2 och anteckningen om minimireglering i regeringsprogrammet.

I nya 6 d §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, föreskrivs en rätt för jämställdhetsombudsmannen att från arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare få de i direktivet förutsatta uppgifterna om löneskillnaderna mellan könen via inkomstregistret och Statistikcentralen. I paragrafen fastställs innehållet i de uppgifter som ska anmälas och dessutom åläggs arbetsgivaren att lämna uppgifter om löneskillnader för arbetstagarkategorierna även till arbetstagarna och representanterna för personalen. Dessutom utfärdas bestämmelser om att avhjälpa grundlösa löneskillnader inom skälig tid i samarbete med representanterna för personalen. Det föreslås att bestämmelser om tidsfristerna och cyklerna för anmälningsskyldigheten utfärdas i lagen om inkomstdatasystemet. Utifrån skrivningen om minimireglering i regeringsprogrammet föreslås att man i paragrafen inte använder det nationella handlingsutrymmet i regleringen enligt artikel 9.5 i direktivet, enligt vilket medlemsstaterna får kräva att även arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare lämnar uppgifter om lönerna. De nämnda arbetsgivarna får dock anmäla dessa uppgifter frivilligt. I paragrafen används det nationella handlingsutrymmet i regleringen utifrån artikel 9.8 i direktivet på så sätt att man i insamlingen av de uppgifter som artikeln förutsätter utnyttjar Statistikcentralen och inkomstregistret, till vilket en del av de uppgifter som behövs för att skapa uppgifterna enligt artikeln redan lämnas. Handlingsutrymmet i regleringen används även utifrån artikel 12.3 i direktivet för att skydda enskilda löneuppgifter på så sätt att om lämnandet av uppgifter enligt arbetstagarkategori leder till att en enskild arbetstagares lön avslöjas, ska uppgifterna lämnas endast till en representant för personalen eller jämställdhetsombudsmannen.

I nya 6 e §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, utfärdas bestämmelser om en gemensam lönebedömning och de obligatoriska uppgifter som den innehåller. Syftet med bedömningen är att identifiera, avhjälpa och förhindra sådana löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva och könsneutrala kriterier. En arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare ska i samarbete med representanterna för personalen, utöver den nuvarande lönekartläggningen, göra en gemensam lönebedömning, om det i anmälningen av löneuppgifterna kommer fram att skillnaden i den genomsnittliga lönenivån mellan kvinnliga och manliga arbetstagare är minst 5 procent i någon arbetstagarkategori utan att arbetsgivaren har motiverat skillnaden i den genomsnittliga lönenivån utifrån objektiva och könsneutrala kriterier och inte avhjälpt den grundlösa skillnaden i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader. Dessutom utfärdas bestämmelser om tillgängliggörande för personalen, överlämnande av lönebedömningen till jämställdhetsombudsmannen och om arbetsgivarens skyldighet att avhjälpa grundlösa löneskillnader i samarbete med representanterna för personalen. För att genomföra de åtgärder som baserar sig på den gemensamma lönebedömningen ska man inkludera en analys av de nuvarande könsneutrala systemen för att bedöma och klassificera arbete eller om införandet av sådana system. I paragrafen används handlingsutrymmet i regleringen i fråga om skyddet för personuppgifter utifrån artikel 12.3 i direktivet på så sätt att den gemensamma lönebedömningen inte får ställas till arbetstagarnas förfogande på så sätt att det kan avslöja enskilda löneuppgifter.

Enligt nya 6 f §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, ska arbetsgivaren säkerställa en transparent löneförhandling genom att ge arbetssökanden information om ingångslönen eller lörens variationsintervall samt vid behov föreskrifterna i kollektivavtal i tillräckligt god tid.

Enligt nya 6 g §, som enligt förslaget fogas till jämställdhetslagen, ska arbetsgivaren på begäran ge en arbetstagare skriftlig information om de genomsnittliga lönenivåerna för en arbetstagarkategori som utför lika eller likvärdigt arbete inom skälig tid och senast inom två månader efter arbetstagarens begäran. I paragrafen används det handlingsutrymme i regleringen som baserar

sig på artikel 12.3 i direktivet för att skydda personuppgifterna på så sätt att om lämnandet av uppgifter leder till att en annan arbetstagares lön avslöjas direkt eller indirekt, ska arbetsgivaren ge uppgifter om arbetstagarkategorierna till en representant för personalen eller jämställdhetsombudsmannen.

Det föreslås att 8 § i jämställdhetslagen ändras på så sätt att diskrimineringsförbudet utsträcks till att gälla rekryteringsprocessen och vid en misstanke om lönediskriminering utvidgas jämförelsemöjligheten även till arbetstagare som inte arbetar vid samma tidpunkt hos arbetsgivaren. Därtill fogas nya 4 mom. om koncerner till paragrafen.

Det föreslås att ett nytt moment som utvidgar användningen av delad bevisbördas fogas till 9 a § i jämställdhetslagen. Det föreslås att 12 § i jämställdhetslagen ändras på så sätt att tiden för att väcka talan i fråga om gottgörelse vid överträdelse av lönediskrimineringsförbudet är tre år. Det föreslås att 20 och 21 § i jämställdhetslagen ändras på så sätt att diskriminerings- och jämställdhetsnämnden på framställan av jämställdhetsombudsmannen kan ålägga en arbetsgivare att fullgöra sin skyldighet vid behov vid vite även vid överträdelse av de skyldigheter som föreslagits till paragraferna.

Det föreslås att man till föreslagna 21 b § i jämställdhetslagen, fogar bestämmelser om en försummelseavgift, som kan påföras om en arbetsgivare inte lämnar in en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen inom den utsatta tiden. I paragrafen används det nationella handlingsutrymmet i regleringen vilket ingår i artikel 23.2 i direktivet utifrån skrivningen om minimireglering i regeringsprogrammet till den del som överträdelse av skyldigheten till lika lön kan leda till en försummelseavgift (sanktion enligt artikel 23.2), hur stor avgiften är och till vilka aktörer betalningsskyldigheten hänförs.

I fråga om jämställdhetslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen, lagen om statistikcentralen och lagen om inkomstdatasystemet föreslås ändringar med vilka den övervakningsmekanism som förutsätts i artikel 29 i lönetransparensdirektivet fastställs för att följa och stödja genomförandet av direktivet. För att minimera den administrativa bördan av anmälningen av löneskillnader enligt artikel 9 i direktivet genomförs anmälningsskyldigheten genom att använda det handlingsutrymme i regleringen som artikel 9.8 i direktivet tillåter. Handlingsutrymmet i regleringen används även utifrån artikel 29 vad beträffar den instans som utses för att följa och stödja det nationella genomförandet av de åtgärder som meddelats för att genomföra skyldigheterna i direktivet (övervakningsorganet). Enligt den nämnda artikeln kan övervakningsorganet utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer på nationell nivå och medlemsstaten kan utse ett eller flera organ för att öka medvetenheten och samla in uppgifter, förutsatt att de övervaknings- och analysfunktioner som föreskrivs i punkt 3 b, c och e säkerställs av ett centralt organ. I propositionen är jämställdhetsombudsmannen det övervakningsorgan som förutsätts i direktivet.

I lagen om jämställdhetsombudsmannen inkluderas de nya uppgifter som förutsätts av direktivet för jämställdhetsombudsmannen.

Användningen av det nationella handlingsutrymmet i regleringen behandlas även i propositionens avsnitt 5.1 om de alternativa handlingsvägarna och deras konsekvenser samt i avsnitt 11.3.3 om förhållandet till grundlagen och lagstiftningsordningen.

## 4.2 De huvudsakliga konsekvenserna

### 4.2.1 Ekonomiska konsekvenser

#### 4.2.1.1 Konsekvenser för arbetsgivarna

De minimikrav på unionsnivå vilka genomförs nationellt för att befästa principen om lika lön för kvinnor och män skapar enhetliga marknadsförhållanden för arbetsgivare som verkar på den inre marknaden och främjar enhetlighet i tillämpningen av regleringen. Enligt de konsekvensbedömningar som ingår i Europeiska kommissionens förslag är det möjligt att genom enhetliga och omfattande förfaringsätt som omfattar hela Europeiska unionen säkerställa jämlika förutsättningar att förfara för alla medlemsstater och hindra arbetsgivarna från att sträva efter en orättvis konkurrensfördel genom lönediskriminering.<sup>28</sup> Propositionen gäller för alla näringsgrenar och i huvudsak även arbetsgivare av alla storlekar inom den privata sektorn samt den offentliga sektorn, då den fungerar som arbetsgivare. Enligt den information som fåtts från Statistikcentralen fanns det år 2023 sammanlagt omkring 124 483 arbetsgivare, varav sammanlagt omkring 94 319 var företag och omkring 797 var offentliga samfund. Den återstående delen är finansiella institut, försäkringsanstalter, privata hushåll och odefinierade andra.<sup>29</sup> Bedömningen av konsekvenserna för arbetsgivarna kan variera beroende på informationskällan och statistikföringen av antalet anställda. De numerära uppgifter som fåtts från Statistikcentralen och som använts i konsekvensbedömningen i denna propositionen har producerats utifrån uppgifterna om anställningsförhållanden år 2023 i Statistikcentralens sysselsättningsstatistik. Uppgifter i sysselsättningsstatistiken för år 2024 publiceras i juni 2026. Om man använde personuppgifterna i Statistikcentralens företagsregister i konsekvensbedömningen, skulle konsekvenserna för arbetsgivarna vara mindre, eftersom deltidsanställda löntagare behandlas på olika sätt i dessa statistiker.

I enlighet med minimikraven i lönetransparensdirektivet genomförs vissa av de skyldigheter som ingår i det endast som skyldigheter som är förpliktande för arbetsgivare av en viss storlek, och det handlingsutrymme som direktivet ger möjlighet till används inte i detta hänseende. I enlighet med minimikraven i lönetransparensdirektivet är de i propositionen föreslagna skyldigheterna för en arbetsgivare att anmäla löneskillnader (föreslagna 6 d § i jämställdhetslagen) och tillsammans med representanter för arbetstagarna göra en lönebedömning (föreslagna 6 e § i jämställdhetslagen) förpliktande endast för arbetsgivare som har minst 100 arbetstagare. Största delen av arbetsgivarna har ofta mer färdigheter att fullgöra de nya skyldigheterna. Enligt den information som fåtts från Statistikcentralen fanns det år 2023 omkring 2 799 arbetsgivare med minst 100 arbetstagare, varav största delen (omkring 2 010) var företag.<sup>30</sup> I enlighet med vad som föreslås i propositionen är arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 arbetstagare, på basis av handlingsutrymme i regleringen enligt direktivet, dessutom undantagna den skyldighet som gäller insyn i löneutvecklingspolicyn, enligt vilken en arbetsgivare ska ge sina arbetstagare information i lättillgängligt format om de kriterier som används för att fastställa löneutvecklingen (föreslagna nya 3 mom. i 6 § i jämställdhetslagen). De andra skyldigheterna som föreslagits i propositionen gäller för alla arbetsgivare, oberoende av det antal arbetstagare som tjänstgör för arbetsgivaren. I 6 a § i den gällande jämställdhetslagen föreskrivs det att om antalet

---

<sup>28</sup> Beredningsunderlaget för kommissionens enheter, Konsekvensbedömning SWD(2021) 41 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041> och Sammandrag av konsekvensbedömningarna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

<sup>29</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

<sup>30</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan och en lönekartläggning som en del av den. Lokalt kan det överenskommas att lönekartläggningen görs åtminstone vart tredje år, om jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas årligen.

Enligt 6 a § i den gällande jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla till exempel en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter, de planerade åtgärder som behövs för att uppnå lönejämställdhet och en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. Den gällande jämställdhetslagens 6 b § innehåller närmare bestämmelser om lönekartläggning. Den i denna proposition föreslagna regleringen enligt 6 d och 6 e § är inte helt ny jämfört med regleringen om jämställdhetsplaneringen och om lönekartläggning i den gällande jämställdhetslagen. Det finns många likheter i syftena med och innehållet i dessa, men den reglering som föreslagits i denna proposition är mer detaljerad och exakt.

En central skillnad jämfört med den gällande regleringen om jämställdhetsplanering och lönekartläggning är att regleringen enligt de i propositionen föreslagna 6 d och 6 e § gäller endast för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. Regleringen enligt i propositionen i föreslagna 6 d och 6 e § är inte alternativ till regleringen i den gällande jämställdhetslagen och ersätter inte heller jämställdhetsplanen eller lönekartläggningen. Det handlar om nya skyldigheter för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare, även om skyldigheterna omfattar ett stort antal likadana och för arbetsgivarna bekanta element, som ingår i regleringen i den gällande jämställdhetslagen.

Enligt den utredning om lönejämställdhetsplanerna och lönekartläggningarna på arbetsplatserna vilken social- och hälsovårdsministeriet publicerade år 2020 meddelade 53 procent av organisationerna att de hade gjort en lönekartläggning, 35 procent att de låtit bli att göra en sådan, medan 12 procent inte kunde säga om de gjort någon lönekartläggning. Enligt utredningen ser det ut att finnas skillnader i efterlevnaden av skyldigheten mellan olika sektorer. Enligt publikationen har 86 procent av de statliga organisationerna gjort en lönekartläggning, medan endast hälften av organisationerna inom den privata sektorn har gjort en lönekartläggning. Inom kommunsektorn har två av tre gjort en lönekartläggning (66 procent). Enligt utredningen hade även könsfördelningen i personalen en viss betydelse. I de organisationer där minst 60 procent av personalen utgörs av män, hade knappt hälften (48 procent) gjort en lönekartläggning. Bland de kvinnodominerade organisationerna hade å sin sida 59 procent gjort en kartläggning. Enligt utredningen utarbetar organisationer som finns inom statssektorn, har ett stort antal anställda och en kvinnodominerad eller jämn könsfördelning en jämställdhetsplan på det mest pliktrogna och omfattande sättet.<sup>31</sup> I utredningen har man inte separat granskat hur många av de arbetsgivare som sysselsätter minst 100 arbetstagare som utarbetar en lönekartläggning. Enligt utredningen utarbetar dock arbetsgivare med ett stort antal anställda en jämställdhetsplan på ett mer plikttroget och omfattande sätt en jämställdhetsplan jämfört med mindre arbetsgivare, varför det kan förmodas att den procentuella andel som utarbetat en jämställdhetsplan är större vid en granskning som gäller arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 arbetstagare. Det finns många likheter mellan den lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen och syftet med och innehållet i den i propositionen föreslagna regleringen i 6 d och 6 e §, varför de konsekvenser som orsakas av skyldigheterna enligt i propositionen föreslagna 6 d och 6 e § är

---

<sup>31</sup> Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2020:33, Jämställdhetsplaner och lönekartläggningar på arbetsplatserna 2020: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/server/api/core/bitstreams/9803a84b-8e37-43a9-8982-7f351883201f/content>.

mindre för de arbetsgivare som redan för närvarande utarbetar en lönekartläggning enligt den gällande jämställdhetslagen. Ärendet har utretts mer ingående nedan i följande avsnitt.

En helt ny skyldighet för arbetsgivarna i regleringen i föreslagna 6 d § i propositionen är en skyldighet att anmäla de ärenden som föreskrivits i den föreslagna paragrafen till inkomstregistret, varifrån Statistikcentralen skapar uppgifter och överlämnar dem vidare till jämställdhetsombudsmannen. Man har strävat efter att minska bördan för arbetsgivarna av att anmäla och räkna uppgifterna på det sätt som artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet ger möjlighet till genom att dra nytta av uppgifterna i inkomstregistret, utifrån vilka Statistikcentralen i stället för arbetsgivaren skapar uppgifterna i den form som 6 d §1 mom. 1–6 punkten förutsätter. En förutsättning för Statistikcentralen att skapa uppgifterna är att arbetsgivaren utöver de uppgifter som redan nu anmäler till inkomstregistret även som obligatoriska kompletterande uppgifter anmäler timuppgifter och deltids- och heltidsuppgifter samt kompletterande och rörliga löneposter till inkomstregistret. En del av arbetsgivarna anmäler redan för närvarande de nämnda uppgifterna och de ändringar som föreslagits i propositionen ökar således inte i hög grad deras arbetsmängd. Det kan dock finnas ärenden som ska utredas i fråga om klassificeringen av och användbarheten för uppgifterna. Om uppgifterna enkelt kan fås från arbetsgivarens lönesättningssystem, orsakar inhämtandet och anmälningen av uppgifterna inte i avsevärd grad extra arbete heller för de andra anmälningsskyldiga arbetsgivarna. I det fallet att uppgifterna ska sammanställas ur olika system, orsakar en eventuell ändring av informationssystemen kostnader och anmälningen ökar arbetet i synnerhet den första gången då de anmäls.

Arbetsgivaren ska själv räkna endast uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten och anmäla dem med en särskild anmälan till inkomstregistret och därefter överlämnar inkomstregistret uppgifterna vidare till jämställdhetsombudsmannen via Statistikcentralen. Regleringen ger arbetsgivaren utrymme att välja mellan att använda ett system eller någon annan metod för att genomföra beräkningen. Om genomförandet av beräkningen orsakar till exempel ändringar i systemet, kan det orsaka kostnader av engångsnatur för arbetsgivaren. Om en arbetsgivare bildat arbetstagarkategorier enligt den gällande jämställdhetslagen, uppstår extra arbete för arbetsgivaren främst av anmälningen av löner enligt arbetstagarkategori. En administrativ börda av en viss storlek i synnerhet i övergångsskedet kan uppkomma för en del av arbetsgivarna beroende på arbetsgivarnas system för att anmäla löner. Den sammantagna konsekvensen uppskattas dock bli måttlig och lägre än med den identifierade alternativa genomförandemetoden, där arbetsgivaren beräknar och anmäler de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten till en annan myndighet istället för inkomstregistret. I avsnitt 5.1 (Alternativen och deras konsekvenser) görs en mer ingående bedömning av de identifierade konsekvenserna av de alternativa genomförandesätten. Det extra arbete som orsakas och kostnaderna kan variera mellan olika arbetsgivare och risken för en uppgång i kostnaderna kan sannolikt variera till exempel beroende på arbetsgivarens storlek.

Till exempel enligt den preliminära grova uppskattning som mottagits från Statens arbetsmarknadsverk, skulle systemgenomförandet i princip inte medföra tilläggskostnader för statliga arbetsgivare från systemleverantören, men tilläggskostnader skulle kunna uppstå i anknytning till systemet i synnerhet avseende den information som lämnats i en separat anmälan, på grund av till exempel definition, testarbete och utredningar. Enligt deras uppskattningar kan kostnaderna variera från några tusen euro till tiotusentals euro, beroende på till exempel om systemleverantörens genomförande överensstämmer med den befintliga modellen och om modifieringar av genomförandet är behövliga. På motsvarande sätt kan kostnaderna och risken för uppgång i kostnaderna variera även mellan de andra arbetsgivarna. Det är utmanande att göra en förhandsbedömning av kostnaderna, eftersom man exempelvis inte har tillgång till exakt information om hur många arbetsgivare eller hur stora arbetsgivare som blir föremål för

systemändringar eller om hur många arbetsgivare som kan skaffa nya metoder eller nytt kunskande för att fullgöra skyldigheterna. Dessa kan vara faktorer som kan öka kostnaderna mer än väntat.

Den föreslagna ändringen av lagen om inkomstdatasystemet beaktar i enlighet med lönetransparensdirektivet arbetsgivarnas storlek i anmälningssfrekvensen, som är tätare för arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare. Enligt den information som fått från Statistikcentralen uppgick dessa arbetsgivare till sammanlagt 1 199 år 2023<sup>32</sup>. Arbetsgivare som sysselsätter mindre än 250 arbetstagare anmäler uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten endast vart tredje år. I enlighet med lönetransparensdirektivet har mindre arbetsgivare beaktats på så sätt att arbetsgivare som regelbundet har 100–149 arbetstagare anmäler uppgifterna enligt föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten för första gången först senast den 2 maj 2031, medan större arbetsgivare ska anmäla uppgifterna för första gången redan senast den 2 maj 2028. Enligt den information som fått från Statistikcentralen fanns det år 2023 sammanlagt 892 arbetsgivare som sysselsätter 100–149 arbetstagare och 708 arbetsgivare som sysselsätter 150–249 arbetstagare.<sup>33</sup> Det finns bestämmelser om tidpunkten för att anmäla de uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret i lagen om inkomstdatasystemet (se den ändring som föreslagits i fråga om lagen om inkomstdatasystemet i denna proposition och den anknutna övergångsbestämmelsen avseende den första gången då uppgifter anmäls). Enligt Europeiska kommissionens konsekvensbedömning orsakar den obligatoriska rapporteringen enligt arbetstagarkategori om de genomsnittliga löneskillnaderna mellan könen en kostnad på omkring 379–890 euro för arbetsgivaren, vilken upprepas enligt den rapporteringsfrekvens som fastställs utifrån arbetsgivarens storlek.<sup>34</sup> Så som konstaterats ovan har man identifierat en risk för att kostnaderna nationellt även kan vara större och öka mer än väntat. På nationell nivå dämpas konsekvenserna för arbetsgivarna dock på så sätt att man för att skapa och anmäla uppgifterna drar nytta av de uppgifter som framgår av de uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret och Statistikcentralens specialkunskande för att skapa uppgifterna.

Även den gemensamma lönebedömningen som ska utarbetas av arbetsgivaren i enlighet med föreslagna 6 e § i jämställdhetslagen i propositionen har identifierats orsaka konsekvenser för arbetsgivarna om den blir aktuell. Det handlar framför allt om kostnaden för den arbetstid som ägnas åt att utarbeta den gemensamma lönebedömningen. Innehållet i den gemensamma lönebedömningen förskrivs tämligen exakt i föreslagna 6 e §. En arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare ska göra en gemensam lönebedömning tillsammans med arbetstagarrepresentanterna och överlämna den gemensamma lönebedömningen till jämställdhetsombudsmannen då de förutsättningar som föreskrivs i paragrafen är uppfyllda. När en arbetsgivare vidtar åtgärder som baserar sig på den gemensamma lönebedömningen, ska arbetsgivaren även avhjälpa grundlösa löneskillnader inom en skälig tid. Tröskeln för att den gemensamma lönebedömning som baserar sig på lönetransparensdirektivet ska bli aktuell är dock relativt hög. Detta förutsätter bland annat en skillnad på fem procent från den genomsnittliga lönenivån, vilken är större än den tydliga skillnad mellan kvinnors och mäns löner som avses i 6 b § 2 mom. i den gällande jämställdhetslagen. Innan skyldigheten för en arbetsgivare att göra en gemensam lönebedömning blir aktuell har arbetsgivaren även en möjlighet att inom den föreskrivna tidsfristen på sex månader korrigera en grundlös skillnad till den genomsnittliga lönenivån. Om

---

<sup>32</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

<sup>33</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

<sup>34</sup> Beredningsunderlaget för kommissionens enheter, Konsekvensbedömning SWD(2021) 41 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041> och Sammandrag av konsekvensbedömningarna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

skillnaden till den genomsnittliga lönenivån beror på andra än könsbaserade orsaker och arbetsgivaren motiverar skillnaden till den genomsnittliga lönenivån med objektiva och könsneutrala kriterier, ska man inte heller göra någon gemensam lönebedömning. Enligt kommissionens konsekvensbedömning hade kostnaderna per arbetsgivare för att genomföra den extra bedömning som ingick i kommissionens förslag uppgått till omkring 1 180–2 266 euro<sup>35</sup>. Någon sådan skyldighet ingick inte i det slutliga lönetransparensdirektivet, men kostnadsuppskattningen kan grovt sett även visa på kostnader som eventuellt är av samma storleksklass som de kostnader som orsakas för arbetsgivaren av den gemensamma lönebedömningen.

Föreslagna 3 a § om identifiering av likvärdigt arbete i jämställdhetslagen kan orsaka extra arbete för arbetsgivaren och således kostnader i synnerhet om man på arbetsplatsen inte använder någon metod enligt den föreslagna paragrafen för att identifiera likvärdigt arbete. Enligt den föreslagna paragrafen kan identifieringen av likvärdigt arbete basera sig på en bedömning av arbetets kravnivå utifrån ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller någon annan metod genom vilken de arbetstagare som är i jämförbar ställning med avseende på arbetstagarens kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden kan grupperas med hjälp av faktorer som är betydelsefulla, objektiva och könsneutrala i arbetet eller uppgiften i fråga. Identifieringen av likvärdigt arbete kan enligt motiveringarna till den föreslagna paragrafen baseras på en bedömning av arbetets kravnivå baserat på ett arbets- eller tjänstekollektivavtal, ett kommersiellt system eller en metod som arbetsgivaren själv utvecklat. Arbetsgivaren kan införa analytiska verktyg eller metoder, som medlemsstaterna enligt artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet ska göra tillgängliga för arbetstagarna till stöd för utvärderingen och jämförelsen av arbeten. Med stöd av en styrgrupp på trepartsbasis bereder social- och hälsovårdsministeriet i Finland de analytiska verktygen eller metoderna till stöd för bedömningen och jämförelsen av arbetets värde.<sup>36</sup> Möjligheten att använda dessa redskap eller metoder skulle dämpa det extra arbete eller de extra kostnader som eventuellt orsakas för arbetsgivaren.

Även de olika informationsskyldigheterna för arbetsgivare vilka föreslås i propositionen på basis av lönetransparensdirektivet (föreslagna nya 3 mom. i 6 § och nya 6 f § i jämställdhetslagen) och arbetsgivarens skyldighet att svara på förfrågningar om löneuppgifter (föreslagna nya 6 g § i jämställdhetslagen) orsakar extra arbete för arbetsgivarna. Det extra arbete som orsakas för en arbetsgivare av föreslagna nya 3 mom. i 6 § och nya 6 f § i jämställdhetslagen bedöms dock inte vara särskilt avsevärt. Till exempel kan arbetsgivaren fritt ställa de kriterieuppgifter som avses i nya 3 mom. i 6 § till förfogande för alla arbetstagare, varvid arbetsgivaren sannolikt mottar färre begäranden om att lämna dessa uppgifter. Arbetsgivaren kan ge dessa uppgifter även till exempel i samband med introduktion eller utvecklingssamtal. Föreslagna nya 6 g § i jämställdhetslagen kan orsaka mer extra arbete och kostnader för arbetsgivarna i jämförelse med de ovan nämnda informationsskyldigheterna. Enligt föreslagna nya 6 g § ska en arbetsgivare till exempel på begäran av en arbetstagare ge honom eller henne skriftlig information om arbetstagarens

---

<sup>35</sup> Beredningsunderlaget för kommissionens enheter, Konsekvensbedömning SWD(2021) 41 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041> och Sammandrag av konsekvensbedömningarna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

<sup>36</sup> Den expertutredning som social- och hälsovårdsministeriet låtit utföra som bakgrund för arbetet i styrgruppen på trepartsbasis: Maaniemi, Johanna & Hietala, Harri. Lönetransparensdirektivet och verktygen för bedömning av likvärdigt arbete: Nuläge och utvecklingsbehov i Finland. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2026:3. Tillgänglig på adressen: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/797d532d-a817-4b58-8af2-bc41f3041a89>.

personliga lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelade efter kön, för arbetstagar-kategorier som utför lika eller likvärdigt arbete.

Enligt kommissionens konsekvensbedömning orsakar svaret på en enskild förfrågan om löneuppgifter en kostnad på omkring 20 euro för arbetsgivaren och till exempel utlämnandet av löneuppgifter före anställningen orsakar inte skönjbara extra kostnader för arbetsgivaren<sup>37</sup>. Genom att dra nytta av arbets- och näringsministeriets räknare för regleringsbördan har den kostnad som uppstår per handläggninggång (föreslagna 6 g § i jämställdhetslagen) bedömts vara av samma storleksklass som i kommissionens konsekvensbedömning. Nationellt har man bedömt att kostnaden per handläggninggång kan vara till och med måttligare än den kostnad på 20 euro som uppskattats av kommissionen. Om 15 minuter ägnas åt att behandla och ge informationen och informationen ges av en chef eller löneförvaltningen, är kostnaden per behandlinggång uppskattningsvis omkring 10 euro enligt räknaren för regleringsbördan. Det handlar sannolikt inte om någon kostnad som årligen upprepas i samma form, eftersom det är osannolikt att samma arbetsgivare begär uppgifter årligen. Sannolikt begär en del av arbetstagarna informationen från en arbetsgivare endast en gång och en del begär sannolikt aldrig informationen. Enligt olika utredningar kommer omkring 60 procent av arbetstagarna att begära uppgifter.<sup>38</sup> Det är dock utmanande att i förväg bedöma hur stor andel av arbetstagarna som i verkligheten till slut kommer att begära uppgifter. I praktiken kan dessa kostnadskonsekvenser också vara högre än väntat nationellt och de beror till exempel på hur ofta uppgifterna begärs och lämnas (en del av uppgifterna måste lämnas på begäran och en del på eget initiativ) och hur lätt arbetsgivaren kan lämna uppgifterna (om uppgifterna är tillgängliga till exempel direkt från arbetsgivarens system eller om sammanställningen av dessa kräver ytterligare arbete). Förutom smidiga system kan etablerade förfaringsätt också bidra till att stävja mängden extra arbete och kostnader. Det är möjligt att extra arbete och kostnader till en början orsakas i högre grad innan man hunnit etablera smidiga förfaringsätt.

I enlighet med lönetransparensdirektivet föreslås i propositionen många olika typer av reglering som hänför sig till arbetsgivarna och av denna kan en del ha betydande ekonomiska konsekvenser som hänför sig till arbetsgivarna. Å andra sidan kan åtgärder som syftar till att främja transparens i avlöningen och förebygga lönediskriminering på grund av kön även ha positiva konsekvenser för arbetsgivarna. Enligt de konsekvensbedömningar som har utarbetats av Europeiska kommissionen kan transparens i avlöningen i och med den ökande arbetstillfredsställelsen och det ökande engagemanget även minska omsättningen bland arbetstagarna samt främja arbetets attraktivitet samt förbättra lönsamheten.<sup>39</sup> Dessutom kan det även i övrigt främja en positiv arbetsgivarbild. Dessa konsekvenser kan dock vara mindre i Finland än i en stat vars nuvarande lagstiftning ännu inte egentligen alls innehåller reglering som främjar lönetransparens. Så som Statens ekonomiska forskningscentral (VATT) konstaterade i sitt utlåtande är det möjligt att synliggörandet av ojämlikhet eventuellt, i synnerhet på kort sikt, å sin sida kan öka missnöjet mot arbetsgivaren, särskilt för de arbetstagare som upplever att de blivit diskriminerade eller

---

<sup>37</sup> Beredningsunderlaget för kommissionens enheter, Konsekvensbedömning SWD(2021) final 41: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041> och Sammandrag av konsekvensbedömningarna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

<sup>38</sup> Till exempel Mandatums belöningsundersökning 2026. I undersökningen deltog 1 003 arbetstagare och 101 företagsledare.

<sup>39</sup> Beredningsunderlaget för kommissionens enheter, Konsekvensbedömning SWD(2021) 41 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041> och Sammandrag av konsekvensbedömningarna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

upplever att de fått mindre betalt jämfört med andra och de mest missnöjda arbetstagarna kan byta jobb. För att de eventuella positiva konsekvenserna ska bli verklighet är det viktigt att tilltagande insyn i lönesättningen även i praktiken leder till åtgärder som syftar till att förebygga lönediskriminering och behövliga positiva ändringar i lönen.

#### 4.2.1.2 Konsekvenser för den offentliga ekonomin

De ändringar som föreslagits i propositionen kan minska ojämställdheten och en eventuell könsbaserad snedvridning i lönesättningen samt bidra till att arbetstagarna hålls i arbete och således förbättra arbetets lönsamhet. Detta är dock förknippat med osäkerhetsfaktorer, som behandlats ovan i avsnitt 4.2.1.1 (Konsekvenser för arbetsgivarna).

Jämställdhet som tillgodoses på ett bättre sätt gynnar hela samhället. En minskad löneskillnad mellan könen kan minska den andel av de löntagare som löper risk för fattigdom och eventuellt öka de totala förvärvan. På lång sikt kan detta ha positiva konsekvenser för beskattningsutfallet och på motsvarande sätt kan behovet av behovsprövade sociala förmåner minska. Å andra sidan kan en uppgång i kvinnornas snittlöner eventuellt kompenseras av en långsammare uppgång i männens löner.<sup>40</sup> Så som Statens ekonomiska forskningscentral konstaterat är minskad fattigdom, förbättrat beskattningsutfall och minskat behov av sociala trygghetsförmåner dock inte särskilt sannolika konsekvenser.

Det är utmanande att göra en mer exakt preliminär uppskattning av konsekvenserna för den offentliga ekonomin på grund av de många osäkerheterna. Konsekvenserna för den offentliga ekonomin uppskattas vara i huvudsak neutrala eller positiva, men inte betydande. Konsekvenserna för myndigheterna av de ändringar som föreslagits i proposition har bedömts nedan i avsnitt 4.2.2.

#### 4.2.2 Konsekvenser för myndigheterna

De viktigaste konsekvenserna för myndigheterna av de ändringar som föreslagits i propositionen hänför sig till jämställdhetsombudsmannen, inkomstregistret och Statistikcentralen. Mindre konsekvenser hänför sig även till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, Rättsregistercentralen, domstolarna och social- och hälsovårdsministeriet.

Genomförandet av lönetransparensdirektivet ökar antalet tillsynsuppgifter för jämställdhetsombudsmannen. I direktivet föreskrivs nya uppgifter för övervakningsorganet, som i Finland utförs av jämställdhetsombudsmannen, och dessutom ökar antalet tillsynsuppgifter för jämställdhetsombudsmannen av de nya arbetsgivarskyldigheter som gäller lika lön och som baseras sig på direktivet. Förslagen i propositionen om arbetsgivarens nya skyldighet att anmäla löneskillnader (rapportering om löneskillnader, artikel 9) och de nya skyldigheterna i anknytning till den gemensamma lönebedömningen (artikel 10) bedöms i synnerhet orsaka en avsevärd uppgång i tillsynsarbetet för jämställdhetsombudsmannen. Skyldigheterna i anknytning till lönerapporteringen och den gemensamma lönebedömningen gäller för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. I Finland uppgår dessa arbetsgivare till sammanlagt 2 799 och sammanlagt omkring 1 600 000 arbetstagare tjänstgör för dessa.

---

<sup>40</sup> Beredningsunderlaget för kommissionens enheter, Konsekvensbedömning SWD(2021) 41 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041> och Sammandrag av konsekvensbedömningarna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

Ur inkomstregistret fås uppgifterna enligt föreslagna 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen utifrån de uppgifter som arbetsgivarna redan för närvarande i huvudsak lämnar till inkomstregistret. Arbetsgivarna lämnar de i föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen avsedda uppgifterna om löneskillnader mellan könen i varje arbetstagarkategori till inkomstregistret med en separat anmälan av arbetsgivaren med ett eller tre års mellanrum beroende på arbetsgivarens storlek. Det har uppskattats att Inkomstregisterenheten åsamkas en engångskostnad på 120 000 euro (uppgifter från 2 000–2 500 arbetsgivare med ett eller tre års mellanrum). Denna består av den separata anmälan som ska skapas för arbetsgivarna för att anmäla uppgifterna enligt led g (100 000 euro) och lämnandet av uppgifter till Statistikcentralen (20 000 euro). Kostnaden täcks inom ramen för det existerande moment som gäller inkomstregisterenhetens verksamhetsutgifter och de föreslagna ändringarna orsakar således inte nya finansieringsbehov.

Statistikcentralen hjälper jämställdhetsombudsmannen att skapa och analysera de uppgifter som lönerapporteringsskyldigheten förutsätter. Statistikcentralens roll hänför sig till att skapa de löneskillnadsuppgifter som direktivet förutsätter och förmedla uppgifterna till jämställdhetsombudsmannen. Statistikcentralen bildar uppgifter enligt föreslagna 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen utifrån de uppgifter som arbetsgivaren lämnat till inkomstregistret. När Statistikcentralen skapar uppgifter är det även möjligt att foga offentliga arbetsgivarspecifika uppgifter till dessa utifrån 18 § i statistiklagen (280/2004). Statistikcentralen lämnar till jämställdhetsombudsmannen de i föreslagna 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen avsedda uppgifterna vilka den bildat. Arbetsgivaren lämnar de uppgifter som baserar sig på föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen med en särskild anmälan till inkomstregistret, som förmedlar uppgifterna till Statistikcentralen för att vidareförmedlas till jämställdhetsombudsmannen. På så sätt säkerställs att alla uppgifter enligt föreslagna 6 d § i jämställdhetslagen överförs på ett enhetligt och datasäkert sätt.

Kostnadskonsekvenserna för Statistikcentralen är indelade i utvecklingskostnader av engångskaraktär och löpande produktionskostnader. Engångskostnaden för de kanaler som behövs för att ta emot inkomstregisteruppgifter och skapa, analysera och förmedla uppgifter uppgår till 80 000 euro. De årliga kostnaderna uppkommer av att uppgifter ska skapas, analyseras, tabelleras, rapporteras och publiceras samt av att arbetsgivarspecifika uppgifter ska lämnas in till jämställdhetsombudsmannen. Dessa kostnader uppskattas uppgå till sammanlagt 80 000 euro per år. Informationsflödet från inkomstregistret till Statistikcentralen och jämställdhetsombudsmannen har bedömts vara det kostnadseffektivaste bland de aktuella alternativen och orsaka de lägsta totalkostnaderna för de olika aktörerna. Social- och hälsovårdsministeriet ansvarar för de kostnader som orsakas Statistikcentralen (en etableringskostnad på totalt 80 000 euro åren 2026–2027 och en årlig kostnad på 80 000 euro från och med år 2027).

Jämställdhetsombudsmannen ska övervaka insynen i lönen före anställning och öka lönekunskapen på arbetsplatserna samt bidra till att genomföra arbetstagarens rätt till information. Dessutom ska man som nya uppgifter för ombudsmannen foga främjande av kunskapen om lika lön, analys av orsakerna till löneskillnaden och utveckling av redskap för att bedöma ojämslidd avlöning, publicering av uppgifter som fås från arbetsgivarna och mottagning av särskilda anmälningar från arbetsgivarna, mottagning av gemensamma lönebedömningar och påförande av försummelseavgifter samt sammanställning av uppgifter om antalet ärenden, talan och besvär som gäller lönediskriminering. Jämställdhetsombudsmannen fungerade som sakkunnigmedlem i den trepartsarbetsgrupp som beredde genomförandet av lönetransparensdirektivet och som

under arbetsgruppens arbete till social- och hälsovårdsministeriet överlämnade en promemoria<sup>41</sup> om behoven av tilläggsresurser för jämställdhetsombudsmannens byrå på grund av genomförandet av lönetransparensdirektivet. Promemorian innehöll en uppskattning av behoven av tilläggsresurser för jämställdhetsombudsmannens byrå på grund av skötseln av uppgiften som övervakningsorgan enligt direktivet. Med de befintliga ekonomiska resurserna är det inte möjligt att sköta övervakningsorganets uppgifter och de anknutna stöduppgifterna. Artikel 28.3 i lönetransparensdirektivet förutsätter att medlemsstaterna ska förse sina jämställdhetsorgan med sådana resurser att de effektivt kan utföra sina uppgifter avseende rätten till lika lön.

Det resursbehov som orsakas för jämställdhetsombudsmannen av det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet bedöms i jämställdhetsombudsmannens promemoria uppgå till sammanlagt fyra årsverken, vilket innebär en årlig extra kostnad på sammanlagt omkring 400 000 euro. Enligt jämställdhetsombudsmannens bedömning fördelar sig det årliga behovet av extra finansiering så att behovet av extra finansiering från och med början av år 2026 är 250 000 euro, 350 000 euro år 2027 och från och med år 2028 framöver 400 000 euro årligen. År 2024 hade jämställdhetsombudsmannens byrå elva anställda. Justitieministeriet har gjort en framställan om ett tilläggsanslag på 270 000 euro (tre årsverken á 90 000 euro) från och med år 2027 för jämställdhetsombudsmannen för genomförandet av direktivet. I planen för de offentliga finanserna för 2027–2030 har jämställdhetsombudsmannen (25.01.03) tilldelats en permanent tilläggsfinansiering på 270 000 euro genom en överföring från Institutet för hälsa och välfärd (33.03.04) för genomförande av lönetransparensdirektivet från och med år 2027. Riksdagens arbetslivs- och jämställdhetsutskott har i sitt utlåtande om budgetpropositionen för år 2026 (AjUU 8/2025 rd) riktat uppmärksamhet på genomförandet av lönetransparensdirektivet och på att situationen i fråga om ombudsmännens verksamhet och anslagsdimensionering bör följas upp som en del av budget- och ramprocesserna.

Man har uppskattat att antalet ärenden som överförs till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ökar något i och med att tillämpningsområdet för jämställdhetslagen utvidgas. I detta skede bedöms inte konsekvenserna för diskriminerings- och jämställdhetsombudsmannen vara avsevärda, men situationen ska följas och omvärderas efter att lagen trätt i kraft. Enligt bedömningen bildar inte heller försummelseavgiften kvantitativt sett någon sådan uppgift för Rättsregistercentralen och förvaltningsdomstolarna vilken kräver extra resursallokering. Eftersom de framlagda uppskattningarna av antalet påföljdsavgifter baserar sig på uppskattningar och det årligen är möjligt att påföljdsavgifter uppkommer inom olika förvaltningsområden, syns den sammantagna konsekvensen för Rättsregistercentralens totala arbetsmängd med dröjsmål och ett eventuellt behov av extra resurser preciseras först senare. Verkställigheten av påföljdsavgifter inom de olika förvaltningsområdena handlar om en uppgift av permanent karaktär och de behov av tilläggsresurser som eventuellt uppkommer för Rättsregistercentralen behandlas i förfarandena för planerna för den offentliga ekonomin och de ekonomiska prognoserna.

Ett av målen med lönetransparensdirektivet är att genom förbättrad insyn i lönerna och lönesättningen påverka arbetstagarnas möjligheter att söka och få rättsskydd i sista hand via domstolsförfarandet vid en misstanke om könsbaserad lönediskriminering. Å andra sidan strävar direktivet på många sätt efter att förhindra lönediskriminering. Åtgärder som främjar insyn i lönesättningen kan hjälpa arbetsgivarna att bättre identifiera grundlösa löneskillnader som baserar sig på kön samt att intensifiera samarbetet mellan arbetsgivarna och arbetstagarna. Även bestämmelserna om identifiering av likvärdigt arbete, rapportering av löneskillnader och gemensam lönebedömning, liksom även det utvidgade tillämpningsområde för vite och

---

<sup>41</sup> [Jämställdhetsombudsmannens promemoria från den 20 mars 2025 till social- och hälsovårdsministeriet.](#)

utfärdandet av bestämmelser om en försummelseavgift, bedöms kunna ha en förebyggande inverkan på lönediskriminering. Således bedöms propositionen inte på lång sikt avsevärt påverka antalet talan som rör lönediskriminering på grund av kön.

Social- och hälsovårdsministeriet bereder år 2026, med stöd av en styrgrupp på trepartsbasis, tillgängliggörandet av analytiska verktyg eller metoder till stöd för arbetsgivarnas bedömning och jämförelse av arbetets värde (artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet). Som bakgrund för detta arbete lät social- och hälsovårdsministeriet utföra en expertutredning<sup>42</sup>, vilken bekostades utifrån jämställdhetsenhetens normala verksamhetsutgifter, varvid den inte förutsatte extra finansiering.

#### 4.2.3 Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna

##### 4.2.3.1 Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna

Förslaget skulle förbättra arbetstagarnas tillgång till information om löner genom det förslag som gäller jämställdhetslagen, särskilt i och med arbetsgivarens skyldighet att stärka arbetstagarnas lönekunskaper genom att lämna information om kriterierna för att fastställa löner, lönenivåer och löneutveckling, vilket föreslås i 6 § 3 mom., regleringen om rapportering av uppgifter om löneskillnader i 6 d §, regleringen om gemensam lönebedömning i 6 e § samt regleringen om arbetstagarnas rätt till information om de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika och likvärdigt arbete i 6 g §. Bättre kunskap om löner skulle stärka arbetstagarnas förmåga att bedöma sin lön, upptäcka och korrigera potentiell lönediskriminering och, om nödvändigt, använda rättsmedel. Lönediskriminering skulle också förhindras genom den föreslagna ändringen av 8 § jämställdhetslagen om diskriminering i arbetslivet, vilken utvidgar den föreslagna bestämmelsens tillämpningsområde. Arbetsgivarens förmåga att identifiera och förebygga eventuella grundlösa löneskillnader mellan könen förbättras, särskilt genom de föreslagna ändringarna i jämställdhetslagen gällande lika arbete och likvärdigt värde, vilka i synnerhet utgörs av definitionen av arbetstagarkategori i 3 §, regleringen om identifiering av likvärdigt arbete i 3 a § och regleringen om likvärdigt arbete i 6 d § (lämnade av uppgifter om löneskillnader) och 6 e § (gemensam lönebedömning). Den ovan nämnda regleringen främjar att tillgodoseendet av den grundläggande fri- och rättighet som gäller jämlikhet och som föreskrivs i 6 § i grundlagen.

Syftet med den föreslagna reglering som baserar sig på handlingsutrymmet i regleringen i artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet är att främja att skyddet för personuppgifter tillgodoses i situationer som kan leda till att lönen för en identifierbar arbetstagare röjs. Lön är en personuppgift som baserar sig på dataskyddsförordningen. Regleringen i föreslagna 6 d, 6 e och 6 g § i jämställdhetslagen i propositionen gäller de arbetstagarkategorier som bildats av arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och vars löneuppgifter, i fråga om små grupper, kan röjas slumpmässigt då uppgifter om de genomsnittliga uppgifterna ges om dessa. Vid situationer enligt föreslagna 6 d och 6 g § får i så fall endast personalens representant och jämställdhetsombudsmannen dessa uppgifter och i 6 e § föreskrivs att om uppgifterna i den gemensamma lönebedömningen leder till att lönen för en enskild identifierbar arbetstagare röjs, ska lönebedömningen ställas till arbetstagarnas förfogande utan dessa uppgifter. Genom dessa förfaranden skyddas löneuppgifterna för en enskild arbetstagare från att avslöjas för en annan arbetstagare.

---

<sup>42</sup> Maaniemi, Johanna & Hietala, Harri. Lönetransparensdirektivet och verktygen för bedömning av likvärdigt arbete: Nuläge och utvecklingsbehov i Finland. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2026:3. Tillgänglig på adressen: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/797d532d-a817-4b58-8af2-bc41f3041a89>.

Genom regleringen främjar man tillgodoseendet av skyddet för privatlivet enligt 10 § i grundlagen och påverkar tillgodoseendet av artikel 8 om skyddet för personuppgifter i stadgan om de grundläggande rättigheterna och artikel 8 i Europakonventionen (FördrS 18/1990). Skyddet för personuppgifter nämns inte uttryckligen i Europeiska människorättskonventionen, men dess artikel 8, som gäller skyddet för privatliv, har ansetts omfatta också skyddet för personuppgifter.

Ett av de huvudsakliga målen med propositionen är att öka arbetstagarnas lönekunskap och således även förutsättningarna att upptäcka eventuella grundlösa löneskillnader mellan könen. Detta bedöms förbättra arbetstagarens och arbetsgivarens förutsättningar att förhandla om frågor som gäller lönesättningen på arbetsplatsen samt arbetstagarens möjligheter att vid en misstanke om lönediskriminering ansöka om och få rättskydd i sista hand via domstolsförfarandet. I synnerhet den reglering som ingår i 6 § 3 mom. samt 6 d, 6 e och 6 g § i jämställdhetslagen förbättrar arbetstagarnas tillgång till information om lönerna. I föreslagna 6 § 3 mom. i jämställdhetslagen förbättras arbetstagarens kunskap om kriterierna för att definiera lön, löneskillnader och löneutvecklingen och enligt föreslagna 6 d § i jämställdhetslagen ska arbetsgivaren bland annat lämna uppgifter om löneskillnader mellan könen enligt arbetstagarkategori till arbetstagarna och representanterna för personalen samt på begäran ge dem och jämställdhetsombudsmannen en tilläggsutredning om orsakerna till löneskillnaderna. Enligt föreslagna 6 e § i jämställdhetslagen i propositionen ska den gemensamma lönebedömningen ställas till förfogande för arbetstagarna och personalens representanter och enligt 6 g § ska en arbetstagare på begäran ges information om de genomsnittliga lönenivåerna för en arbetstagarkategori som utför lika eller likvärdigt arbete specificerat enligt kön. I propositionen stärks arbetstagarnas rättskydd bland annat av de föreslagna ändringarna i 8 § i jämställdhetslagen, vilka stärker förbudet mot lönediskriminering, det utvidgade tillämpningsområdet för vite samt de förslag som gäller bevisbördan och förlängning av tiden för att väcka talan om gottgörelse i anknytning till straffprocessen. De föreslagna ändringarna stöder den i 21 § i grundlagen tryggade rätten att på behörigt sätt få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan.

Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna tillgodoses. De rättigheter för en individ som ingår i propositionen gäller i synnerhet tillgodoseende av bestämmelserna om jämlikhet i 6 § och rättskydd enligt 21 § i grundlagen. Grundlagens 22 § betonar strävan efter att materiellt trygga de grundläggande fri- och rättigheterna vid sidan om det skydd för de grundläggande fri- och rättigheterna vilket anknyter till de processuella kraven och förutsätter aktiva åtgärder för att skapa faktiska förutsättningar för att kunna utöva de grundläggande fri- och rättigheterna. Skyldigheten enligt paragrafen att se till att de grundläggande fri- och rättigheterna tillgodoses gäller också tillgodoseendet av rättigheterna i de inbördes relationerna mellan privatpersoner. För att skapa de faktiska förutsättningar som förutsätts av 22 § i grundlagen är det viktigt att implementera skyldigheterna i direktivet på ett effektivt och exakt sätt. Övervakningens funktion är av väsentlig vikt för det faktiska tillgodoseendet av en individs rättigheter, vilket har ett samband med att proportionella resurser anvisas för övervakningen. Övervakningen ska trygga tillräckliga garantier för att förhindra könsbaserad lönediskriminering och säkerställa tillgången på effektiva rättsmedel. Propositionen innehåller nya bestämmelser som gäller främjande av lönejämställdhet vilka ska inkluderas i jämställdhetslagen och vilka utvidgar jämställdhetsombudsmannens övervakningsområde. Jämställdhetsombudsmannen är därtill det övervakningsorgan som förutsätts av artikel 29 i lönetransparensdirektivet, vilket även leder till nya uppgifter som gäller lönejämställdhet för ombudsmannen. Genom proportionell resursallokering till ombudsmannen påverkas tillgodoseendet av de i propositionen föreslagna rättigheterna för en individ med hänsyn till att skötseln av jämställdhetsombudsmannens nuvarande uppgifter inte äventyras.

Alla i propositionen föreslagna bestämmelser som gäller genomförandet av lönetransparensdirektivet främjar för egen del tillgodoseendet av de rättigheter som baserar sig på artikeln om lika lön för män och kvinnor i artikel 157 i FEUF samt skyddet för personuppgifter (artikel 8), diskrimineringsförbudet (artikel 21), jämställdheten mellan kvinnor och män (artikel 23) och rättsmedel (artikel 47) i stadgan om de grundläggande rättigheterna. Det skydd för personuppgifter som tryggas i artikel 8 i stadgan om de grundläggande rättigheterna främjas i föreslagna 6 d, 6 e och 6 g § i jämställdhetslagen genom att använda det nationella handlingsutrymme i regleringen som direktivet möjliggör.

#### 4.2.3.2 Konsekvenser för de mänskliga rättigheterna

Den reglering som föreslås i propositionen bidrar till att tillmötesgå rekommendationerna och observationerna om tillgodoseende av lönejämställdheten i Finland vilka framförts av övervakningsorganet för ILO:s konvention om lika lön, Cedaw-konventionen, i ESK-konventionen samt Europeiska rådets ministerkommitté.

ILO:s sakkunnigkommitté riktade åren 2016 och 2022 i sina rekommendationer om ILO:s konvention om lika lön uppmärksamhet på behovet av att förtydliga begreppet likvärdigt arbete och tillämpningen av det. Genom i synnerhet definitionen av arbetstagarkategori som inkluderas i 3 § i jämställdhetslagen i regeringens proposition om genomförandet av lönetransparensdirektivet och 3 a § om identifiering av likvärdigt arbete i jämställdhetslagen är det möjligt att främja att tillfredsställa det behov som lagts fram i rekommendationerna. Enligt definitionen i föreslagna 3 § avses med arbetstagarkategori i jämställdhetslagen arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren har grupperat på ett icke godtyckligt sätt utifrån de icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala kriterier som anges i 3 a § och, i tillämpliga fall, i samarbete med representanter för personalen. Enligt föreslagna 3 a § ska arbetsgivaren för att identifiera likvärdigt arbete använda en metod som baserar sig på ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller en annan metod, med vilken det är möjligt att gruppera arbetstagare som är i jämförbar ställning i förhållande till arbetets kravnivå i det aktuella arbetet eller den aktuella uppgiften med hjälp av betydelsefulla, objektiva och könsneutrala omständigheter. Enligt paragrafen är sådana omständigheter kunnande, belastning, ansvar och arbetsförhållanden samt andra omständigheter som på motsvarande sätt beskriver kravnivån. Vid social- och hälsovårdsministeriet pågår även ett trepartsarbete som resulterar i utarbetande av en modell som gäller analytiska verktyg eller metoder vilka baserar sig på artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet till stöd för bedömningen och jämförelsen av arbetets värde. Som bakgrund till detta arbete lät ministeriet utföra en sakkunnigutredning<sup>43</sup>.

I sina slutsatser om den sjunde periodiska rapporten hänvisade Cedaw-kommittén till skyldigheterna enligt konventionen om lika lön (CEDAW/C/FIN/CO/7, 28.2.2014, punkt 27) och rekommenderade direkta åtgärder för att reducera löneskillnaden till 15 procent före år 2015. I sina slutsatser (CEDAW/C/FIN/CO/8, 1.11.2022, punkt 32 b) rekommenderar Cedaw-kommittén att säkerställa lönetransparens och att såväl offentliga som privata arbetsgivare iakttar principen om lika lön för likvärdigt arbete. Kommittén rekommenderade även att man regelbundet granskar lönerna inom områden med en stor andel kvinnor och vidtar åtgärder för att undanröja

---

<sup>43</sup> Maaniemi, Johanna & Hietala, Harri. Lönetransparensdirektivet och verktygen för bedömning av likvärdigt arbete: Nuläge och utvecklingsbehov i Finland. Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2026:3. Tillgänglig på adressen: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/797d532d-a817-4b58-8af2-bc41f3041a89>.

löneskillnaden mellan könen bland annat genom könsneutrala klassificerings- och utvärderingsmetoder för analytiska arbetsuppgifter och regelbundna lönekartläggningar.

Ett effektivt genomförande av lönetransparensdirektivet främjar att Cedaw-kommitténs rekommendationer tillmötesgås. Lönetransparensdirektivet gäller för såväl offentliga som privata arbetsgivare och ålägger till att utfärda nationella bestämmelser om många nya skyldigheter som ökar transparensen samt till att effektivisera sanktioneringen av dessa. Det centrala målet i direktivet är att stärka kraven på transparensen i lönesättningen, utifrån vilka arbetstagarna kan kräva att likalöneprincipen iakttas. Målet med direktivet är även att förbättra insynen i lönesättningen i organisationerna, genom att underlätta tillämpningen av centrala begrepp som gäller lika lön, såsom likvärdigt arbete. På så sätt strävar man efter att identifiera särbehandling av könen som eventuellt ingår i lönepraxis och öka debatten om orsakerna till de strukturella löneskillnaderna mellan könen. Vid social- och hälsovårdsministeriet pågår ett trepartsarbete som resulterar i utarbetande av en modell som baserar sig på artikel 4.2 i direktivet och gäller analytiska verktyg eller metoder till stöd för bedömningen och jämförelsens av arbetets värde. Utöver den nuvarande lönekartläggningen främjas genom den föreslagna regleringen kring anmälning av löneskillnader och den gemensamma lönebedömningen identifieringen av grundlösa löneskillnader som baserar sig på könet.

Den kommitté som övervakar ESK-konventionen riktade i sin rekommendation avseende den sjunde periodiska rapporten om Finland uppmärksamhet på att löneskillnaden mellan könen reduceras långsamt och föreslog reglering om lönetransparens som en metod (E/C.12/FIN/CO/7, 5.3.2021). I punkt 20 om löneskillnaden mellan könen uttryckte kommittén en oro för att löneskillnaden mellan könen reduceras långsamt. I punkt 21 rekommenderade kommittén att medlemsstaterna a) inför en institutionell mekanism för att främja lika löner och följa hur detta avancerar och b) utfärda lagstiftning om insyn i lönesättningen för att underlätta att ojämlig lönesättning ifrågasätts. I punkt 22 uppmanade kommittén konventionsstaterna att sätta sig in i kapitel 11–17 i den allmänna kommentaren nr 23 (2016) om rätten till rättvisa och gynnsamma arbetsförhållanden, vilka i synnerhet fokuserar på lönesättningen och lika lön som ska betalas för likvärdigt arbete. I den täcker principen om likvärdigt arbete (13–15 §) förbudet mot såväl direkt som indirekt lönediskriminering som baserar sig på könet och kommittén betonar att reduktion av löneskillnaderna mellan män och kvinnor är en direkt skyldighet, inte en rätt som ska tillgodoses progressivt. I fråga om bedömningen av arbetets kravnivå (16 §) konstateras att man i fastställandet av likvärdighet ska använda objektiva bedömningskriterier, som beaktar arbetets kravnivå (utbildning, erfarenhet, ansvar, fysisk/psykisk belastning) och inte endast benämningar. I sina anmärkningar om den sjätte periodiska rapporten om Finland år 2014 (E/C.12/FIN/CO/6) uttryckte ESK-kommittén även sin oro för utmaningarna i genomförandet av likalöneprincipen och i synnerhet bristen på en omfattande strategi och rekommenderade Finland att fördubbla sina åtgärder för att genomföra principen.

Det är för egen del möjligt att påverka rekommendationen av tillsynskommittén för ESK-konventionen i punkt 21 a) genom den övervakningsmekanism som baserar sig på artiklarna 9 och 29 i lönetransparensdirektivet och som föreslås i 6 d § i jämställdhetslagen, enligt vilken uppgifter om löneskillnaderna mellan könen enligt 6 d § lämnas via inkomstregistret och Statistikcentralen till tillsynsmyndigheten, det vill säga jämställdhetsombudsmannen. Arbetsgivaren ska innan uppgifterna levereras säkerställa att uppgifterna om arbetstagarkategorierna är korrekta efter att ha hört företrädarna för personalen. Även förmedlingen av information på arbetsplatsen effektiviseras. Den rekommendation som kommittén gett i punkt 21 b) påverkas avsevärt genom ett effektivt genomförande av lönetransparensdirektivet. Lönetransparensdirektivet innehåller många skyldigheter som stärker lika lön samt effektiviserar sanktioneringen av överträdelse av dessa. Uppmaningen enligt punkt 22 påverkas i synnerhet av den föreslagna definitionen av arbetstagarkommitté i 3 § i jämställdhetslagen och regleringen om identifiering av likvärdigt

arbete i 3 a §, vilken innehåller kriterier för att identifiera likvärdigt arbete (se även svaret om ILO:s konvention om lika lön).

Det är möjligt att anfört kollektivt klagomål om bristfälligt genomförande av föreskrifterna i den reviderade Europeiska sociala stadgan till Europeiska kommittén för sociala rättigheter. Kommittén gav den 29 juni 2020 ett fällande avgörande i ett ärende, där University Women of Europe anförde klagomål till kommittén om Finlands och 14 andra konventionsstaters verksamhet genom att åsyfta att likalöneprincipen inte genomförs i Finland (Complaint No 129/2016). I sitt beslut ansåg kommittén för sociala rättigheter att åtgärderna för att reducera löneskillnaden mellan könen inte har varit tillräckligt effektiva i Finland, då löneskillnaden mellan könen på hela arbetsmarknaden används som indikator. Ministerkommittén rekommenderade den 17 mars 2021 att Finland omvärderar åtgärderna för att försöka reducera löneskillnaden mellan könen och undanröja den samt att stärka dessa åtgärder och överväga nya åtgärder, med vilka det är möjligt att göra avsevärda framsteg inom skäligen tid (CM/RecChS(2021)6). Genom ett effektivt genomförande av lönetransparensdirektivet är det möjligt att främja de mål som lagts fram av ministerkommittén.

#### 4.2.3.3 Konsekvensen av det nationella handlingsutrymmet i regleringen för tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna

Enligt artikel 27.1 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i direktivet. Enligt punkt 2 i samma artikel får genomförandet av detta direktiv under inga omständigheter utgöra skäl för att försämra skyddsnivån på de områden som omfattas av detta direktiv. Den nationella regleringen styrs därtill av skrivningen i regeringsprogrammet om att regeringen främjar lönetransparensen i enlighet med minimikraven i EU-direktivet.

Enligt artikel 6.2 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från upplysningsskyldigheten i fråga om löneutveckling i punkt 1 i artikeln i fråga. Enligt artikel 9.5 i direktivet får medlemsstaterna inte hindra arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare från att frivilligt tillhandahålla den information som anges i punkt 1. Medlemsstaterna får i nationell rätt kräva att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare tillhandahåller information om löner. Enligt artikel 23.2 i direktivet ska medlemsstaterna dessutom säkerställa att sanktionerna enligt 1 punkten garanterar en faktisk avskräckande verkan vad gäller överträdelse av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Dessa sanktioner ska omfatta straffavgifter, vilka ska fastställas på grundval av nationell rätt. De ovan nämnda artiklarna i lönetransparensdirektivet innehåller nationellt handlingsutrymme i regleringen, och genom regleringen i dessa är det till ovan nämnda delar möjligt att effektivare främja även tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna.

Enligt artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna besluta att endast arbetstagarföreträdarna, arbetsinspektionen eller jämlikhetsorganet ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 9 och 10 om utlämnandet av uppgifterna skulle leda till direkt eller indirekt utlämnande av en identifierbar arbetstagares lön. Arbetstagarrepresentanterna eller jämställdhetsorganet ska bistå arbetstagare med råd om ett eventuellt rättsligt anspråk enligt detta direktiv, utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. I propositionen har man använt det nationella handlingsutrymme i regleringen som baserar sig på artikel 12.3 i direktivet och således främjat tillgodoseendet av skyddet för privatlivet enligt 10 § i grundlagen och skyddet för personuppgifter enligt artikel 8 i stadgan om de grundläggande rättigheterna i situationer som kan leda till att en arbetstagares lön avslöjas.

#### 4.2.4 Könskonsekvenser

Genom den föreslagna regleringen i propositionen skapas effektivare förutsättningar för att förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja jämställdhet i arbetslivet och således stärks jämställdheten mellan könen och jämställdhetslagens genomslag. I Finland har löneskillnaden mellan könen minskat långsamt och den har så gott som stannat på 16 procent.

Enligt informationen från Statistikcentralen fanns det i Finland år 2023 sammanlagt 2 448 904 löntagare, varav 1 279 324 var kvinnor och 1 169 580 var män.<sup>44</sup> Största delen av löntagarna arbetar inom den privata sektorn. Inom den privata sektorn jobbar 1 518 960 löntagare, varav 618 599 är kvinnor och 900 361 är män. Inom kommun- och välfärdssektorn arbetade sammanlagt 445 400 personer år 2023.<sup>45</sup> Välfärdssektorns andel av den totala personalen är 51 procent och kommunsektorns 49 procent. Kvinnornas andel av personalen inom kommunsektorn var 76 procent år 2023. Av de sysselsatta inom hälsovårds- och socialservicen är 85 procent kvinnor.<sup>46</sup> I december 2023 arbetade 81 696 personer i de ämbetsverk som omfattas av statens budgetekonomi. Könsfördelningen mellan statens arbetstagare är jämn, kvinnornas andel av arbetstagarna är 51 procent och männens andel 49 procent.<sup>47</sup>

Mätt med medelvärdet för de nominella förvärven för den regelbundna arbetstiden för heltidsanställda löntagare var löneskillnaden mellan män och kvinnor 16 procent.<sup>48</sup> Enligt Statistikcentralens förtjänstnivåindex för år 2023 är kvinnornas totala förvärv 83,9 procent av männens förvärv. Förtjänstskillnaden mellan könen varierar enligt arbetsmarknadssektor (hos staten, kommunerna och inom den privata sektorn) och yrke. Inom alla sektorer är löneskillnaden till männens fördel. Enligt Statistikcentralens sysselsättningsstatistik är arbetsmarknaden och näringsgrenarna könsbundna. Enligt sysselsättningsstatistiken för år 2022 arbetar 8,9 procent av löntagarna i ett jämställt yrke, det vill säga i yrken där andelen män och kvinnor ligger mellan 40 och 60 procent. Yrkena och arbetsuppgifterna är könsbundna även inom organisationerna.

En avsevärd del av löneskillnaden förklaras med strukturella faktorer. Den finska arbetsmarknaden är även i en internationell jämförelse kraftigt segregerad enligt kön, det vill säga att män och kvinnor ofta jobbar i olika sektorer, yrken och arbetsuppgifter, för vilka olika löner betalas. Till exempel inom omsorgs- och serviceområdena, där det finns mer kvinnor, är lönerna ofta lägre. Det finns relativt sett fler män i ledningsuppgifter.

En del av löneskillnaden är oförklarlig. Enligt Likalönsprogrammet 2024–2027, som utarbetats på trepartsbasis (s. 12), utgörs den oförklarliga löneskillnaden mellan könen av den skillnad mellan kvinnors och mäns snittlöner vilken inte kan förklaras med de tillgängliga statistiska bakgrundsvariablerna. De typiska bakgrundsvariablerna utgörs av bland annat näringsgrenen, utbildningsgraden, anställningsformen, yrkesbenämningen och arbetsgivaren. Ju färre bakgrundsvariabler som beaktats, desto större är i allmänhet den oförklarliga löneskillnaden.<sup>49</sup> Undersökningarna visar att en del av löneskillnaden mellan könen inte kan förklaras, även om

<sup>44</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

<sup>45</sup> <https://www.kt.fi/sv/statistik-och-publikationer/personalstatistik-inom-kommunsektorn>.

<sup>46</sup> <https://stat.fi/sv/publikation/clmfzmis3shxj0bw3fpjlbjxn>.

<sup>47</sup> <https://vm.fi/sv/staten-som-arbetsgivare/statistik-om-statens-personal>.

<sup>48</sup> <https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>.

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo/palkat>.

<sup>49</sup> Likalönsprogrammet 2024–2027. Regeringens och arbetsmarknadscentralorganisationernas program-mässiga åtgärder. Social- och hälsovårdsministeriets publikationer 2024:21.

<https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-6872-1>

man beaktar de centrala bakgrundsfaktorerna såsom arbetstagarnas utbildning, arbetserfarenhet, yrke, näringsgren och uppgiftens kravnivå, varvid könet blir den enda förklarande faktorn. Till exempel social- och hälsovårdsministeriets rapport från år 2024<sup>50</sup> visar att arbetsmarknadens strukturer, såsom den yrkesmässiga segregeringen och uppgiftsstrukturen, endast delvis förklarar löneskillnaden, och att skillnaden inte minskar i samma förhållande då kvinnor övergår till bättre avlönade uppgifter. Denna återstående oförklarliga löneskillnad hänvisar till den skillnad som inte statistikmässigt kan förklaras med de observerade faktorerna. Den oförklarliga löneskillnaden varierar i olika yrkesgrupper och sektorer. Till exempel enligt utredningen från Finlands Ekonomer tjänar kvinnor som arbetar som ekonomer nio procent mindre än män som arbetar som ekonomer och utför samma arbete<sup>51</sup>. Enligt arbetsmarknadsundersökningen av Teknikens akademiker förekommer efter standardiseringarna en oförklarlig löneskillnad på 5,5 procent mellan kvinnor och män i fråga om diplomingenjörer och medlemmar med motsvarande utbildning.<sup>52</sup> Den i propositionen föreslagna regleringen ökar insynen i avlöningen, vilket främjar att löneskillnader mellan könen upptäcks och stärker således möjligheterna att ingripa i lönediskriminering.

De i propositionen föreslagna skyldigheterna som gäller insyn i lönesättningen före anställning, ökad lönekunskapen och tillgång till information om de genomsnittliga lönenivåerna gäller arbetsgivare av alla storlekar och den personal som tjänstgör för dem. Dessa ändringar gäller således över två miljoner löntagare i Finland. De förslag som gäller anmälning av löneskillnader och den gemensamma lönebedömningen gäller de arbetsgivare som regelbundet har minst 100 arbetstagare. Arbetsgivarna av denna storleksklass i Finland uppgår till omkring 2 799 och omkring 932 709 kvinnor och omkring 669 361 män jobbar för dem.<sup>53</sup>

Alla ändringar som föreslagits i propositionen stärker jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Grundlagen och jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön. Trots detta förekommer lönediskriminering och den bedöms hänföra sig i högre grad till kvinnor än till män. På grund av detta bedöms konsekvenserna av de ändringar som föreslagits i propositionen stärka i synnerhet kvinnornas ekonomiska självständighet och kvinnornas ställning i arbetslivet. De föreslagna bestämmelserna kan även ha en förebyggande konsekvens. De arbetsplats-specifika åtgärderna bedöms avspegla sig positivt, om än långsamt, på löneskillnaden mellan könen inom näringsgrenarna och på hela arbetsmarknaden. De föreslagna bestämmelserna bedöms ha en positiv konsekvens även för mer jämställd karriärutveckling och mer jämställda utbildningsmöjligheter för könen. De skyldigheter som föreslagits i propositionen bedöms öka medvetenheten och stärka legitimiteten för diskussionen, kraven och förhandlingarna i fråga om löner och löneskillnader mellan könen på arbetsplatserna. Även aktiviteten i frågor som gäller lika lön bedöms öka. Förhandlingar på lokal nivå och kunskapen om likalönelagstiftningen bland aktörerna på arbetsplatsnivå är av stor betydelse. Detta är synnerligen viktigt i en situation där utökade anställningsvillkor överenskomms på lokal nivå. Enligt Statens ekonomiska forskningscentral är konsekvenserna för jämställdheten mellan könen av de ändringar som föreslås i propositionen förknippade med osäkerheter på grund av de delvis bristfälliga eller osäkra

---

<sup>50</sup> Social- och hälsovårdsministeriet. Pekka Laine. Förändringarna i arbetslivet, jämställdheten på arbetsmarknaden och lika lön (SHM:s rapporter 2024:26). Tillgänglig på: <https://stm.fi/julkaisu?pubid=URN:ISBN:978-952-00-8458-5>.

<sup>51</sup> Lönekartläggning 2021. Finlands Ekonomer. Tillgänglig på: [https://www.ekonomit.fi/wp-content/uploads/2022/04/Palkkakartoitus-2021\\_raportti\\_Suomen-Ekonomit.pdf](https://www.ekonomit.fi/wp-content/uploads/2022/04/Palkkakartoitus-2021_raportti_Suomen-Ekonomit.pdf).

<sup>52</sup> Teknikens akademier TEK. (2023). Työmarkkinatutkimus 2023. Tillgänglig på: <https://www.tek.fi/fi/tietoa-tekista/tutkimus/tek-tutkii-tyoelama-ja-tyosuhteet/tyomarkkinatutkimus-2023>.

<sup>53</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

vetenskapliga rönen. I sitt utlåtande påpekar Statens ekonomiska forskningscentral att då lönetransparensen på ett trovärdigt sätt har ökat medvetenheten om löneskillnaderna mellan könen, har den dock reducerat löneskillnaderna mellan könen i huvudsak på arbetsplatserna.

Denna proposition har kontaktpunkter med regeringens proposition RP 39/2026 rd om ändring av jämställdhetslagen, vilken gäller förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet. Kontaktpunkterna anknyter till 8 § i jämställdhetslagen (diskriminering i arbetslivet) och 12 § (yrkande på gottgörelse). Bägge propositioner främjar jämställdheten mellan könen i arbetslivet om de genomförs. Genom denna proposition stärks 8 § i jämställdhetslagen, vilken gäller diskriminering i arbetslivet, genom att utvidga förbudet mot lönediskriminering och genom propositionen RP 39/2026 rd främjas diskrimineringskyddet i fråga om graviditet och familjeledighet. Genom bägge propositioner förbättras även arbetstagarens rättsskydd genom att förlänga tidsfristerna för att väcka talan om gottgörelse som baserar sig på jämställdhetslagen. Förlängningen av tidsfristerna för att väcka talan främjar för egen del även tillgodoseendet av det diskrimineringskydd som ingår i propositionerna. Propositionerna bedöms som helhet ha en konsekvens som stärker varandra.

#### 4.2.5 Konsekvenser för löntagare

Genom det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet garanteras enhetliga minimikrav som skyddar arbetstagarna, vilka främjar tillgodoseendet av principen om lika lön för män och kvinnor i synnerhet genom att förbättra transparensen i avlöningen. Detta främjar jämlikheten och skyldigheten att främja jämställdhet enligt 6 § i grundlagen och genomför bestämmelsen om rättsskydd i 21 § i grundlagen.

På samma sätt som lönetransparensdirektivet gäller propositionen alla arbetstagare, även till exempel deltidsanställda och visstidsanställda arbetstagare. Enligt informationen från Statistikcentralen fanns det år 2023 sammanlagt omkring 2 448 904 arbetstagare i Finland.<sup>54</sup> De positiva konsekvenserna av de ändringar som föreslagits i propositionen hänför sig i synnerhet till kvinnliga arbetstagare (se könskonsekvenserna ovan i avsnitt 4.2.4), eftersom lönediskriminering oftare hänför sig till dem än till manliga arbetstagare. Enligt den information som fås från Statistikcentralen var omkring 1 279 324 av arbetstagarna kvinnor och omkring 1 169 580 av arbetstagarna män år 2023.<sup>55</sup>

Genom de ändringar som är förenliga med lönetransparensdirektivet och som föreslagits i propositionen förbättras arbetstagarnas möjligheter att få information om lönen och lönenivån, eventuell lönediskriminering och metoder för att utreda eventuell lönediskriminering. I enlighet med vad som föreslås i propositionen främjas även arbetssökandenas möjlighet till kunskapsbaserade och transparenta löneförhandlingar. Transparens i avlöningen innan anställningsförhållandet börjar är en viktig omständighet för att undanröja lönediskriminering.

En bättre insyn i lönesättningen förbättrar arbetstagarnas kunskap och möjligheter att upptäcka och försöka avhjälpa grundlösa löneskillnader på individuell nivå. Detta främjar lika lön och en mer jämställd löneutveckling för arbetstagarna oberoende av könet. På samma gång kan det även mer generellt bidra till att förebygga eventuell undervärdering av kvinnornas arbetsinsats. Insynen i lönesättningen har en positiv konsekvens även för arbetstagarnas arbetsnöjdhet och

---

<sup>54</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

<sup>55</sup> Statistikcentralens svar på begäran om information den 27 februari 2025.

engagemang till arbetet<sup>56</sup>, vilket å sin sida kan främja deras välbefinnande i arbetet. Ökad insyn i lönesättningen kan dock enligt utlåtandet av Statens ekonomiska forskningscentral i viss mån reducera den allmänna fördelningen av lönerna på arbetsplatserna. Till exempel efter införandet av lönekartläggningen anställdes arbetstagare mindre ofta i lågavlönade uppgifter. Enligt utlåtandet av Statens ekonomiska forskningscentral kan den i propositionen föreslagna regleringen ha konsekvenser som går i samma riktning för rekryteringsbesluten.

## 5 Alternativa handlingsvägar

### 5.1 Alternativen och deras konsekvenser

Löntransparensdirektivet möjliggör till vissa delar att nationellt handlingsutrymme används i genomförandet av skyldigheterna i direktivet, varför man vid beredningen av de ändringar som föreslagits i denna proposition granskat och övervägt alternativen i synnerhet i fråga om de artiklar som lämnar nationellt handlingsutrymme i regleringen. Valet av de ändringar som föreslås i propositionen har till centrala delar påverkats av föresatsen i regeringsprogrammet för statsminister Petteri Orpos regering om att regeringen främjar löntransparens enligt minimikraven i EU-direktivet.

Enligt guiden för dem som skriver lagar Lainkirjoittajan opas förutsätts vanligtvis lagstiftning för att genomföra bestämmelserna i ett direktiv. Till exempel förvaltningspraxis är ofta inte tillräckligt. Om den gällande nationella lagstiftningen redan uppfyller de krav som föreskrivits i direktivet, finns det dock i princip inte något behov av att utfärda lagstiftning. Undantagsvis kan det vara möjligt att genomföra ett direktiv även på annat sätt än genom lagstiftning, men även i så fall ska kraven på bindande karaktär, offentlighet och rättssäkerhet uppfyllas.

Vid beredningen av det nationella genomförandet av löntransparensdirektivet granskades olika genomförandealternativ, och de diskuterades i den trepartsarbetsgrupp som beredde genomförandet bland annat i samband med behandlingen av artiklarna i direktivet. Arbetsgruppen har granskat och bedömt vilka artiklar i löntransparensdirektivet som orsakar ett nationellt ändringsbehov. I arbetsgruppen framfördes även ståndpunkter om att alla artiklar i direktivet inte förutsätter lagstiftningsändringar eller andra åtgärder på det nationella planet.

De ändringar som förutsätts för att genomföra löntransparensdirektivet i den nationella lagstiftningen genomförs i huvudsak genom att ändra jämställdhetslagen, men ett behörigt genomförande av vissa artiklar förutsätter ändringar även i den övriga lagstiftningen. Därtill har man identifierat att vissa skyldigheter enligt direktivet, vilka gäller arbetsavtalen, alternativt kan genomföras genom att ändra annan lagstiftning.

Man har övervägt sätten att genomföra artikel 4 i löntransparensdirektivet, vilken innehåller bestämmelser om lika och likvärdigt arbete. Det handlar om en av de mest centrala artiklarna i direktivet och genomförandet av den har väckt en livlig diskussion och många synpunkter såväl i arbetsgruppen som i remissförfarandet. Utifrån ordalydelsen i artikeln verkar den dock inte lämna handlingsutrymme i regleringen. I arbetsgruppens förslag framlades att artikel 4 i huvudsak genomförs genom att i den nya paragrafen som föreslås för jämställdhetslagen, genom att iakttä ordalydelsen i artikel 4.1 i direktivet och kollektivavtalen, utfärda bestämmelser om att

---

<sup>56</sup> Beredningsunderlaget för kommissionens enheter, Konsekvensbedömning SWD(2021) 41 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SV/TXT/?uri=celex%3A52021SC0041> och Sammandrag av konsekvensbedömningarna SWD(2021) 42 final: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=SWD:2021:42:FIN>.

arbetsgivaren ska ha lönestrukturer som baserar sig på kollektivavtalen eller andra sådana lönestrukturer som säkerställer att lika lön betalas för lika och likvärdigt arbete. Den nya paragrafen skulle dessutom omfatta bestämmelser som motsvarar artikel 4.4 om att arbetsgivaren i bedömningen av arbetets värde ska använda kriterier med vilka det är möjligt att bedöma arbetet i fråga om krävda kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden samt vid behov andra omständigheter som är relevanta i det ifrågakvarande arbetet eller uppdraget. Utöver att dessa formuleringar hade motsvarat punkterna 1 och 4 i artikel 4, skulle kollektivavtal ha identifierats i dessa. I arbetsgruppens förslag föreslogs även att definitionen av likvärdigt arbete enligt artikel 3 i lönetransparensdirektivet fogas till jämställdhetslagen. I arbetsgruppens förslag hade den föreslagna definitionen av likvärdigt arbete i jämställdhetslagen tillsammans med en paragraf som motsvarar ordalydelserna i artikel 4 förtydligt nyläget i fråga om vad som avses med likvärdigt arbete och hur (enligt vilket kriterium) det är möjligt att bedöma vad som är lika eller likvärdigt arbete. Sedermera beslöt man sig inte för att gå vidare med den reglering som arbetsgruppen föreslog, eftersom denna regleringshelhet ändrades i den politiska behandlingen efter arbetsgruppsskedet och i samarbete med arbets- och näringsministeriet, varefter regleringshelheten, till en början i remissförfarandet och därefter vidare i denna proposition, antog den föreslagna formen. Syftet med en formulering som föreslås i denna proposition (nya 3 a §) är att bättre beakta det finländska systemet med kollektiv- och tjänstekollektivavtal.

Enligt artikel 6.2 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från skyldigheten i fråga om löneutveckling i punkt 1 i artikeln i fråga. I denna proposition föreslås att detta handlingsutrymme i regleringen används. Alternativt hade det varit möjligt att inte använda detta handlingsutrymme i regleringen och utfärda bestämmelser om att arbetsgivarna ska ge sina arbetstagare information även om de kriterier som använts för att fastställa löneutvecklingen oberoende av arbetsgivarens storlek. Detta hade för egen del främjat transparensen i lönetutvecklingspolicyn även i de situationer där arbetsgivaren har färre än 50 arbetstagare. Utsträckning av denna skyldighet till arbetsgivare av alla storlekar hade även varit förenligt med den övriga regleringen i artikeln, vilken förutsätter att arbetsgivare av alla storlekar ger information om de kriterier som används för att fastställa lönerna och lönenivåerna. I flera utlåtanden som inkom under remissförfarandet bedömde man även att uppgifter om löneutvecklingen i varje fall är tillgängliga på många arbetsplatser, varvid det inte uppkommer oskäligt mycket extra arbete av att ge dessa, även om det handlar om en arbetsgivare som systerställer färre än 50 arbetstagare. På grund av föresatsen om minimigenomförande i regeringsprogrammet föreslås inte detta alternativa genomförandesätt i denna proposition. Detta förslag som baserar sig på minimigenomförande har som syfte att för egen del stävja en ytterligare uppgång i arbetsgivarnas administrativa börda.

Artikel 9 i lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser om rapportering av löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare. Artikel 8 innehåller handlingsutrymme och möjliggör att medlemsstaterna själva samlar in uppgifter enligt led a–f i punkt 1 i artikeln utifrån de administrativa uppgifterna. I propositionen föreslås att detta handlingsutrymme används, eftersom det motsvarar skrivningen om minimigenomförande i regeringsprogrammet och minimerar den administrativa börda som orsakas av genomförandet av artikel 9 för arbetsgivarna. I arbetsgruppen utredde man olika alternativ för att anmäla uppgifterna enligt artikel 9 och därtill granskade man överslagsberäkningarna för de kostnader som de olika alternativen orsakar för arbetsgivarna och myndigheterna. I det genomförandesätt som föreslås i denna proposition anmäler arbetsgivaren de uppgifter som behövs för att räkna de uppgifter som led a–f i artikel 9.1 förutsätter till inkomstregistret, varifrån Statistikcentralen sammanställer dem till jämställdhetsombudsmannen. Arbetsgivaren ska själv räkna de uppgifter som avses i artikel 9.1 g i direktivet och anmäla dem till inkomstregistret (särskild anmälan). Av de identifierade alternativen orsakar det i propositionen föreslagna genomförandesättet, som för egen del baserar sig på utnyttjande av existerande uppgifter och system, minst extra arbete och de minsta kostnadsökande

konsekvenserna för arbetsgivaren. Utöver vad som föreslagits i propositionen identifierades i samband med beredningen i arbetsgruppen två alternativa sätt för att anmäla uppgifterna enligt artikel 9.

Arbetsgruppen behandlade ett alternativ där de uppgifter som förutsätts i artikel 9 inte samlas in från inkomstregistret, utan arbetsgivaren själv räknar och överlämnar alla uppgifter enligt artikel 9 till Statistikcentralen, som sammanställer uppgifterna för jämställdhetsombudsmannen. Om bestämmelser utfärdas enligt detta alternativ, skulle man inte på samma sätt använda det nationella handlingsutrymme som artikel 9.8 möjliggör. Genomförandet av detta alternativ hade inte förutsatt att inkomstregistret kopplas till anmälningsmekanismen. Redan för närvarande lämnar arbetsgivaren en del av de uppgifter som behövs för att räkna de uppgifter som direktivet förutsätter till inkomstregistret, varför arbetsgruppen ansåg att utnyttjande av inkomstregistret var ändamålsenligt och önskvärt i synnerhet med tanke på arbetsgivarsidan. Detta alternativa genomförandesätt, i vilket man inte hade utnyttjat inkomstregistret, skulle ha orsakat extra arbete för Statistikcentralen, som således hade blivit föremål för större ekonomiska konsekvenser. Enligt Statistikcentralens uppskattning hade detta alternativa genomförandesätt orsakat mer extra arbete och kostnader för den såväl i form av en utvecklingskostnad av engångsnatur som löpande kostnader i synnerhet i anknytning till det avsnitt som gäller insamlingen av uppgifter. Dessutom skulle genomförandet av detta alternativ ha ökat den administrativa bördan för arbetsgivaren, som i stället för leverans av så kallad rådata till inkomstregistret hade varit tvungen att själv räkna samtliga uppgifter enligt artikel 9.

Konsekvenserna för arbetsgivarna uppskattades genom att dra nytta av arbets- och näringsministeriets räknare för regleringsbördan. Som basuppgifter för överslagsberäkningen användes de uppgifter som fått från Statistikcentralen om antalet arbetsgivare och Statistikcentralens uppskattning av den använda arbetstiden, som i fråga om det ovan beskrivna genomförandesättet skulle ha varit omkring 110–120 minuter. Statistikcentralens uppskattning av den använda arbetstiden baserade sig på Statistikcentralens information om jämförbara direkta datainsamlingar.<sup>57</sup> Enligt överslagsberäkningen skulle konsekvensen för bördan för de arbetsgivare som sysselsätter minst 100 arbetstagare, vilka år 2023 uppgick till sammanlagt 2 799, i detta alternativa genomförandesätt ha varit sammanlagt omkring 121 000–230 000 euro. Av detta belopp skulle den sammanräknade konsekvensen för bördan för alla arbetsgivare som sysselsätter 100–149 arbetstagare ha varit omkring 21 000 euro, omkring 17 000 euro för alla arbetsgivare som sysselsätter 150–249 arbetstagare och sammanlagt omkring 84 000 euro för alla arbetsgivare som sysselsätter minst 250 arbetstagare. Dessa siffror är uppskattningar och det är sannolikt att det tar mer tid att fullgöra skyldigheten då uppgifterna sammanställs och anmäls för första gången jämfört med den tid som krävs därefter. Dessutom kan de konsekvenser som hänför sig till arbetsgivarna och deras storlek även påverkas av hur löneberäkningen ordnats vid denna arbetsgivare och hur de behövliga uppgifterna kan sammanställas. Utöver de kostnader som orsakas av användningen av arbetstiden kan detta alternativa genomförandesätt, enligt de uppskattningar som lagts fram i trepartsarbetsgruppen, orsaka avsevärda kostnader i synnerhet på grund av eventuella systemändringar<sup>58</sup> om sådana system används på arbetsplatsen för att sammanställa uppgifterna. Lönetransparensdirektivet förutsätter dock inte någon viss metod,

---

<sup>57</sup> Enligt Statistikcentralen var den genomsnittliga svarstiden i den kvartalsvisa insamlingen av uppgifter om arbetskraftskostnaderna 110 minuter och i den mer omfattande insamlingen av uppgifter i samband med löneenkäten inom den privata sektorn uppgick belastningen till 209 minuter per år i testningen. Se närmare om löneenkäten inom den privata sektorn: <https://stat.fi/sv/enkater/yksp>.

<sup>58</sup> Den bedömning som Finlands Näringsliv rf överlämnade till arbetsgruppen den 17 april 2025.

såsom ett informationssystem, av arbetsgivaren för att sammanställa uppgifterna enligt artikel 9.1.

Finlands Näringsliv rf överlämnade till arbetsgruppen en uppskattning av medlemsföretagen i utskottet Kunnig arbetskraft om kostnaden för att anpassa det löneförvaltningssystem som företaget använder för att lämpa sig för den aktuella rapporteringsskyldigheten. Uppskattningen omfattade i mån av möjlighet såväl direkta som indirekta kostnader. Av de företag som besvarade den utredning som Företagarna i Finland överlämnade sysselsatte alla över 100 personer största delen flera tusen. Det vanligaste var att svarspersonerna uppskattade kostnaden till 10 000–20 000 euro. Den lägsta uppskattningen var 350–3 500 euro och den högsta 60 000 euro. Rapporteringsskyldigheten omfattar enligt handlingen omkring 2 000 företag och omkring 800 aktörer inom den offentliga sektorn. Enligt utredningen fanns det omkring 700 företag som sysselsätter över 250 personer. Enligt handlingen har omkring en femtedel av dessa i sin helhet lagt ut sin löneförvaltning på entreprenad. Om medelpriset på rapporteringskostnaderna uppskattas till 10 000 euro, är kostnaderna för företagen utifrån det material som Finlands Näringsliv överlämnat omkring 18 miljoner euro, vilket inte omfattar kostnaderna för företag som lagt ut löneförvaltningen på entreprenad. Dessutom tillkommer kostnader för omkring 800 arbetstagare från den offentliga sektorn enligt den utredning överlämnats av Finlands Näringsliv EK.<sup>59</sup> Ett annat alternativt genomförandesätt som identifierades för att fullgöra rapporteringsskyldigheten i direktivet, i vilket handlingsutrymmet enligt artikel 9.8 inte används, är att utfärda bestämmelser om att arbetsgivaren direkt ska anmäla alla uppgifter enligt rapporteringsskyldigheten till övervakningsorganet (det centrala organet), som enligt förslaget i propositionen utgörs av jämställdhetsombudsmannen. I genomförandet av detta alternativ hade inkomstregistret och Statistikcentralen inte haft någon roll och de hade således inte drabbats av ekonomiska konsekvenser. Detta alternativ fick dock inte stöd i trepartsarbetsgruppen. Detta alternativ ansågs inte vara bra av arbetsgruppen, eftersom man i det inte utnyttjar existerande system och kunskaper, utan orsakar mest extra arbete såväl för jämställdhetsombudsmannen som arbetsgivarna av de identifierade alternativen. Om arbetsgivarna själv producerade de uppgifter som ska anmälas, skulle det därtill inte vara möjligt att säkerställa enhetligheten och jämförbarheten på samma sätt som i det genomförandesätt som drar nytta av såväl inkomstregistret som Statistikcentralen.

Fördelen med bägge ovan refererade alternativa sätt att genomföra artikel 9 skulle dock vara att arbetsgivaren i ett tidigare skede kan bli mer medveten om löneskillnader. Det kan även vara enklare att i enlighet med artikel 9.6 bekräfta att uppgifterna är korrekta i ett ändamålsenligare skede, om arbetsgivaren själv sammanställer och lämnar uppgifterna enligt artikeln, i stället för att inkomstregistret och Statistikcentralen utnyttjas för att samla in uppgifterna. Ett genomförandesätt där man inte drar nytta av inkomstregistret och Statistikcentralen orsakar inte ekonomiska konsekvenser som drabbar lika många myndigheter, men myndighetskonsekvenserna anhopas till jämställdhetsombudsmannen, vilket ökar dess behov av extra resurser mer än vad som uppskattats i propositionen.

Även artikel 9.5 i lönetransparensdirektivet möjliggör att nationellt handlingsutrymme utövas. Enligt den får medlemsstaterna i nationell rätt kräva att arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare tillhandahåller information om löner. I propositionen föreslås inte att detta handlingsutrymme i regleringen används, eftersom det inte skulle motsvara skrivningen i regeringsprogrammet om att främja lönetransparens enligt minimikraven i direktivet. Enligt punkt 5 i artikel 9 får medlemsstaterna å andra sidan inte hindra arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare från att frivilligt tillhandahålla den information som anges i artikeln.

---

<sup>59</sup> Den bedömning som Finlands Näringsliv rf överlämnade till arbetsgruppen den 17 april 2025.

Under beredningen granskades även förhållandet mellan artikel 9 och i synnerhet artikel 10 i lönetransparensdirektivet, vilken innehåller bestämmelser om den gemensamma lönebedömningen, till jämställdhetslagens 6 a och 6 b §, som gäller lönekartläggning. Vid beredningen identifierades, åtminstone som ett teoretiskt alternativt genomförandesätt, att artiklarna 9 och 10 i direktivet slås samman med regleringen om lönekartläggning i 6 b § i den gällande jämställdhetslagen. Dessa bestämmelser innehåller element som går i samma riktning, men även skillnader. Till exempel lönekartläggningsskyldigheten gäller för arbetsgivare som regelbundet har minst 30 arbetstagare, men den gemensamma lönekartläggningen enligt artikel 9 och den gemensamma lönebedömningen enligt artikel 10 i lönetransparensdirektivet ålägger endast arbetsgivare som har minst 100 arbetstagare. Å andra sidan hade lönetransparensdirektivet möjliggjort även reglering som är striktare än miniminivån och så som konstaterats ovan innehåller artikel 9.5 i direktivet uttryckliga bestämmelser om att medlemsstaterna inte får hindra arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare från att frivilligt lämna uppgifter om löneskillnader enligt artikel 9.1. Således hade direktivet uttryckligen möjliggjort att den skyldighet som gäller gemensam lönebedömning enligt artikel 10 utsträcks även till arbetsgivare som sysselsätter färre än 100 arbetstagare. På grund av den skrivning i regeringsprogrammet vilken styr till minimigenomförande föreslås inte att detta handlingsutrymme används. I artikel 27.2 i lönetransparensdirektivet förbjuds å andra sidan uttryckligen att nuläget försämrats. Enligt 1 punkten i denna artikel får medlemsstaterna även införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än de som fastställs i detta direktiv.

Artikel 12 i lönetransparensdirektivet som innehåller bestämmelser om skydd av personuppgifter, omfattar handlingsutrymme. I dess 3 punkt föreskrivs att medlemsstaterna får besluta att endast arbetstagarföreträdarna, arbetsinspektionen eller jämställdhetsorganet ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 9 och 10 om utlämnandet av uppgifterna skulle leda till utlämnande av en identifierbar arbetstagares lön. I propositionen föreslås att det handlingsutrymme som möjliggörs av artikel 12.3 används för att trygga skyddet för personuppgifter. Om handlingsutrymmet inte används till denna del, har inte risken för att avslöjande av lönen för en arbetstagare som kan identifieras minimerats på det sätt som handlingsutrymmet i lönetransparensdirektivet möjliggör. Å andra sidan är det möjligt att man genom att underlåta att använda detta handlingsutrymme hade kunna främja en mer omfattande direkt rätt att få information för en enskild arbetstagare. Även i och med att handlingsutrymmet i regleringen utnyttjas ska uppgifterna dock ges till en arbetstagarföreträdare eller jämställdhetsorganet, vilka ska bistå arbetstagare med råd om ett eventuellt rättsligt anspråk enligt detta direktiv, utan att röja faktiska lönenivåer för enskilda arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Således begränsar utnyttjandet av handlingsutrymmet i regleringen de facto inte rätten att få information för en enskild arbetstagare och det strider inte mot de rättigheter som anknyter till likalöneprincipen och hindrar inte heller att eventuella rättsliga anspråk framförs.

Även artikel 23 i lönetransparensdirektivet, vilken innehåller bestämmelser om sanktioner, omfattar delvis handlingsutrymme i regleringen. Artikeln förutsätter att bestämmelser utfärdas om effektiva, proportionella och avskräckande sanktioner för kränkning de rättigheter som anknyter till likalöneprincipen och överträdelse av skyldigheterna. Enligt denna artikel ska sanktionerna omfatta böter. Artikeln specificerar dock inte exakt de artiklar i lönetransparensdirektivet som ska vara föremål för utfärdande av bestämmelser om sanktioner i händelse av överträdelse eller försummelse. Efter samtal med bland annat kommissionen och justitieministeriet har man vid beredningen bedömt att artikeln förutsätter att bestämmelser utfärdas om en administrativ påföljdsavgift.<sup>60</sup> Den förutsättning om böter som föreskrivits i artikeln i kombination med skäl 55, som gäller artikeln och där det konstateras att en bot kan basera sig exempelvis på den årliga

---

<sup>60</sup> Den bedömning som Finlands Näringsliv rf överlämnade till arbetsgruppen den 17 april 2025.

bruttoomsättningen, antyder att det handlar om en påföljd som uttryckligen ska vara en penningmässig påföljd. Det handlingsutrymme som anknyter till artikeln bedöms möjliggöra nationell prövning av hur stor påföljdsavgiften är och hur den riktas. I skäl 55 konstateras att det ankommer på medlemsstaterna att fastställa de överträdelser av rättigheterna och skyldigheterna i fråga om lika lön för lika eller likvärdigt arbete för vilka straffavgifter är den lämpligaste sanktionen. Vid beredningen granskades en möjlighet att i högre grad utsträcka den administrativa påföljdsavgiften till en påföljd för kränkning av de rättigheter som föreskrivits i direktivet och för överträdelse av skyldigheterna. Ett sådant alternativt genomförandesätt hade effektivare kunna förebygga att de rättigheter och skyldigheter som anknyter till likalöneprincipen kränks och överträds. En administrativ påföljd av straffnatur jämföras på grund av dess natur ofta med en straffrättslig påföljd.<sup>61</sup> Enligt justitieministeriets dokument om påföljdsbestämmelserna ska man i lagstiftningen inte inkludera bestämmelser om kraftigare styrnings- och övervakningsmetoder än vad överträdelsens allvar och de andra omständigheter som påverkar ärendet i respektive fall nödvändigtvis förutsätter.<sup>62</sup> På grund av detta föreslås i propositionen inte något mer omfattande tillämpningsområde för påföljdsavgifterna, utan det är avgränsat till den gärning som påvisar den största klandervärden. För egen del har skrivningen i regeringsprogrammet om främjande av lönetransparens i enlighet med minimikraven i EU-direktivet styrts den föreslagna regleringslösningen och avgränsningen i propositionen.

Artikel 29 i lönetransparensdirektivet, vilken gäller övervakning och ökad medvetenhet, innehåller bestämmelser om utseende av ett övervakningsorgan och om dess uppgifter. Artikel 29.2 i direktivet lämnar nationellt handlingsutrymme i fråga om vilken aktör det är möjligt att utse för att följa och stödja genomförandet av de nationella åtgärder som föreskrivits för att implementera skyldigheterna i direktivet. Enligt det får övervakningsorganet utgöra en del av redan befintliga organ eller strukturer. Medlemsstaten får utse fler än ett organ för att öka medvetenheten och samla in uppgifter, dock förutsatt att vissa specificerade skyldigheter (de övervaknings- och analysfunktioner som föreskrivs i punkt 3 b, c och e i artikel 29) säkerställs av ett centralt organ. I propositionen föreslås utifrån beredningen i trepartsarbetsgruppen och den promemoria som jämställdhetsombudsmannen överlämnat till social- och hälsovårdsministeriet<sup>63</sup> att det övervakningsorgan (centralt organ) som avses i lönetransparensdirektivet utgörs av jämställdhetsombudsmannen och att inkomstregistret och Statistikcentralen även har en egen roll i skötseln av övervakningsorganets nya uppgifter. Till denna del var trepartsarbetsgruppen enig. I arbetsgruppen identifierades inte någon potentiell realistiska aktör för att sköta uppgifterna för det övervakningsorgan (centrala organ) som avses i direktivet. Rollens bedöms vara lämplig för jämställdhetsombudsmannen, som även i övrigt övervakar iakttagandet av jämställdhetslagen.

## **5.2 Den svenska lagstiftningen och utredningen om genomförandet av lönetransparensdirektivet**

### **5.2.1 Inledning**

På samma sätt som i många andra EU-medlemsstater pågår implementeringen av lönetransparensdirektivet i Sverige. Den beskrivning som ingår i avsnittet baserar sig på den gällande

---

<sup>61</sup> Publikationen Påföljdsbestämmelser VN/1176/2019-OM-5 av avdelningen för demokrati och offentlig rätt vid justitieministeriet.

<sup>62</sup> Publikationen Påföljdsbestämmelser VN/1176/2019-OM-5 av avdelningen för demokrati och offentlig rätt vid justitieministeriet.

<sup>63</sup> Jämställdhetsombudsmannens promemoria från den 20 mars 2025 till social- och hälsovårdsministeriet.

diskrimineringslagstiftningen i Sverige (diskrimineringslag 2008:567)<sup>64</sup>, rapporten om implementeringen av direktivet av utredaren (SOU 2024:40<sup>65</sup> och det betänkande som utarbetats om detta<sup>66</sup> samt de uppgifter som fås från arbetsmarknadsdepartementet. I fråga om kultur, arbetsmarknadens funktion och jämställdhetslagstiftning kan Sverige anses vara ett land som är jämförbart med Finland, varför de metoder som använts i Sverige kan komma att övervägas i Finland. Det bör dock observeras att det svenska kollektivavtalssystemet och till exempel kollektivavtalens omfattning till vissa delar avviker från Finland och därför inte är helt jämförbara. I den svenska arbetsmarknadsmodellen ansvarar arbetsmarknadsparterna för lönebildningen, vilken baserar sig på förhandlingar mellan parterna. I den svenska lagstiftningen finns det inte någon lagstadgad minimilön eller lagstiftning som gäller hur lönerna ska fastställas. Lönerna regleras ofta i kollektivavtalen. Diskrimineringslagen skyddar mot lönediskriminering och förutsätter att arbetsgivaren vidtar aktiva åtgärder mot diskriminering.

I beskrivningen nedan ligger fokus i synnerhet på artikel 3, 4 och 9, vilka innehåller bestämmelser om lika och likvärdigt arbete och arbetsgivarnas rapporteringsskyldighet.

Regleringen i 3 kap. 8–10 § i den svenska diskrimineringslagen motsvarar artiklarna 3, 4 och 9 i lönetransparensdirektivet. I betänkandet om genomförande av direktivet konstaterades att föreskrifterna i artikel 3 och artikel 4 i direktivet redan har genomförts i bestämmelserna i den svenska diskrimineringslagen<sup>67</sup>. Enligt betänkandet är avsikten att genomföra artikel 9.1 g genom 3 kap. 8 § 2 mom. i diskrimineringslagen (2008:567).

I den svenska diskrimineringslagen har likvärdigt arbete definierats enligt följande: ett arbete är att betrakta som likvärdigt med ett annat arbete om det utifrån en sammantagen bedömning av de krav arbetet ställer och dess natur kan anses ha lika värde som det andra arbetet. Bedömningen av de krav arbetet ställer ska göras med beaktande av kriterier som kunskap och färdigheter samt ansvar och ansträngning. Vid bedömningen av arbetets natur ska särskilt arbetsförhållandena beaktas (10 §). Utredaren konstaterade att de kriterier som lönetransparensdirektivet definierar och som ska användas för att bedöma arbetets värde (artikel 4.4) motsvarar de kriterier som har definierats i den gällande svenska lagstiftningen.

Den svenska diskrimineringslagen innehåller lönekartläggningar som görs av arbetsgivarna (3 kap. 8–10 §). Arbetsgivarna ska årligen kartlägga och analysera praxis som gäller löner och om det finns löneskillnader mellan män och kvinnor för lika eller likvärdigt arbete. Lönekartläggningen görs för att upptäcka, åtgärda och förebygga löneskillnader. I lönekartläggningsarbetet ska olika arbeten bedömas och jämföras på ett sätt som enligt uppskattningen i utredningen motsvarar kraven i lönetransparensdirektivet. Utredaren bedömde att artikel 4 motsvarar kraven i den gällande lagen (SOU 2024, s. 98–101). Genom att förutsätta en årlig lönekartläggning av alla arbetsgivare säkerställer man att arbetsgivarna har könsneutrala lönestrukturer som säkerställer lika lön för lika eller likvärdigt arbete. En arbetsgivare ska åtgärda en osaklig löneskillnad som upptäckts i lönekartläggningen. Diskrimineringsombudsmannen övervakar efterlevnaden av diskrimineringslagen och arbetsgivarnas lönekartläggningsarbete. Ombudsmannen

---

<sup>64</sup> Diskrimineringslag (2008:567): [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567/).

<sup>65</sup> Genomförande av lönetransparensdirektivet (SOU 2024:40): [https://www.regeringen.se/contentassets/23c9dac352834019998a08b31c8c1b94/sou-2024\\_40\\_inlaga\\_pdf-a.pdf](https://www.regeringen.se/contentassets/23c9dac352834019998a08b31c8c1b94/sou-2024_40_inlaga_pdf-a.pdf).

<sup>66</sup> Betänkande av Utredningen om genomförande av lönetransparensdirektivet 2024. (SOU 2024:40).

<sup>67</sup> Diskrimineringslag 2008:567; 3. kap, Aktiva åtgärder (Aktivt främjande av jämställdhet), Arbetsgivarens arbete med lönekartläggning, 8-10 §.

tillhandahåller anvisningar om hur den existerande lagstiftningen ska iakttas och verktyg för hur lönekartläggningen kan göras.

I Sverige finns det flera verktyg som arbetsgivarna kan använda för att bedöma arbetet och kartlägga lönerna. Ett sådant redskap är Analys Lönelots<sup>68</sup>. Verktyget innehåller de åtgärder som lönekartläggning enligt diskrimineringslagen förutsätter, inklusive ett bedömningssystem för att kunna bedöma vilka arbeten som kan anses vara likvärdiga. I utredningen föreslogs att ombudsmannen fortsättningsvis följer utvecklingen av verktygen (SOU 2024, s. 101–104). Ombudsmannens webbplats innehåller information till arbetsgivarna om hur till exempel likvärdigt arbete kan bedömas.

Enligt det utkast till proposition som överlämnats till lagstiftningsrådet överlämnar arbetsgivarna lönerapporteringen direkt till diskrimineringsombudsmannen, som bland annat behandlar rapporternas innehåll och sammanställer, strukturerar och publicerar löneuppgifter samt rapporterar dessa till Europeiska kommissionen. Diskrimineringsombudsmannen analyserar och behandlar eventuella löneskillnader på mer än fem procent och bedömer om åtgärdande åtgärder ska förutsättas och om arbetsgivaren åtgärdat löneskillnaden eller överlämnat de krävda utredningarna. Ombudsmannen granskar om arbetsgivarna iakttar skyldigheterna att avge rapporter och lämna in uppgifter och bedömer om talan om en försummelseavgift ska väckas.<sup>69</sup>

### 5.2.2 Exempel på bedömningen av arbete i Sverige

För att göra lönejämförelser grupperar arbetsgivarna arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likadant arbete i samma grupp. För att definiera likvärdigt arbete ska man granska kraven i arbetet och bedöma uppgifterna utifrån de färdigheter, arbetsinsatser, ansvarsområden och arbetsförhållanden de kräver samt arbetsförhållandena. Allt arbete ska inkluderas i bedömningen och basera sig på samma kriterier. Arbetsgivarna kan även använda andra kriterier. Arbetsgivarna kan även välja att ge ett eller vissa kriterier mer vikt än andra. Utvärderingen kan genomföras till exempel på följande sätt:

1. De könsneutrala kriterier som ska användas och delfaktorerna för dessa fastställs.
2. Viktkoefficienter: Vikten för varje faktor i organisationens bestäms. I arbetsbedömningssystemen kan de sammanräknade värdena för fyra delfaktorer viktas genom att multiplicera det totala värdet för varje faktor med en viss koefficient (till exempel färdigheter 40 procent, ansvarsområden 20 procent, arbetsinsats 20 procent och arbetsförhållanden 20 procent). Efter viktningen av de fyra huvudfaktorerna ges varje underfaktor en viktning, som är en procentuell andel av den vikt som getts för huvudfaktorn.
3. Arbetsvärdering: Kraven i varje arbetsuppgift värderas en faktor åt gången genom att använda de tillgängliga metoderna och systemen. Ett poängtal ges för varje arbetsuppgift per värderingskriterium och delfaktor.
4. Helhetsbedömning: ett sammandrag av totalresultaten, som baserar sig på poängsättningen och viktningen för varje faktor. Utifrån poängsättningen klassificeras arbetsuppgifterna i grupper, för att kunna fastställa lönenivån för varje uppgift.
5. En diskussion om resultaten på arbetsplatsen och vid behov korrigering av värderingen.

---

<sup>68</sup> Verktyget Analys Lönelots utvecklades ursprungligen av den svenska jämställdhetsombudsmannen, som senare slogs samman till den nuvarande ombudsmannen (DO). Verktyget anses motsvara artiklarna 4 och 29 i lönetransparensdirektivet.

<sup>69</sup> Lagrådsremiss. Genomförande av lönetransparensdirektivet. 15.1.2026.

### 5.2.3 Direktivets förhållande till arbetsmarknadsparterna och kollektivavtalen i Sverige

I den svenska utredningen och det svenska betänkandet konstateras att utgångspunkterna för implementeringen av direktivet är den svenska arbetsmarknadsmodellen och arbetsmarknadsparternas avtalsautonomi. Betänkandet innehåller en beskrivning av arbetsmarknadssystemets verksamhet. I den behandlas sätten för att ingå kollektivavtal och mekanismen för att fastställa lönesättningen samt verksamhetsmiljön för löne- och avtalspolitiken. Arbetsmarknadens parter roll behandlas på flera ställen i lönetransparensdirektivet. I ingressen påpekas att det är viktigt att parterna diskuterar och ägnar särskild uppmärksamhet åt frågor avseende lika lön vid kollektivavtalsförhandlingar. Därför ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för ett effektivt deltagande av arbetsmarknadens parter och främja deras roll i bekämpandet av lönediskriminering. Detta ska göras utan att parternas autonomi inskränks. I betänkandet konstateras även i enlighet med artiklarna 30 och 33 i direktivet att nationella kollektivavtalsystem, arbetsmarknadens parter handlingsfrihet och avtalsfrihet samt arbetstagarnas och arbetsgivarnas representation bör respekteras.

Enligt de preciseringar som fåtts från det svenska arbetsmarknadsdepartementet<sup>70</sup> är den svenska diskrimineringslagen tvingande och den gäller för alla arbetsgivare. Genom kollektivavtal är det möjligt att på ett mer detaljerat sätt komplettera vissa skyldigheter enligt lagen. Diskrimineringslagen och de gällande bestämmelserna har inte ansetts ingripa i arbetsmarknadsparternas frihet. Arbetsmarknadsparterna kan även erbjuda redskap för att bedöma och klassificera arbetet i enlighet med artikel 4.2.

## 6 Remissvar

### 6.1 Utlåtanden

#### 6.1.1 Inledning

Under det skriftliga remissförfarandet inkom sammanlagt 75 utlåtanden. De inkomna utlåtanden och de andra beredningsunderlagen finns på adressen <https://valtioneuvosto.fi/sv/projekt>, projektens kod är STM069:00/2024.

#### 6.1.2 Förslaget om ändring av jämställdhetslagen

Justitiekanslern konstaterar i sitt utlåtande att propositionen ska innehålla en koncis beskrivning av relevant lagstiftning och praxis och ett referat av till vilken del EU-rättsakten förutsätter ändringar i den nationella lagstiftningen. Det nationella handlingsutrymmet ska refereras på ett mer omfattande sätt och även i fråga om genomförandealternativen. Konsekvenserna för tillgodeendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ska behandlas i de viktigaste konsekvenserna. De internationella människorättsplikterna och tillsynsorganisationernas anmärkningar ska refereras på ett mer omfattande sätt i konsekvensbedömningarna och de föreslagna bestämmelserna ska bedömas med tanke på dessa. Bedömningen av konsekvenserna för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna ska kompletteras genom att bedöma de föreslagna bestämmelsernas konsekvenser för 10 § och genom att behandla bestämmelserna i mer omfattande grad med tanke på 21 och 22 § i grundlagen, inklusive inverkan av utövningen av handlingsutrymmet på de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna. Justitiekanslern påpekar också att de föreslagna bestämmelsernas förhållande till EU:s system för grundläggande rättigheter, skyldigheter avseende

---

<sup>70</sup> Svar till social- och hälsovårdsministeriet den 8 april 2025.

mänskliga rättigheter och den finska grundlagen bör bedömas mer precist, och försummelseavgiftens förhållande till denna praxis bör förklaras mer i detalj.

#### 6.1.2.1 Definitioner 3 § och identifiering av likvärdigt arbete 3 a §

I flera utlåtanden konstateras att föreslagna 3 a § med motiveringar uppfyller inte minimikraven i lönetransparensdirektivet. I många utlåtanden anser man därtill att man till föreslagna 3 § ska foga fler definitioner enligt lönetransparensdirektivet vilka är viktiga för tillämpningen av lagen, såsom i synnerhet definitioner av lön och likvärdigt arbete. I många utlåtanden betonas å andra sidan synpunkten om att de föreslagna nya definitionerna är onödiga och att den föreslagna regleringen i 3 a § går i rätt riktning.

Jämställdhetsombudsmannen yttrar att nya 3 a § inte motsvarar de essentiella förutsättningarna i lönetransparensdirektivet (artikel 3.1 g, artikel 4.1 och 4.4) och med motiveringarna kan paragrafen delvis bidra till att målet med direktivet inte uppnås. Ombudsmannen konstaterar att användningen av bedömning och ”identifiering” av arbetets värde, vilket förutsätts av direktivet, innebär en försvagning som gör att likalöneprincipen inte genomförs fullt ut. Jämställdhetsombudsmannen riktar uppmärksamhet på att man i propositionen inte nämner lönestrukturer och anser att direktivet förutsätter att arbetsgivarna använder lönestrukturer som tryggar att lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete. Enligt ombudsmannen ska lönestrukturerna möjliggöra en bedömning av jämförbarheten för arbetets värde för alla arbetstagare som arbetar för en arbetsgivare (oberoende av anställningsformerna) och utgångspunkten utgörs av arbetsuppgifterna och de krav om de ställer på arbetstagarna. Ombudsmannen konstaterar att direktivet anger att färdigheter, arbetsinsats, ansvarsområden och arbetsförhållanden är absoluta kriterier för att bedöma arbetets värde, vilket gäller för arbetsgivare av alla storlekar och arbeten som ska utföras för dem, även då de sinsemellan är olika. Enligt ombudsmannen kan ”beroende på arbetets art” försvaga den vikt som direktivet ger åt bedömningskriteriet. Om kriterierna ges olika vikt, måste detta enligt ombudsmannen ske i samförstånd med arbetstagarnas representanter. Ombudsmannen konstaterar att objektiva och neutrala kriterier ska överenskommas med arbetstagarnas representanter och att en samarbetsplikt ska fogas till propositionen. Enligt jämställdhetsombudsmannen har likalöneprincipen förstått i en snäv betydelse som delvis även avviker från EU:s rättspraxis och jämställdhetslagen och i propositionen identifierar man inte att de bestämmelser som förbjuder diskriminering är absoluta och att arbetsgivaren inte kan avvika från dessa genom att åberopa ett arbets- eller tjänstekollektivavtal. Enligt ombudsmannen bör likvärdigt arbete jämföras mellan arbetstagare som omfattas av olika kollektivavtal och den lön som överenskommit i kollektivavtalsförhandlingarna som grund för en löneskillnad kan stå i strid med likalöneprincipen, målen för jämställdhetsdirektiven, grundlagen och det allmänna förbudet mot lönediskriminering i jämställdhetslagen. Enligt ombudsmannen bör motiveringarna preciseras så att allt arbete som utförs för arbetsgivarens räkning ska bedömas med hjälp av en gemensam, exakt och objektiv uppsättning av kriterier, oavsett skillnader i kollektivavtalens täckning eller anställningsförhållandets form.

Professor emeritus Niklas Bruun konstaterar i sitt utlåtande att han kommenterar utkastet till proposition endast till den del som enligt hans uppfattning underskrider minimikraven i EUrätten och att han riktar sitt utlåtande på 3, 3 a och 8 § i jämställdhetslagen. Han anser att det skulle vara nödvändigt att definiera begreppet lön specifikt, eftersom prestationsbaserade och bonusliknande lönekomponenter ofta kan falla utanför bedömningen av lönesättningsystemen i kollektivavtalen och tjänstekollektivavtalen, till exempel vid bedömning av så kallade mjuka färdigheter. Beträffande föreslagna 3 a § konstaterar professor emeritus Bruun att artikel 4.4 i direktivet är entydig i det att kriterierna för bedömning av arbete ska omfatta färdigheter (kunskande) arbetsinsats, ansvarsområden och arbetsförhållanden samt vid behov andra faktorer. Således möjliggör direktivet inte att man beroende på arbetets natur helt låter bli att beakta något

av dessa fyra kriterier som förutsätts. Enligt professor emeritus Bruun beskrivs jämförelseförfarandet för snävt och felaktigt med tanke på EU-rätten i motiveringarna i utkastet. Han belyser att en arbetsgivare i förväg inte kan konstatera att vissa arbeten inte kan jämföras sinsemellan, utan att jämförelsen av likvärdigt arbete uttryckligen handlar om att alla former av arbete kan jämföras sinsemellan, varefter det som ett resultat av en jämförelse med de kriterier som fastställts i direktivet kan konstateras om arbetena är likvärdiga eller inte.

Professor emerita Kevät Nousiainen konstaterar att hon gör en juridisk granskning av lagförslaget utgående från om det uppfyller minimikraven i EU:s jämställdhetsrätt. Professor emerita Nousiainen yttrar att begreppen lika lön, lika arbete och likvärdigt arbete baserar sig på artikel 157 i FEUF och enligt EU-domstolens rättspraxis begränsar sig jämförelsen av arbetstagare inte till personer som arbetar för samma arbetsgivare eller under samma tid. Det centrala målet med lönetransparensdirektivet är att underlätta identifieringen av uppgifternas likvärdighet. Eftersom löneskillnaden mellan könen är stor i Finland och arbetsmarknaden på motsvarande sätt är könsdifferentierad, är det synnerligen viktigt att genomförande de normer som gäller likvärdigt arbete i direktivet. Professor emerita Nousiainen påpekar att den gällande jämställdhetslagen inte innehåller någon definition av likvärdigt arbete. Utifrån direktivet har arbetsgivaren en skyldighet att granska de lönestrukturer som arbetsgivaren använder med tanke på om de möjliggör identifiering av likvärdigt arbete. Föreslagna 3 a § 2 mom. i jämställdhetslagen begränsar avsevärt användning av kriterierna för likvärdigt arbete i direktivet.

Professor emerita Nousiainen konstaterar att man i propositionen inte ålägger arbetsmarknadsparterna att ändra lönesättningssystemen i kollektivavtalen till att basera sig på en bedömning av kravnivån eller i övrigt att ändra de avtalsföreskrifter som inte är diskriminerande utifrån könet och endast om lönesättningssystemet enligt kollektivavtalet inte baserar sig på en bedömning av arbetets kravnivå, ska arbetsgivaren bedöma arbetets likvärdighet i enlighet med föreslagna 3 § 1 mom. Professor emerita Nousiainen konstaterar att den föreslagna lösningen inte uppfyller kraven i direktivet och att genomförandet av EU-rätten förutsätter att de centrala definitionerna i direktiven tillägnas i den nationella rätten.

Enligt professor emerita Nousiainen hade förslaget lönestrukturer och gemensamma bedömningskriterier av trepartsarbetsgruppen motsvarat direktivet bättre. Direktivet avgränsar inte att man gör jämförelsen av arbetsuppgifter endast inom ett kollektivavtal och även riksomfattande kollektivavtal kan innehålla diskriminerade avtalsvillkor. Enligt professor emerita Nousiainen uppfyller lönesättningssystemen enligt de nuvarande kollektivavtalen långt ifrån alltid en jämförelse av arbetsuppgifterna på det sätt som lönetransparensdirektivet förutsätter.

Enligt diskriminerings- och jämställdhetsnämnden gör avsaknaden av en definition av likvärdigt arbete det svårt att tillämpa lagen och detta är därmed sannolikt ägnat åt att hindra ett effektivt genomförande lönejämställdhet. Enligt nämnden framgår det av föreslagna 3 a § och dess motiveringar inte tillräckligt tydligt att arbeten som i fråga om innehåll kan vara helt olika i fråga om värde kan vara lika krävande, det vill säga likvärdig. Nämnden konstaterar att den föreslagna regleringen fördunklar denna utgångspunkt som framgår av lönetransparensdirektivet och som även i övrigt etablerats i den internationella rättsliga doktrin som gäller lika lön. I sitt utlåtande hänvisar delegationen för jämställdhetsärenden till Europeiska unionens domstols rättspraxis och konstaterar att likalöneprincipen gäller även i situationer där anställda utför lika eller likvärdigt arbete, men omfattas av olika kollektivavtal.

Arbetstagarorganisationerna anser att den föreslagna regleringen i 3 och 3 a § i utkastet till proposition underskrider minimikraven i direktivet och till exempel Akava konstaterar att föreslagna 3 a § även är kraftig motstridig med skyldigheten att främja lika lön. Enligt arbetstagarorganisationerna ska en definition av likvärdigt arbete inkluderas i 3 § i jämställdhetslagen och

en del av organisationerna anser att även lön och arbetstagarkategori ska definieras på paragrafnivå. Arbetstagarorganisationerna yttrar att man i 3 a § i jämställdhetslagen ska inkludera de fyra obligatoriska bedömningskriterierna i direktivet utan möjlighet till selektering i fråga om dessa. Till exempel konstaterar Finlands Fackförbunds Centralorganisation FFC rf och STTK att det, beroende på arbetets art, inte är möjligt att helt ignorera något av de fyra kriterierna. Enligt FFC måste ett förbud mot att undervärdera mjuka färdigheter läggas till i förslaget. FFC och STTK anför att den föreslagna paragrafen inte innehåller kravet i direktivet på att kriterierna ska vara överenskomna med personalrepresentanten, att kriterierna inte direkt eller indirekt får baseras på arbetstagarnas kön, och att de ska tillämpas på ett objektivt och könsneutralt sätt som inte innebär någon direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön. FFC och STTK påpekar att den föreslagna artikeln inte anger något om lönestrukturer, trots att direktivet utgår från att arbetsgivare ska ha lönestrukturer som säkerställer att lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete. Akava påpekar att arbetsgivare måste inkludera utvärderingskriterier i sina lönestrukturer som möjliggör att likvärdigt arbete jämförs sinsemellan.

Arbetstagarorganisationerna betonar att olika kollektivavtal inte kan användas som grund för löneskillnader i likvärdigt arbete. Enligt Akava och FFC försätter föreslagna 3 a § arbetstagarna i olika ställning vad gäller kriterierna för bedömning av likvärdigt arbete och regleringens tvingande karaktär, baserat på om de omfattas av ett lönesättningssystem i enlighet med ett arbets- eller tjänstekollektivavtal där inget lönesättningssystem har avtalats, eller ett lönesättningssystem som införts av arbetsgivaren och som inte är baserat på ett kollektivavtal eller ett tjänstekollektivavtal. STTK konstaterar att motiveringarna till den paragrafen, i strid med direktivet och EU-rätten, anger att arbete som grundar sig på olika kollektivavtal generellt sett inte är jämförbart eftersom det gäller arbete som entydigt är av olika karaktär. Enligt STTK är det inte att möjligt att dra upp någon kategorisk preliminär riktlinje om att arbete som baseras på olika kollektivavtal inte jämförs, utan direktivet kräver specifikt att olika arbeten jämförs och att man som ett resultat av jämförelsen kan avgöra om arbetena är av likvärdiga eller inte. FFC konstaterar även att resonemanget bakom paragrafen bygger på ett felaktigt antagande, eftersom jämförelsen av likvärdigt arbete specifikt handlar om att alla typer av arbete kan jämföras med varandra och att man som slutresultatet av en jämförelse med hjälp av de kriterier som definieras i direktivet kan avgöra om arbetet är likvärdigt eller inte.

Arbetsgivarorganisationerna betonar att lönetransparens ska främjas enligt minimikraven i direktivet. Arbetsgivarorganisationerna anser att de föreslagna definitionerna av löneskillnad och arbetstagarkategori onödiga, de lönesättningssystem som baseras sig på kollektivavtal ska kunna bibehållas och att obligatoriska enhetliga kriterier inte ska fogas till lagen.

Arbetsgivarorganisationerna kräver att kommersiella och globala lönesättningssystem avgränsas utanför kraven på kriterierna. Till exempel yttrar Företagarna i Finland att kommersiella lönesättningssystem i propositionen bör likställas med lönesättningssystem som bygger på kollektivavtal. Enligt utlåtandet från Finlands Näringsliv (EK) tillämpas kommersiella lönesättningssystem eller system som härletts från dem i många företag på åtminstone en del av arbetstagarna, vanligtvis högre tjänstemän. I sitt utlåtande framhöll Finlands Näringsliv att, enligt sin förfrågan om lönesättningssystem från 2021, omfattas 39 procent av högre tjänstemännen av kommersiella lönesättningssystem. Finlands Näringsliv konstaterar att i internationella företag och koncerner tillämpas i allmänhet samma lönesättningssystem för arbetstagare som har en liknande position och som arbetar i alla länder. Finlands Näringsliv yttrar också att systemen bygger på en systematisk bedömning av arbetets krav, och att samma könsneutrala kriterier används vid bedömning av arbetets krav, såsom erforderlig kompetens, strategisk eller operativ planeringshorisont, genomslag, ledarskap och geografiskt ansvarsområde. Enligt Finlands Näringsliv skulle förhindrande av sådana globala lönesättningssystem eller en skyldighet att ändra

dessa kränka enhetligheten och objektiviteten i de lönesättningssystem som tillämpas i företag i olika länder och, som en följd av detta, allvarligt äventyra likabehandlingen av arbetstagarna.

Enligt Finlands näringsliv och Företagarna i Finland bör lagstiftningen otvetydigt ange att arbetsgivaren agerar i enlighet med lagen när denne tillämpar icke-diskriminerande lönesättningssystem baserade på kollektivavtal, och lagen bör inte föreskriva ett ytterligare krav på att vissa specifika kriterier ska användas i lönesättningssystemen. Enligt dem skulle en sådan riktlinje vara nödvändig eftersom lönesättningssystem som är byggda för en specifik avtalssektor ofta inte inkluderar några andra kriterier än de som är relevanta för den aktuella typen av arbete. Finlands näringsliv och Företagarna i Finland konstaterar att utkastet till paragraf är skrivet på ett sådant sätt att det skulle framstå som att det i andra lönesättningssystem än de som bygger på kollektivavtal skulle krävas att kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden inkluderas som bedömningskriterier. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT yttrar att det är nödvändigt att i motiveringarna till utkastet till regeringsproposition betona att avsikten inte är att alla typer av arbete ska jämföras i förhållande till varandra, eftersom jämförbarheten av arbeten varierar enligt Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT.

#### 6.1.2.2 Könsneutrala befattningsbenämningar 6 § 2 mom. 7 punkten

Finansministeriet bedömer att den i propositionen föreslagna skyldigheten att säkerställa att arbetsplatsannonserna och befattningsbenämningarna är könsneutrala kan förutsätta att de statliga myndigheternas benämningar ändras då benämningarna inte baserar sig på författningarna. Ministeriet anser att det är möjligt att ändringsbehovet utsträcker sig även till de författningsbaserade benämningarna. Enligt professor emerita Kevät Nousiainen är den skyldighet som gäller könsneutrala arbetsplatsannonser inte en åtgärd för att främja jämställdhet, utan en bestämmelse som direkt förpliktar arbetsgivaren. Enligt jämställdhetsombudsmannen är formuleringen av förpliktelsen avsevärt snävare än vad som förutsätts i direktivet. Arbetstagarorganisationerna betonar att könsneutraliteten ska gälla såväl arbetsplatsannonser som benämningar som används på arbetsplatserna. Polisförvaltningen konstaterar att användningen av könsneutrala benämningar först förutsätter ändringar av speciallagstiftningen. Rederierna i Finland konstaterar att sjöfartyrskyrken delvis baserar sig på tvingande lagstiftning och att det därför behövs en övergångsperiod för tillämpningen av regleringen.

#### 6.1.2.3 Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen 6 § 3 mom.

Arbetsgivarorganisationerna betonar behovet av att förtydliga arbetsgivarens plikter och för enkla regleringen i synnerhet i fråga om skyldigheten att ge information om löneutvecklingen och de anser det vara viktigt att skyldigheterna att lämna information avgränsas på grundval av arbetsgivarens storlek. Till exempel anser Företagarna i Finland och Finlands Näringsliv att lönetransparensdirektivet i princip kräver en skyldighet liknande den som enligt förslaget fogas till 6 §, enligt vilken arbetstagarna ska informeras om grunderna för hur lönen fastställs och utvecklas, men de anser att formuleringen i utkastet till proposition är komplicerad och de presenterar ett formuleringförslag i sina utlåtanden. Många arbetsgivarorganisationer uttrycker en oro för att skyldigheterna är överlappande, det praktiska genomförandet av inhämtandet av uppgifter och de dataskyddsrelaterade riskerna.

Arbetstagarorganisationerna yttrar att begränsningen av uppgifterna om löneutvecklingen till endast arbetsplatser med minst 50 arbetstagare är obefogad och försvagar regleringens genomslag. Arbetstagarorganisationerna betonar att uppgifter om löneutvecklingen är tillgängliga för alla arbetsgivare i och med direktivet och att arbetsgivarens storlek inte får vara en godtagbar grund för att begränsa arbetstagarnas rätt att få information.

#### 6.1.2.4 Arbetsgivarens skyldighet att lämna uppgifter om löneskillnader 6 d § och gemensam lönebedömning 6 e §

Jämställdhetsombudsmannen yttrar att den inte har tillräckliga resurser för att sköta den i propositionen föreslagna rollen som mottagare av lönerapportering och tillsynsmyndighet enligt direktivet och föreslår att Statistikcentralen ansvarar för registerförings- och statistikuppgifterna. Justitieministeriet anser att myndigheternas ansvarsfördelning och i synnerhet Statistikcentralens rätt att få information är oklar och betonar att den behöriga myndigheten ska framgå av lagen. Regleringshelheten ska förtydligas i fråga om de olika aktörernas skyldigheter. När det gäller skyddet för personuppgifter bör uppmärksamhet ägnas åt användningen av handlingsutrymme inom området, den rättsliga grunden för behandling och rollerna enligt dataskyddslagstiftningen, och förslaget bör innehålla en bedömning av förslagets inverkan på skyddet för personuppgifter. Finansministeriet yttrar att definieringen av tilläggsposter för löner och paragrafens ordalydelse är oklar. Enligt professor emerita Kevät Nousiainen försvagar föreslagna 6 d § genomslaget genom att avgränsa skyldigheterna till stora arbetsgivare och skapa ett överlappande förfarande vid sidan om lönekartläggningen. I flera utlåtanden belyste man att avsaknad av en representant för personalen inte får försvaga arbetstagarnas faktiska möjligheter att utöva sina rättigheter i anknypning till lönetransparensregleringen. Till exempel enligt jämställdhetsombudsmannen är det problematiskt att det i propositionen förblir öppet hur personalrepresentationen garanteras i en situation där det inte finns någon egentlig representant för personalen.

Arbetsgivarorganisationerna anser att den i propositionen föreslagna regleringen i 6 d och 6 e § orsakar överlappningar med lönekartläggningen enligt den gällande jämställdhetslagen, ökar arbetsgivarens administrativa börda och medför ett orimligt ansvar för arbetsgivaren i fråga om huruvida Statistikcentralens sammandrag är korrekt. Arbetsgivarorganisationerna motsätter sig tidsfristen på sex månader för att åtgärda löneskillnader och kräver att de exakta tidsfristerna undanröjs genom att hänvisa till minimiregleringen i direktivet och de konstaterar att den skäliga tiden för åtgärdande av löneskillnader ska bedömas från fall till fall. Enligt till exempel Finlands Näringsliv och Företagarna i Finland skulle utkastet till lag leda till upp till tre gånger större skyldigheter i företag med fler än 100 arbetstagare och öka den administrativa bördan. Finlands Näringsliv anser att det är positivt att Statistikcentralen, i stället för arbetsgivaren, sammanställer uppgifterna enligt led a–f i artikel 9.1 i direktivet från inkomstregistret och lämnar dem till jämställdhetsmyndigheten. Finlands Näringsliv betonar att Statistikcentralens gruppgränser måste följas vid datainsamling för att skydda enskilda arbetstagares löneuppgifter. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT konstaterar att man i samband med lagreformen bör slopa arbetsgivarnas skyldighet att utarbeta en lönekartläggning i den mån det handlar om överlappande skyldigheter.

Arbetstagarorganisationerna anser att rapporteringsskyldigheten är behövlig, de betonar vikten av exakt reglering och anser att tidsfristen för skyldigheterna är nödvändig med tanke på ett effektivt rättsskydd. Arbetstagarorganisationerna föreslår att tillämpningsgränsen på 100 arbetstagare sänks till 30 arbetstagare och de riktar uppmärksamhet på behovet av att granska samordning av skyldigheterna ur denna synvinkel. Akava uppmärksammar att tröskeln för en gemensam lönebedömning är relativt hög. För att en skyldighet ska uppstå krävs en skillnad i den genomsnittliga lönenivån på minst fem procent i arbetstagar kategorin och att arbetsgivaren inte har motiverat skillnaden på objektiva och könsneutrala kriterier eller avhjälpt den inom sex månader, vilket skiljer sig från lönekartläggningen enligt den nuvarande jämställdhetslagen, där tröskeln för granskning är lägre och där upprepade, mindre skillnader också kan kräva ett förtydligande. Akava betonar att den gemensamma lönebedömningen inte får bli en mekanism som praktiskt taget flyttar uppmärksamheten från den redan den existerande skyldigheten att genomföra lönekartläggningar. Enligt Akava och FFC finns det en risk att skyldigheterna gällande lönekartläggning försummas, trots att rapporteringen enligt direktivet inte är avsedd att ersätta

nationell jämställdhetsplanering, utan att komplettera den. Enligt Akava skulle en centralisering av rapporteringsrelaterad information till Statistikcentralen bland annat stödja genomförandet av dataskyddet. Till exempel anser STTK, Akava och FFC att det hade varit motiverat att utvidga skyldigheterna att rapportera och bedöma löner till arbetsplatser med minst 30 arbetstare, såsom i fråga om jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningar.

STTK hänvisar till artikel 9.10 i direktivet och kräver att man återinför den borttagna hänvisningen från förslaget om att korrigera löneskillnader i samarbete med jämställdhetsombudsmannen samt till artikel 10.4 i direktivet, i fråga om vilken STTK kräver att man återinför hänvisningen om att jämställdhetsombudsmannen kan bli ombedd att delta i processen. FFC anger att enligt artikel 9.7 i direktivet får arbetsgivaren offentliggöra den information som avses i led a-f i punkt 1 i artikeln i fråga på sin webbplats eller på annat sätt göra den allmänt tillgänglig. Enligt FFC bör detta krav höjas till paragrafnivå. FFC anser att formuleringen i artikel 9.10 i direktivet gällande arbetsgivarens skyldighet att lämna ytterligare information och motivera sitt svar är bredare än vad som föreslås i fråga om den nationella lagen och att förslaget är oacceptabelt eftersom formuleringen i ifrågakärande 10 punkten är mycket precis och inte lämnar sådant nationellt utrymme som anges i regeringens utkast till proposition. Polisförvaltningen belyser de särskilda dataskyddsutmaningarna, eftersom en del av personuppgifterna är hemliga i polisorganisationen.

Enligt Kyrkans arbetsmarknadsverk KiT finns det inget behov av den reglering som föreslås i förslaget, enligt vilken arbetsgivaren ska bekräfta riktigheten av de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. efter att ha hört personalrepresentanten. Enligt Kyrkans arbetsmarknadsverk kräver direktivet inte heller sådan bekräftelse när uppgifterna samlas in i enlighet med regleringsmodellen på grundval av administrativa uppgifter, såsom information som arbetsgivare lämnat till skatte- eller socialförsäkringsmyndigheter. Kyrkans arbetsmarknadsverk anser att det är omotiverat att information som bekräftats och publicerats till myndigheterna skulle bekräftas i efterskott. Kyrkans arbetsmarknadsverk uppger att detta helt enkelt orsakar en onödig administrativ börda och kostnader för arbetsgivaren.

#### 6.1.2.5 Insyn i lönesättningen före anställning 6 f §

Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att propositionen inte preciserar om uppgifter ska ges till arbetssökanden eller endast till dem som kallas till en intervju, om uppgifter om lönen inte inkluderats i arbetsplatsannonserna. Enligt jämställdhetsombudsmannen tar propositionen inte heller ställning till genomförandet av skyldigheten i situationer där anställningsprocessen eller en del av den har tilldelats exempelvis en aktör inom direktrekrytering. Enligt ombudsmannen finns det skäl att granska möjligheten att utsträcka en gottgörelsepåföljd till en sådan aktör. Arbetstagarorganisationerna yttrar att arbetsgivarens skyldighet att anmäla ingångslönen för en uppgift eller dess variationsintervall ska vara entydig och att anmälningen ska förläggas till början av rekryteringsprocessen så att löneförhandlingarna är transparenta och icke-diskriminerande. Arbetsgivarorganisationerna yttrar att kravet på att lämna löneuppgifter ”i ett så tidigt skede som möjligt” överskrider kraven i direktivet.

#### 6.1.2.6 Arbetstagarens rätt till information om lönerna 6 g §

Jämställdhetsombudsmannen anser att arbetstagarens rätt att få information om den egna lönen och kontrollgruppernas snittlöner är en avsevärd förbättring. Dataskyddet får inte hindra utredning av diskriminering och en arbetstagar ska ha rätt att få information om lönen för en enskild kontrollpersonen om han eller hon misstänker diskriminering. Redan för närvarande har en arbetstagar rätt att då jämställdhetsombudsmannen börjar utreda en misstanke om lönediskriminering få information om lönen för en arbetstagar som utgör kontrollobjekt och ändringarna

kan inte ha någon konsekvens som reducerar denna rätt. Enligt jämställdhetsombudsmannen finns det skäl att i motiveringarna utreda förhållandet mellan den nya bestämmelsen och de existerande bestämmelserna. Finansministeriet ser risker relaterade till specificeringen av löneuppgifterna och anser det behövt att skärpa förhindrandet av identifieringen av en individ och förtydliga begränsningarna för användningen av personuppgifter och de därmed sammanhängande påföljderna. Enligt arbetstagarorganisationerna ska rätten att få information genomföras på arbetsplatserna även utan representant för personalen, att gränsen på en minsta kategori på fem personer ska avlägsnas som en oflexibel gräns och att dataskyddet inte får användas som hinder för att upptäcka lönediskriminering. Arbetsgivarorganisationerna betonar å sin sida skyddet för löneuppgifterna för en identifierbar arbetstagarare och kräver tydliga och tillräckligt stora gruppgränser, för att uppgifterna inte ska röjas direkt eller indirekt.

#### 6.1.2.7 Diskriminering i arbetslivet 8 §

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att 8 § i jämställdhetslagen utsträcks till att gälla för hela rekryteringsprocessen och att jämförelsen inte begränsas endast till dem som arbetar för samma arbetsgivare eller inom samma koncern och riktar uppmärksamhet på att en användning av en hypotetisk kontrollperson, statistik eller annat material inte nämns i propositionen. Enligt ombudsmannen ökar det föreslagna tillägget till 8 § 1 mom. 4 punkten inte individens rättsskydd, eftersom det är svårt för en arbetstagarare att förstå vilken punkt i 8 § 1 mom. man ska åberopa vid en misstanke om lönediskriminering. Professor emerita Nousiainen och professor emeritus Bruun konstaterar att en hypotetisk kontrollperson ska fogas till jämställdhetslagen. I sitt utlåtande föreslår professor emeritus Bruun utifrån artikel 19.3 i lönetransparensdirektivet en formulering av hur det är möjligt att foga ett hypotetiskt kontrollobjekt till 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen. Även i trepartsarbetsgruppen förslag föreslogs att en hypotetisk kontrollperson uttryckligen föreskrivs i 8 § 1 mom. 3 punkten i jämställdhetslagen.

Arbetsgivarorganisationerna konstaterar att diskrimineringsförbudet och gottgörelse ska gälla hela rekryteringsprocessen och att möjligheten till hypotetisk jämförelse ska inkluderas i regleringen. Arbetsgivarorganisationerna yttrar även att principen om ett enda ursprung (single source) inte begränsar sig till endast koncernsituationer, utan att den ska täcka alla situationer där lönevillkoren fastställs utifrån beslut av samma faktiska ansvariga aktör. En del av arbetsgivarorganisationerna konstaterar att koncernsituationer begränsar sig till en risk som ingår i single source-principen och att andra strukturer, såsom vissa arrangemang inom den offentliga sektorn, mångfaldiga arbetsgivarmodeller eller andra centraliserade lönesättningsystem lämnar utanför jämförelsen, även om lönevillkoren de facto har ett gemensamt ursprung.

Arbetsgivarorganisationerna yttrar å sin sida att det inte finns något behov av att ändra 8 § och att de föreslagna utvidgningarna överskrider miniminivån i direktivet, ökar arbetsgivaransvaret i onödan och kan leda till rättslig osäkerhet. En del av arbetsgivarorganisationerna yttrar att jämställandet av ett sådant bolag som hör till en koncern och fungerar som arbetsgivare för någon annan arbetstagarare än arbetstagararen i fråga med en arbetsgivare ska vara möjligt endast då ett sådant bolag de facto bestämmer om lönen för den enskilda arbetstagararen i fråga.

#### 6.1.2.8 Bevisbördan 9 a §

Enligt jämställdhetsombudsmannen är bestämmelsen svårtolkad och den väcker en fråga om på vilket sätt föreslagna 9 a § 2 mom. i jämställdhetslagen stärker principen om delad bevisbörda. Justitieministeriet lyfter fram att direktivet inte verkar förutsätta att bestämmelser utfärdas om arbetsgivararens bevisskyldighet då arbetsgivararen inte iakttagit sin skyldighet enligt artikel 12 (dataskydd), och om beviskyldigheten i förhållande till föreslagna 6 d § 8 mom. och 6 e § 4 mom. i jämställdhetslagen ska ännu bedömas.

Arbetsgivarorganisationerna yttrar att syftet med bestämmelsen är korrekt, men formuleringen ska förtydligas så att arbetstagarnas ställning inte försvagas. Arbetsgivarorganisationerna anser att den nuvarande lagstiftningen uppfyller kraven och att föreslagna 9 a § 2 mom. ökar den administrativa bördan, skapar ett överlappande system och försvagar rättssäkerheten.

#### 6.1.2.9 Yrkande på gottgörelse 12 §

Jämställdhetsombudsmannen uppmanar att harmonisera tiderna för talan. Även arbetsgivarorganisationerna yrkar på att klagomålstiderna harmoniseras till tre år och lyfter fram att en gottgörelse ska vara effektiv, avskräckande och proportionell. Företagarna i Finland konstaterar att treårsfristen i rekryteringssituationer är för lång för arbetsgivarna och ökar den administrativa bördan. Professor emerita Kevät Nousiainen anser att propositionen motsvarar direktivets miniminivå, men enligt henne uppfyller inte gottgörelsesystemet kravet på effektiva och avskräckande påföljder i direktivet.

#### 6.1.2.10 Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden 20 § och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden befogenhet på grund av ett lagstridigt förfarande 21 §

Jämställdhetsombudsmannen anser att det är viktigt att de nya skyldigheterna kan hänskjutas för behandling till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, men anser att rättsskyddet försvagas, om endast jämställdhetsombudsmannen har rätt att anhängiggöra ett ärende. Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden understödjer ändringen, men kritiserar det faktum att arbetsmarknadsorganisationerna inte ges rätt att hänskjuta ärenden för att behandlas av den. Arbetsgivarorganisationerna anser att begränsningen av anhängiggörandet till jämställdhetsombudsmannen försvagar rättsskyddet på grund av ombudsmannens begränsade resurser och kräver att även enskilda arbetstagare och organisationer ska kunna hänskjuta ärenden till nämnden. Arbetsgivarorganisationerna motsätter sig utvidgandet av befogenheten och de nya tillsyns- och påföljdsprocesserna, som de anser vara onödiga och administrativt belastande.

Jämställdhetsombudsmannen gör även en anmärkning om en punkt i motiveringarna till 21 §, i vilken det konstateras att innan ombudsmannen kan ge en uppmaning, ska ombudsmannen höra parterna och utreda ärendet i ett skriftligt förfarande, varvid tiden för att få rättsskydd är orimligt lång ur en arbetstagares synvinkel.

#### 6.1.2.11 Försummelseavgift 21 b §

Jämställdhetsombudsmannen föreslår att påförandet av en försummelseavgift tilldelas diskriminerings- och jämställdhetsnämnden, vilket enligt ombudsmannen är kostnadseffektivare och undanröjer det jävsproblem som eventuellt anknyter till jämställdhetsombudsmannens ställning. Justitieministeriet yttrar att motiveringarna till lagstiftningsordningen i fråga om försummelseavgiften ska fördjupas och att uppmärksamhet ska riktas på de föreslagna sanktionerade gärningarnas olika natur och gärningens upprepade karaktär som en omständighet som ska beaktas. Den föreslagna bestämmelsens grundlagsenlighet ska granskas med tanke på godtagbarheten och proportionaliteten, regleringens förhållande till oskuldspresumtionen ska behandlas och det nationella handlingsutrymmet ska bedömas i förhållande till om direktivets reglering möjliggör den skillnad som gäller myndigheterna och en enskild arbetsgivare. Skrivningssättet för bestämmelserna om verkställigheten ska preciseras och ändringen av lagen om verkställighet av böter, vilken trätt i kraft i början av år 2026, ska beaktas. Arbetsgivarorganisationerna anser att försummelseavgiften i huvudsak är behövlig och en sådan effektiv påföljd som direktivet förutsätter, men de anser att dess användningsområde är för snävt och kräver att avgiften täcker även situationer där arbetsgivaren inte avhjälpes grundlösa löneskillnader.

Arbetsgivarorganisationerna motsätter sig försummelseavgiften och anser att den är onödig och överlappande med de nuvarande påföljder och går längre än en minimiharmonisering med direktivet.

#### 6.1.3 Förslaget till ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen

Jämställdhetsombudsmannen anser att lagpropositionen är problematisk, eftersom den utvidgar ombudsmannens uppgifter i fråga om register-, analys- och datainsamlingsuppgifter och anser att den äventyrar ombudsmannens oberoende och tillgodoseendet av rättsskyddet. Jämställdhetsombudsmannen är i enlighet med dess utlåtande redo att ta emot endast de uppgifter som gäller utökad kunskap och sammanställning av fall av lönediskriminering, om ombudsmannens roll och resurser preciseras. Enligt jämställdhetsombudsmannen är det inte konsekvent att intersektionell diskriminering ingår i propositionen endast i lagen om jämställdhetsombudsmannen och att begreppet inte har definierats och befogenhetsfrågan inte har inkluderats i förslagen till ändring av jämställdhetslagen. Jämställdhetsombudsmannen konstaterar att den inte har befogenhet i ärenden som gäller intersektionell diskriminering och hänvisar till regeringens propositioner om ändring av diskrimineringslagen: ”Enligt regeringens förslag (RP 19/2014, s. 60, RP 148/2022 rd, s. 12) kommer diskrimineringslagen att tillämpas i stället för jämställdhetslagen i situationer där två eller flera omständigheter som rör en person tillsammans leder till att personens olika behandling utgör förbjuden diskriminering (intersektionell diskriminering). Diskrimineringslagen gäller i dessa situationer även om kön är en sådan faktor. Med andra ord ligger behörigheten hos diskrimineringsombudsmannen.” Justitieministeriet yttrar att en del av de föreslagna uppgifterna klart avviker från jämställdhetsombudsmannens nuvarande befogenhet och förutsätter att man överväger om någon större myndighet ska ansvara för dessa. Justitieministeriet anför att en definition av intersektionell diskriminering i förhållande till endast en uppgift ger intrycket att jämställdhetsombudsmannen inte kan beakta inslag av intersektionell diskriminering i sina andra uppgifter och anser att det inte finns något hinder enligt gällande rätt för att jämställdhetsombudsmannen ska kunna beakta intersektionell diskriminering. Jämställdhetsombudsmannen uttrycker sin oro för bristfälliga resurser och betonar behovet av precisera sätten att bedöma löneskillnader och utveckla inkomstregistret.

Arbetstagarorganisationerna stödjer stärkandet av jämställdhetsombudsmannens roll i tillsynen av lönejämställdhet förutsätter en tydlig befogenhet att behandla intersektionell diskriminering och tillräckliga resurser. Arbetsgivarorganisationerna motsätter sig att de nya informationsinsamlings- och publiceringsuppgifterna tilldelas jämställdhetsombudsmannen på grund av integriteten, affärshemligheten och den administrativa bördan och de anser att det är onödigt att utvidga uppgifterna.

#### 6.1.4 Förslaget till lag om ändring av lagen om statistikcentralen

Statens ekonomiska forskningscentral anser att det är nyttigt att användningen av inkomstregistret utvidgas till bevakning av jämställdheten, eftersom det förbättrar forskningsmöjligheterna och på ett ännu tillförlitligare sätt möjliggör att löneskillnaderna och lagstiftningsändringarna bedöms. Finansministeriet anmärker att ändringarna av lagen om inkomstdatasystemet förutsätter preciseringar av definieringen av lön och poster som kompletterar den. Medieförbundet påpekar att systemet bör anpassas till situationer där arbetstider inte övervakas.

#### 6.1.5 Förslaget till lag om ändring av lagen om statistikcentralen

Jämställdhetsombudsmannen anser att de nya register- och analysuppgifter som föreslås för den naturligen hör till Statistikcentralen. Ombudsmannen betonar att genomförandet av direktivet är bestående myndighetsarbete, som förutsätter en delad uppgiftsfördelning och permanenta

resurser för Statistikcentralen. Statistikcentralen konstaterar att den i form av en avgiftsbelagd sakkunnigtjänst och att dess roll ska vara tydligt definierad som informationsproducent och inte som en ny myndighetsuppgift.

#### 6.1.6 Konsekvensbedömningar

Enligt jämställdhetsombudsmannen utvidgar propositionen i avsevärd grad ombudsmannens uppgifter och den ökar arbetsmängden, vilket förutsätter mer resurser och expertis. Jämställdhetsombudsmannen anser att resursuppskattningarna är tydligt underdimensionerade och inte beaktar de samtidiga lagändringarna eller de resurser som redan sedan tidigare är otillräckliga.

Jämställdhetsombudsmannen yttrar att den föreslagna utökade löneinsynen innebär nya skyldigheter för arbetsgivarna, men även fördelar, såsom en bättre arbetstillfredsställelse och arbetsgivarbild. Konsekvenserna är små för arbetsgivare som redan har transparenta lönesättningssystem och rapporteringsskyldigheterna hänför sig till större arbetsgivare. Jämställdhetsombudsmannen anmärker att tillsynen över lönediskriminering utan tillräckliga resurser försvagas och att behovet av rättsskydd ökar i andra delar av det offentliga systemet. Statistikcentralen yttrar att konsekvensbedömningarna beror på den använda personalstatistiken och att direktivets inexakta definition av en arbetstagare kan orsaka tolkningsproblem.

Enligt justitieministeriet ökar den föreslagna regleringen jämställdhetsombudsmannens uppgifter och ansvar avsevärt och genomförandet av direktivet kräver ytterligare finansiering. I fråga om genomförandet av försummelseavgiften föreslår ministeriet att avsnittet om konsekvenserna för myndigheterna kompletteras med en text i anknytning till Rättsregistercentralens anslagsbehov.

Enligt finansministeriet ökar ändringar i synnerhet jämställdhetsombudsmannens, inkomstregistrets och Statistikcentralens arbetsmängd och kostnader. Den extra finansieringen ska täckas som en del av tilläggsbudgeten för år 2026 och utgiftsramen ska inte överskridas. Finansministeriet anser att de nya skyldigheterna kommer att öka arbetsbördan, den administrativa bördan och eventuellt kostnaderna för de statliga arbetsgivarna. Det interna löneskillnaden inom staten är för närvarande relativt liten, och därför beräknas förändringarna endast ha en liten konsekvens för löneskillnaden inom staten.

Enligt Statens ekonomiska forskningscentral kan den ökade lönetransparensen i viss mån reducera lönefördelningen på arbetsplatserna, men anser att förväntningarna om minskad fattigdom och uppgång i skatteintäkterna är osäkra. Den ökade offentligheten för löneuppgifter kan påverka arbetssökandenas beteende. Statens ekonomiska forskningscentral belyser att man i forskningarna observerat även eventuella skadeverkningar, såsom ökad könssegregation i mellan företagen i och med regleringen kring likvärdigt. Statens ekonomiska forskningscentral konstaterar att bedömningen av könskonsekvenserna utifrån forskningslitteraturen och den studie som baserar sig på Finland går i rätt riktning och betonar behovet av en fortsatt bedömning.

Enligt arbetstagarorganisationerna ska direktivet genomföras fullt ut. Enligt arbetstagarorganisationerna uppfyller propositionen inte minimikraven och de anser att konsekvensbedömningarna är bristfälliga. Enligt arbetsgivarorganisationerna ökar den reglering som föreslagits i propositionen arbetsgivarnas administrativa börda och kostnader, den innehåller överlappande skyldigheter och överskrider minimikraven i direktivet. De anser att kostnadsberäkningarna är underdimensionerade och att förändringar även kan orsakas för de nuvarande fungerande lönesättningssystemen.

Kvinnoorganisationernas centralförbund konstaterar att det skulle krävas mer kraftfulla åtgärder än det minimikrav som direktivet förutsätter för att minska löneskillnaden i Finland, som är större än genomsnittet i EU:s medlemsstater, och förbättra kvinnors ställning på arbetsmarknaden.

#### 6.1.7 Alternativa handlingsvägar

Jämställdhetsombudsmannen anser att propositionen inte fastställer vad som avses med minimiverkställighet eller hur överlappande skyldigheter hade kunnat undvikas, vilket gör att helheten blir svårtydd. Arbetstagarorganisationerna anser att propositionen inte innehåller någon beskrivning av arbetsgruppens alternativ, att man i den politiska beredningen gallrat bort lösningar och att en del av valen underskrider direktivets miniminivå. Arbetsgivarorganisationerna anser att alternativen inte har bedömts tillräckligt och att undanröjande av överlappningar hade lättat på bördan. Enligt arbetsgivarorganisationerna överskrider propositionen miniminivån i direktivet.

#### 6.1.8 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning

Justitiekanslerns utlåtande har till denna del utretts i det första stycket i avsnittet om remissvaren. Justitieministeriet konstaterar att motiveringarna till lagstiftningsordningen bör fördjupas. I synnerhet förslagen i anknytning till behandling av personuppgifter och utlämnande av information bör beskrivas tydligare och motiveringarna till bestämmelsen om påföljdsavgiften fördjupas. Enligt jämställdhetsombudsmannen beaktar propositionen inte i tillräcklig grad lika lön som en grundläggande fri- och rättighet och mänskliga rättigheter och dess förhållande till 6, 21 och 22 § i grundlagen. Professor emerita Kevät Nousiainen bedömer att genomförande enbart av minikraven i direktivet kan strida med jämställdhetsskyldigheten enligt grundlagen. Flera arbetsgivarorganisationer anser att propositionen är problematisk med tanke på integritetsskyddet och dataskyddet. Enligt arbetstagarorganisationerna äventyras tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna, eftersom propositionen saknar en definition av likvärdigt arbete, rättsskyddsmedlen är otillräckliga och påföljdssystemet är långsamt och ineffektivt.

### 6.2 Beaktande av remissvaren

Remissvaren var mångsidiga och inkluderade olika, delvis motsatta åsikter, vilket också framkom under beredningen av trearbetgruppen. Meningsskillnaderna i bland annat arbetstagar- och arbetsgivarparternas utlåtanden var betydande på flera punkter, och ingen kompromiss kunde nås på grundval av dem. I synnerhet detta och tidsplanen för genomförandet av direktivet har påverkat hur det har varit möjligt att beakta remissvaren.

Föreslagna 3 a § i jämställdhetslagen, vilken gäller identifiering av likvärdigt arbete, har omarbetats i samarbete med arbets- och näringsministeriet och även de föreslagna ändringarna av 8 §, som gäller diskriminering i arbetslivet och som varit på remiss, har utarbetats i samarbete. Det föreslås att ändrade 3 a § innehåller bestämmelser om den definition och kriterier som ska användas för identifiering av likvärdigt arbete. I fråga om de föreslagna ändringarna av jämställdhetslagen, lagen om jämställdhetsombudsmannen och lagen om statistikcentralen har svaren för att anmäla uppgifter om löneskillnaderna förtydligats vid den fortsatta beredningen. I föreslagna 6 d § i jämställdhetslagen, vilken gäller anmälning av uppgifter om löneskillnader, har man preciserat skyldigheterna för de olika ansvariga aktörerna och skyddet för personuppgifter i anknytning till behandlingen av uppgifter. Dessutom har paragrafen preciserats i fråga om tidsfristerna för anmälning av uppgifter och de uppgifter som ska anmälas enligt 1 mom. 7 punkten i paragrafen har preciserats. Övergångsbestämmelser om tidsfristerna för de första anmälningarna av Statistikcentralen har fogats till det förslag som gäller jämställdhetslagen. Även

de föreslagna övergångsbestämmelsen i lagen om inkomstdatasystemet har uppdaterats. Ordalydelsen i föreslagna 2 c § i lagen om statistikcentralen har preciserats och Statistikcentralens uppgifter har ändrats till förpliktande uppgifter. Från föreslagna 6 d och 6 e § i jämställdhetslagen har man strukit regleringen kring en tidsfrist på sex månader för att avhjälpa grundlösa löneskillnader och från 8 § 1 mom. 4 punkten om diskriminering i arbetslivet har man strukit uttrycket ”med lönesättning”. Föreslagna 9 a § 2 mom. om bevisbördan och den föreslagna regleringen om vite i 20 och 21 § i jämställdhetslagen har preciserats och en övergångsbestämmelsen om bevisbörda och preskriptionstiden för att väcka talan har fogats till förslaget. Förslaget om 21 b § om en försummelseavgift i jämställdhetslagen har utifrån justitieministeriets utlåtande ändrats i fråga om den gärning som ligger till grund för en försummelseavgift, tidsfristen för att påföra en avgift och de omständigheter som ska beaktas då avgiften påförs. Den föreslagna ändringen av lagen om verkställighet av böter har preciserats. Den föreslagna ändringen av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen har förtydligats och preciserats och de föreslagna punkter som gäller intersektionell diskriminering i paragrafen har strukits utifrån justitieministeriets utlåtande.

Specialmotiveringen har uppdaterats för att motsvara ändringarna av paragraferna. Dessutom har specialmotiveringen till det förslag som gäller jämställdhetslagen förtydligats bland annat genom att precisera att utgångspunkten i sådan situation med lönediskriminering som förbjuds i jämställdhetslagen inte utgörs av skillnaden i den genomsnittliga lönenivån för könen, utan skillnaden mellan reallönerna för den som misstänker diskriminering och en kontrollperson. I motiveringarna har man även förtydligat att man genom den föreslagna regleringen inte begränsar regleringen i den gällande jämställdhetslagen om rätten till information om löner vid en misstanke om lönediskriminering. Till motiveringarna till jämställdhetslagen har man fogat en hänvisning till definitionen av en person med funktionsnedsättning i FN:s konvention om rättigheterna för personer med funktionsnedsättning och från motiveringarna till 21 § har man strukit kravet på att ett ärende ska kunna hänskjutas till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden först då arbetsgivaren inte avhjälpt sitt förfarandet efter en uppmaning av jämställdhetsombudsmannen.

Avsnittet med en beskrivning av nuläget i propositionen har redigerats för att kortfattat beskriva relevant nationell lagstiftning och praxis, samt i vilken utsträckning direktivet kräver ändringar i nationell lagstiftning. Avsnittet Konsekvenser för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna har lagts till i de viktigaste konsekvenserna, och bedömningen av konsekvenserna för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna har kompletterats genom en bedömning av konsekvenserna av de föreslagna bestämmelserna för skyddet för personuppgifter som garanteras av 10 § i grundlagen och genom en mer omfattande behandling av de föreslagna bestämmelserna med tanke på 21 och 22 § i grundlagen. Rekommendationerna och observationerna i de internationella konventionerna om mänskliga rättigheter har förklarats mer i detalj och de konkreta konsekvenserna av de föreslagna bestämmelserna för tillgodoseendet av dessa har bedömts, inklusive konsekvenserna av utövningen av regleringsutrymmet. Även i övrigt har utövningen av det nationella handlingsutrymmet i regleringen refererats mer ingående i propositionen. Genomförandalternativen har beskrivits i mer omfattande grad och behandlats med tanke på det nationella handlingsutrymmet. Bedömningen av arbetsgivar-, myndighets- och könskonsekvenserna har kompletterats och förtydligats. En hänvisning till den samtidigt pågående propositionen med förslag till ändring av jämställdhetslagen har fogats till propositionen. Strukturen i avsnittet om förhållandet till grundlagen och lagstiftningsordningen har förtydligats och bedömningen avseende de grundläggande fri- och rättigheterna har kompletterats och fördjupats, inklusive regleringen kring försummelseavgiften.

Vid den fortsatta beredningen efter remissförfarandet har man avlägsnat den föreslagna regleringen kring könsneutrala arbetsplatsannonser och uppgiftsbenämningar i 6 § 2 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen.

En del av remissvaren avvek från de förslag som tidigare lades fram av den trepartsarbetsgrupp (6/2024–5/2025) som beredde genomförandet av lönetransparensdirektivet och den långsiktiga beredningen under arbetsgruppsfasen. Dessa omfattade bland annat utseendet av ett övervakningsorgan och dess uppgifter baserat på artikel 29 i lönetransparensdirektivet. Den i propositionen föreslagna rollen för jämställdhetsombudsmannen som övervakningsorgan och ombudsmannens nya uppgifter baserar sig på den skriftliga promemoria som jämställdhetsombudsmannen överlämnade till arbetsgruppen på våren 2025<sup>71</sup>. I sitt utlåtande om utkastet till proposition 2/2026 som jämställdhetsombudsmannen gav i remissförfarandet hade jämställdhetsombudsmannen ståndpunkt ändrats och jämställdhetsombudsmannen ansåg att den inte kan fungera som övervakningsorgan och inte tar emot de uppgifter som förutsätts i led b, c och d i artikel 29.3 i direktivet.

Det har inte varit möjligt att beakta de remissvar som sänker skyddsnivån i frågor som omfattas av direktivets tillämpningsområde eller som inte har samband med genomförandet av direktivet. Propositionen har genomförts utifrån i skrivningen i regeringsprogrammet för statsminister Peteri Orpos regering om att regeringen främjar lönetransparensen i enlighet med minimikraven i EU-direktivet. Remissvaren har behandlats i ministerarbetsgruppen för sysselsättning och företagande.

### 6.3 Utlåtandet av bedömningsrådet för lagstiftningen

Rådet för bedömning av lagstiftningen har gett ett utlåtande om utkastet till proposition<sup>72</sup> den 24 juni 2026. Rådet för bedömning av lagstiftningen anser att utkastet till regeringens proposition väl uppfyller kraven i anvisningarna om konsekvensbedömning vid lagberedning och rekommenderar att utkastet till proposition kompletteras till vissa delar.

Enligt bedömningsrådet har man identifierat de väsentliga konsekvenserna i propositionen. Det anser att det är positivt att man i utkastet till proposition har bedömt konsekvenserna för de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna och öppet beskrivit utvecklingen för regeringens proposition i de olika beredningsfaserna. Enligt bedömningsrådet har man i propositionen på ett mångsidigt sätt beskrivit det nationella handlingsutrymmet, bedömt de alternativa handlingsvägarna och motiverat varför man inte främjat de alternativa handlingsvägarna. Enligt bedömningsrådet har man dessutom behandlat remissvaren utförligt.

Enligt bedömningsrådet är de centrala bristerna och utvecklingsobjekten i utkastet till proposition de följande: 1) I utkastet till proposition förblir det delvis oklart i hur betydande grad de föreslagna ändringarna kan främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet, om en avsevärd del av löneskillnaden förklaras med strukturella faktorer, 2) De nya skyldigheter som hänför sig till företag av olika storlekar och kostnaderna för dessa ska beskrivas ännu noggrannare och illustreras till exempel genom en sammanställande tabell, 3) Utifrån utkastet till proposition förblir det delvis oklart i hur betydande grad jämställdhetsombudsmannens uppgifter utvidgas från övervakning till utveckling och om detta kan orsaka risker för skötseln av

---

<sup>71</sup> [Jämställdhetsombudsmannens promemoria från den 20 mars 2025 till social- och hälsovårdsministeriet.](#)

<sup>72</sup> <https://valtioneuvosto.fi/documents/194055633/209910739/Arviointineuvoston+lausunto+palkka-avoimuusdirektiivist%C3%A4.pdf/f86c81b5-5987-43ed-bbf8-3ea9b8863a1d?t=1782292941064>.

övervakningsuppgiften. De nya uppgifternas konsekvenser för jämställdhetsombudsmannens verksamhet ska preciseras.

Vid den fortsatta beredningen av propositionen har man beaktat de centrala utvecklingsobjekt som bedömningsrådet angett i sitt utlåtande. En noggrannare beskrivning av löneskillnaderna mellan könen och de bakomliggande faktorerna till dessa har fogats till beskrivningen av nuläget. Bedömningen av könskonsekvenserna har kompletterats i fråga om oförklarliga löneskillnader och de eventuella sammantagna konsekvenserna av denna proposition och den andra regeringsproposition som gäller ändring av jämställdhetslagen och som är anhängig samtidigt. Man har preciserats bedömningen av konsekvenserna för arbetstagarna i fråga om skyldigheterna för olika stora arbetsgivare, förtydligat användningen av räknaren för regleringsbördan och tydligare fört fram risken för att det är möjligt att större kostnader än väntat orsakas för arbetsgivarna till exempel av systemändringarna, informationsskyldigheterna och de andra nya skyldigheterna. I myndighetskonsekvenserna har man förtydligat de extra resurser som allokaterats till skötseln av jämställdhetsombudsmannens nya uppgifter genom att belysa den permanenta tilläggsfinansiering på 270 000 euro som anvisats till jämställdhetsombudsmannen i planen för de offentliga finanserna i syfte att verkställa lönetransparensdirektivet från och med år 2027.

## 7 Specialmotivering

### 7.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

**3 §. Definitioner.** Till paragrafens slut fogas ett nytt 9 mom., som innehåller en definition av löneskillnad mellan könen och ett nytt 10 mom., som innehåller en definition av arbetstagarkategori. Med löneskillnad mellan könen (9 mom.) avses i jämställdhetslagen skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå.

En situation av lönediskriminering enligt 7 och 8 § i den nuvarande jämställdhetslagen handlar emellertid inte om skillnaden i de genomsnittliga lönenivåerna mellan könen, utan om skillnaden mellan den faktiska lönen för den som misstänker diskriminering och kontrollpersonen.

Med arbetstagarkategori (10 mom.) avses i jämställdhetslagen arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren har grupperat på ett icke godtyckligt sätt utifrån de icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala kriterier som anges i 3 a § mom. och i tillämpliga fall, i samarbete med representanter för de anställda/personalen.

De ändringar som föreslagits för paragrafen motsvarar led c och h i artikel 3.1 i lönetransparensdirektivet.

**3 a §. Identifiering av likvärdigt arbete.** Enligt paragrafen ska arbetsgivaren för att identifiera likvärdigt arbete använda en metod som grundar sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal eller någon annan metod genom vilken de arbetstagare som är i jämförbar ställning avseende hur krävande arbetet är, kan grupperas med hjälp av faktorer gällande kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden samt andra i arbetet eller uppgiften betydelsefulla, objektiva och könsneutrala faktorer. Genom förslaget genomförs punkterna 1 och 4 i artikel 4 i direktivet. Genom metoden ska det vara möjligt att gruppera arbetstagare i en jämförbar ställning vad gäller arbetskrav i det aktuella arbetet eller den aktuella uppgiften med hjälp av betydelsefulla, objektiva och könsneutrala faktorer. Sådana omständigheter är kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden samt andra faktorer som på motsvarande sätt beskriver hur krävande arbetet är. Vid tillämpning av 6 d, 6 e och 6 g § avses med en arbetstagarkategori arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren, på ett annat än icke godtyckligt sätt har

grupperat på grundval av de kriterier som avses i 3 a §. Begreppet arbetstagarkategori motsvarar således i allmänhet inte det personalgrupp-begrepp som etablerats i arbetslivet.

Identifieringen av likvärdigt arbete kan baseras på en bedömning av arbetets kravnivå baserat på ett arbets- eller tjänstekollektivavtal, ett kommersiellt system eller en metod som arbetsgivaren själv utvecklat. Arbetsgivaren kan införa även analytiska verktyg och metoder, som medlemsstaterna enligt artikel 4.2 i direktivet ska göra tillgängliga för arbetstagarna till stöd för utvärderingen och jämförelsen av arbeten.

Dessa metoder gör det möjligt för arbetsgivaren att uppfylla sina rapporterings-, bedömnings- och upplysningsskyldigheter som följer av föreslagna 6 d, 6 e och 6 g §, vilka kräver gruppering av arbetstagare som utför likvärdigt arbete. Lagens nya 6 d § innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att anmäla löneskillnader till jämställdhetsombudsmannen, medan 6 e § reglerar den gemensamma lönebedömningen. De nämnda bestämmelserna gäller endast för en arbetsgivare med minst 100 arbetstagare. Lagens nya 6 g § (arbetstagarens rätt till information om löner) tillämpas på alla arbetsgivare, oberoende av antalet anställda. Den metod som arbetsgivaren använder ska även kunna utnyttjas i en lönekartläggning enligt 6 b § i den gällande lagen. Även om den egentliga skyldigheten att göra en lönekartläggning endast gäller arbetsgivare med minst 30 arbetstagare, är det möjligt att med metoden granska genomförandet av lika lön även på mindre arbetsplatser.

Genom metoden ska det vara möjligt att bedöma hur krävande arbetet är i arbetstagarens arbetsuppgifter i första hand med hjälp av faktorer som beskriver kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden. De nämnda faktorerna ska i första hand förstås som övergripande begrepp som kan innefatta ett flertal olika delfaktorer. Avsikten är inte att kriterier med motsvarande ordalydelser ska finnas i den metod som arbetsgivaren använder. Det är väsentligt att arbetstagarna grupperas med hjälp av könsneutrala och objektiva kriterier som beskriver uppgiftens kravnivå. I bedömningen kan man även beakta andra könsneutrala faktorer än de som uttryckligen nämns i 1 mom., vilka beskriver arbetets kravnivå på ett liknande sätt. Inga av de kriterier som använts i bedömningen av arbetet får direkt eller indirekt basera sig på könet.

Enligt förslaget avses med kompetens expertis och de kunskaper och färdigheter som förutsätts för att utföra arbetet. Den här avsedda kompetensen kan skaffas på många sätt, såsom genom utbildning, övning i praktiken, behörighet, arbetserfarenhet, självstudier eller en kombination av dessa. Kompetensen omfattar till exempel den sakkunskap, de interaktionsfärdigheter och de sociala färdigheter samt den förmåga att lösa problem som arbetet kräver. Vid bedömningen ska man granska en helhet som utgörs av de delfaktorer som är av betydelse för arbetet i fråga. Belastning hänvisar till arbetets fysiska, psykiska eller psykosociala påfrestning. Ansvar kan till exempel innebära ansvar för organisationens inriktning, beslut om affärsverksamheten, uppnående av strategiska mål, eller till exempel ansvar för människor, varor och anordningar, uppgifter eller information, eller ansvar för ekonomiska resurser. Med arbetsförhållanden avses faktorer eller förhållanden med anknytning till arbetet eller arbetsmiljön. Det kan handla om till exempel den fysiska, psykologiska eller emotionella miljön eller organisationsmiljön.

Granskningen av arbetsuppgifterna är en helhetsbedömning, där alla faktorer som är betydelsefulla med tanke på arbetet kan beaktas flexibelt. Det är också möjligt att vissa kriterier som nämns i bestämmelsen inte har någon vikt alls, om så följer av arbetets art.<sup>73</sup> När man fastställer en uppgifts kravnivå är det inte nödvändigtvis motiverat att ge självständig vikt åt till exempel

---

<sup>73</sup> Skäl 26 till lönetransparensdirektivet.

faktorer som arbetsbelastning eller arbetsförhållanden på grund av uppgiftens natur, utan de kan snarare ses som delfaktorer som är relaterade till det ansvar som uppgiften kräver. Ansvaret kan innebära större belastning.

Med de kriterier som avses i momentet bedöms arbetet och kravnivån. Syftet är inte att bedöma en arbetstagare som utför arbete eller arbetstagarens prestation. Lönesättningssystemen är vanligtvis även förknippade med en individuell lönedel som grundar sig på arbetstagarens kompetens eller arbetsprestation. Bedömningen av den individuella prestationen är inte lika med bedömningen av likvärdigt arbete, och därför ska prestationen inte bedömas i samband med granskningen av arbetsuppgifters likvärdighet.

En arbetsgivare kan ha arbetstagare som utför väldigt olika typer av arbete. De arbetstagarkategorier i jämförbar ställning som avses i paragrafen bildas utifrån de kriterier som beskriver arbetets kravnivå och som nämns i bestämmelsen. Om granskningen av kriterierna visar att de arbetstagarna inte befinner sig i en jämförbar position vad gäller kravnivå i arbetsuppgifterna, tillhör de inte samma arbetstagarkategori. I typfallet motsvarar till exempel uppgifter på högre expertnivå och operativt arbete inte varandra vad gäller kravnivå, eftersom faktorerna relaterade till kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden i allmänhet är tämligen olika.

I det arbets- eller tjänstekollektivavtal som binder arbetsgivaren är det möjligt att bedömningen av arbetets kravnivå är kopplad till en del av lönesättningssystemet. Då är det naturligt att arbetstagare som utför likvärdigt arbete kan gruppernas utifrån de bedömningskriterier som fastställs i kollektivavtalet. I praktiken har klassificeringarna i kollektivavtalen bildats enligt sektor- och uppgiftsspecifika särdrag, och de motsvarar nödvändigtvis inte helt de bedömningskriterier som beskrivs i artikel 4.4 i direktivet, även om de i övrigt i hög grad kan anses vara jämförbara med dem.

Vid bedömningen av användbarheten av metoden som baseras på lönesättningssystemet i kollektivavtalet ska artikel 30 i direktivet beaktas, enligt vilken direktivet inte på något sätt påverkar rätten att förhandla om, ingå och verkställa kollektivavtal. Artikeln kan anses säkerställa arbetsmarknadens parter rätt att komma överens om kriterierna för bedömning av kravnivån i kollektivavtal och tjänstekollektivavtal. I kollektivavtal och tjänstekollektivavtal kan andra kriterier som på ett meningsfullt sätt återspeglar kravnivån i varje arbetsuppgift ha använts för att klassificera kraven för en arbetsuppgift, i stället för eller utöver de kriterier som uttryckligen nämns i paragrafen. Om lönesättningssystemet i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal baserar sig på bedömningen av kravnivån, kan arbetsgivaren i princip gruppera arbetstagare i en jämförbar ställning med hjälp av den metod som baserar sig på kollektivavtalet. Förutsättningen är att lönesättningssystemet i ett arbets- eller tjänstekollektivavtal använder kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden samt andra faktorer som på motsvarande sätt beskriver hur krävande arbetet är på motsvarande sätt för att bedöma arbetsuppgifterna. Det som konstaterats nedan om kollektivavtal gäller även för tjänstekollektivavtal.

Arbetsgivaren kan vara bunden att iaktta ett kollektivavtal där det inte överhuvudtaget avtalats om ett lönesättningssystem som grundar sig på i paragrafen avsedd klassificering av arbetets kravnivå eller där de tillämpade kriterierna inte återspeglar arbetets kravnivå på ett sätt som är betydelsefullt i arbetet eller uppgiften i fråga. Förslaget förutsätter inte att arbetsmarknadsparterna ändrar lönesättningssystemen i kollektivavtal så att de baserar sig på bedömning av arbetets kravnivå eller att de i övrigt ändrar sådana grunder för bestämning av lönen som inte i sig är diskriminerande på grund av kön. I så fall bör arbetsgivaren dock använda en annan metod för att bedöma arbetets kravnivå.

En arbetsgivare kan vara bunden av mer än ett kollektivavtal, som vart och ett har sitt eget könsneutrala lönesättningsystem som baserar sig på kriterier för arbetets kravnivå. Detta kan vara fallet till exempel när kollektivavtalen gäller olika grupper av personalen, såsom arbetstare, tjänstemän och högre tjänstemän. En liknande situation kan råda i flerbranschföretag som på grund av normal eller allmän bundenhet följer flera olika branschens riksomfattande kollektivavtal.

Direktivet är öppet för tolkning av huruvida arbeten som omfattas av olika kollektivavtal ska jämföras med varandra med hjälp av samma kriterier och viktningar, även om man i kollektivavtal på grund av arbetenas olika karaktär har ansett det vara behövt att bedöma arbetets kravnivå med hjälp av olika måttstockar och baserat på olika faktorer. Om direktivet förutsatte jämförelse med lika kriterier och viktningar, skulle könsneutrala kravklassificeringar baserade på nationella kollektivavtal och utformade utifrån sektors- och arbetsspecifika egenskaper kunna bli meningslösa. Denna tolkning skulle vara dåligt förenlig med det finska kollektivavtalssystemet och artikel 30 i direktivet. I artikel 4.4 i direktivet tillåts bedömning av arbete utifrån andra faktorer än de som nämns uttryckligen i artikeln, om de är relevanta för det specifika arbetet eller den specifika befattningen.

På grund av dessa skäl har direktivet bedömts tillåta bildande av arbetstagarkategorier genom kollektivavtal, om kollektivavtalen avser arbeten med olika kravnivåer och inkluderar de könsneutrala system för klassificering av arbetets kravnivå som avses i den föreslagna paragrafen. Denna tolkning tryggar uppnåendet av direktivets mål och avtalsautonomin för arbetsmarknadens parter.

På ett praktiskt plan kan bedömningen av arbetets kravnivå och lönesättningsgrunderna vara mycket nära sammankopplade i det lönesättningsystem som arbetsgivaren tillämpar. Direktivet fastställer dock inte grunderna för en arbetstagares lön. Därför finns det skäl att avskilja metoden för att identifiera likvärdigt arbete och beslut om lönesättningsgrunderna terminologiskt från varandra. I artikel 4.1 i direktivet kan termen ”lönestruktur” i praktiken förstås som exempelvis en metod genom vilken anställda som utför arbete av likvärdigt värde kan identifieras och grupperas på ett transparent sätt<sup>74</sup>. Däremot påverkar direktivet inte de nationella system som gäller definiering av löner, vilka kan baseras på kollektivavtal och/eller element som beslutas av arbetsgivaren.<sup>75</sup> Termen ”lönestruktur” är otydlig och benägen att misstolkas och tolkas på ett sätt som utvidgar direktivets syfte. Av denna anledning är det inte motiverat att använda termen ”lönestruktur” i nationell lagstiftning. Förslaget innebär inte att arbetstagarens lön ska baseras på de kriterier som nämns i föreslagna 3 a §. Beslutet om grunderna för lönesättningen hör även framöver till beslutanderätten för parterna i anställningsförhållandet och arbetsmarknadsparterna.

Genom paragrafen genomförs punkt 1 och 4 i artikel 4 i lönetransparensdirektivet.

**6 §. Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen.** Paragrafen ändras genom att foga ett nytt 3 och 4 mom. till den. Paragrafens rubrik ändras till formen Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen, så att den bättre svarar mot

---

<sup>74</sup> Skäl 27 till lönetransparensdirektivet.

<sup>75</sup> Enligt artikel 30 i lönetransparensdirektivet ska detta direktiv inte på något sätt påverka rätten att förhandla om, ingå och tillämpa kollektivavtal eller att vidta kollektiva åtgärder i enlighet med nationell rätt eller praxis.

paragrafens innehåll efter ändringen. En ändring av teknisk natur görs i 2 mom. 3 och 5 punkten i paragrafen.

Nya 3 mom., som fogas till paragrafen, innehåller bestämmelser om transparens i lönebildnings- och löneutvecklingspolicyn och nya 4 mom. innehåller bestämmelser om hur informationen enligt 3 mom. ska ges till en person med funktionsnedsättning.

Den skyldighet som enligt förslaget fogas till paragrafens 3 mom. gäller arbetsgivare av alla storlekar, men den lagstadgade skyldigheten som gäller kriterierna för att fastställa löneutvecklingen gäller arbetsgivare med minst 50 arbetstagare. Arbetsgivare som sysselsätter färre än 50 anställda kan dock utöver obligatoriska uppgifter frivilligt även ge sina anställda information om de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löneutveckling.

Syftet med förslaget är att öka personalens lönekunskap. De uppgifter som nämns i momentet hjälper en arbetstagare att bedöma sin lön i förhållande till arbetsuppgifterna och övriga arbetstagare. Information om möjligheterna att påverka den egna lönen kan uppmuntra en arbetstagare att utveckla sin kompetens och förbättra arbetsprestationen.

Med kriterier för att fastställa lönen avses bland annat sättet att fastställa lönen, eventuella lönedelar och deras betydelse samt sättet att justera lönen. Enligt den definition av lönenivå som ingår i lönetransparensdirektivet avses med lönenivå den årliga bruttolönen och motsvarande bruttotimlön. Enligt skäl 22 till lönetransparensdirektivet bör det vara möjligt att basera beräkningen av lönenivåerna på den faktiska lön som anges för arbetstagaren, oavsett om den fastställs årligen, månadsvis, per timme eller på annat sätt. Med kriterierna för att fastställa löneutvecklingen avses information om hur en arbetstagare kan agera för att påverka sin egen lönenivå och övergå till en högre lönenivå. Sådan information kan gälla till exempel prestationen eller kompetensutveckling. Kriterierna ska vara könsneutrala och objektiva.

En arbetsgivare ska ge de uppgifter som avses i 3 mom. till arbetstagarna på ett lättillgängligt sätt. Med detta avses till exempel att de kriterier som arbetsgivaren använder ska vara fritt tillgängliga för alla arbetstagare och att man inte behöver fråga om dessa separat. Skyldigheten kan genomföras enligt arbetsplatsens interna praxis till exempel i samband med introduktionen, med ett intern nät, e-post eller en annonstavla, i utvecklingssamtalen, på personalmötena eller i utbildningar.

Enligt föreslagna 4 mom. i paragrafen ska de uppgifter som avses i 3 mom. ges till en arbetstagare med funktionsnedsättning i tillgänglig form och med beaktande av deras särskilda behov på ett sådant sätt som säkerställer att de har möjlighet att få och förstå uppgifterna. Enligt FN:s konvention om rättigheterna för personer med funktionsnedsättning (FördrS 27/2016) innefattar personer med funktionsnedsättning personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på samma villkor som andra.

De föreslagna tilläggen till paragrafen överensstämmer med insynen i lönebildnings- och löneutvecklingspolitiken enligt artikel 6 i lönetransparensdirektivet och för egen del skyldigheten till tillgängliga uppgifter enligt artikel 8. I 3 mom. i paragrafen används det nationella handlingsutrymme i regleringen som grundar sig på artikel 6.2 i lönetransparensdirektivet genom att undanta arbetsgivare med färre än 50 arbetstagare från den skyldighet som gäller löneutveckling enligt artikel 6.1 i direktivet.

**6 d §. Lämnannde av uppgifter om löneskillnader.** Till lagen fogas nya 6 d §, som innehåller bestämmelser om lämnande av uppgifter som gäller löneskillnader mellan könen. I paragrafen

föreskrivs att jämställdhetsombudsmannen, som är ett i lönetransparensdirektivet avsett övervakningsorgan, har rätt att få de i paragrafen avsedda uppgifterna som gäller löneskillnader och en arbetsgivare som regelbundet har minst 100 anställda ska anmäla dessa uppgifter eller de grundläggande uppgifter som behövs för att skapa dessa till inkomstregistret. Utifrån de uppgifter som lämnats till inkomstregistret skapar Statistikcentralen de uppgifter som avses i denna paragraf och förmedlar dem till jämställdhetsombudsmannen.

Enligt skäl 39 till lönetransparensdirektivet bidrar lönerapportering bland annat till ökad medvetenhet om könssnedvridningar i lönestrukturer och om lönediskriminering. Enligt skälet bör könsuppdelade uppgifter samtidigt kunna användas av behöriga myndigheter och arbetstagarföreträdare i övervakningen av löneskillnaden mellan könen i olika branscher.

Denna föreslagna paragraf som baserar sig på lönetransparensdirektivet är inte alternativ i förhållande till regleringen om jämställdhetsplanen och lönekartläggning i 6 a och 6 b § i den gällande jämställdhetslagen och den ersätter inte heller den. Det handlar om en ny skyldighet för en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 anställda.

I paragrafens 1 mom. finns det en lista med 7 punkter över de uppgifter som jämställdhetsombudsmannen har rätt att få från arbetsgivaren på det sätt som föreskrivs i 3 mom.

Med löneskillnad mellan könen avses skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivåer. Definitionen av löneskillnad mellan könen fogas till 3 § i jämställdhetslagen. Med lön avses baserat på artikel 157 i FEUF, lönetransparensdirektivet och EU-domstolens praxis en helhet som utgörs av den så kallade grundlönen, lönetillägg eller rörliga ersättningar. Begreppet lön är avsett att vara brett (se även till exempel RP 19/2014 och RP 57/1985). Begreppet innehåller alla delfaktorer av lön som betalas i enlighet med lagstiftningen och kollektivavtalen samt frivilligt. Förmåner som ska betalas till en arbetstagare på grund av hans eller hennes arbetstagarställning, vilka arbetstagaren får direkt eller indirekt i penningform eller i form av en naturaförmån av sin arbetsgivare, ska beaktas som lönetillägg eller rörliga ersättningar. Lönetillägg eller rörliga ersättningar kan vara till exempel bonusar, övertidsersättningar, semesterpenningar, reseförmåner, bostads- och måltidsförmåner och utbildningsersättningar. Med medianlöneskillnad mellan könen avses i enlighet med lönetransparensdirektivet skillnaden mellan de genomsnittliga medianlönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas medianlönenivå. Med lönenivå avses å sin sida i enlighet med lönetransparensdirektivet den årliga bruttolönen och en motsvarande bruttotimlön och med medianlönenivån den lönenivå som hälften av arbetsgivarnas arbetstagare tjänar mer än och hälften tjänar mindre. Med kvartillönekategori avses i enlighet med lönetransparensdirektivet fyra lika stora arbetstagar-kategorier, i vilka arbetstagarna delas in i från den lägsta till den högsta enligt deras lönenivå. Med arbetstagarkategori avses i enlighet med definitionen i lönetransparensdirektivet, vilken föreslås för jämställdhetslagen, arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetstagarnas arbetsgivare grupperat på ett icke godtyckligt sätt utifrån de icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala kriterier som anges i 3 a § och, i tillämpliga fall, i samarbete med representanter för personalen.

I föreslagna 1 mom. avgränsas paragrafen även i enlighet med minimigenomförandet av lönetransparensdirektivet skyldigheten att gälla endast för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 anställda. Således ansvarar arbetsgivaren också för att förutse anmälningsskyldigheten i situationer där antalet anställda varierar på båda sidorna av 100 arbetstagare. Alla anställda som regelbundet arbetar hos arbetsgivaren ska beaktas.

Genom omnämmandet i 1 mom. i paragrafen om arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 anställda förtydligas tillämpningen av bestämmelsen. I 6 a § 1 mom. i den gällande jämställdhetslagen föreskrivs det att ”om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten”. Vad som avses med omnämmandet regelbundet förklaras inte i motiveringen till den gällande jämställdhetslagen.

Enligt 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Enligt motiveringen till nämnda moment (RP 19/2014, s. 68) ska ”sättet att beräkna antalet anställda följa de principer som gäller för tillämpningen av 2 § i lagen om samarbete inom företag (334/2007) (principerna beskrivs i RP 254/2006 rd, s. 41).” Motsvarande principer för sättet att beräkna antalet anställda ska följas även när det gäller jämställdhetslagen, eftersom planeringsskyldigheterna enligt diskrimineringslagen och jämställdhetslagen är avsedda som enhetliga. Enligt förarbetena till samarbetslagen (RP 254/2006 rd, s. 41) får man vid beräkningen av antalet anställda endast utelämna sådana anställda som med hänsyn till det arbete som företaget utför sköter avvikande eller tillfälliga uppgifter samt arbetstagare som sköter kortare, säsongbetonade arbetsuppgifter. Som tillfälliga arbetstagare anses traditionellt olika slags säsongbiträden och biträden under högsäsong, såsom sommararbetare och praktikanter.

Det finns inga bestämmelser om variationen av antalet anställda på båda sidor av tillämpningsgränsen i samarbetslagen och det tas inte ställning till den i förarbetena till lagen. Enligt tillämpningspraxis för samarbetslagen uppstår skyldigheten att iaktta skyldigheterna i lagen genast när antalet anställda regelbundet överskrider lagens tillämpningsgräns för första gången. Arbetsrådet ansåg i sitt utlåtande TN 1469-17 att samarbetslagen skulle tillämpas under hela året, då antalet anställda överskrider lagens tillämpningsgräns under den största delen av året (nio månader). Enligt arbetsrådets tolkning har lagstiftaren avsett att tillfälliga förändringar i antalet anställda inte ska beaktas vid beräkning av antalet anställda.

I sitt utlåtande TN 1441-11 ansåg arbetsrådet att begreppet företag i bestämmelserna om samarbetslagens tillämpningsområde betyder en formell juridisk arbetsgivare. Enligt utlåtandet bör tillämpningen av lagen i ett företag som tillhör en koncern eller annan företagsgrupp avgöras endast utifrån det sammanräknade antalet arbetstagare i det aktuella företaget och inte i hela företagsgruppen.

I paragrafens 2 mom. föreskrivs utifrån lönetransparensdirektivet att en arbetsgivare med färre än 100 arbetstagare kan anmäla de uppgifter som avses i 1 mom. frivilligt. Bestämmelser utfärdas om ärendet så att även arbetsgivare som sysselsätter färre än 100 arbetstagare har möjlighet att anmäla uppgifterna på samma sätt som större arbetsgivare med ett likadant förfarande via inkomstregistret och Statistikcentralen till jämställdhetsombudsmannen. Dessa uppgifter kan utnyttjas även i en lönekartläggning enligt jämställdhetslagen.

Paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om sättet att anmäla de uppgifter som avses i 1 mom. Arbetsgivaren ska till jämställdhetsombudsmannen lämna uppgifter enligt 1 mom. genom att lämna de grundläggande uppgifterna för dessa (1 mom. 1–6 punkten) och en särskild anmälan (uppgifter enligt 1 mom. 7 punkten) till inkomstregistret. Föreslagna 3 mom. innehåller en hänvisning till lagen om inkomstdatasystemet, som innehåller bestämmelser om bland annat de uppgifter som ska föras in i inkomstregistret, sättet att lämna uppgifter och tiden för att lämna uppgifter. Hänvisningen anknyter särskilt till 12 § i lagen om inkomstdatasystemet, som föreskriver tidpunkten för rapportering av information, och ändringarna av 12 mom. enligt denna

proposition, samt de därmed sammanhängande övergångsbestämmelserna om den första anmälningsdagen för uppgifterna.

Arbetsgivaren anmäler till inkomstregistret de grundläggande uppgifter som behövs för att skapa de uppgifter som avses i 1 § mom. 1–6 punkten i enlighet med det normala anmälningsförfarandet och den normala anmälningscykeln för inkomstregistret (huvudregeln enligt 12 § 1 mom. i lagen om inkomstdatasystemet). Därför föreskrivs det genom den föreslagna ändringen av lagen om inkomstdatasystemet att vissa av de uppgifter som det är frivilligt att anmäla till inkomstregistret blir uppgifter som det är obligatoriskt att anmäla för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 anställda. Dessa obligatoriska uppgifter utgörs av tim-, deltidsoch heltidsuppgifter som gäller arbetstagaren samt lönetillägg eller rörliga ersättningar. För att Statistikcentralen ska kunna skapa uppgifterna utifrån inkomstregistret förutsätts att arbetsgivaren före den utsatta tiden anmäler dessa uppgifter som obligatoriska kompletterande uppgifter till inkomstregistret utöver de uppgifter som redan nu anmäls dit.

Arbetsgivaren anmäler uppgifterna enligt 1 mom. 7 punkten i paragrafen med en särskild anmälan till inkomstregistret, eftersom det inte är möjligt att skapa dessa utifrån uppgifterna i inkomstregistret. Endast arbetsgivaren kan göra en gruppering enligt arbetstagarkategori enligt 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen. I denna proposition föreslås att en definition av arbetstagarkategori fogas till 3 § i jämställdhetslagen. De uppgifter som ska anmälas enligt föreslagna 7 punkten utgörs av löneskillnaden mellan könen specificerade enligt sedvanlig grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar tim- och årsinkomstvis samt antal personer i varje arbetstagarkategori. Om en arbetstagarkategori innehåller endast personer av samma kön, ska information om detta dessutom anmälas i fråga om denna arbetstagarkategori. I nya 12 mom. som enligt förslaget i denna proposition fogas till 12 § i lagen om inkomstdatasystemet (paragrafens gällande 12–15 mom. och ändrade 16 mom. övergår till att bli paragrafens 13–17 mom.) föreskrivs att arbetsgivaren ska anmäla uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen till inkomstregistret före slutet av april beträffande det föregående kalenderåret. I den föreskrivs även att en arbetsgivare som regelbundet har minst 250 anställda ger uppgifterna varje år och att en arbetsgivare som regelbundet har 100 till 249 anställda ger uppgifterna vart tredje år. De övergångsbestämmelser som föreslås i denna proposition om ändring av lagen om inkomstdatasystemet föreskriver också när arbetsgivaren första gången till inkomstregistret ska rapportera de grundläggande uppgifter som behövs för att skapa de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten och de uppgifter som avses i 7 punkten i jämställdhetslagen. Tidpunkten för den första anmälningsgången påverkas av arbetsgivarens storlek (antalet anställda).

En arbetsgivare som sysselsätter minst 100 anställda, som är bunden av både skyldigheten att göra en lönekartläggning enligt 6 a och 6 b § i den nuvarande jämställdhetslagen och skyldigheten att lämna uppgifter om löneskillnader enligt föreslagna 6 d §, får, om de så önskar, inom de gränser som lagen tillåter, försöka samordna tidpunkten för lämnande av uppgifter enligt föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten och tidpunkten för genomförandet av lönekartläggningen enligt 6 a och 6 b § i den nuvarande jämställdhetslagen. Enligt gällande 6 a § är tidpunkten för att utarbeta en lönekartläggning flexibel eftersom lönekartläggningen ska göras vart annat år, eller så kan man lokalt avtala att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år. Det är även möjligt att utarbeta en lönekartläggning oftare. Tidpunkten för att anmäla uppgifter om löneskillnader föreskrivs exaktare och den innehåller inte någon likadan tidsmässig flexibilitet.

Utifrån de uppgifter som arbetsgivaren ska anmäla till inkomstregister skapar Statistikcentralen uppgifterna i den form som förutsätts i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen och överlämnar dessa och de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten till jämställdhetsombudsmannen trots sekretessbestämmelserna. Statistikcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att

ur inkomstregistret få de grundläggande uppgifter som är nödvändiga för att skapa de uppgifter som avses i 1 mom. i 1–6 punkten samt de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten. Statistikcentralen har för ändamål som gäller statistikföring rätt att få andra uppgifter än uppgifter enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten även med stöd av 14 § 1 mom. och 15 § 1 mom. i statistiklagen. För att säkerställa en enhetlig förmedling av uppgifter får Statistikcentralen även uppgifter enligt föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten från inkomstregistret för att förmedla dem till jämställdhetsombudsmannen. Statistikcentralen lämnar samtliga arbetsgivarspecifika uppgifter enligt 6 d § 1 mom. 1–7 punkten till jämställdhetsombudsmannen på ett datasäkert sätt.

Enligt föreslagna 3 mom. ska Statistikcentralen senast den 7 juni varje år som sakkunnigtjänst till jämställdhetsombudsmannen förmedla de i 1 mom. 1–7 punkten avsedda uppgifterna i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har minst 250 anställda och vart tredje år i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 100–249 anställda. I övergångsbestämmelsen föreskrivs under vilket år Statistikcentralen för första gången ska förmedla uppgifterna till jämställdhetsombudsmannen. Den första tidpunkten för att förmedla uppgifterna fastställs enligt arbetsgivarens storlek och är antingen juni 2028 eller juni 2031. De uppgifter som förmedlas gäller alltid det föregående kalenderåret. Enligt nya 2 c §, som föreslås i detta förslag till lag om ändring av statistikcentralen, ska Statistikcentralen tillhandahålla sakkunnigtjänster i samband med skapande och förmedling av löneskillnadsuppgifter enligt 6 d § 3 mom. i jämställdhetslagen.

Lagen om jämställdhetsombudsmannen innehåller bestämmelser om jämställdhetsombudsmannens uppgifter. Jämställdhetsombudsmannen publicerar de uppgifter enligt 6 d § 1 mom. 1–6 punkten vilka den fått. I fråga om uppgifterna enligt den föreslagna 7 punkten är det ändamålsenligt att följa åtminstone om skillnaden i den genomsnittliga lönenivån för kvinnliga och manliga arbetstagare i någon arbetstagarkategori är minst fem procent. Detta kan vara ett tecken på att en gemensam lönebedömning enligt föreslagna nya 6 e § i jämställdhetslagen eventuellt är aktuell.

Enligt 4 mom. i paragrafen ska arbetsgivaren höra representanten för personalen innan den säkerställer att uppgifterna enligt 1 mom. 7 punkten är korrekta. Arbetsgivarens ledning ska säkerställa att dessa uppgifter är korrekta innan de lämnas till inkomstregistret. Det är viktigt att arbetsgivaren och personalens representanter tillsammans granskar om det handlar om en grundad löneskillnad. Det räcker inte att endast arbetsgivaren bedömer om det finns en berättigande grund för löneskillnaden. De metoder som tillämpas av arbetsgivaren för att samla in uppgifter ska vara tillgängliga för personalens representanter. Arbetsgivaren ansvarar för att de uppgifter enligt 1 mom. 7 punkten och de grundläggande uppgifter som den anmäler för att skapa uppgifterna enligt 1–6 punkten och vilka den lämnar är korrekta.

De uppgifter som avses i 1–6 punkten i paragrafens 1 mom. baserar sig på det sätt som artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet ger möjlighet till på uppgifter som samlats in från inkomstregistret. Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagarna, till exempel som en del av jämställdhetsplaneringen och lönekartläggningen, granska även de uppgifter som Statistikcentralen skapat utifrån de grundläggande uppgifter som arbetsgivaren anmält till inkomstregistret och som jämställdhetsombudsmannen ska publicera i enlighet med i denna propositionen föreslagna 2 § 8 punkten i lagen om jämställdhetsombudsmannen. Dessutom kan även arbetsgivaren publicera de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten och som inte innehåller personuppgifter på sin webbplats eller på ett annat sätt göra dem offentligt tillgängliga.

Enligt 6 a § i den gällande jämställdhetslagen ska en jämställdhetsplan utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Enligt 6 a § 2 mom. i den gällande jämställdhetslagen ska representanterna för personalen ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Uppgifterna enligt den nya föreslagna paragrafen kan utnyttjas även för att fullgöra skyldigheten att göra en lönekartläggning enligt den gällande jämställdhetslagen.

Det föreslås att paragrafens 5 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarnas skyldighet att på eget initiativ utan begäran till alla arbetstagare och representanter för personalen lämna uppgifter om löneskillnaden mellan könen enligt 1 mom. 7 punkten enligt arbetstagarkategori och specificerade enligt sedvanlig grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar tim- och årsinkomstvis samt antal personer i varje arbetstagarkategori. Om det i någon arbetstagarkategori finns endast arbetstagare av samma kön, ska även denna uppgift anmälas i fråga om arbetstagarkategorin i fråga. Dessutom ska arbetsgivaren på begäran lämna även uppgifterna för de fyra föregående åren, om de är tillgängliga.

Paragrafens 6 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att på begäran ge en ytterligare utredning. På begäran av en arbetstagare, representanterna för personalen eller jämställdhetsorganet ska arbetsgivaren ge en tilläggsutredning, vilket innebär till exempel ytterligare förtydliganden eller detaljer om alla uppgifter som getts och orsakerna till löneskillnaderna mellan könen. Arbetsgivaren ska svara på begäranden om tilläggsutredningar inom skäligen tid och motivera sitt svar. Den skäligen tiden ska bedömas bland annat i förhållande till de observerade bristerna i uppgifterna. Det är ändamålsenligt att begäranden om tilläggsutredningar besvaras så fort som möjligt.

I paragrafens 7 mom. föreskrivs att om utlämnande av uppgifter enligt 1 mom. 7 punkten i paragrafen i de situationer som föreskrivs i 5 eller 6 mom. leder till att lönen för en identifierbar arbetstagare avslöjas antingen direkt eller indirekt, ska arbetsgivaren i situationer enligt 5 och 6 mom. ge uppgifterna endast till personalens representant eller/och jämställdhetsombudsmannen. I denna situation ska uppgifterna inte överlämnas till arbetstagaren. I princip bör de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten, inte avslöja lönen för en identifierbar anställd, eftersom det rör sig om en skillnad i de genomsnittliga lönenivåerna. Det är dock möjligt att löneuppgifter som gäller en enskild arbetstagare kan röjas undantagsvis till exempel i fråga om väldigt små arbetstagarkategorier. Kontrollgrupperna kan vara mycket olika i fråga om storlek. I statistikpraxis kan man som exempel ha använt fem arbetstagare som minimigräns. Något exakt antal kan dock inte definieras, utan bedömningen är alltid fallspecifik.

I paragrafens 8 mom. föreskrivs att om arbetsgivaren inte kan motivera löneskillnaderna utifrån objektiva och könsneutrala kriterier, handlar det som diskriminerande löneskillnader och arbetsgivaren ska avhjälpa situationen inom en skäligen tid i tätt samarbete med representanterna för personalen. Bedömningen av en skäligen tid kan påverkas till exempel av omfattningen av de åtgärder som ska genomföras. Om skillnaden i genomsnittlig lönenivå, som inte kan motiveras med objektiva och könsneutrala kriterier, är minst 5 procent, och arbetsgivaren inte avhjälper den inom 6 månader, bör arbetsgivaren i samarbete med representanterna för personalen utarbeta en gemensam lönebedömning enligt föreslagna 6 e §. I praktiken innebär avhjälpan av situationen i detta sammanhang att åtgärder vidtas för att undanröja oförklarliga löneskillnader mellan könen. Enligt 2 § 2 punkten i lagen om jämställdhetsombudsmannen ska jämställdhetsombudsmannen genom råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen.

Den behandling av personuppgifter som baserar sig på den föreslagna regleringen i paragrafen behövs för att iaktta jämställdhetsombudsmannens, arbetsgivarens och Statistikcentralens lagstadgade skyldigheter. Jämställdhetsombudsmannen har bland annat rätt att få uppgifter om löneskillnader och en skyldighet att publicera de uppgifter om löneskillnader som avses i 1–6 punkten i momentet, medan arbetsgivaren har en skyldighet att lämna uppgifter om löneskillnader och de grundläggande uppgifterna för dessa via inkomstregistret och Statistikcentralen till jämställdhetsombudsmannen och Statistikcentralen har en skyldighet att skapa vissa

uppgifter om löneskillnader och förmedla uppgifterna om löneskillnader vidare till jämställdhetsombudsmannen. Den föreslagna regleringen är proportionell sett till det eftersträvade målet med den, det vill säga att förhindra könsbaserad lönediskriminering och främjande av lönejämställdhet.

Paragrafen baserar sig på artiklarna 9 och 12 i lönetransparensdirektivet. I 2 mom. i paragrafen används inte det nationella handlingsutrymme i regleringen som grundar sig på artikel 9.5 i lönetransparensdirektivet. I 3 mom. i paragrafen används det nationella handlingsutrymme i regleringen som möjliggörs av artikel 9.8 i lönetransparensdirektivet. I 7 mom. i paragrafen används det handlingsutrymme i regleringen som grundar sig på artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet.

**6 e §. Gemensam lönebedömning.** Till lagen fogas nya 6 e §, som innehåller bestämmelser om skyldigheten för en arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 anställda att utarbeta en gemensam lönebedömning enligt bestämmelserna i denna paragraf. Syftet med den gemensamma lönebedömningen är att identifiera, avhjälpa och förhindra sådana löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte är motiverade på grundval av objektiva och könsneutrala kriterier (grundlös löneskillnad). Utifrån den gemensamma lönebedömningen ska arbetsgivaren inleda en omvärdering och granskning av lönestrukturerna.

Den lönekartläggning som föreskrivits i 6 a och 6 b § i den gällande jämställdhetslagen innehåller i stor utsträckning samma element som i den gemensamma lönebedömning som föreslagits i denna proposition. Den centrala skillnaden mellan dessa är storleken på de arbetsgivare som omfattas av skyldigheten och den skyldighet som ingår i den föreslagna gemensamma lönebedömningen att överlämna en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen. I den gällande jämställdhetslagen föreskrivs att en arbetsgivare med minst 30 arbetstagare ska utarbeta en lönekartläggning som en del av den jämställdhetsplan som ska utarbetas vartannat år eller om så överenskomms minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas årligen. Enligt gällande 6 b § ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnader mellan kvinnor och män, om en granskning enligt kategori enligt lönekartläggningen visar en tydlig skillnad mellan kvinnornas och männens löner. Enligt motiveringarna till denna bestämmelse innebär en tydlig skillnad en situation där medelvärdena för kvinnornas och männens löner i de kategorier som använts i lönekartläggningen entydigt avviker från varandra, och om de upprepas systematiskt ska även små skillnader granskas (se RP 19/2014 rd). Tröskeln för att utarbeta en lönebedömning enligt förslaget i denna proposition är högre, och den förutsätter bland annat en skillnad på minst fem procent till den genomsnittliga lönenivån i vilken som helst arbetstagarkategori enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten.

Det föreslås att skyldigheten att göra en gemensam lönebedömning enligt det förslag som gäller denna paragraf omfattar att granskningarna av löneförhöjning utsträcker sig även till arbetstagare som är på graviditets-, särskild graviditets-, föräldra-, vård- och närståendevårdledighet. Detta föreskrivs inte uttryckligen i fråga om den gällande skyldigheten att göra en lönekartläggning. Den föreslagna regleringen kring den gemensamma lönebedömningen är även i övrigt mer detaljerad än den gällande regleringen kring lönekartläggning, även om syftet med regleringen i fråga om bägge skyldigheter i stort utsträckning är enhetlig (se RP 19/2014 rd). Den gemensamma lönebedömningen ersätter inte den lönekartläggning som ska göras enligt bestämmelserna i 6 a och 6 b § i den gällande jämställdhetslagen och den är inte ett alternativ till denna kartläggning. Den gemensamma lönebedömningen innebär en ytterligare skyldighet för de arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 100 anställda och uppfyller alla villkor som föreskrivits i 1 mom. i den föreslagna paragrafen.

I paragrafens 1 mom. föreskrivs det att skyldigheten att utarbeta en gemensam lönebedömning gäller för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 anställda. Den gemensamma lönebedömningen ska göras i samverkan med representanterna för personalen. Om det inte finns representanter för personalen, kan arbetstagarna enligt skäl 43 till lönetransparensdirektivet utse representanter för den gemensamma lönebedömningen. Sättet att beräkna antalet anställda har refererats i specialmotiveringen till 6 d §.

En i 1 mom. i paragrafen avsedd arbetsgivare ska utarbeta en gemensam lönebedömning, om alla följande förutsättningar är uppfyllda: en anmälan om löneskillnader enligt i denna proposition föreslagna 6 d § redogör för att skillnaden mellan den genomsnittliga lönen för kvinnliga och manliga arbetstagare är minst fem procent i vilken som helst i 6 d § 1 mom. 7 punkten avsedd arbetstagarkategori, arbetsgivaren har inte motiverat ovan nämnda skillnad till den genomsnittliga lönenivån utifrån objektiva och könsneutrala kriterier och arbetsgivaren har inte avhjälpt en grundlös skillnad till den genomsnittliga lönenivån inom sex månader. Tidsfristen på sex månader räknas från den tidpunkt då Statistikcentralen senast ska ha förmedlat de uppgifter som avses i föreslagna 6 d § 1 mom. 1–7 punkten enligt denna proposition till jämställdhetsombudsmannen. Enligt föreslagna 6 d § 3 mom. ska Statistikcentralen senast den 7 juni varje år till jämställdhetsombudsmannen förmedla uppgifter om de arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare och vart tredje år i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 100–249 anställda. Den första tidpunkten för att förmedla uppgifter, vilken varierar beroende på arbetsgivarens storlek, regleras i övergångsbestämmelsen. Bestämmelser om Statistikcentralens uppdrag att för jämställdhetsombudsmannen producera de sakkunnigtjänster som förutsätts i jämställdhetslagen finns i lagen om statistikcentralen.

Om arbetsgivaren inte motiverar eller trots en begäran om ytterligare utredning inte tillräckligt motiverar en skillnad på minst fem procent i den genomsnittliga lönenivån för kvinnliga och manliga arbetstagare på objektiva och könsneutrala kriterier i en sådan arbetstagarkategori enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten, i vilken en skillnad på minst fem procent i den genomsnittliga lönenivån framkommit, eller om arbetsgivaren enligt representanterna för den aktuella personalen inte har motiverat skillnaden i den genomsnittliga lönenivån på objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren utarbeta en gemensam lönebedömning, om övriga i paragrafen föreskrivna förutsättningar för en gemensam lönebedömning är uppfyllda. En gemensam lönebedömning ska göras om arbetsgivaren och representanterna för personalen inte är av samma åsikt om huruvida en skillnad på minst fem procent i den genomsnittliga lönenivån i arbetstagar kategorin är motiverad på objektiva och könsneutrala kriterier och övriga i 1 mom. föreskrivna kriterier är uppfyllda. Arbetsgivaren ska göra en gemensam lönebedömning i samarbete med representanterna för personalen. Om det inte finns representanter för personalen, ska arbetstagarna utse en eller flera representanter för den gemensamma lönebedömningen.

Enligt förslaget innehåller 2 mom. en lista med sju punkter om alla ärenden som ska inkluderas i den gemensamma lönebedömningen.

Det föreslås att paragrafens 3 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge information om den gemensamma lönebedömningen. Enligt momentet ska en arbetsgivare på eget initiativ göra en gemensam lönebedömning tillgänglig för arbetstagarna och representanterna för personalen. Om uppgifterna enligt 2 mom. i den gemensamma lönebedömningen leder till att lönen för en identifierbar arbetstagare avslöjas antingen direkt eller indirekt, ska arbetsgivaren utifrån artikel 12 i lönetransparensdirektivet göra den gemensamma lönebedömningen tillgänglig för arbetstagaren utan dessa uppgifter och referera varför dessa uppgifter inte ingår i den versionen som gjorts tillgänglig för arbetstagarna. Kontrollgrupperna kan vara mycket olika i fråga om storlek. I statistikpraxis kan man som exempel ha använt fem

arbetstagare som minimigräns. Något exakt antal kan dock inte definieras, utan bedömningen är alltid fallspecifik.

Enligt paragrafens 3 mom. ska arbetsgivaren elektroniskt överlämna en gemensam lönebedömning på eget initiativ inom tolv månader direkt till jämställdhetsombudsmannen, som har till uppgift att ta emot gemensamma lönebedömningar i enlighet med den ändring som föreslagits för lagen om jämställdhetsombudsmannen. Den skyldighet som gäller för en gemensam lönebedömning gäller endast för stora arbetsgivare som regelbundet har minst 100 anställda. Dessa arbetsgivare bedöms ha en möjlighet att överlämna den gemensamma lönebedömningen elektroniskt. Genom det elektroniska sättet att leverera uppgifter strävar man även efter att för egen del stävja och rimliggöra det tilläggsarbete som orsakas för jämställdhetsombudsmannen, som tar emot gemensamma lönebedömningar, på grund av behandlingen av dessa. Tidsfristen på tolv månader räknas från och med det att Statistikcentralen senast skulle ha överlämnat de uppgifter som avses i föreslagna 6 d § 1 mom. 1–7 punkten till jämställdhetsombudsmannen.

Uppgifterna ska ges utan begränsningar för uppföljningen och övervakningen. Även den gemensamma lönebedömningen ska i så fall göras tillgänglig i sin helhet för personalens representanter, men de ska i detta sammanhang inte avslöja den verkliga lönenivån för enskilda arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete till arbetstagarna.

I paragrafens 4 mom. föreskrivs en skyldighet i anknytning till den gemensamma lönebedömningen för arbetsgivaren, enligt vilken arbetsgivaren ska avhjälpa grundlösa löneskillnader inom skälig tid i samarbete med representanterna för personalen. Bedömningen av en skälig tid kan påverkas till exempel av omfattningen av de åtgärder som ska genomföras. Det är möjligt att begära att jämställdhetsombudsmannen deltar i processen. I momentet föreskrivs även att man för att genomföra de åtgärder som baserar sig på den gemensamma lönebedömningen för att bedöma och klassificera arbete ska inkludera en analys av de nuvarande könsneutrala systemen eller om införandet av sådana system. Målet med detta är att säkerställa att direkt eller indirekt diskriminering som baserar sig på könet inte förekommer i systemen.

Den i paragrafen föreslagna behandlingen av personuppgifter är behövlig för att fullgöra den lagstadgade skyldigheten för jämställdhetsombudsmannen och arbetsgivaren. I paragrafen föreslås att arbetsgivarna har en skyldighet att utarbeta en gemensam lönebedömning, göra den tillgänglig för arbetstagarna och personalens representanter och överlämna den till jämställdhetsombudsmannen, som har en skyldighet att ta emot gemensamma lönebedömningar. Den föreslagna regleringen är proportionell i förhållande till det mål som strävas med den, det vill säga att förhindra könsbaserad lönediskriminering och främja lönejämställdhet.

Paragrafen baserar sig på artikel 10 i lönetransparensdirektivet, som innehåller bestämmelser om gemensam lönebedömning och artikel 12 om dataskydd. I 3 mom. i paragrafen har man använt det nationella handlingsutrymme i regleringen som grundar sig på artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet.

**6 f §.** *Insyn i lönesättningen före anställning.* Till jämställdhetslagen fogas nya 6 f §, som reglerar arbetsgivarens skyldigheter gällande insyn i lönesättningen före anställningen.

Enligt paragrafens 1 mom. ska en arbetsgivare ge arbets sökande information om ingångslönen för en lediganslagen uppgift eller variationsintervallet för den planerade lönen för den, vilka bygger på objektiva och könsneutrala kriterier. Arbetsgivaren ska även vid behov meddela de behöriga föreskrifterna för den aktuella uppgiften i arbets- eller tjänstekollektivavtalet. Med detta avses villkoren i anknytning till lönebildningen i det tillämpliga arbets- eller

tjänstekollektivavtalet. Det är inte tillräckligt att ange endast det tillämpliga arbets- eller tjänstekollektivavtalet.

Enligt paragrafens 2 mom. ska arbetsgivaren på begäran till en arbetssökande med funktionsnedsättning överlämna de uppgifter som avses i 1 mom. i tillgänglig form och med hänsyn till hans eller hennes särskilda behov. På så sätt säkerställs det att en arbetssökande med funktionsnedsättning har möjlighet att få och förstå uppgifterna. Enligt FN:s konvention om rättigheterna för personer med funktionsnedsättning innefattar personer med funktionsnedsättning personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på samma villkor som andra.

Paragrafens 3 mom. ålägger arbetsgivaren att säkerställa en informerad och öppen löneförhandling. En arbetssökande ska ges uppgifterna i ett så tidigt skede som möjligt av rekryteringsprocessen. Uppgifterna kan ges i en arbetsplatsannons, före arbetsintervjun eller på annat sätt.

I paragrafens 4 mom. föreskrivs att en arbetsgivare inte får fråga arbetssökande om löneuppgifter som gäller deras nuvarande eller tidigare anställningar.

Paragrafen motsvarar artikel 5.1 och 5.2 i lönetransparensdirektivet och för egen del skyldigheten gällande tillgången till information enligt artikel 8.

**6 g §.** *Arbetstagarens rätt till information om lönerna.* Det föreslås att nya 6 g §, som innehåller bestämmelser om arbetstagarens rätt till information om lönerna från arbetsgivaren, fogas till lagen. Genom den reglering som föreslås i paragrafen begränsas inte den rätt att få information som föreskrivits i 10 § 4 mom. och 17 § 3 mom. i jämställdhetslagen.

Paragrafens 1 mom. innehåller bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att ge uppgifter till arbetstagaren om arbetstagarens individuella lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete specificerade enligt kön. Arbetsgivaren ska ge de uppgifter som avses i momentet skriftligt på begäran av en arbetstagare. Momentet innehåller inte närmare bestämmelser om formen på begäran av en arbetstagare. För att visa att tidsfristen enligt 2 mom. i paragrafen har gått ut är det dock ändamålsenligt att framföra begäran i skriftlig form. En arbetsgivare kan ge de uppgifter som avses i momentet även på eget initiativ utan begäran. Enligt momentet kan en arbetstagare begära de uppgifter som nämns i bestämmelsen även via en representant för personalen eller sekundärt via jämställdhetsombudsmannen. Det är möjligt att vända sig till jämställdhetsombudsmannen i synnerhet om en arbetstagare eller representant för personalen inte fått de begärda uppgifterna. Om överlämnandet av uppgifterna leder till att lönen för en identifierbar arbetstagare röjs, ska arbetsgivaren överlämna de i momentet avsedda uppgifterna om arbetstagarkategorierna endast till en representant för personalen eller/och jämställdhetsombudsmannen. I denna situation ska uppgifterna inte överlämnas direkt till arbetstagaren. Kontrollgrupperna kan vara mycket olika i fråga om storlek. I statistikpraxis kan man som exempel ha använt fem arbetstagare som minimigräns. Något exakt antal kan dock inte definieras, utan bedömningen är alltid fallspecifik.

Enligt paragrafens 2 mom. ska de begärda uppgifterna ges inom skälig tid och senast inom två månader från det att begäran framförts. I bedömningen av den skäliga tiden är det möjligt att beakta exempelvis arbetsgivarorganisationens storlek och mängden och omfattningen av de begärda uppgifterna. De uppgifter som avses i 1 mom. ska ges till en arbetstagare med funktionsnedsättning i tillgänglig form och med hänsyn till hans eller hennes särskilda behov. Enligt FN:s konvention om rättigheterna för personer med funktionsnedsättning innefattar personer med funktionsnedsättning personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska

funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på samma villkor som andra.

Enligt paragrafens 3 mom. ska arbetsgivaren årligen meddela rätten att få information enligt bestämmelsen till alla arbetstagare, liksom även vilka åtgärder som krävs av en arbetstagare för att utöva rätten. En arbetsgivare har möjlighet att ge dessa uppgifter i enlighet med intern praxis till exempel via ett intranät, e-post eller en anslagstavla, vid utvecklingssamtal, utbildningar eller vid andra personalevenemang.

Paragrafens 4 mom. innehåller föreskrifter om en eventuell tilläggsutredning. Den tilläggsutredning som avses i momentet täcker till exempel alla skäligen extra förtydliganden och detaljer över alla överlämnade uppgifter. Om det svar som arbetstagaren fått av arbetsgivaren är felaktigt eller bristfälligt på så sätt att arbetstagaren skäligen kan anses ha ett behov av rättad eller mer exakt information, ska arbetsgivaren så fort som möjligt på begäran ge en tilläggsutredning och motivera sitt svar.

I paragrafens 5 mom. föreskrivs att en arbetsgivare inte får förbjuda en arbetstagare att uppge sin egen lön. Enligt momentet är dessutom ett avtalsvillkor som förbjuder en arbetstagare från att ge information om sin lön ogiltigt.

Enligt paragrafens 6 mom. kan arbetsgivaren kräva att en arbetstagare som med stöd av denna paragraf fått information om de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete specificerad enligt kön inte använder denna information för något annat ändamål än för att utreda eventuell lönediskriminering som hänför sig till denne arbetstagare. Syftet med momentet är att hindra en arbetstagare från att i ett annat syfte vidareöverlåta uppgifter som arbetstagaren fått från arbetsgivaren i enlighet med denna paragraf i en situation där det redan indirekt är möjligt att identifiera en annan person. Det finns en risk för att en person kan identifieras indirekt utifrån de i momentet avsedda uppgifterna om den genomsnittliga lönenivån, om den aktuella arbetstagarkategorin är väldigt liten eller om antalet kvinnor eller män i kategorin är väldigt liten.

Enligt paragrafens 7 mom. får personalens representant inte använda de personuppgifter som avses i paragrafen för andra syften än för att tillämpa likalöneprincipen.

Den i paragrafen föreslagna behandlingen av personuppgifter är behövlig för att fullgöra den lagstadgade skyldighet som föreskrivs för arbetsgivarna. För arbetsgivarna föreskrivs en skyldighet att lämna uppgifter till en arbetstagare om den individuella lönenivån och om den genomsnittliga lönenivån för arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete. Den föreslagna regleringen är proportionell sett till det eftersträfvade målet, det vill säga att förhindrande av lönediskriminering på grund av kön och främjande av lönejämställdhet.

Paragrafen motsvarar artiklarna 7 och 12 i lönetransparensdirektivet och för egen del skyldigheten gällande tillgången till information enligt artikel 8. I 1 mom. i paragrafen har man använt det handlingsutrymme i regleringen som grundar sig på artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet.

**8 §. Diskriminering i arbetslivet.** Paragrafen ändras genom att till 1 och 2 punkten i dess 1 mom. foga ett omnämnande om anställningsprocessen och till 1 mom. 3 punkten foga en precisering som gäller en arbetstagare som arbetat vid en annan tidpunkt. Ett nytt 4 mom. som gäller koncerner fogas dessutom till paragrafen. Dessutom förtydligas språkdräkten i slutdelen av 1 mom. 1 punkten i paragrafen.

Med de tillägg som föreslagits till 1 mom. 1 och 2 punkten i paragrafen säkerställs att en gottgörelsepåföljd enligt jämställdhetslagen utsträcks till diskriminering som äger rum i anställningsprocessen före uttagningen av en person under jobsökningsförfarandet. Med detta avses till exempel val till en arbetsintervju och lämplighetstest.

Med stöd av 7 § i den gällande jämställdhetslagen är diskriminering förbjuden i alla rekryteringsfaser, men med de föreslagna tilläggen till 8 § 1 mom. 1 och 2 punkten säkerställs att en arbetssökande som utsatts för diskriminering utifrån 8 § i jämställdhetslagen får en gottgörelse enligt 11 §, om förfarandet före urvalsbeslutet varit diskriminerande. Jämställdhetsombudsmannen har i sin berättelse till riksdagen för år 2022<sup>76</sup> ansett att det är behövligt att gottgörelsepåföljden utsträcks till det ansökningsförfarande som föregår ett rekryteringsbeslut. I så fall går jämställdhetslagen och diskrimineringslagen till denna del i samma riktning. I sin berättelse till riksdagen har jämställdhetsombudsmannen även konstaterat att man i rekryteringen, vid sidan om utbildning och arbetserfarenhet, i allt högre grad betonat arbetssökandenas personliga egenskaper och bedömningen av sökandenas lämplighet, varvid till exempel en arbetsintervju kan vara en central metod för att visa den egna lämpligheten.

Ordalydelsen i slutdelen av 1 punkten i 1 mom. i paragrafen förtydligas genom att ändra den gällande formuleringen ”om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön” till formen ”om inte arbetsgivarens förfarande har berott på en sådan godtagbar omständighet som inte har samband med könet”. Denna precisering av ordalydelsen är en språklig förändring och dess syfte är inte att ändra den materiella regleringen eller dess tolkning.

I och med den föreslagna ändringen av 1 mom. 3 punkten i paragrafen och i och med föreslagna nya 4 punkten i paragrafen får bedömning av om arbetstagare av olika kön utför lika eller likvärdigt arbete i syfte att utreda eventuell lönediskriminering i situationer enligt 3 punkten i koncerner inte begränsa sig till endast situationer där arbetstagarna arbetar för samma formella arbetsgivare, om arbetsvillkoren har ett gemensamt ursprung i koncernen, eller till situationer där arbetstagarna arbetar vid samma tidpunkt.

Med tillägget ”eller har varit” som föreslagits till 3 punkten i momentet utsträcks vid en misstanke om lönediskriminering en möjlighet att göra en jämförelse även med arbetstagare som inte arbetar vid samma tidpunkt. I så fall kan jämförelseobjektet till exempel vara en arbetstagare som arbetat tidigare eller senare för samma arbetsgivare. Detta har behandlats till exempel i avgörandet 27.3.1980, Macarthy's Ltd, C-129/79, EU:C:1980:103 av Europeiska gemenskapernas domstol, där domstolen konstaterade att principen om lika lön för män och kvinnor inte begränsar sig till situationer där män och kvinnor samtidigt utför samma arbete för samma arbetsgivare. När en arbetstgares lön jämförs till exempel med föregångarens lön ska man i bedömningen dock beakta att skillnaderna mellan lönerna kan förekomma av särskilda skäl som är oberoende av könet.

Ett nytt 4 mom. fogas till paragrafen, enligt vilket man i en situation som avses i 1 mom. 3 punkten jämställer en arbetsgivare också med moder- eller dotterbolaget till den del det beslutar om lönevillkoren eller anställningsvillkoren i ett annat koncernbolag. Det är fråga om en situation där lönevillkoren kan anses ha en så kallad gemensam källa, det vill säga en gemensam ansvarig instans. En gemensam källa kan föreligga till exempel i det fallet att moderbolaget

---

<sup>76</sup> [https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+\(PDF\).pdf/c27f05bd-b260-e2c2-0264-8c018fa43ec7/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+\(PDF\).pdf?t=1681986718162](https://tasa-arvo.fi/documents/25249985/49416869/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+(PDF).pdf/c27f05bd-b260-e2c2-0264-8c018fa43ec7/J%C3%A4mst%C3%A4lldhetsombudsmannen+%C3%A5rsber%C3%A4ttelse+2022+(PDF).pdf?t=1681986718162), s. 22.

beslutar om lönevillkoren i sitt dotterbolag och därigenom med anledning av utövande av bestämmande inflytande ansvarar för att iaktta skyldigheterna för lika lön i stället för den formella arbetsgivaren. Avgörandet 17.9.2002, Lawrence m.fl., C-320/00, EU:C:2002:498 av Europeiska gemenskapernas domstol gäller en situation där det inte har funnits en gemensam källa.

Det föreslagna momentet tillämpas endast i sådana situationer där till exempel ett moderbolag de facto bestämmer lönerna för sitt dotterbolags arbetstagare. Bestämmelsen tillämpas inte bara på grund av att en koncern tillämpar till exempel gemensamma personalpolitiska anvisningar.

De föreslagna ändringarna i paragrafens 1 mom. 1 och 2 punkten överensstämmer med bestämmelserna i artikel 5.3 i lönetransparensdirektivet om skyldigheten till icke-diskriminering i rekryteringsprocessen. Den föreslagna ändringen i 1 mom. 3 punkten och föreslagna 4 mom. i paragrafen överensstämmer med artikel 19 i lönetransparensdirektivet, som innehåller bestämmelser om bevis för lika eller likvärdigt arbete.

**9 a §. Bevisbörda.** Paragrafen ändras genom att till den fogas ett nytt 2 mom., som reglerar bevisbördan då arbetsgivaren inte iakttagit de i jämställdhetslagen föreskrivna skyldigheterna som gäller transparens i avlöningen. Dessutom stryks den sista meningen i gällande 1 mom. och den ersätts med ett nytt 3 mom., som med samma innehåll föreskriver att paragrafen inte tillämpas vid behandling av ett brottmål. I paragrafens 1 mom. görs även ett förtydligande av språkdräkten.

Ordalydelsen i 1 mom. i paragrafen förtydligas genom att ändra formuleringen ”på någon annan godtagbar omständighet än kön” till formen ”på en sådan godtagbar omständighet som inte har samband med könet”. Det handlar om en språklig förändring och dess syfte är inte att ändra den materiella regleringen eller dess tolkning.

Nya 2 mom. är inte tillämpligt på alla ärenden, där käranden påstår sig ha blivit diskriminerad, utan endast då ett ärende som gäller lönediskriminering och baserar sig på jämställdhetslagen behandlas i domstol eller vid en behörig myndighet, såsom i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Den gällande jämställdhetslagens 8 § innehåller bestämmelser om diskriminering i arbetslivet. Det kan handla om såväl direkt som indirekt lönediskriminering. Till exempel om det kommer fram att arbetsgivaren låtit bli att anmäla löneskillnaderna mellan könen på det sätt som föreskrivs i föreslagna nya 6 d §, ska arbetsgivaren visa att lönediskriminering inte ägt rum. (Se även punkt 3.4.11. Bevisbördans placering).

Föreslagna 2 mom. tillämpas dock inte om arbetsgivaren visar att överträdelsen av de i momentet avsedda skyldigheterna som gäller transparens i avlöningen har varit uppenbart oavsiktlig och ringa. I så fall blir paragrafens 1 mom. tillämplig. Försummelsen ska på något sätt anknyta till den diskriminering som rättegången handlar om.

I nya 3 mom. föreskrivs det att paragrafen inte tillämpas på behandling av ett brottmål. Redan i den gällande paragrafen finns det en sådan avgränsning, men på grund av nya 2 mom. överförs regleringen till nya 3 mom., så att det tydligare framgår att ingetdera moment tillämpas på handläggningen av ett brottmål.

De föreslagna ändringarna av paragrafen motsvarar artikel 18 i lönetransparensdirektivet.

**12 §. Yrkande på gottgörelse.** Paragrafens 2 mom. ändras enligt förslaget på så sätt att preskriptionstiden för talan om gottgörelse i en situation med lönediskriminering är tre år från det att käranden fick kännedom om eller borde ha känt till överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering. Tidsfristen för att väcka talan är tre år även för överträdelse av förbudet i en situation

med lönediskriminering i anknytning till anställning. I övrigt bibehålls innehållet i paragrafen i oförändrad form och den motsvarar den gällande regleringen.

Med överträdelse av förbudet mot lönediskriminering avses sådan överträdelse av likalöneprincipen vilken regleras i den gällande jämställdhetslagen, men därtill även i lönetransparensdirektivet.

Enligt förslaget ska talan väckas inom tre år från det att käranden fått kännedom om eller borde ha känt till överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering. Förslaget baserar sig på punkt 1 i artikel 21 i lönetransparensdirektivet. De ordalydelser som använts i förslaget motsvarar 7 § 1 mom. 3 punkten i lagen om preskription av skulder (728/2003). Preskriptionstiden kan i enlighet med bestämmelsen avbrytas genom att väcka talan. Det finns bestämmelser om preskription även i lagen om preskription av skulder. Den tillämpas även på talan som gäller gottgörelse, såvida inte annat föreskrivs i någon annan lag, såsom i denna paragraf i jämställdhetslagen.

Paragrafen gäller endast yrkande på gottgörelse. På ett skadeståndsanspråk som baserar sig på kränkning av likalöneprincipen tillämpas lagen om preskription av skulder, enligt vars 4 § preskriptionstiden för en sådan talan är tre år, och specialbestämmelserna om preskription i den arbetsrättsliga lagstiftningen.

Den föreslagna ändringen av paragrafen motsvarar artikel 21 i lönetransparensdirektivet.

**20 §.** *Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden.* Ett nytt 3 mom. fogas till paragrafen, varvid de nuvarande 3–5 mom. blir 4–6 mom. Enligt nya 3 mom. utvidgas jämställdhetsombudsmannens behörighet på sätt att jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett sådant förfarande av en arbetsgivare som strider mot 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 4–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom. för behandling till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för förfaranden enligt föreslagna 21 § 5 mom.

Skyldigheten att anmäla uppgifter enligt 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen till inkomstregistret föreskrivs i 6 § 3 mom. 7 och 8 punkten i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018), vilka fogas till denna lag enligt förslaget i denna proposition. En ändring som träder i kraft den 4 januari 2027 är även anhängig för lagen om inkomstdatasystemet<sup>77</sup>. Enligt den innehåller 21 a § i lagen en möjlighet för Inkomstregisterenheten att förelägga vite för att effektivisera fullgörandet av anmälningsskyldigheten. Det är möjligt att tillämpa detta om en arbetsgivare inte anmäler de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen till inkomstregistret.

Den föreslagna regleringen motsvarar artikel 17 i lönetransparensdirektivet.

**21 §.** *Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande.* Ett nytt 5 mom. fogas till paragrafen, varvid nuvarande 5 mom. blir 6 mom. I nya 5 mom. utvidgas diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter så att de överensstämmer med föreslagna 20 § 3 mom.

Enligt nya 5 mom. kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden på framställning av jämställdhetsombudsmannen, vid behov vid vite, förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter i ett ärende som gäller ett förfarande i strid med bestämmelserna i 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 4–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom.

---

<sup>77</sup> Se RP 216/2024 rd.

I nämndens beslut ska man specificera den skyldighet som ska fastställas för arbetsgivaren och fram till vilken tidpunkt den fastställda skyldigheten ska fullgöras.

Viteslagen (1113/1990) tillämpas på förfarandet för att förelägga vite och påföra vite för betalning.

Momentet påverkar inte tillämpningen av 17 kap. 40 § i rättegångsbalken i en rättegång. En domstol kan även framöver med stöd av den nämnda paragrafen och de nämnda förutsättningarna förordna att domstolen ska underrättas även om sådana uppgifter som diskriminerings- och jämställdhetsnämnden med stöd av momentet kan ålägga arbetsgivaren att överlämna.

I 7 § i viteslagen föreskrivs att om huvudförpliktelsen gäller ett samfund eller en stiftelse, får vitet riktas antingen mot samfundet eller stiftelsen eller mot medlemmarna i det organ som utövar beslutanderätten däri eller mot en verkställande direktör eller någon annan med motsvarande ställning.

Den föreslagna ändringen av paragrafen motsvarar artikel 17 i lönetransparensdirektivet.

**21 b §. Försummelseavgift.** Det föreslås att en ny 21 b § fogas till jämställdhetslagen. Den innehåller bestämmelser om en påföljd, en försummelseavgift, för överträdelse av den skyldighet som gäller lämnande av en i föreslagna 6 e § avsedd gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen.

Syftet med regleringen är att i syfte att genomföra kraven i artikel 23 i lönetransparensdirektivet säkerställa en verklig förebyggande inverkan för kränkning av rättigheterna och överträdelse av skyldigheterna i anknytning till likalöneprincipen. Enligt artikel 23.2 i direktivet ska dessa sanktioner omfatta straffavgifter, vilka ska fastställas på grundval av nationell rätt. Enligt punkt 4 i samma artikel ska medlemsstaterna säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Enligt kommissionen uppfyller vite inte kraven i artikel 23. Artikel 23 lämnar nationellt handlingsutrymme i regleringen i fråga om vilka skyldigheter enligt direktivet som kan leda till en straffavgift vid överträdelse och fastställandet av straffavgiftens storlek. I skäl 55 konstateras att det ankommer på medlemsstaterna att fastställa de överträdelser av rättigheterna och skyldigheterna i fråga om lika lön för lika eller likvärdigt arbete för vilka straffavgifter är den lämpligaste sanktionen. I den konstateras även att straffavgifterna kan basera sig på arbetsgivarens årliga bruttoomsättning eller arbetsgivarens totala lönekostnader. Ordalydelserna i direktivet lämnar även handlingsutrymme i fråga om mot vilka aktörer en straffavgiftspåföljd ska riktas.

Även om en EU-rättsakt i princip möjliggör valet av påföljdsarten i det nationella genomförandet, kan påföljdsbestämmelsen i EU-rättsakten förutsätta en viss typ av påföljdsart på grund av orsaker relaterade till det nationella rättssystemet. Till exempel när man i storleken på den sanktion som ska påföras för överträdelse av en EU-rättsakt ska beakta aktörens omsättning, förutsätter sanktionsbestämmelsen i EU-rättsakten i praktiken att en nationell bestämmelse utfärdas om en administrativ påföljdsavgift (försummelseavgift), där sådana krav kan beaktas. På grund av sin karaktär hör påföljdsavgiften till de administrativa påföljderna av straffkaraktär.

Enligt föreslagna 1 mom. är en påföljdsavgift möjlig i en situation där arbetsgivaren låter bli att lämna in en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen inom den föreskrivna tidsfristen. Det finns bestämmelser om tidsfristen för att lämna in den gemensamma lönebedömningen i föreslagna 6 e § 3 mom. i jämställdhetslagen. Påförandet av försummelseavgiften förutsätter inte oaktsamhet eller uppsåt av arbetsgivaren, utan grunden för att påföra en försummelseavgift uppkommer om man underlåter att lämna in en gemensam lönebedömning till

jämställdhetsombudsmannen inom tidsfristen. Försummelseavgiften påförs av jämställdhetsombudsmannen på framställan, och den ska påföras inom ett år från försummelsen.

Påförandet av försummelseavgiften förutsätter inte att förfarandet med hot om vite används, utan jämställdhetsombudsmannen kan enligt egen prövning påföra en försummelseavgift direkt då försummelsen ägt rum. En försummelseavgift kan påföras även utöver vite. Förfarandet med vite är inte avsett som en påföljd av straffnatur och förbudet mot dubbel straffbarhet hindrar således inte att en administrativ sanktion meddelas vid sidan om vite (se även avsnittet 11.3 Förhållande till grundlagen och lagstiftningsordning. Den straffrättsliga legalitetsprincipen).

Enligt föreslagna 2 mom. fastställs minimi- och maximibeloppet av försummelseavgiften i lagen och då avgiften påförs ska man beakta försummelsens längd, den upprepade förekomsten, andra förhållanden samt arbetsgivarens årliga bruttoomsättning. Vid påförande av en försummelseavgift enligt momentet hänför sig de omständigheter som ska beaktas till allvaret i överträdelsen av skyldigheten och den aktör som är ansvarig för överträdelsen. Jämställdhetsombudsmannen har en prövningsrätt utifrån de kriterier som föreskrivits i momentet då den påför en avgift.

Samma arbetsgivare kan låta bli att göra en gemensam lönebedömning och lämna den till jämställdhetsombudsmannen även på upprepat sätt, eftersom en gemensam lönebedömning ska göras alltid då de kriterier som föreskrivs i 6 e § 1 mom. i jämställdhetslagen är uppfyllda. Samma gemensamma lönebedömning kan även innehålla flera arbetstagarkategorier. Beaktande av bruttoomsättningen i bedömningen av storleken av försummelseavgiften är viktigt, för att påföljden ska hänföra sig rättvist till olika stora arbetsgivare och så att bestämmelsen genomför det allmänt och särskilt förhindrande målet.

Jämställdhetsombudsmannen kan låta bli att påföra försummelseavgiften eller påföra den till ett mindre belopp än minimibeloppet, om gärningen kan anses vara ringa eller om det med beaktande av försummelsens längd och andra omständigheter är skäligt att ingen avgift påförs eller att den är lägre än minimibeloppet. Vid prövning av en försummelseavgift är det möjligt att beakta eventuellt vite som redan dömts ut.

Enligt föreslagna 3 mom. kan en försummelseavgift inte påföras för de myndigheter som avses i momentet, eftersom myndigheterna ska iaktta principen om lagenlighet i förvaltningen och de allmänna förvaltningslagarna. Myndigheten ska i alla situationer sköta sin lagstadgade uppgift och det är möjligt att göra en förvaltningsklagan om en myndighets verksamhet till en högre myndighet. Ställningen som tjänsteman omfattar större ansvar för fel som begås i arbetet än för andra. Tjänsteansvaret kan ta sig i uttryck som ett straffrättsligt tjänsteansvar, disciplinärt tjänsteansvar och skadeståndsansvar. Riksdagens justitieombudsman och justitiekanslern övervakar lagenligheten i myndigheternas och tjänstemännens verksamhet och att myndigheterna och tjänstemännen fullgör sin skyldighet. Laglighetsövervakarna kan ge myndigheten en anmärkning, ge myndigheten sin uppfattning om det lagenliga förfarandet och rikta myndigheternas uppmärksamhet på kraven på god förvaltning, som främjar tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna samt ge myndigheten en framställan om att rätta felet eller åtgärda och gottgöra missförhållandet. Om det handlar om allvarlig lagstridighet, kan laglighetsövervakarna väcka åtal utifrån ett klagomål. Myndigheternas verksamhet är även knuten till en budget, varvid effekten av en ekonomisk påföljd inte är densamma som inom den privata sektorn.

Enligt föreslagna 4 mom. finns bestämmelser om verkställighet av en påföljdsavgift som påförts för betalning med stöd av denna lag i lagen om verkställighet av böter (672/2002). Dröjsmålsränta tas inte ut på en påföljdsavgift.

Enligt föreslagna 5 mom. regleras sökande av ändring i ett beslut om en försummelseavgift i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

Paragrafen motsvarar artikel 23 i lönetransparensdirektivet. I paragrafen utövas det nationella handlingsutrymmet i regleringen som baserar sig på artikel 23 i lönetransparensdirektivet i fråga om de rättigheter eller skyldigheter som ingår i direktivet som kan leda till att en försummelseavgift påförs om de överträds, vilka parter som kan bli föremål för en försummelseavgift och beloppet av försummelseavgiften. Det nationella handlingsutrymmet i regleringen granskas även i avsnitt 11.3.3 (Förhållande till grundlagen och lagstiftningsordning. Den straffrättsliga legalitetsprincipen).

## 7.2 Lagen om jämställdhetsombudsmannen

**2 §. Jämställdhetsombudsmannens uppgifter.** Paragrafen ändras på så sätt att man gör en ändring som gäller kommatecknet i slutet av den gällande 5 punkten. Det föreslås dessutom att den nya 6–10 punkten fogas till paragrafen. I övrigt förblir paragrafen oförändrad.

Till paragrafen fogas nya 6–10 punkten med bestämmelser om de nya uppgifterna enligt lönetransparensdirektivet för jämställdhetsombudsmannen. I de i denna proposition föreslagna ändringarna av 6 d § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och i lagen om inkomstdatasytemet föreskrivs närmare hur mottagandet av uppgifter enligt nya 8 punkten i föreslagna 2 § genomförs.

I skäl 61 till anges att för att säkerställa lämplig övervakning av hur rätten till lika lön tillämpas bör medlemsstaterna inrätta eller utse ett särskilt övervakningsorgan. Detta organ, som bör kunna ingå i ett befintligt organ med liknande syften, bör ha särskilda uppgifter avseende genomförandet av de åtgärder för insyn i lönesättningen som föreskrivs i detta direktiv och bör samla in vissa uppgifter för att övervaka löneojämlikheter och verka av åtgärderna för insyn i lönesättningen. Medlemsstaterna bör kunna utse fler än ett organ, förutsatt att de övervaknings- och analysfunktioner som anges i detta direktiv säkerställs av ett centralt organ. Medlemsstaterna ska kunna utse flera än ett organ, under förutsättning att något centralorgan sköter de uppföljnings- och analysuppgifter som föreskrivits i direktivet. Artikel 29 i lönetransparensdirektivet definierar de övervaknings- och analysuppgifter som anges i led b, c och e i punkt 3 i den artikeln som en del av centralorganets uppgifter.

Jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet, som inom ramen för dessa tillgängliga resurser i sista hand själv prövar hur och i vilken omfattning den sköter sina uppgifter.

Enligt föreslagna nya 6 punkten ska jämställdhetsombudsmannen främja genomförandet av likalöneprincipen och insyn i lönesättningen enligt jämställdhetslagen genom att öka lönekunskapen. Detta preciserar jämställdhetsombudsmannens uppgifter enligt 2 och 3 punkten i paragrafen i fråga i lagen att genom initiativ, råd och anvisningar främja genomförandet av syftet med jämställdhetslagen och ge information om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis.

Enligt föreslagna nya 7 punkten har jämställdhetsombudsmannen i uppgift att analysera grunderna för löneskillnader mellan könen och utveckla verktyg för att underlätta utvärderingen av ojämlig lönesättning. I punkten avses uppgifter enligt artikel 29.3 b i lönetransparensdirektivet. Jämställdhetsombudsmannen kan till exempel granska löneskillnader som baserar sig på könet och deras orsaker på samhällsnivå, öka medvetenheten om löneskillnader och producera

information bland annat för beslutsfattarnas och myndigheternas behov. På så sätt främjas granskningen av löneskillnader på samhällsnivå.

Social- och hälsovårdsministeriet ansvarar för att tillgängliggöra de analytiska verktyg eller metoder för stöd och vägledning vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde som avses i artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet.

Enligt föreslagna nya 8 punkten ska jämställdhetsombudsmannen omedelbart offentliggöra de uppgifter som avses i föreslagna 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen och som mottagits från Statistikcentralen så att det är enkelt och användarvänligt att jämföra arbetsgivare, branscher och områden med varandra samt säkerställa att uppgifterna för de senaste fyra åren är tillgängliga, om de finns att tillgå. Det handlar om uppgifter som Statistikcentralen skapar utifrån de uppgifter som arbetsgivaren anmält till inkomstregistret. Arbetsgivarens skyldighet att anmäla uppgifter föreskrivs i föreslagna 6 d § i jämställdhetslagen och de föreslagna ändringarna av lagen om inkomstdatasystemet. Dessutom tar jämställdhetsombudsmannen emot i föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen avsedda uppgifter enligt arbetstagarkategori om löneskillnaderna mellan könen, vilka arbetsgivaren lämnar till inkomstregistret, varifrån de förmedlas till Statistikcentralen. Således är det möjligt för jämställdhetsombudsmannen att bland annat följa de skillnader i de genomsnittliga nivåerna enligt arbetskategori för kvinnliga och manliga arbetstagare. En skillnad på minst fem procent kan vara ett tecken på att en gemensam lönebedömning behövs.

Enligt föreslagna nya 9 § ska jämställdhetsombudsmannen från arbetsgivarna få de gemensamma lönebedömningar som avses i 6 e § i den föreslagna jämställdhetslagen.

Enligt föreslagna nya 10 punkten ska jämställdhetsombudsmannen sammanställa information om antalet och typen av ärenden som anhängiggjorts vid jämställdhetsombudsmannens byrå och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och som gäller lönediskriminering samt om antalet och typen av sådana käromål som anhängiggjorts och besvär som anförts vid domstolarna och som gäller lönediskriminering.

De föreslagna ändringarna av paragrafen motsvarar artikel 29 i lönetransparensdirektivet.

### 7.3 Lagen om inkomstdatasystemet

**6 §.** *Inkomstuppgifter och andra uppgifter som införs i inkomstregistret.* Till paragrafens 3 mom. fogas en ny 7 och 8 punkt med bestämmelser om införande av de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen i inkomstregistret. Det närmare innehållet i de uppgifter som ska anmälas fastställs i enlighet med 6 d § 1 mom. 1–7 punkten i jämställdhetslagen utifrån den allmänna bestämmelsen i 1 mom. i den gällande paragrafen, vilken hänvisar till den anmälningsskyldighet som föreskrivits annanstans i lagen och anmälningsskyldigheten gäller endast för arbetsgivare som regelbundet har minst 100 anställda. Således ansvarar arbetsgivaren också för att förutse anmälningsskyldigheten i situationer där antalet anställda varierar på båda sidorna av 100 arbetstagare. Sättet att beräkna antalet anställda beskrivs i specialmotiveringen till 6 d § i jämställdhetslagen.

Enligt 3 mom. 7 punkten i paragrafen införs i inkomstregistret de uppgifter som behövs för att skapa de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen. De uppgifter som avses i dessa punkter är 1) löneskillnader mellan könen, 2) löneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar, 3) medianlöneskillnader mellan könen, 4) medianlöneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar, 5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar och 6) andelen

kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil. Arbetsgivarna anmäler inte dessa uppgifter till inkomstregistret i oförändrad form, utan endast de uppgifter som behövs för att skapa dessa uppgifter. För att fullgöra anmälningsskyldigheten utnyttjas i så omfattande grad som möjligt de uppgifter som redan för närvarande ska anmälas till inkomstregistret och Statistikcentralen skapar de uppgifter som avses i punkten för arbetsgivarnas räkning enligt vad som föreskrivs i 6 d § 3 mom. i jämställdhetslagen och 2 c § i lagen om statistikcentralen. För att fullgöra anmälningsskyldigheten behövs helt nya uppgifter överhuvudtaget inte, men vissa av de uppgifter som för närvarande anmäls frivilligt till inkomstregistret med stöd av 7 § i lagen om inkomstdatasystemet ändras till uppgifter som det är obligatoriskt att anmäla till de arbetsgivare som omfattas av anmälningsskyldigheten enligt 6 d § i jämställdhetslagen. I praktiken ändras den regelbundna överenskomna veckoarbetstiden, typen av anställningsförhållande och uppgifterna om deltidsprocenten till obligatoriska uppgifter. Dessutom ska utbetalda penninglöner anmälas med en precisionsnivå som är mer omfattande än för anmälningen av specificerade penninglöner, det vill säga med det så kallade anmälningssättet 2 i inkomstregistret, vilket större arbetsgivare redan för närvarande använder så gott som utan undantag. Till övriga delar är det möjligt att sammanställa de uppgifter som avses i punkten till inkomstregistret utifrån de uppgifter som det redan för närvarande är obligatoriskt att anmäla. Eftersom uppgifter skapas i inkomstregistret även utifrån uppgifter som ska anmälas för andra användningsändamål, är anmälningen av uppgifter kontinuerlig och de behövliga uppgifterna ska anmälas enligt arbetstagare i samband med varje löneutbetalningshändelse.

Enligt 3 mom. 8 punkten i paragrafen registreras i inkomstregistret de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen. De uppgifter som avses i denna punkt är löneskillnaden mellan könen specificerade enligt sedvanlig grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar tim- och årsinkomstvis samt antal personer i varje arbetstagarkategori. Om en arbetstagarkategori innehåller endast personer av samma kön, ska information om detta dessutom anmälas i fråga om denna arbetstagarkategori. Det är inte möjligt att sammanställa dessa uppgifter utifrån de uppgifter som ska anmälas till inkomstregistret, utan arbetsgivaren skapar dessa uppgifter själv och anmäler dem färdigt räknade till inkomstregistret. Anmälningen sker med en separat arbetsgivarspecifik anmälan som genomförs till inkomstregistret, antingen en gång per år eller en gång per tre år, beroende på vad som föreskrivs om ärendet i föreslagna nya 12 mom. som enligt förslaget fogas till 12 §.

**11 §. Hur uppgifter lämnas samt signering.** Paragrafens 1 mom. ändras på så sätt att de i föreslagna 6 § 3 mom. 8 punkten avsedda uppgifterna enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen kan ges endast elektroniskt, och de inte kan anmälas på pappersblankett ens utifrån en särskild orsak. Möjligheten att anmäla uppgifter till inkomstregistret av en särskild orsak på pappersblankett har föreskrivits på grund av behoven hos de allra minsta företagen och privata hushållen som fungerar som arbetsgivare, eftersom sådana arbetsgivare inte alltid har någon möjlighet att uträtta ärenden på elektronisk väg. Skyldigheten att lämna in en anmälan enligt 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen gäller dock endast för stora arbetsgivare som regelbundet har minst 100 anställda. Sådana arbetsgivare anmäler redan för närvarande uppgifterna till inkomstregistret i praktiken i elektronisk form, och de kan inte anses ha någon särskild orsak till eller något särskilt behov av att anmäla uppgifterna på en pappersblankett. För att Inkomstregisterheten i praktiken inte ska behöva genomföra någon onödig möjlighet till anmälan på pappersblankett för dessa uppgifter, föreskrivs att dessa uppgifter uteslutande ska ges elektroniskt.

**12 §. Tidpunkt för lämnande av uppgifter.** Till paragrafen fogas ett nytt 12 mom., som innehåller bestämmelser om tidsgränserna för att ge de uppgifter som avses i föreslagna 6 § 3 mom. 8 punkten till inkomstregistret. Uppgifterna för det föregående året ska ges före slutet av april i det följande kalenderåret. En arbetsgivare som regelbundet har minst 250 anställda ska ge uppgifterna varje och en arbetsgivare som regelbundet har 100 till 249 arbetstagare ska ge

uppgifterna vart tredje år. Rapporteringsperioderna och anmälningssyklerna iakttar de minimikrav som ställs i artikel 9.2–9.4 i lönetransparensdirektivet. Den tidpunkt från och med vilken de årliga perioderna räknas för arbetsgivare som sysselsätter minst 250 anställda och treårsperioderna för arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 100–149 och 150–249 anställda fastställs utifrån 3–5 mom. i ikraftträdandebestämmelsen. Med anledning av tillägget över nuvarande 12–16 momenten i paragrafen till att bli 13–17 momenten.

På grund av föreslagna nya 12 mom. som fogas till paragrafen ska även hänvisningen till 13 mom. i paragrafen, vilken ingår i bemyndigandebestämmelsen i 16 mom. ändras, så att nuvarande 13 mom. ändras till 14 mom. Genom lagändringen 1392/2019 har nya 3 och 4 mom. dock redan fogats till paragrafen, varvid dåvarande 13 ändrades till 15 mom. I samband med denna lagändring ändrades dock inte hänvisningen till 13 mom. i 16 mom. till en hänvisning till 15 mom. På grund av detta gäller hänvisningen i 16 mom. felaktigt till 13 mom. i den gällande lagen, trots att hänvisningen ska gälla 15 mom., och hänvisningen korrigeras även till denna del för att på ett sätt som motsvarar dess ursprungliga innehåll gälla förlängning av tidsfristerna vid anmälning med blankett.

**13 §. Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet.** Till 22 punkten i paragrafens 1 mom., vilken gäller Statistikcentralen, fogas en bestämmelse om Statistikcentralens rätt att utöver tidigare uppgifter även få uppgifter från inkomstregistret för produktion av sådana sakkunnigtjänster som avses i 6 d § 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

De uppgifter som avses i bestämmelsen kan delvis handla om samma uppgifter som Statistikcentralen redan för närvarande kan få enligt den gällande statistiklagen. Bestämmelsen möjliggör att Statistikcentralen kan använda de uppgifter som den redan för närvarande får från inkomstregistret för att utarbeta statistik även för att skapa uppgifter enligt 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen för jämställdhetsombudsmannen samt förmedla de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen och som de fått ur inkomstregistret till jämställdhetsombudsmannen. Statistikcentralen skapar utifrån de uppgifter som anmälts till inkomstregistret de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen och förmedlar de uppgifter som den skapat på detta sätt och de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i jämställdhetslagen från inkomstregistret vidare till jämställdhetsombudsmannen för att fullgöra den anmälningsskyldighet som föreskrivits för arbetsgivare i 6 d § 1 och 3 mom. i jämställdhetslagen eller för att fullgöra den anmälningsskyldighet som föreskrivits i 6 d § 2 mom. i jämställdhetslagen.

Till paragrafen fogas ett nytt 4 mom., som innehåller bestämmelser om att de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten inte förmedlas eller överläts för något annat ändamål än för att tillämpa likalöneprincipen.

Utövningen av handlingsutrymmet i regleringen i den allmänna dataskyddsförordningen har beskrivits i avsnitt 11.4.

*Ikraftträdande.* Det föreslås att lagen träder i kraft den 1 januari 2027. Tidpunkten motsvarar tidpunkten för ikraftträdandet av nya 6 d § i jämställdhetslagen som leder till att anmälningsskyldigheten enligt 6 § 3 mom. 7 och 8 punkten uppstår.

Enligt 2 mom. i ikraftträdandebestämmelsen tillämpas 6 § 3 mom. 7 punkten i lagen dock på arbetsgivare som regelbundet har 100–149 anställda först från och med den 1 januari 2030. Uppgifterna om föregående kalenderår kan då i fråga om sådana arbetsgivare sammanställas utifrån de uppgifter som anmälts till inkomstregistret i juni 2031 enligt vad som bestäms om anmälning av uppgifter för första gången i artikel 9.4 i lönetransparensdirektivet.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 3 mom. ska arbetsgivare som regelbundet har minst 150 anställda lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 7 punkten för första gången för den lönebetalningsperiod som börjar från den första ikraftträdandedagen för lagen eller därefter. Sådana arbetsgivare ska således anmäla de uppgifter som det utifrån momentet blir obligatoriskt att anmäla till inkomstregistret senast för sådana lönebetalningsperioder som börjar den 1 januari 2027 eller därefter. Således är det möjligt att anmälningsskyldigheten inte börjar på samma dag avseende alla arbetstagare som tjänstgör för en organisation, om samma lönebetalningsperiod inte används för alla arbetstagare i organisationen. Eftersom anmälningen av uppgifter börjar från och med början av år 2027, kan uppgifterna skapas för första gången till jämställdhetsombudsmannen för kalenderåret 2027.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 4 mom. ska en arbetsgivare som regelbundet har minst 250 anställda lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 2 maj 2028 för kalenderåret 2027. Därefter ska uppgifterna ges varje år för föregående kalenderår inom den utsatta tiden enligt 12 § 12 mom. i lagen.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 5 mom. ska en arbetsgivare som regelbundet har 150–249 anställda lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 2 maj 2028 för kalenderåret 2027. Därefter ska uppgifterna ges vart tredje år för föregående kalenderår inom den utsatta tiden enligt 12 § 12 mom. i lagen. Beräkningen av anmälningssyckeln på tre år börjar således från år 2028 för uppgifterna för år 2027.

Enligt ikraftträdandebestämmelsens 6 mom. ska en arbetsgivare som regelbundet har 100–149 arbetstagare lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten för första gången senast den 2 maj 2031 för kalenderåret 2030. Därefter ska uppgifterna ges vart tredje år inom den utsatta tiden enligt 12 § 12 mom. i lagen. Beräkningen av anmälningssyckeln på tre år börjar således från år 2031 för uppgifterna för år 2030.

#### **7.4 Lagen om statistikcentralen**

**2 c §.** En ny 2 c § fogas till lagen. Enligt paragrafen tillhandahåller Statistikcentralen de i denna proposition föreslagna sakkunnigtjänsterna i anknytning till skapande och överföring av de löneskillnadsuppgifter som avses i 6 d § 3 mom. i jämställdhetslagen. Finansministeriets förordning om Statistikcentralens avgiftsbelagda prestationer 2026 (1257/2025), som uppdateras regelbundet, innehåller bestämmelser om avgiftsbelagdheten för sakkunnigtjänster (2 § 2 punkten).

Med sakkunnigtjänst avses här den uppgift som föreskrivits för Statistikcentralen att utifrån de uppgifter som anmälts till inkomstregister skapa de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten och vidareförmedla de uppgifter som den skapat och de uppgifter enligt 6 d § 1 mom. 7 punkten vilka den fått ur inkomstregistret till jämställdhetsombudsmannen. De uppgifter som avses i artikel 9 i lönetransparensdirektivet samlas in genom att utöva handlingsutrymmet i regleringen genom att i enlighet med punkt 8 i artikeln använda administrativa källor.

Enligt paragrafen utnyttjas i analysen och rapporteringen av de uppgifter som ska samlas in utifrån direktivet de uppgifter som uppkommit statistikproduktionen och om möjligt i tabellformat och utan arbetsgivarspecifik information eller i den omfattning som inkomstregisterlagstiftningen ger möjlighet till. Dessutom är det möjligt att kombinera uppgifterna med de uppgifter som motsvarar uppgifterna i artikel 9.1 i direktivet och som föreskrivits i lagen om jämställdhetsombudsmannen och jämställdhetslagen. Där är möjligt att foga offentliga arbetsgivarspecifika uppgifter till de uppgifter som samlas in genom direkt informationsinsamling. Uppgifterna bidrar till att komplettera de uppgifter om löneskillnader som används i uppföljningen i

likalöneprogrammet och analysen av uppgifterna fokuserar på de arbetsgivarspecifika uppgifterna. Jämställdhetsombudsmannen publicerar de i leden a–f i artikel 9.1 i direktivet avsedda uppgifterna enligt arbetstagarkategori i en lättillgänglig och användarvänlig form, som möjliggör en jämförelse mellan arbetsgivarna, branscherna och områdena i Finland. Det är möjligt att offentliggöra uppgifterna till exempel som en offentlig webbtjänst. Uppgifterna rapporteras som rapporter och med identifikationer på företagsnivå.

Statistikcentralen producerar i form av en avgiftsbelagd tjänst i enlighet med artikel 9.8 i direktivet, genom att utnyttja administrativa källor och de grundläggande uppgifter som sammanställs via arbetsgivarna och inkomstregistret, de uppgifter om löneskillnader som förutsätts i direktivet och lämnar de uppgifter om löneskillnader som den skapat vidare till jämställdhetsombudsmannen på det sätt som föreskrivs i 6 d § 3 mom. i jämställdhetslagen.

De uppgifter som Statistikcentralen samlat in för statistiska ändamål lämnas inte ut till jämställdhetsombudsmannen, men det är möjligt att sammanställa statistik över dessa för jämställdhetsombudsmannen.

## 7.5 Lagen om verkställighet av böter

**1 §. Lagens tillämpningsområde.** Det föreslås att den nya 64 a punkten fogas till 2 mom. i paragrafen.

Rättsregistercentralen sköter verkställigheten av de försummelse- och påföljdsavgifter som påförs med stöd av de olika lagarna genom att iakttä de förfaranden som föreskrivits för verkställigheten av böter. Med stöd av den bestämmelse som enligt förslaget fogas till paragrafens 2 mom. verkställs även den försummelseavgift som enligt förslaget i propositionen fogas till jämställdhetslagen i en ordning enligt lagen om verkställighet av böter.

## 8 Ikraftträdande

Enligt artikel 34 i lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna senast den 7 juni 2026 sätta i kraft de lagar, förordningar och andra administrativa föreskrifter som är nödvändiga för att iakttä direktivet.

Det föreslås att lagarna ska träda i kraft den 1 januari 2027.

I propositionen föreslås övergångsbestämmelser i samband med ikraftträdandebestämmelsen i lagen om ändring av jämställdhetslagen och ikraftträdandebestämmelsen i lagen om ändring av lagen om inkomstdatasystemet.

I den föreslagna första övergångsbestämmelsen i lagen om ändring av jämställdhetslagen föreskrivs när Statistikcentralen för första gången i form av en sakkunnigtjänst enligt 6 d § 3 mom. ska förmedla de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–7 punkten till jämställdhetsombudsmannen. Baserat på artikel 9.2–4 i lönetransparensdirektivet bestäms tidpunkten för den första förmedlingen av uppgifterna och den efterföljande frekvensen av storleken på den arbetsgivare som berörs av uppgifterna. Statistikcentralen ska för första gången förmedla de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 1–7 punkten till jämställdhetsombudsmannen senast den 7 juni 2028 i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare. Framöver ska Statistikcentralen till jämställdhetsombudsmannen förmedla uppgifter om arbetsgivare som hör till denna storleksklass varje år. Statistikcentralen ska även förmedla uppgifter om arbetsgivare som regelbundet sysselsätter 150–249 till jämställdhetsombudsmannen för första gången senast den 7 juni 2028. Framöver ska dessa uppgifter förmedlas vart tredje år. Statistikcentralen ska förmedla

uppgifter om arbetsgivare som regelbundet har 100–149 arbetstagare till jämställdhetsombudsmannen för första gången senast den 7 juni 2031 och därefter vart tredje år. De uppgifter som Statistikcentralen förmedlar till jämställdhetsombudsmannen gäller alltid det föregående kalenderåret.

Till lagen om ändring av jämställdhetslagen föreslås även en övergångsbestämmelse, enligt vilken ett ärende som anhängiggörs vid domstol eller behörig myndighet när lagen träder i kraft ska handläggas till fullo i enlighet med de bestämmelser som gäller när lagen träder i kraft. Denna övergångsbestämmelse anknyter i synnerhet till föreslagna nya 2 mom. om bevisbördan som fogas till 9 a §. Syftet med denna övergångsbestämmelse är att trygga att den tillämpliga regleringen inte ändras mitt i behandlingen av ärendet.

En övergångsbestämmelse föreslås därtill i anknytning till den ändring som föreslagits i fråga om yrkande på gottgörelse i 12 § 2 mom. i jämställdhetslagen, enligt vilken tiden för talen vid överträdelse av förbudet mot lönediskriminering är tre år. Enligt övergångsbestämmelsen gäller dock inte den treåriga tiden för väckande av talan som föreslås i 12 § 2 mom. om tiden för väckande av talan i den jämställdhetslag som gällde vid ikraftträdandet av denna lag har löpt ut vid ikraftträdandet. Syftet med denna övergångsbestämmelse är att en tid för talan som redan gått ut en gång då lagen träder i kraft inte fortsätter i och med den i denna proposition föreslagna förlängningen av tiden för talan.

I propositionen föreslås dessutom övergångsbestämmelser i samband med ikraftträdandebestämmelsen i lagen om ändring av lagen om inkomstdatasystemet. Dessa övergångsbestämmelser anger, baserat på bestämmelserna i lönetransparensdirektivet, när och under vilken period arbetsgivare av olika storlek ska lämna in uppgifterna enligt propositionen till inkomstregistret för första gången och i vilken cykel och för vilken tidsperiod anmälningen sker därefter. De mer ingående motiveringarna till de föreslagna övergångsbestämmelserna i lagen om ändring av lagen om inkomstdatasystemet finns i specialmotivering till lagen i fråga i denna proposition.

## **9 Verkställighet och uppföljning**

Efter det nationella genomförandet av lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna utan dröjsmål underrätta kommissionen om ärendet. På samma gång ska medlemsstaterna även överlämna ett sammandrag av konsekvenserna för arbetstagarna och arbetsgivare med färre än 250 arbetstagare.

Medlemsstaterna ska informera kommissionen om tillämpningen av detta direktiv och om dess konsekvenser i praktiken senast den 7 juni 2031. Kommissionen överlämnar senast den 7 juni 2033 en rapport om genomförandet av lönetransparensdirektivet till Europaparlamentet och rådet. Rapporten ska bland annat innehålla en utvärdering av de tröskelvärden för arbetsgivare som föreskrivs i artiklarna 9 och 10 i lönetransparensdirektivet samt den utlösande faktorn på 5 procent för den gemensamma lönebedömning som föreskrivs i artikel 10.1. När så är lämpligt föreslår kommissionen de lagändringar som den anser vara nödvändiga på grundval av rapporten. Enligt artikel 4.3 i lönetransparensdirektivet får kommissionen när så är lämpligt uppdatera unionsomfattande riktlinjer för könsneutrala system för arbetsvärdering och arbetsindelning, i samråd med Europeiska jämställdhetsinstitutet.

Enligt lönetransparensdirektivet ska medlemsstaterna varje år förse kommissionen (Eurostat) med aktuella nationella data för beräkning av löneskillnaderna mellan könen i ojusterad form. Dessa uppgifter ska lämnas från och med den 31 januari 2028 för referensåret 2026.

I enlighet med artikel 4.2 i lönetransparensdirektivet har åtgärder vidtagits nationellt för att säkerställa att analytiska verktyg eller metoder görs tillgängliga till hjälp för arbetsgivarna vid bedömningen och jämförelsen av arbetets värde.

## **10 Förhållande till andra propositioner**

### **10.1 Samband med andra propositioner**

Denna proposition har kontaktpunkter med regeringens proposition RP 39/2026 rd om ändring av jämställdhetslagen, vilken gäller förebyggande av diskriminering på grund av graviditet och familjeledighet (<https://stm.fi/hanke?tunnus=STM092:00/2025>). Kontaktpunkterna anknyter till 8 § i jämställdhetslagen (diskriminering i arbetslivet) och 12 § (yrkande på gottgörelse). Behandlingen av propositionerna ska till denna del samordnas i riksdagen.

Riksdagen behandlar även regeringens proposition RP 94/2026 rd om en ändring av lagen om inkomstdatasystemet, i vilken det föreslås att 13 § i lagen i fråga ändras. Förslagen ska vid behov samordnas i riksdagen.

Regeringens propositioner RP 90/2024 rd, RP 77/2025 rd, RP 15/2026 rd, RP 17/2026 rd, RP 22/2026 rd, RP 24/2026 rd och RP 26/2026 rd med förslag om ändring av lagen om verkställighet av böter är dessutom för närvarande anhängiga i riksdagen och i dessa föreslås att lagens 1 § ändras. Förslagen ska vid behov samordnas i riksdagen.

De lagar som föreslagits i denna proposition avses träda i kraft den 1 januari 2027.

### **10.2 Förhållande till budgetpropositionen**

Förslaget hänför sig till statens budget för år 2027 och avses bli behandlat i samband med den.

## **11 Förhållande till grundlagen samt lagstiftningsordning**

### **11.1 De grundläggande fri- och rättigheter som ingår i förslaget och bedömningen av dem**

Genom den föreslagna regleringen tillgodoses i synnerhet bestämmelserna om jämlikhet och diskrimineringsförbudet i 6 § 1 och 2 mom. i grundlagen och skyldigheten att främja jämlikhet enligt 4 mom. i samma paragraf, bestämmelserna om rättsskydd i 21 § i grundlagen och det allmännas skyldighet att trygga de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna enligt 22 § i grundlagen. Förslaget har en kontaktpunkt även med legalitetsprincipen enligt 8 § i grundlagen och skyddet för privatlivet och personuppgifter enligt 10 § 1 mom.

### **11.2 Jämlikhet**

Enligt 6 § 1 mom. i grundlagen är alla lika inför lagen. Den allmänna jämlikhetsbestämmelse som ingår i bestämmelsen uttrycker huvudprincipen för likabehandling och jämlikhet. Den innehåller ett förbud mot godtycke och ett krav på enahanda bemötande i likadana fall (RP 309/1993 rd, s. 46). Även lagstiftaren är föremål för den allmänna jämlikhetsklausulen. Människor eller grupper av människor får inte godtyckligt genom lag ges en gynnsammare eller ogynnsammare ställning än andra. Med frasen förutsätts dock inte likadant bemötande av alla människor i alla förhållanden, såvida inte de förhållanden som påverkar ärendet är likadana. Jämlikhetssynpunkter har betydelse både då man beviljar förmåner och rättigheter enligt lag och då man ålägger vissa skyldigheter. Å andra sidan är det typiskt för lagstiftningen att den för ett visst godtagbart samhälleligt intresses skull bemöter människor olika för att främja bland

annat faktisk jämställdhet (RP 309/1993 rd, s. 46, GrUU 31/2014 rd, s. 3/I). I sin vedertagna praxis har grundlagsutskottet framhållit att inga skarpa gränser för lagstiftarens prövning kan härledas ur den allmänna likställighetsprincipen då en lagstiftning i överensstämmelse med den rådande samhällsutvecklingen eftersträvas. Enligt rättslitteraturen beaktar bestämmelsen om jämlikhet dessutom den allmänna värdegrund om att främja rättvisa i samhället vilken ingår i 1 § 2 mom. i grundlagen. Det diskrimineringsförbud som föreskrivits i 6 § 2 mom. i grundlagen kompletterar den allmänna jämlikhetsklausulen. Enligt bestämmelsen får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas bland annat på grund av kön.

Grundlagens 6 § 4 mom. innehåller en allmän skyldighet som skrivits i form av ett regleringsförbehåll och som förpliktar till att främja jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor. Med främjande av jämlikhet i arbetslivet hänvisar man till jämlikt bemötande såväl i arbetet som i rekryteringen. På grund av ärendets särskilda betydelse innehåller bestämmelsen ett särskilt omnämnande om främjande av jämlikhet då villkoren för avlöningen och övriga villkor för anställningsförhållandet fastställs (RP 309/1993 rd, s. 47, GrUU 25/1994 rd, s. 7, GrUU 40/2016 rd, GrUU 4/2016 rd, GrUU 31/2014 rd). I bestämmelsen betonas kravet på lika lön för kvinnor och män, som baserar sig på flera internationella avtal som binder Finland (GrUU 38/2006 rd). Metoderna för att främja jämställdhet mellan könen har inte preciserats i bestämmelsen, utan valet har lämnats till en uppgift för lagstiftaren (RP 309/1993 rd, s. 48). Jämställdhetslagen är en enskild viktig författning som genomför detta grundlagstryggade uppdrag (GrUU 40/2004 rd, s. 2). Grundlagens 6 § 4 mom. kompletterar den skyldighet som föreskrivits i 22 § i grundlagen.

Det huvudsakliga målet med alla bestämmelser som föreslagits i propositionen är insyn i lönerna och lönesättningen, identifiering av likvärdigt arbete och genom att stärka rättsskyddet förhindra lönediskriminering på grund av kön samt främja att lika löner mellan könen tillgodoses. Propositionen syftar, genom förslagen om att öka transparensen i löner och lönesättningen, till att skapa bättre förutsättningar för arbetstagarna att bedöma sina löner och upptäcka och åtgärda potentiell lönediskriminering, och därmed också stärka möjligheterna att använda rättsmedel. Dessa förslag utgörs i synnerhet av den i 6 § 3 mom. i jämställdhetslagen föreslagna skyldigheten för arbetsgivare att öka arbetstagarnas lönekunskap genom att lämna uppgifter om kriterierna för att fastställa lön, lönenivåerna och löneutvecklingen, regleringen om lämnande av uppgifter om löneskillnader i 6 d §, regleringen om gemensam lönebedömning i 6 e §, regleringen om insyn i lönesättningen före anställning i 6 f § och regleringen om arbetstagares rätt till information om genomsnittliga lönenivåer för arbetstagarkategorier som utför lika och likvärdigt arbete i 6 g §.

De föreslagna ändringarna i jämställdhetslagen som rör lika arbete och likvärdigt arbete, vilka särskilt omfattar definitionen av en arbetstagarkategori i 3 §, regleringen om identifiering av likvärdigt värde i 3 a § och regleringen om likvärdigt arbete i 6 d § (lämnande av uppgifter om löneskillnader) och 6 e § (gemensam lönebedömning), syftar till att förhindra lönediskriminering på arbetsplatsen genom att bättre identifiera grundlösa löneskillnader baserade på kön. Lönediskriminering förhindras även genom att utvidga tillämpningsområdet för förbudet mot lönediskriminering i föreslagna 8 § i jämställdhetslagen. I fall ovan nämnda reglering genomförs, stärker den rättsskyddet för dem som misstänker lönediskriminering. Se avsnitt 11.5 om rättsskyddet.

Genom den föreslagna regleringen främjas tillgodoseendet av de rättigheter som föreskrivits i 6 § 1, 2 och 4 mom. i grundlagen.

## 11.3 Den straffrättsliga legalitetsprincipen

### 11.3.1 Inledning

Enligt 8 § i grundlagen får ingen anses vara skyldig till brott och inte heller dömas till straff för en gärning som inte föreskrivits som straffbar genom lag vid gärningstidpunkten. För ett brott får inte ett strängare straff utdömas än vad som föreskrivits genom lag vid gärningstidpunkten. Administrativa disciplinära påföljder och andra sanktioner av straffkaraktär som påförs i administrativ ordning är i allmänhet inte straff som döms ut för brott i den mening som avses i 8 § i grundlagen. Den straffrättsliga legalitetsprincipen tillämpas således inte i oförändrad form på regleringen kring administrativa sanktioner. I grundlagsutskottets praktik har påföljdsavgifter ansetts vara administrativa påföljder av sanktionsnatur som påförs för lagstridiga gärningar eller försummelser. I sak har utskottet i sin utlåtandepraxis jämställt administrativa påföljder av straffkaraktär med straffrättsliga påföljder (till exempel GrUU 9/2018 rd, s. 2, GrUU 61/2014 rd, GrUU 28/2014 rd, GrUU 14/2013 rd och GrUU 32/2005 rd).

### 11.3.2 Oskuldspresumtionen

En subjektiv bedömning av skulden lämpar sig inte problemfritt för att göras av en förvaltningsmyndighet, i synnerhet inte i ett administrativt förfarande där ett stort antal ärenden handläggs och avgörs i skyndsam ordning av förvaltningsmyndigheten på grundval av skriftliga utredningar. Grundlagsutskottet har ansett det väsentligt för det administrativa påföljdssystemets funktion att förfarandet är så enkelt som möjligt, inom de gränser som kravet på rättssäkerhet sätter (GrUU 57/2010 rd). Utskottet har därför ansett att det är möjligt att under vissa förutsättningar även föreskriva administrativa sanktioner som inte uttryckligen kräver oaktsamhet eller uppsåt av gärningsmannen (GrUU 57/2010 rd, GrUU 32/2005 rd). Utskottet har därför krävt att den betalningsskyldige ska garanteras, på lagstadgad grund, möjlighet att bli fri från ansvar baserat på den ringa arten av den skada som överträdelsen orsakat eller när det bevisas sannolikt att det inte funnits skäl för att ålägga straff.

Den föreslagna påföljdsavgiften är möjlig i en situation där arbetsgivaren låter bli att lämna in en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen inom den föreskrivna tidsfristen. Påförandet av den föreslagna försummelseavgiften förutsätter inte oaktsamhet eller uppsåt av arbetsgivaren, utan grunden för att påföra en försummelseavgift uppkommer om man underlåter att lämna in en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen inom tidsfristen. Den betalningsskyldige har även en lagstadgad möjlighet att befrias från ansvaret. Enligt förslaget är det möjligt att låta bli att påföra en försummelseavgift eller så kan avgiften påföras till ett mindre belopp än minimibeloppet, om gärningen kan anses vara ringa och om det med tanke på försummelsens längd och andra omständigheter är skäligt att ingen avgift påförs eller att den är lägre än minimibeloppet.

### 11.3.3 Det nationella handlingsutrymmet i regleringen

Grundlagsutskottet har framhållit att det i regeringens propositioner finns anledning att särskilt i fråga om bestämmelser som är av betydelse med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna tydligt klargöra ramarna för det nationella handlingsutrymmet (GrUU 1/2018 rd, s. 3, GrUU 26/2017 rd, s. 42, GrUU 2/2017 rd, s. 2, GrUU 44/2016 rd, s. 4).

Enligt artikel 23.2 i lönetransparensdirektivet ska dessa sanktioner omfatta straffavgifter, vilka ska fastställas på grundval av nationell rätt. Enligt punkt 4 i samma artikel ska medlemsstaterna säkerställa att särskilda sanktioner tillämpas vid upprepade överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Artikel 23.2 lämnar nationellt handlingsutrymme i fråga

om de kränkningar av rättigheter och överträdelser av skyldigheter enligt direktivet som kan leda till en bot och fastställandet av botens storlek. I skäl 55 konstateras att det ankommer på medlemsstaterna att fastställa de överträdelser av rättigheterna och skyldigheterna i fråga om lika lön för lika eller likvärdigt arbete för vilka straffavgifter är den lämpligaste sanktionen. I den konstateras även att böterna kan basera sig på arbetsgivarens årliga bruttoomsättning eller arbetsgivarens totala lönekostnader. I förslaget är en försummelseavgift möjlig, om arbetsgivaren inte lämnar in en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen inom den föreskrivna tidsfristen.

Ordalydelsen i direktivet förutsätter att en bot inkluderas i påföljderna, men direktivet innehåller inte bestämmelser om de aktörer som kan bli föremål för en bot. Ordalydelseerna verkar lämna handlingsutrymme i regleringen i förhållande till att regleringen för myndigheter och enskilda arbetsgivare kan vara olik. Enligt artikel 23.2 i direktivet ska man dock säkerställa att sanktionerna garanterar en faktisk avskräckande verkan vad gäller överträdelser av de rättigheter och skyldigheter som avser likalöneprincipen. Den föreslagna jämställdhetslagens reglering av försummelseavgifter och den befintliga regleringen av myndigheters verksamhet bedöms båda genomföra den faktiska avskräckande effekt som direktivet avser. De ger även de som är föremål för regleringen tillräcklig förutsägbarhet i fråga om påförandet av sanktionen.

#### 11.3.4 Försummelseavgiftens förhållande till myndigheter

Grundlagsutskottet har i sin utlåtandepraxis iakttagit en restriktiv linje i påförandet av påföljdsavgifter till myndigheter (GrUU 14/2018 rd, s. 20 och till exempel GrUU 37/2021 rd, GrUU 13/2023 rd samt GrUU 40/2026 rd). I sitt utlåtande RP 37/2021 rd (punkt 40) har utskottet hänvisat till sitt utlåtande GrUU 14/2018 rd och konstaterat det följande: Enligt statsrådets föresats bör man i fråga om administrativa påföljder sträva efter att säkerställa ett tillräckligt nationellt handlingsutrymme, särskilt för att beakta att myndigheterna i Finland inte kan påföras administrativa påföljdsavgifter, eftersom endast straffrättsliga påföljder kan påföras myndigheterna. Senare har grundlagsutskottet betonat betydelsen av ovan citerade ståndpunkt (GrUU 13/2023 rd, punkt 10).

Det faktum att Europaparlamentets och rådets förordning inte innehåller någon uttrycklig bestämmelse som anger att en medlemsstat nationellt får föreskriva att påföljdsavgiften inte kan åläggas en myndighet innebär enligt grundlagsutskottet inte nödvändigtvis att det inte finns något nationellt handlingsutrymme i detta avseende. Grundlagsutskottet hänvisar till den utredning som den mottagit och anser att det är möjligt att nationellt tolka att straffrättsligt tjänstansvar kan vara tillräckligt för att säkerställa den sanktionering som krävs enligt EU-förordningarna. (GrUU 32/2026 rd, s. 4, se även GrUU 13/2023 rd, stycke 10 och GrUU 37/2021 rd, s. 40).

Enligt grundlagsutskottet är det inte oproblemiskt ur ett konstitutionellt perspektiv att utvidga regleringen av påföljdsavgiften till att även omfatta tjänsteverksamhet av flera skäl (GrUU 14/2018 rd, s. 20, GrUU 13/2023 rd, s. 3, GrUU 32/2026 rd, stycke 6 och GrUU 40/2026 rd, s.2). Enligt grundlagsutskottets utlåtandepraxis är det främmande för den finska allmänna rättsordningen att ålägga en myndighet en administrativ påföljdsavgift, men myndigheten är bunden av legalitetsprincipen inom förvaltningen och ska följa allmänna förvaltningslagar. Dessutom belyser grundlagsutskottet förvaltningsklagan, som kan anföras mot en myndighets förfarande. Enligt grundlagsutskottet är effekten av en penningmässig påföljd, på grund av de budgetmässiga begränsningarna för myndighetens verksamhet, inte heller likadan som inom den privata sektorn. En myndighet ska i alla situationer sköta sina uppgifter. Enligt utskottet skulle en straffavgift som åläggs myndigheter i vissa regleringssammanhang också vara problematisk i den

helhet som utgörs av systemet för grundläggande fri- och rättigheter. (GrUU 14/2018 rd, s. 20, GrUU 13/2023 rd, s. 3 och GrUU 32/2026 rd, s. 3).

Grundlagsutskottets reserverade inställning till att ålägga myndigheter påföljdsavgifter har fortsatt i utskottets nyligen avgivna utlåtande (GrUU 40/2026 rd), där utskottet har bekräftat sin ståndpunkt i enlighet med sin tidigare utlåtandep Praxis. I utlåtandet från juni 2026 upprepar grundlagsutskottet sin tidigare uppfattning (till exempel GrUU 32/2026 rd, punkt 9 och GrUU 14/2018 rd, s. 20), enligt vilken en utvidgning av bestämmelserna om påföljdsavgiften till att omfatta myndighetsverksamhet inte är oproblematiske ur ett konstitutionellt perspektiv. Grundlagsutskottet konstaterar att det avviker från grundlagsutskottets etablerade utlåtandep Praxis att påföra en administrativ påföljdsavgift även för myndigheter och organ inom den offentliga förvaltningen. I sitt utlåtande GrUU 40/2026 rd hänvisar utskottet till sina tidigare utlåtanden, där det har uppmärksammat att myndigheter är bundna av legalitetsprincipen inom förvaltningen enligt 2 § 3 punkten i grundlagen och att myndigheterna ska följa de allmänna förvaltningslagarna. Utskottet konstaterar i sitt utlåtande även att tjänstemannens ställning innefattar tjänstemansansvar för fel som begåtts i arbetet i enlighet med 118 § i grundlagen (GrUU 40/2026 rd, s. 2 och GrUU 32/2026 rd, stycke 6). Enligt grundlagsutskottet utgjordes den centrala konstitutionella frågan vid bedömningen av förslaget således av huruvida propositionen innehöll tillräckligt vägande och godtagbara motiveringar för den föreslagna regleringen med tanke på grundlagen, utifrån vilka regleringen ska bedömas i strid med grundlagsutskottets vedertagna utlåtandep Praxis. I det ärende som grundlagsutskottets utlåtande GrUU 40/2026 gällde avvek bedömningssituationen enligt grundlagsutskottet inte från tidigare bedömningssituationer som gäller möjligheten att påföra myndigheterna påföljdsavgifter, och det hade inte framförts sådana tillräckliga skäl för regleringen att den nu föreslagna ordningen skulle bedömas annorlunda än tidigare. Grundlagsutskottet krävde att bestämmelserna om påföljdsavgifter för myndigheter ska strykas från lagförslagen som ett villkor för att förslagen skulle behandlas i vanlig lagstiftningsordning (GrUU 40/2026 rd, s. 2–3).

Enligt föreslagna 21 b § 3 mom. i jämställdhetslagen kan en försummelseavgift inte påföras för de myndigheter som anges i momentet. Enligt motiveringarna till det nämnda momentet ”kan en försummelseavgift inte påföras för de myndigheter som avses i paragrafen, eftersom myndigheterna ska iaktta principen om lagenlighet i förvaltningen och de allmänna förvaltningslagarna. Myndigheten ska i alla situationer sköta sin lagstadgade uppgift och det är möjligt att göra en förvaltningsklagan om en myndighets verksamhet till en högre myndighet. Ställningen som tjänsteman omfattar större ansvar för fel som begås i arbetet än för andra. Tjänsteansvaret kan ta sig i uttryck som ett straffrättsligt tjänsteansvar, disciplinärt tjänsteansvar och skadeståndsansvar. Riksdagens justitieombudsman och justitiekanslern övervakar lagenligheten i myndigheternas och tjänstemännens verksamhet och att myndigheterna och tjänstemännen fullgör sin skyldighet. Laglighetsövervakarna kan ge myndigheten en anmärkning, ge myndigheten sin uppfattning om det lagenliga förfarandet och rikta myndigheternas uppmärksamhet på kraven på god förvaltning, som främjar tillgodoseendet av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna samt ge myndigheten en framställan om att rätta felet eller åtgärda och gottgöra missförhållandet. Om det handlar om allvarlig lagstridighet, kan laglighetsövervakarna väcka åtal utifrån ett klagomål. Myndigheternas verksamhet är knuten till en budget, varvid effekten av en ekonomisk påföljd inte är densamma som inom den privata sektorn.

#### 11.3.5 Exakthet och noggrann avgränsning

De allmänna grunderna för administrativa påföljder ska på det sätt som förutsätts i 2 § 3 mom. i grundlagen bestämmas i lag, eftersom det innebär utövning av offentlig makt att påföra en sådan avgift. Grundlagsutskottet har även ansett att det är fråga om betydande utövning av offentlig makt. I lag ska det exakt och tydligt föreskrivas om grunderna för betalningsskyldigheten

och avgiftsbeloppet samt om den betalningsskyldiges rättssäkerhet och om grunderna för verkställandet av lagen (GrUU 9/2012 rd, s. 2/I, GrUU 57/2010 rd, s. 2/II, GrUU 55/2005 rd, s. 2/I och GrUU 32/2005 rd, s. 2–3). I grundlagsutskottets praxis har det ansetts att även om de krav på exakthet i regleringen vilka följer av den straffrättsliga legalitetsprincipen enligt 8 § i grundlagen inte i sig hänför sig till reglering kring administrativa påföljder, kan det allmänna kravet på exakthet ändå inte förbigås i ett sammanhang som detta (till exempel GrUU 9/2018 rd, s. 3, GrUU 39/2017 rd, s. 3, GrUU 2/2017 rd, s. 5, GrUU 15/2016 rd, s. 5, GrUU 10/2016 rd, s. 7 och GrUU 57/2010 rd, s. 2/II).

Enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis ska det av lag uttryckligen framgå vilka gärningar i strid med lagstiftningen eller vilka försummelser av lagstiftningen som kan leda till en sanktion som påföljd. Gärningar och försummelser för vilka det kan utfärdas sanktioner ska dessutom beskrivas i lag för att dessa ska kunna specificeras (GrUU 60/2010 rd, GrUU 57/2010 rd, GrUU 11/2009 rd, GrUU 12/2006 rd).

Den föreslagna regleringen kring försummelseavgiften redogör uttryckligen för den uttryckliga lagstridiga gärning för vilken en försummelseavgift är möjlig. I föreslagna 21 b § 1 mom. i jämställdhetslagen specificeras tydligt och precist en handling vars överträdelse kan leda till en försummelseavgift av straffnatur. Kravet på exakthet har beaktats även i bedömningen av de bestämmelser som föreslås för regleringen kring försummelseavgifter. Enligt föreslagna 21 b § 1 mom. i jämställdhetslagen ska en administrativ försummelseavgift kunna påföras om arbetsgivaren underlåter att lämna in en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen inom den tidsfrist som anges i jämställdhetslagen. I momentet föreskrivs därtill inom vilken tid en försummelseavgift ska påföras. I 2 mom. i samma paragraf föreskrivs det lägsta och högsta avgiftsbeloppet och definieras på ett exakt sätt de kriterier som bör beaktas vid fastställandet av avgiften. Dessa inkluderar försummelsens varaktighet, dess upprepning, andra omständigheter och arbetsgivarens årliga bruttoomsättning. Försummelseavgiften behöver inte påföras eller så kan den påföras till ett mindre belopp än minimibeloppet, om gärningen kan anses vara ringa och om det med tanke på försummelsens längd och andra omständigheter är skäligt att ingen avgift påförs eller att den är lägre än minimibeloppet.

#### 11.3.6 Försummelseavgiften och rättsskyddet

När bestämmelser om sanktioner införs ska det fästas särskild vikt vid avgränsningen av bestämmelserna och vid rättsskyddet för dem som sanktionerna gäller (GrUU 49/2017 rd). I det förslag som gäller försummelseavgiften har man beaktat bestämmelsen om rättsskydd i 21 § 1 mom. i grundlagen. Den föreslagna skyldighet som baserar sig på jämställdhetslagen och överträdelse av den har specificerats tydligt på så sätt att en arbetsgivare med denna skyldighet utifrån den kan förutse i vilken situation och utifrån vilken grund en påföljd kan meddelas. Det är även möjligt att förutse storleken på försummelseavgiften utifrån de lagstadgade kriterierna. Jämställdhetsombudsmannen har i uppgift att fatta beslut om en försummelseavgift på tjänsteframställan. Föreslagna 21 b § i jämställdhetslagen innehåller också bestämmelser om överklagande av beslut om en försummelseavgift genom en hänvisning till lagen om rättegång i förvaltningsärenden.

#### 11.3.7 Proportionalitet och godtagbarhet

I sin praxis har grundlagsutskottet på vedertaget sätt ansett att regleringen av administrativa sanktioner ska uppfylla kraven på proportionalitet (GrUU 28/2014 rd, s. 2/II och GrUU 15/2014 rd). Påföljden måste således stå i rätt proportion till gärningens art eller dess skadlighet. Påföljdssystemet som helhet måste också uppfylla kraven på proportionalitet (till exempel GrUU 46/2021 rd, s. 5). Grundlagsutskottet har till exempel förhållit sig reserverat till att påföra fysiska

personer påföljdsavgifter till ett belopp av flera miljoner euro (GrUU 15/2016 rd, s. 5). Å andra sidan ska påföljdsavgiften vara tillräckligt kännbar för den som den påförs, så att man uppnår den allmänna och särskilda förhindrande karaktär som krävs av sanktionssystemet. Påföljdsavgifter som påförs juridiska personer sätts ofta till en viss procentandel av omsättningen året före handlingen eller underlåtenheten (till exempel GrUU 2/2017 rd, s. 5; GrUU 33/2025 rd, s. 3).

Införlivandet av försummelse av den föreslagna skyldigheten för att omfattas av betalningsregleringen kan anses vara proportionell och godtagbar med beaktande av målet med betalningsregleringen om en skyldighet på en nivå av en grundläggande fri- och rättighet att förhindra lönediskriminering som baserar sig på kön och främja lönejämställdhet. Lönediskriminering på grund av kön har förbjudits i 6 § 2 mom. i grundlagen och grundlagens 6 § 4 mom. innehåller en uttrycklig skyldighet att främja jämställdheten mellan kön i synnerhet i lönesättningen.

I bedömningen av proportionaliteten och godtagbarheten är det centralt hur väsentligt man kan anse att underlåtenheten att lämna den gemensamma lönebedömningen till jämställdhetsombudsmannen är med tanke på förhindrande av lönediskriminering som baserar sig på kön. I bedömningen har man beaktat att regleringen kring en gemensam lönebedömning i sin helhet har en betydande ställning i förhindrandet av lönediskriminering som baserar sig på kön och främjandet av lönejämställdhet, eftersom den möjliggör att upptäcka och således även åtgärda eventuell lönediskriminering på grund av kön samt förebygga grundlösa löneskillnader framöver. Genom regleringen kring försummelseavgiften genomförs därtill den allmänt och särskilt förhindrande verkan.

Den föreslagna regleringen är proportionell även i förhållande till den gällande regleringen och den anknutna sanktioneringen. Redan för närvarande ska en arbetsgivare som sysselsätter minst 30 arbetstagare enligt 6 a § i jämställdhetslagen utarbeta en jämställdhetsplan som inkluderar en lönekartläggning, och vite kan användas för att effektivisera denna skyldighet. Utarbetande av en gemensam lönebedömning motsvarar i hög grad utarbetandet av en lönekartläggning, men skyldigheten konkretiseras först då de föreskrivna kriterierna är uppfyllda. Enligt artikel 10 i direktivet ska medlemsstaterna vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att arbetsgivare som är föremål för lönerapportering i enlighet med artikel 9 i samverkan med sina arbetstagarföreträdare utför en gemensam lönebedömning om samtliga följande villkor är uppfyllda: a) lönerapporteringen visar en skillnad i den genomsnittliga lönenivån för kvinnor och män på åtminstone 5 % i någon arbetstagarkategori, b) arbetsgivaren har inte motiverat en sådan skillnad i genomsnittlig lönenivå på grundval av objektiva, könsneutrala kriterier eller c) arbetsgivaren har inte avhjälpt en sådan ogrundad skillnad i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från den dag då lönerapporteringen lämnades in. I en lönekartläggning utlöser redan en tydlig skillnad mellan kvinnors och mäns löner arbetsgivarens skyldighet att utreda orsakerna och motiveringarna till löneskillnaderna och att vidta lämpliga åtgärder, om det inte finns någon godtagbar anledning till löneskillnaderna. I 6 b § 2 mom. i jämställdhetslagen avser tydliga skillnader en situation där medelvärdena för de grupper som används i lönekartläggningen tydligt skiljer sig från varandra, och systematiskt återkommande skillnader ger anledning att granska även mindre skillnader (RP 111/2014 rd, s. 117).

### 11.3.8 Förbudet mot dubbel straffbarhet

Förslagen avseende jämställdhetslagen om en skyldighet att göra en gemensam lönebedömning och skyldigheten att lämna en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen kan enligt förslaget även förenas med vite. En försummelseavgift kan användas enligt prövning som påföljd i en situation där man försummat att lämna en gemensam lönebedömning till jämställdhetsombudsmannen, om vite inte iakttagits eller man bedömt att det inte är tillräckligt att använda vite. Ärendet handlar inte om dubbel straffbarhet, eftersom vite inte är en påföljd av

straffnatur som ska betraktas som en indirekt metod för förvaltningstvång. Vitesförfarandet, till vilket hör föreläggande och, när förpliktelsen inte fullgörs, utdömande av vite, är inte avsett att vara en påföljd av straffkaraktär, utan syftet är att säkerställa att huvudförpliktelsen fullgörs och därmed att ett lagenligt rättsläge skapas (HFD:2016:96). Förbudet mot dubbel straffbarhet hindrar således inte att en administrativ sanktion meddelas vid sidan om vite.

#### 11.4 Skyddet för privatlivet

Grundlagens 10 § gäller skyddet för privatlivet. Enligt paragrafens första moment är vars och ens privatliv, heder och hemfrid tryggade. Enligt lagförbehållet i den andra meningen i momentet utfärdas närmare uppgifter om skyddet för personuppgifter genom lag. Enligt grundlagsutskottets vedertagna praxis har lagstiftarens handlingsutrymme begränsats både av den här bestämmelsen och av att skyddet för personuppgifter delvis ingår i samma moment som skyddet för privatlivet. Skyddet för personuppgifter är även en grundläggande rättighet enligt stadgan om de grundläggande rättigheterna. Enligt artikel 8 i stadgan om de grundläggande rättigheterna har var och en rätt till skydd för personuppgifter. Enligt den artikeln ska personuppgifter behandlas lagenligt för bestämda ändamål och på grundval av den berörda personens samtycke eller någon annan legitim och lagenlig grund. Skyddet för personuppgifter nämns inte uttryckligen i Europeiska människorättskonventionen, men dess artikel 8, som gäller skyddet för privatliv, har ansetts omfatta också skyddet för personuppgifter.

Enligt grundlagsutskottets etablerade praxis är viktiga regleringsobjekt när det gäller skyddet av personuppgifter åtminstone registreringens syfte, innehållet i de registrerade personuppgifterna, tillåtna användningsändamål liksom även möjligheterna att lämna ut uppgifter samt lagringstiden för dem i personregistret och den registrerades rättsskydd (till exempel GrUU 31/2017 rd, GrUU 13/2016 rd). Grundlagsutskottet har betonat att skyddet för privatlivet och personuppgifter bör stå i proportion till andra grundläggande och mänskliga rättigheter samt till andra vägande samhällsliga intressen, som i extrema fall kan gå tillbaka på den personliga säkerheten som grundläggande rättighet (GrUU 5/1999 rd). Lagstiftaren ska garantera skyddet för privatlivet och personuppgifter på ett sätt som är godtagbart med avseende på de samlade grundläggande fri- och rättigheterna. Utskottet har ansett att skyddet för privatliv och personuppgifter inte har företräde i förhållande till de andra grundläggande fri- och rättigheterna. Analysen går ut på att samordna och avväga två eller flera bestämmelser om de grundläggande fri- och rättigheterna (GrUU 14/2018 rd, GrUU 26/2018 rd, GrUU 54/2014 rd och GrUU 10/2014 rd). Grundlagsutskottet har inom tillämpningsområdet för EU:s allmänna dataskyddsförordning justerat sin ståndpunkt i fråga om kraven på lagstiftning om skyddet för personuppgifter. Enligt grundlagsutskottets syn bör skyddet för personuppgifter härefter i första hand tillgodoses med stöd av den allmänna dataskyddsförordningen och den nya nationella allmänna lagstiftningen (GrUU 14/2018 rd). I anknytning till detta bör man undvika nationell speciallagstiftning, som bör reserveras för situationer då den är dels tillåten enligt dataskyddsförordningen, dels nödvändig för att tillgodose skyddet för personuppgifter (GrUU 2/2018 rd, s. 5, GrUU 1/2020 rd, s. 2, GrUU 4/2020 rd, s. 8).

Enligt grundlagsutskottet (GrUU 20/2020 rd) står det dock klart att behovet av speciallagstiftning i enlighet med det riskbaserade synsätt som också krävs i dataskyddsförordningen måste bedömas utifrån de hot och risker som behandlingen av personuppgifter orsakar. Ju större risk fysiska personers rättigheter och friheter utsätts för på grund av behandlingen, desto mer motiverat är det med mer detaljerade bestämmelser. Denna omständighet är av särskild betydelse när det gäller behandling av känsliga uppgifter (GrUU 14/2018 rd, s. 5). Grundlagsutskottet betonar att till den del som EU-lagstiftningen förutsätter eller möjliggör nationell reglering ska man vid användningen av detta nationella handlingsutrymme beakta de kraven som följer av de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna (GrUU 1/2018 rd och GrUU

25/2005 rd). Grundlagsutskottet har därför framhållit att det i regeringens propositioner finns anledning att särskilt i fråga om bestämmelser som är av betydelse med hänsyn till de grundläggande fri- och rättigheterna tydligt klargöra ramarna för det nationella handlingsutrymmet (GrUU 26/2017 rd, s. 42, GrUU 2/2017 rd, s. 2, GrUU 44/2016 rd, s. 4).

Den reglering som föreslås i propositionen hänför sig till skyddet för personuppgifter. Allmänna dataskyddsförordningen är direkt tillämplig rätt i Europeiska unionens medlemsstater. Det är möjligt att utfärda nationella bestämmelser som preciserar förordningen endast när förordningen uttryckligen tillåter det. Behandlingen av personuppgifter enligt förslaget i propositionen baserar sig på artikel 6.1 c i allmänna dataskyddsförordningen (behandlingen behövs för att uppfylla den personuppgiftsansvariges lagstadgade skyldigheter). Artikel 6.3 i allmänna dataskyddsförordningen förutsätter att grunden för behandlingen av personuppgifter ska fastställas i enlighet med unionsrätten eller en medlemsstats nationella rätt som den personuppgiftsansvarige omfattas av. Föreslagna 6 d, 6 e och 6 g § i lagförslag 1 i propositionen innehåller bestämmelser om de arbetstagar kategorier som utgörs av arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och vars löneuppgifter, i fråga om små kategorier, kan röjas slumpmässigt då uppgifter om de genomsnittliga lönerna ges om dessa. På motsvarande sätt innehåller även bestämmelserna om tillgång till och utlämnande av information i lagförslag 2, 3 och 4 reglering som preciserar dataskyddsförordningen med stöd av artikel 6.3, i den mån de föreslagna bestämmelserna om tillgång till och utlämnande av information och den information som ska föras in i inkomstregistret innehåller personuppgifter. I likhet med det lagförslag 1 kan det finnas situationer där information om genomsnittslöner och gemensamma lönebedömningar kan avslöja löneuppgifter för en enskild arbetstagare. Information om lönen är inte en känslig personuppgift.

Den i propositionen föreslagna regleringen i 6 d, 6 e och 6 g § i jämställdhetslagen i lagförslag 1 och den ovan nämnda reglering som föreslagits i lagförslag 2, 3 och 4 har bedömts vara proportionerlig i förhållande till det syfte som eftersträvas med den, det vill säga att förhindra lönediskriminering på grund av kön och främja lika löner. Den föreslagna regleringen baserar sig på artikel 7, 9 och 10 i lönetransparensdirektivet samt på artikel 12, som innehåller uttryckliga bestämmelser om dataskyddet. Enligt artikel 12.3 i lönetransparensdirektivet får medlemsstaterna besluta att endast arbetstagarföreträdarna, arbetsinspektionen eller jämlikhetsorganet ska ha tillgång till den information som avses i artiklarna 7, 9 och 10 om utlämnandet av uppgifterna skulle leda till direkt eller indirekt utlämnande av en identifierbar arbetstagares lön. Den föreslagna regleringen utfärdas med stöd av artikel 6.2 och 6.3 i den allmänna dataskyddsförordningen.

Regleringens proportionalitet har beaktats genom att avgränsa rätten att få uppgifter på så sätt att endast en representant för personalen och jämställdhetsombudsmannen får de aktuella uppgifterna i en sådan situation. Enligt 6 kap. 23 § 1 mom. i offentlighetslagen (621/1999) ”får den som är anställd hos en myndighet eller innehar ett förtroendeuppdrag inte röja en handlings sekretessbelagda innehåll eller en uppgift som vore sekretessbelagd om den ingick i en handling, och inte heller någon annan omständighet som han har fått kännedom om i samband med sin verksamhet hos myndigheten och för vilken tystnadsplikt föreskrivs genom lag. En uppgift för vilken tystnadsplikt gäller får inte heller röjas efter att verksamheten hos en myndighet eller skötseln av ett uppdrag för en myndighets räkning har upphört”. Personuppgifter ska förvaras så länge som det är behövt för förvaringen av personuppgifter. Den personuppgiftsansvarige ska även planera och kunna motivera förvaringstiden. För att genomföra syftet med lönetransparensdirektivet är det inte nödvändigt och inte heller proportionellt att en enskild arbetstagare får sådana löneuppgifter som kan röja en annan arbetstagares lön. Grundlagsutskottet har särskilt påpekat att inskränkningar av skyddet för privatlivet måste bedömas utifrån de allmänna villkoren för inskränkningar av de grundläggande fri- och rättigheterna (GrUU 14/2018 rd, s. 5 och de utlåtanden som nämns där). Det signifikativa har varit att grundlagsutskottets etablerade

praxis redogör för att lagstiftarens handlingsutrymme vid utfärdande av bestämmelser om behandling av personuppgifter i synnerhet begränsas av att skyddet för personuppgifter delvis ingår i skyddet för privatlivet, som tryggas i samma moment i 10 § i grundlagen. Lagstiftaren ska trygga den rätt på ett sätt som kan anses vara godtagbart i helheten av systemet med grundläggande fri- och rättigheter. Regleringen kring behandling av personuppgifter ska vara detaljerad och omfattande i den mån som allmänna dataskyddsförordningen ger möjlighet till (GrUU 20/2020 rd, s. 4, GrUU 65/2018 rd, s. 45, GrUU 15/2018 rd, s. 40).

Den i propositionen föreslagna behandlingen av personuppgifter baserar sig på att jämställdhetsombudsmannen, arbetsgivaren och Statistikcentralen iakttar de lagstadgade skyldigheter som gäller lönetransparensdirektivet. Jämställdhetsombudsmannen behandlar personuppgifter då ombudsmannen samlar in och behandlar uppgifter enligt arbetstagarkategori utifrån artikel 29 i lönetransparensdirektivet. Jämställdhetsombudsmannens nya uppgifter är bland annat att a) från arbetsgivarna ta emot uppgifter enligt 6 d § i jämställdhetslagen och utan dröjsmål publicera de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten i ovan nämnda paragraf och som gör det möjligt att göra en jämförelse mellan arbetsgivare, näringsgrenar och områden samt att säkerställa att de fyra föregående årens uppgifter är tillgängliga, b) ta emot gemensamma lönebedömningar enligt 6 e § i jämställdhetslagen. Dessutom kan jämställdhetsombudsmannen utifrån 6 g § i jämställdhetslagen få uppgifter enligt arbetstagarkategori från arbetsgivaren, om lämnandet av uppgifter leder till att en identifierbar arbetstagare lön avslöjas. I princip omfattar dessa uppgifter inte personuppgifter i andra än de undantagsfall där den datamängd som ska anmälas gäller en så liten arbetstagarkategori att den kan röja information om en enskild arbetstagares lön. Arbetsgivare behandlar enligt förslaget personuppgifter när de fullgör sina skyldigheter enligt jämställdhetslagen (inklusive de skyldigheter som anges i 6 d, e och g § i jämställdhetslagen, såsom att lämna uppgifter om löneskillnader, genomföra och rapportera gemensamma lönebedömningar och säkerställa arbetstagarnas tillgång till information). Statistikcentralen behandlar personuppgifter då den sköter sina uppgifter enligt 6 d § i jämställdhetslagen och 2 c § i lagen om statistikcentralen (skapar vissa uppgifter om löneskillnader och förmedlar dem till jämställdhetsombudsmannen).

Jämställdhetsombudsmannen, arbetsgivarna och Statistikcentralen är personuppgiftsansvariga och ansvarar för de skyldigheter som föreskrivits för personuppgiftsansvariga till den del som de behandlar personuppgifter för att sköta de lagstadgade uppgifter som föreskrivs i denna proposition. I enlighet med lagen om inkomstdatasystemet fungerar Inkomstregisterenheten vid Skatteförvaltningen (inkomstregisterenheten) som personuppgiftsansvarig för inkomstdatasystemet. Inkomstregisterenheten och Skatteförvaltningen är dock gemensamt personuppgiftsansvariga i fråga om administreringen, den tekniska funktion och informationssäkerheten för inkomstdatasystemet.

Grundlagsutskottet har i sitt utlåtande (GrUU 96/2022 rd, s. 4 punkt 15) bedömt bestämmelserna om myndigheternas rätt att få och skyldighet att lämna ut information trots sekretess med avseende på skyddet för privatliv och personuppgifter i 10 § 1 mom. i grundlagen och då noterat bland annat vad och vem rätten att få information gäller och hur rätten är kopplad till nödvändighetskriteriet (GrUU 15/2018 rd). Myndigheternas rätt att få och möjlighet att lämna ut uppgifter kan enligt utskottet ha gällt ”behövliga uppgifter” för ett visst syfte, om lagen ger en uttömmande förteckning över innehållet i uppgifterna. Om uppgiftsinhållet däremot inte anges i form av en förteckning, ska det i lagstiftningen ingå ett krav på att ”informationen är nödvändig” för ett visst syfte (se till exempel GrUU 17/2016 rd, s. 2–3). Om de föreslagna bestämmelserna om utlämnande av information också hänfört sig till känsliga uppgifter har en förutsättning för användning av den vanliga lagstiftningsordningen varit att bestämmelserna preciseras så att de följer grundlagsutskottets praxis för bestämmelser som rör rätten att få och att lämna ut myndighetsuppgifter trots sekretess i enlighet med praxis för regleringen (GrUU

38/2016 rd, s. 3). Å andra sidan har utskottet ansett att grundlagen inte tillåter en generös och ospecificerad rätt att få uppgifter, inte ens om den är förenad med nödvändighetskriteriet (se till exempel GrUU 71/2014 rd, s. 3/I, GrUU 62/2010 rd, s. 4/I och GrUU 59/2010 rd, s. 4/I).

Den i propositionen föreslagna regleringen i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen avser uppgifter om skillnader i genomsnittliga lönenivåer mellan könen och information om andelen kvinnliga och manliga arbetstagare i lönekategorierna. Dessa uppgifter redogör inte för löneuppgifterna om en enskild arbetstagare. Det är nödvändigt att få uppgifter för att Statistikcentralen i form av sakkunnigtjänst ska kunna skapa de uppgifter som enligt föreskrifterna ska förmedlas till jämställdhetsombudsmannen. I fråga om 7 punkten i samma moment föreslås baserat på lönetransparensdirektivet bestämmelser om uppgifter om löneskillnaderna mellan könen enligt arbetstagarkategori, vilka slumpmässigt kan röja enskilda löneuppgifter i fråga om små arbetstagar kategorier. Statistikcentralen förmedlar dessa uppgifter till jämställdhetsombudsmannen.

Enligt dataskyddsförordningen är en enskild löneuppgift en personuppgift. En löneuppgift är dock inte en känslig personuppgiften enligt dataskyddslagen. Statistikcentralens rätt att trots sekretessbestämmelserna få uppgifter ur inkomstregistret och trots sekretessbestämmelserna förmedla uppgifter till jämställdhetsombudsmannen föreskrivs i föreslagna 6 d § 3 mom. i jämställdhetslagen enligt följande: "Arbetsgivaren ska för skapande av de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten lämna behövliga grundläggande uppgifter och de uppgifter som avses i 7 punkten till inkomstregistret, med iakttagande av vad som föreskrivs i lagen om inkomstdata-systemet (53/2018). Statistikcentralen har för produktion av sakkunnigtjänster enligt 2 c § i lagen om Statistikcentralen (48/1992) trots sekretessbestämmelserna rätt att ur inkomstregistret få de grundläggande uppgifter som är nödvändiga för att de uppgifter som avses i 1–6 punkten ska kunna skapas. Statistikcentralen skapar de uppgifter som avses i 1–6 punkten och förmedlar dem till jämställdhetsombudsmannen för publicering. Statistikcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att ur inkomstregistret få de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten och att förmedla dem till jämställdhetsombudsmannen..."

De sekretessbelagda uppgiftsinnehåll som fås ur inkomstregister har specificerats i lagen och Statistikcentralens rätt att få information är bunden till de uppgifter som är nödvändiga för att skapa de uppgifter som avses i föreslagna 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen. De uppgifter enligt föreslagna 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i jämställdhetslagen vilka Statistikcentralen skapar och lämnar till jämställdhetsombudsmannen är offentliga uppgifter. De uppgifter om löneskillnaden mellan könen enligt arbetstagarkategori vilka avses i föreslagna 6 d § 1 mom. 7 punkten är även specificerade och Statistikcentralen får uppgifterna för att förmedla dem till jämställdhetsombudsmannen. De föreslagna bestämmelserna om lämnande av sekretessbelagda uppgifter är således förenliga med grundlagsutskottets ovan beskrivna praxis.

## 11.5 Rättsskydd

Enligt grundlagens 21 § 1 mom., som gäller rättsskyddet, har var och en rätt att på behörigt sätt och utan ogrundat dröjsmål få sin sak behandlad av en domstol eller någon annan myndighet som är behörig enligt lag samt att få ett beslut som gäller hans eller hennes rättigheter och skyldigheter behandlat vid domstol eller något annat oavhängigt rättskipningsorgan. Enligt 2 mom. i samma paragraf tryggas handläggningens offentlighet, rätten att bli hörd, rätten att få ett motiverat beslut, rätten att söka ändring och likaså de andra garantierna för en rättvis rättegång och god förvaltning genom lag. Utgångspunkten är en individs rätt att på eget initiativ få sitt ärende behandlat. Genom bestämmelsen tryggas rätten till en rättegång som förutsätts av artikel 6.1 i Europeiska människorättskonventionen och artikel 14.1 i MP-konventionen i alla situationer som avses i konventionsbestämmelserna. Å andra sidan hänför sig den grundläggande fri- och

rättigheten till ett större område än kraven i de nämnda människorättskonventionerna. Enligt artikel 47 (Rätt till ett effektivt rättsmedel och till en opartisk domstol) i EU-stadgan om de grundläggande rättigheterna har var och en vars unionsrättsligt garanterade fri- och rättigheter har kränkts rätt till ett effektivt rättsmedel inför en domstol, med beaktande av de villkor som föreskrivs i artikeln.

I skäl 11 till lönetransparensdirektivet konstateras att tillämpningen av likalöneprincipen försvåras av att den som utsatts för könsdiskriminering hindras av bristande insyn i lönesättningen, bristande rättssäkerhet i fråga om begreppet likvärdigt arbete och processuella hinder. Arbetstagarna har inte tillräcklig information för att kunna väcka talan om lika lön och i synnerhet inte information om lönenivån för arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete.

Förslaget syftar till att ha en positiv inverkan på möjligheterna för dem som misstänker lönediskriminering att söka och få rättsligt skydd genom att förbättra tillgången till information om arbetstagarnas löner och lönesättning. I det förslag som gäller jämställdhetslagen, särskilt regleringen om identifiering av likvärdigt arbete i 3 a §, skyldigheten i 6 § 3 mom. för arbetsgivare att öka arbetstagarnas kunskaper om lön genom att ge dem information om kriterierna för att fastställa lön, lönenivåerna och löneutvecklingen, regleringen om arbetsgivarens anmälan av information om löneskillnader i 6 d §, regleringen om gemensam lönebedömning i 6 e §, regleringen om insyn i lönesättningen före anställning i 6 f §, och regleringen om arbetstagarnas tillgång till information om de genomsnittliga lönenivåerna för arbetstagarkategorier som utför lika och likvärdigt arbete i 6 g §, kan om de genomförs stärka de faktiska möjligheterna att det rättskydd som föreskrivs i 21 § i grundlagen tillgodoses för arbetstagare och arbetssökande.

Arbetstagarnas rättsskydd förbättras också genom den föreslagna regleringen i jämställdhetslagen, som stärker principen om delad bevisbörda (9 a § 2 mom.), förlänger tidsfristen för att väcka talan i situationer med lönediskriminering från två till tre år (12 § 2 mom.), utvidgar tillämpningsområdet för vite i situationer som rör lönejämställdhet (20 och 21 §) och reglerar en försummelseavgift (21 b §). I det förslag som gäller försummelseavgiften har man beaktat 21 § om rättsskydd i grundlagen. Detta har behandlats i avsnitt 11.3.6 om den straffrättsliga legalitetsprincipen.

Med hjälp av den nämnda regleringen främjas tillgodosendet av 21 § i grundlagen. Tillgodosendet av rättsskyddet i praktiken påverkas avsevärt av tillsynens effektivitet, vilket i sin tur är kopplat till proportionella resurser för tillsynen.

## **11.6 Tryggandet av de grundläggande fri- och rättigheterna**

Enligt 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Ofta förutsätter faktiskt tillgodosende av de grundläggande fri- och rättigheterna aktiva åtgärder från det allmännas sida, till exempel för att skydda individens grundläggande fri- och rättigheter mot kränkningar från utomståendes sida eller för att skapa faktiska förutsättningar för utövning av de grundläggande fri- och rättigheterna. Också utarbetandet av lagstiftning som tryggar och preciserar utövandet av de grundläggande fri- och rättigheterna hör till metoderna för att trygga dem. Bestämmelsen betonar strävan efter att de grundläggande fri- och rättigheterna tryggas materiellt, vid sidan av det formella skyddet för de grundläggande fri- och rättigheterna, vilket anknuter till kraven på förfarandet. Bestämmelsen utsträcker den offentliga maktens förpliktelse inte bara till de grundläggande fri- och rättigheterna utan också till de mänskliga rättigheter som tryggas i de för Finland bindande internationella konventionerna om mänskliga rättigheter. Till denna del motsvarar bestämmelsen utgångspunkterna i människorättskonventionerna och tolkningen av dessa i de internationella övervakningsorganen. Skyldigheten för det allmänna att se till att de grundläggande fri- och

rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses gäller också tillgodosendet av rättigheterna i de inbördes relationerna mellan privatpersoner. I praktiken hänför sig skyldigheten främst till lagstiftaren, vars uppgift är att precisera en grundläggande fri- och rättighet som preciserats på allmän nivå så att dess konsekvens utsträcker sig även till privata förhållanden (RP 309/1993 rd, s. 79).

Grundlagens 22 § förutsätter aktiva åtgärder för att trygga de grundläggande fri- och rättigheterna. Ett effektivt genomförande av lönetransparensdirektivet uppfyller skyldigheten enligt 22 § i grundlagen, eftersom den centrala utgångspunkten och målet för både direktivet och dess nationella genomförande är stärkande av lönejämställdhet. Den ovannämnda utgångspunkten innefattar nya skyldigheter relaterade till både att förebygga könsbaserad lönediskriminering och att främja jämställd lön, vilka det allmänna ska sätta i kraft på nationell nivå. Den reglering som ingår i förslaget tryggar särskilt jämlikheten enligt 6 § i grundlagen, legalitetsprincipen enligt 8 § i grundlagen, skyddet för privatlivet enligt 10 § i grundlagen och rättsskyddet enligt 21 § i grundlagen.

Artikel 28 i lönetransparensdirektivet förutsätter att medlemsstaterna ska förse sina jämställdhetsorgan med sådana resurser att de effektivt kan utföra sina uppgifter avseende rätten till lika lön.

Faktiskt tillgodosende av de grundläggande fri- och rättigheterna förutsätter att det allmänna anvisar tillräckliga resurser. Resurserna ska trygga tillräckliga garantier för att förhindra könsbaserad lönediskriminering och säkerställa tillgången på effektiva rättsmedel. Propositionen innehåller nya bestämmelser som gäller främjande av lönejämställdhet vilka ska inkluderas i jämställdhetslagen och vilka utvidgar jämställdhetsombudsmannens övervakningsområde och ökar ombudsmannens uppgifter. Jämställdhetsombudsmannen är därtill det övervakningsorgan som förutsätts av artikel 29 i lönetransparensdirektivet, vilket även leder till nya uppföljnings- och analysuppgifter som gäller lönejämställdhet för ombudsmannen. För att de facto trygga de nya rättigheter som anknyter till lönejämställdhet och sköta jämställdhetsombudsmannens nuvarande uppgifter är det viktigt att säkerställa tillräckliga resurser för jämställdhetsombudsmannen för skötseln av uppgifterna.

Grundlagsutskottet har ansett att uppdraget enligt grundlagen också måste beaktas vid utövandet av budgetmakten och fördelningen av statliga budgetbesparingar. Utskottet har också ansett att det är viktigt att även det perspektiv som gäller grundläggande fri- och rättigheter och mänskliga rättigheter beaktas vid utvecklingsbeslut som gäller strukturella besparingar. Utskottet har särskilt betonat behovet av att granska de övergripande konsekvenserna av beslut om strukturella besparingar och utveckling och ansett det viktigt att man vid beredning och fattande av beslut strävar efter att hitta lösningar som tryggar genomförandet av grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna (GrUU 52/2014 rd).

På de grunder som anges ovan kan lagförslaget behandlas i vanlig lagstiftningsordning.

Eftersom lönetransparensdirektivet innehåller bestämmelser som föreslås bli genomförda genom lag, föreläggs riksdagen följande lagförslag:

1.

## Lag

### om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 6, 8 och 9 a § samt 12 § 2 mom.,  
sådana de lyder, 6 och 9 a § i lag 232/2005, 8 § i lag 1329/2014 och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008, samt  
*fogas* till 3 §, sådan den lyder i lagarna 1329/2014, 657/2021 och 101/2023, nya 9 och 10 mom., till lagen nya 3 a och 6 d–6 g §, till 20 §, sådan den lyder i lagarna 915/2016 och 101/2023, ett nytt 3 mom., varvid de nuvarande 3–5 mom. blir 4–6 mom., till 21 §, sådan den lyder i lagarna 1329/2014, 915/2016 och 101/2023, ett nytt 5 mom., varvid det nuvarande 5 mom. blir 6 mom., och till lagen en ny 21 b § som följer:

#### 3 §

##### *Definitioner*

---

Med *löneskillnad mellan könen* avses i denna lag skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarnas genomsnittliga lönenivå.

Med *arbetstagarkategori* avses i denna lag arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren har grupperat på ett icke godtyckligt sätt utifrån de icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala kriterier som anges i 3 a § och, i tillämpliga fall, i samarbete med representanter för personalen.

#### 3 a §

##### *Identifiering av likvärdigt arbete*

Arbetsgivaren ska för att identifiera likvärdigt arbete använda en metod som grundar sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal eller någon annan metod med hjälp av vilken de arbetstagare som är i jämförbar ställning avseende hur krävande arbetet är kan grupperas med hjälp av faktorer som är betydelsefulla, objektiva och könsneutrala i arbetet eller uppgiften i fråga. Sådana faktorer är kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden samt andra faktorer som på motsvarande sätt beskriver hur krävande arbetet är.

#### 6 §

##### *Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten och lönekunskapen*

Varje arbetsgivare ska i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor och särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen,
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Arbetsgivaren ska på ett lättillgängligt sätt ge sina arbetstagare information om de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner och lönenivåer. Arbetsgivaren ska dessutom på ett lättillgängligt sätt också ge sina arbetstagare information om de kriterier som används för att fastställa löneutvecklingen för arbetstagarna, om arbetsgivaren har minst 50 anställda. Samtliga kriterier som avses i detta moment ska vara objektiva och könsneutrala.

Arbetsgivaren ska ge arbetstagare med funktionsnedsättning den information som avses i 3 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.

#### 6 d §

##### *Lämnande av uppgifter om löneskillnader*

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på det sätt som avses i 3 mom. få följande uppgifter av en arbetsgivare, om arbetsgivaren regelbundet har minst 100 anställda:

- 1) löneskillnader mellan könen,
- 2) löneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 3) medianlöneskillnader mellan könen,
- 4) medianlöneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 6) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil,
- 7) löneskillnader mellan könen när det gäller arbetstagarna i varje arbetstagarkategori, specificerade enligt sedvanlig grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar tim- och årsinkomstvis samt antal personer i varje arbetstagarkategori och huruvida någon arbetstagarkategori endast har arbetstagare av samma kön.

Om en arbetsgivare har mindre än 100 anställda, får arbetsgivaren frivilligt lämna de uppgifter som avses i 1 mom.

Arbetsgivaren ska för skapande av de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten lämna behövliga grundläggande uppgifter och de uppgifter som avses i 7 punkten till inkomstregistret, med iakttagande av lagen om inkomstdatasystemet (53/2018). Statistikcentralen har för produktion av sakkunnigtjänster enligt 2 c § i lagen om Statistikcentralen (48/1992) trots sekretessbestämmelserna rätt att ur inkomstregistret få de grundläggande uppgifter som är nödvändiga för att de uppgifter som avses i 1–6 punkten ska kunna skapas. Statistikcentralen skapar de uppgifter som avses i 1–6 punkten och förmedlar dem till jämställdhetsombudsmannen för publicering. Statistikcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att ur inkomstregistret få de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten och att förmedla dem till jämställdhetsombudsmannen. Statistikcentralen ska senast den 7 juni varje år förmedla till jämställdhetsombudsmannen de i 1 mom. 1–6 punkten avsedda uppgifter som gäller föregående kalenderår och som den skapat och de i 1 mom. 7 punkten avsedda uppgifter som gäller föregående kalenderår i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare och vart tredje år i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 100–249 arbetstagare.

Arbetsgivaren ska efter att ha hört representanterna för personalen säkerställa att de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten är korrekta innan uppgifterna lämnas i enlighet med 3 mom.

Representanterna för personalen ska ha tillgång till de metoder som arbetsgivaren använder för att samla in uppgifterna.

Arbetsgivaren ska lämna de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten till alla sina arbetstagare och representanterna för personalen. Också de uppgifter som gäller de föregående fyra åren ska lämnas på begäran, om de finns att tillgå.

Arbetsgivaren ska på begäran ge arbetstagare, representanter för personalen och jämställdhetsombudsmannen ytterligare utredning om de i 1 mom. 1–7 punkten avsedda uppgifterna och orsakerna till löneskillnaderna. Arbetsgivaren ska besvara en begäran om ytterligare utredning inom en skälig tid och motivera sitt svar.

Om lämnandet av 1 mom. 7 punkten avsedda uppgifter i enlighet med 5 och 6 momentet antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagares lön, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna till en representant för personalen eller till jämställdhetsombudsmannen.

Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren avhjälpa situationen inom en skälig tid i samverkan med representanter för personalen.

## 6 e §

### *Gemensam lönebedömning*

Om en arbetsgivare regelbundet har minst 100 anställda, ska arbetsgivaren utöver den lönekartläggning som avses i 6 b § och som ingår i den jämställdhetsplan som avses i 6 a § göra en gemensam lönebedömning i samverkan med representanterna för personalen, om

1) det av de löneuppgifter som meddelats i enlighet med 6 d § framgår att det finns en skillnad i kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga lönenivå på åtminstone 5 procent i vilken som helst av de i 1 mom. 7 punkten i den paragrafen avsedda arbetstagarkategorierna,

2) arbetsgivaren inte har motiverat den skillnad i den genomsnittliga lönenivån som avses i 1 punkten med objektiva och könsneutrala kriterier, och

3) arbetsgivaren inte har avhjälpt den omotiverade skillnaden i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från den dag då Statistikcentralen senast ska ha förmedlat de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. till jämställdhetsombudsmannen.

Syftet med den gemensamma lönebedömningen är att identifiera, avhjälpa och förhindra förekomsten av sådana löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte kan motiveras med objektiva och könsneutrala kriterier och den ska omfatta

1) en analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori,

2) upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstagares genomsnittliga lönenivå samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori,

3) skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori,

4) orsakerna till de skillnader i genomsnittlig lönenivå som avses i 3 punkten utifrån sådana eventuella objektiva och könsneutrala kriterier som representanterna för arbetstagarna och arbetsgivaren gemensamt har fastställt,

5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som har fått löneförhöjning under sin graviditets-, särskild graviditets-, föräldra- eller vårdledighet eller ledighet för vård av anhörig, om den arbetstagarkategori de tillhör omfattats av en löneförhöjning under den period då ledigheten togs ut,

6) åtgärder för att avhjälpa löneskillnader, om löneskillnaderna inte kan motiveras med objektiva och könsneutrala kriterier,

7) en utvärdering av effektiviteten hos åtgärder baserade på tidigare gemensamma lönebedömningar.

Arbetsgivaren ska lämna in den gemensamma lönebedömningen elektroniskt till jämställdhetsombudsmannen inom 12 månader från den tidpunkt då Statistikcentralen senast ska ha förmedlat de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. till jämställdhetsombudsmannen. Dessutom ska arbetsgivaren ställa den gemensamma lönebedömningen till förfogande för arbetstagarna och representanterna för personalen. Om de uppgifter som ingår i den gemensamma lönebedömningen antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagares lön, ska arbetsgivaren utelämna uppgifterna i fråga från den gemensamma lönebedömning som ska ställas till arbetstagarnas förfogande.

Vid genomförandet av de åtgärder som den gemensamma lönebedömningen ger upphov till ska arbetsgivaren i samverkan med representanterna för personalen avhjälpa grundlösa löneskillnader inom skälig tid. Genomförandet av de åtgärder som den gemensamma lönebedömningen ger upphov till ska innefatta en analys av de nuvarande systemen för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning eller införandet av sådana system för att säkerställa att systemen inte inbegriper direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön.

#### 6 f §

##### *Insyn i lönesättningen före anställning*

Arbetsgivaren ska ge arbetssökande information om

1) ingångslön eller ingångslöneintervall, som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier, och

2) i förekommande fall relevanta bestämmelser i det arbets- eller tjänstekollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar.

Arbetsgivaren ska ge arbetssökande med funktionsnedsättning den information som avses i 1 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.

Arbetsgivaren ska säkerställa en informerad och öppen löneförhandling genom att den information som avses i denna paragraf tillhandahålls arbetssökanden i tillräckligt god tid i en offentliggjord platsannonser, genom att ge den före en anställningsintervju eller på annat sätt.

Arbetsgivaren får inte fråga arbetssökande om löneuppgifter som gäller deras nuvarande eller tidigare anställningar.

#### 6 g §

##### *Arbetstagarens rätt till information om lönerna*

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran skriftligen lämna arbetstagaren information om arbetstagarens personliga lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelade efter kön, för de arbetstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete som arbetstagaren. Arbetstagaren kan på begäran få informationen från arbetsgivaren via en representant för personalen eller i andrahand via jämställdhetsombudsmannen. Om lämnandet av information antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagares lön, ska arbetsgivaren lämna informationen om de arbetstagarkategorier som avses till en representant för personalen eller till jämställdhetsombudsmannen.

Arbetsgivaren ska lämna den information som avses i 1 mom. inom skälig tid och senast inom två månader efter det att begäran har framställts. Arbetsgivaren ska ge arbetstagare med funktionsnedsättning den information som avses i 1 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.

Arbetsgivaren ska årligen informera arbetstagarna om deras rätt att få information och hur arbetstagaren ska göra för att utöva denna rätt.

Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ytterligare skälig information om de uppgifter som lämnats och motivera svaret.

Arbetsgivaren får inte förbjuda arbetstagaren att uppge sin lön. Avtalsvillkor som hindrar arbetstagaren från att lämna ut information om sin lön är ogiltiga.

Arbetsgivaren får kräva att arbetstagare som fått information i enlighet med denna paragraf, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utreda eventuell lönediskriminering som gäller arbetstagaren själv.

Representanten för personalen får inte använda de personuppgifter som avses i paragrafen i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.

## 8 §

### *Diskriminering i arbetslivet*

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) under anställningsprocessen, vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på en sådan godtagbar omständighet som inte har samband med kön eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) under anställningsprocessen, vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är eller har varit anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder arbetet, fördelar arbetsuppgifter eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

I en situation som avses i 1 mom. 3 punkten jämförs i en koncern med arbetsgivaren också moder- eller dotterbolaget till den del det beslutar om lönevillkoren eller anställningsvillkoren i ett annat koncernbolag.

## 9 a §

### *Bevisbörda*

Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, ska svaranden visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på en sådan godtagbar omständighet som inte har samband med kön.

Om en arbetsgivare inte har iakttagit sina skyldigheter enligt 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 1, 3–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom., ska arbetsgivaren vid behandling av ett ärende som gäller lönediskriminering enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet visa att lönediskriminering inte har skett. Vad som föreskrivs i detta moment tillämpas dock

inte, om arbetsgivaren visar att ovannämnda försummelser av skyldigheterna har varit uppenbart ouppsåtliga och av ringa betydelse.

Vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas inte vid behandling av brottmål.

## 12 §

### *Yrkande på gottgörelse*

---

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det att förbudet mot diskriminering överträdades. Vid brott mot förbudet mot lönediskriminering ska talan dock väckas inom tre år från det att käranden fick kännedom om eller borde ha känt till överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering, och i anställningssituationer inom ett år från överträdelsen av förbudet mot diskriminering.

---

## 20 §

### *Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*

---

Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett sådant förfarande av en arbetsgivare som strider mot 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 4–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom. till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 5 mom.

---

## 21 §

### *Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande*

---

På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden vid behov vid vite förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter i ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 4–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom.

---

## 21 b §

### *Försummelseavgift*

Jämställdhetsombudsmannen kan påföra den arbetsgivare försummelseavgift som inte lämnar jämställdhetsombudsmannen en i 6 e § avsedd gemensam lönebedömning inom den tidsfrist som anges i 3 mom. i den paragrafen. Försummelseavgiften ska påföras inom ett år från den dag då försummelsen inträffade.

Försummelseavgiften uppgår till minst 5 000 och högst 80 000 euro. När försummelseavgiften bestäms ska försummelsens varaktighet, hur ofta den upprepats, andra omständigheter samt arbetsgivarens årliga bruttoomsättning beaktas. Försummelseavgiften behöver inte påföras eller avgiften kan påföras till ett mindre belopp än minimibeloppet, om försummelsen kan anses vara

ringa och det med tanke på försummelsens varaktighet och andra omständigheter är skäligt att ingen avgift påförs eller att avgiften är lägre än minimibeloppet.

Statliga myndigheter, statliga affärsverk, välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar, kommunala myndigheter, självständiga offentligt rättsliga inrättningar, riksdagens ämbetsverk, republikens presidents kansli, evangelisk-lutherska kyrkan i Finland, ortodoxa kyrkan i Finland eller de två sistnämndas församlingar, kyrkliga samfälligheter och övriga organ får inte påföras försummelseavgift.

Bestämmelser om verkställigheten av försummelseavgifter som påförts med stöd av denna lag finns i lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Bestämmelser om sökande av ändring i beslut om försummelseavgift finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

---

Denna lag träder i kraft den 20 .

Statistikcentralen ska som sakkunnigtjänst enligt 6 d § 3 mom. första gången förmedla de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. till jämställdhetsombudsmannen i fråga om det föregående kalenderåret enligt följande:

- 1) senast den 7 juni 2028 i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare och därefter varje år alltid i fråga om det föregående kalenderåret,
- 2) senast den 7 juni 2028 i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 150–249 arbetstagare och därefter vart tredje år alltid i fråga om det föregående kalenderåret,
- 3) senast den 7 juni 2031 i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 100–149 arbetstagare och därefter vart tredje år alltid i fråga om det föregående kalenderåret.

Behandlingen av ett ärende som är anhängigt vid en domstol eller behörig myndighet vid ikraftträdandet av denna lag slutförs med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

Om tiden för väckande av talan i enlighet med de bestämmelser i 12 § 2 mom. som gällde vid ikraftträdandet av denna lag har löpt ut vid ikraftträdandet, tillämpas på tiden för väckande av talan de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

---

## 2.

### Lag

#### om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) 2 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 916/2016, som följer:

#### 2 §

##### *Jämställdhetsombudsmannens uppgifter*

Jämställdhetsombudsmannen ska

- 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,
- 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,
- 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,
- 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden,
- 5) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen,
- 6) främja likalönsprincipen och genomförandet av insyn i lönesättningen enligt jämställdhetslagen genom ökad medvetenhet,
- 7) analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utveckla verktyg för att underlätta utvärderingen av ojämlig lönesättning,
- 8) motta de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen och omgående offentliggöra de uppgifter som avses i 1–6 punkten i det momentet så att det är enkelt och användarvänligt att jämföra arbetsgivare, branscher och områden med varandra samt säkerställa att uppgifterna för de senaste fyra åren är tillgängliga, om de finns att tillgå,
- 9) motta av arbetsgivarna de gemensamma lönebedömningar som avses i 6 e § i lagen om jämställdhet,
- 10) sammanställa information om antalet och typen av ärenden som anhängiggjorts vid jämställdhetsombudsmannens byrå och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och som gäller lönediskriminering samt om antalet och typen av sådana käromål som anhängiggjorts och besvär som anförts vid domstolarna och som gäller lönediskriminering.

Denna lag träder i kraft den 20 .

### 3.

## Lag

### om ändring av lagen om inkomstdatasystemet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 6 § 3 mom. 6 punkten, 11 § 1 mom., 12 § 16 mom. och 13 § 1 mom. 22 punkten,  
sådana de lyder, 11 § 1 mom. och 13 § 1 mom. 22 punkten i lag 176/2019 samt 12 § 16 mom. i lag 1392/2019, och  
*fogas* till 6 § 3 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 176/2019, nya 7 och 8 punkter, till 12 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 176/2019 och 1392/2019, ett nytt 12 mom., varvid de nuvarande 12–15 mom. och det ändrade 16 mom. blir 13–17 mom. och till 13 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 176/2019, 922/2021, 940/2022, 402/2023, 1016/2024, 259/2025, 342/2025, 599/2025, 1056/2025, 1059/2025 och 1418/2025, ett nytt 4 mom. som följer:

#### 6 §

#### *Inkomstuppgifter och andra uppgifter som införs i inkomstregistret*

---

I fråga om prestationer som lönebetalare har betalat och förmåner i annan form än pengar som dessa har gett införs dessutom följande uppgifter:

---

6) uppgifter från arbetsgivaren om de löner som betalats av en ställföreträdande betalare och på vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivarens andra än i 2 mom. avsedda socialförsäkringsavgifter,

7) uppgifter som behövs för att skapa den information som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986),

8) uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

---

#### 11 §

#### *Hur uppgifter lämnas samt signering*

De uppgifter som avses i 6–8 § ska lämnas på elektronisk väg. Om det finns särskilda skäl kan en lönebetalare lämna de uppgifter som avses i 6 § 2 mom., 6 § 3 mom. 1–7 punkten och 6 § 4 mom. samt 8 § på annat sätt än på elektronisk väg på en av Inkomstregisterenheten fastställd blankett.

---

#### 12 §

#### *Tidpunkt för lämnande av uppgifter*

---

De uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten ska lämnas före utgången av april året efter det kalenderår som uppgifterna gäller. Om en arbetsgivare regelbundet har minst 250 anställda, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna varje år. Om en arbetsgivare regelbundet har 100–249 anställda, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna vart tredje år.

Skatteförvaltningen får genom föreskrifter förlänga de tidsfrister som föreskrivs i 1, 2, 4, 5 och 16 mom. när det gäller sådana i 6 § 2 mom. avsedda uppgifter som det med tanke på verkställandet av beskattningen samt skattekontrollen inte är nödvändigt att lämna inom de nämnda tidsfristerna.

## 13 §

### *Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet*

Inkomstregisterenheten förmedlar och lämnar ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som en uppgiftsanvändare trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter, med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av andra uppgiftsanvändare, som följer:

22) till Statistikcentralen för framställning av statistik samt för produktion av de i 6 d § 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män avsedda sakkunnigtjänsterna med anknytning till skapande och förmedling av uppgifter om löneskillnader,

De uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten förmedlas inte och lämnas inte ut i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.

Denna lag träder i kraft den 20 .

På arbetsgivare som regelbundet har 100–149 anställda tillämpas bestämmelsen i 6 § 3 mom. 7 punkten först från och med den 1 januari 2030.

Arbetsgivare som regelbundet har minst 150 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 7 punkten första gången för den första lönebetalningsperiod som börjar den dag lagen träder i kraft eller därefter.

Arbetsgivare som regelbundet har minst 250 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten första gången senast den 2 maj 2028 för kalenderåret 2027 och därefter årligen för det föregående kalenderåret inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.

Arbetsgivare som regelbundet har 150–249 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten första gången senast den 2 maj 2028 för kalenderåret 2027 och därefter vart tredje år för det föregående kalenderåret inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.

Arbetsgivare som regelbundet har 100–149 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten första gången senast den 2 maj 2031 för kalenderåret 2030 och därefter vart tredje år inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.

4.

## Lag

### om ändring av lagen om statistikcentralen

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till lagen om statistikcentralen (48/1992) en ny 2 c § som följer:

2 c §

Statistikcentralen producerar i 6 d § 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) avsedda sakkunnigtjänster med anknytning till skapande och förmedling av uppgifter om löneskillnader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

## 5.

### Lag

#### om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till 1 § 2 mom. i lagen om verkställighet av böter (672/2002), sådant det lyder i lagarna 416/2025, 860/2025, 979/2025, 1080/2025, 1149/2025, 1379/2025, 351/2026, 438/2026, 443/2026 och 447/2026, en ny 64 a punkt som följer:

1 §

#### *Lagens tillämpningsområde*

-----  
Denna lag innehåller bestämmelser om verkställighet av följande administrativa påföljder av straffkaraktär:  
-----

64 a) försummelseavgift enligt 21 b § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986),  
-----

Denna lag träder i kraft den 20 . \_\_\_\_\_

Helsingfors den 9 juli 2026

**Statsminister**

**Petteri Orpo**

Minister för social trygghet Karoliina Partanen

1.

## Lag

### om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) 6, 8 och 9 a § samt 12 § 2 mom.,  
sådana de lyder, 6 och 9 a § i lag 232/2005, 8 § i lag 1329/2014 och 12 § 2 mom. i lag 1023/2008, samt  
*fogas* till 3 §, sådan den lyder i lagarna 1329/2014, 657/2021 och 101/2023, nya 9 och 10 mom., till lagen nya 3 a och 6 d–6 g §, till 20 §, sådan den lyder i lagarna 915/2016 och 101/2023, ett nytt 3 mom., varvid de nuvarande 3–5 mom. blir 4–6 mom., till 21 §, sådan den lyder i lagarna 1329/2014, 915/2016 och 101/2023, ett nytt 5 mom., varvid det nuvarande 5 mom. blir 6 mom., och till lagen en ny 21 b § som följer:

*Gällande lydelse*

3 §

*Definitioner*

*Föreslagen lydelse*

3 §

*Definitioner*

---

Med **löneskillnad mellan könen** avses i denna lag skillnaden mellan de genomsnittliga lönenivåerna mellan kvinnliga och manliga arbetstagare hos en arbetsgivare, uttryckt som en procentandel av de manliga arbetstagarernas genomsnittliga lönenivå.

Med **arbetstagarkategori** avses i denna lag arbetstagare som utför lika eller likvärdigt arbete och som arbetsgivaren har grupperat på ett icke godtyckligt sätt utifrån de icke-diskriminerande, objektiva och könsneutrala kriterier som anges i 3 a § och, i tillämpliga fall, i samarbete med representanter för personalen.

(ny)

3 a §

#### **Identifiering av likvärdigt arbete**

Arbetsgivaren ska för att identifiera likvärdigt arbete använda en metod som grundar sig på arbets- eller tjänstekollektivavtal eller någon annan metod med hjälp av vilken de arbetstagare som är i jämförbar ställning

### *Gällande lydelse*

#### 6 §

##### *Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten*

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, *och*
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

### *Föreslagen lydelse*

*avseende hur krävande arbetet är kan grupperas med hjälp av faktorer som är betydelsefulla, objektiva och könsneutrala i arbetet eller uppgiften i fråga. Sådana faktorer är kompetens, belastning, ansvar och arbetsförhållanden samt andra faktorer som på motsvarande sätt beskriver hur krävande arbetet är.*

#### 6 §

##### *Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten **och lönekunskapen***

Varje arbetsgivare ska i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor *och* särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen,
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

*Arbetsgivaren ska på ett lättillgängligt sätt ge sina arbetstagare information om de kriterier som används för att fastställa arbetstagarnas löner och lönenivåer. Arbetsgivaren ska dessutom på ett lättillgängligt sätt också ge sina arbetstagare information om de kriterier som används för att fastställa löneutvecklingen för arbetstagarna, om arbetsgivaren har minst 50 anställda. Samtliga kriterier som avses i detta moment ska vara objektiva och könsneutrala.*

*Arbetsgivaren ska ge arbetstagare med funktionsnedsättning den information som avses i 3 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.*

(ny)

6 d §

**Lämnande av uppgifter om löneskillnader**

Jämställdhetsombudsmannen har rätt att på det sätt som avses i 3 mom. få följande uppgifter av en arbetsgivare, om arbetsgivaren regelbundet har minst 100 anställda:

- 1) löneskillnader mellan könen,
- 2) löneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 3) medianlöneskillnader mellan könen,
- 4) medianlöneskillnader mellan könen i fråga om lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som får lönetillägg eller rörliga ersättningar,
- 6) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje lönekvartil,
- 7) löneskillnader mellan könen när det gäller arbetstagarna i varje arbetstagarkategori, specificerade enligt sedvanlig grundlön samt lönetillägg eller rörliga ersättningar tim- och årsinkomstvis samt antal personer i varje arbetstagarkategori och huruvida någon arbetstagarkategori endast har arbetstagare av samma kön.

Om en arbetsgivare har mindre än 100 anställda, får arbetsgivaren frivilligt lämna de uppgifter som avses i 1 mom.

Arbetsgivaren ska för skapande av de uppgifter som avses i 1 mom. 1–6 punkten lämna behövliga grundläggande uppgifter och de uppgifter som avses i 7 punkten till inkomstregistret, med iakttagande av lagen om inkomstdatasystemet (53/2018). Statistikcentralen har för produktion av sakkunnigtjänster enligt 2 c § i lagen om Statistikcentralen (48/1992) trots sekretessbestämmelserna rätt att ur inkomstregistret få de grundläggande uppgifter som är nödvändiga för att de uppgifter som avses i 1–6 punkten ska kunna skapas. Statistikcentralen skapar de uppgifter som avses i 1–6 punkten och förmedlar dem till jämställdhetsombudsmannen för publicering.

## Gällande lydelse

### Föreslagen lydelse

Statistikcentralen har trots sekretessbestämmelserna rätt att ur inkomstregistret få de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten och att förmedla dem till jämställdhetsombudsmannen. Statistikcentralen ska senast den 7 juni varje år förmedla till jämställdhetsombudsmannen de i 1 mom. 1–6 punkten avsedda uppgifter som gäller föregående kalenderår och som den skapat och de i 1 mom. 7 punkten avsedda uppgifter som gäller föregående kalenderår i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare och vart tredje år i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 100–249 arbetstagare.

Arbetsgivaren ska efter att ha hört representanterna för personalen säkerställa att de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten är korrekta innan uppgifterna lämnas i enlighet med 3 mom. Representanterna för personalen ska ha tillgång till de metoder som arbetsgivaren använder för att samla in uppgifterna.

Arbetsgivaren ska lämna de uppgifter som avses i 1 mom. 7 punkten till alla sina arbetstagare och representanterna för personalen. Också de uppgifter som gäller de föregående fyra åren ska lämnas på begäran, om de finns att tillgå.

Arbetsgivaren ska på begäran ge arbetstagare, representanter för personalen och jämställdhetsombudsmannen ytterligare utredning om de i 1 mom. 1–7 punkten avsedda uppgifterna och orsakerna till löneskillnaderna. Arbetsgivaren ska besvara en begäran om ytterligare utredning inom en skälig tid och motivera sitt svar.

Om lämnandet av 1 mom. 7 punkten avsedda uppgifter i enlighet med 5 och 6 momentet antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagares lön, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna till en representant för personalen eller till jämställdhetsombudsmannen.

Om löneskillnader mellan könen inte kan motiveras med objektiva och könsneutrala kriterier, ska arbetsgivaren avhjälpa situationen inom en skälig tid i samverkan med representanter för personalen.

Gällande lydelse  
(ny)

Föreslagen lydelse  
6 e §

### **Gemensam lönebedömning**

*Om en arbetsgivare regelbundet har minst 100 anställda, ska arbetsgivaren utöver den lönekartläggning som avses i 6 b § och som ingår i den jämställdhetsplan som avses i 6 a § göra en gemensam lönebedömning i samverkan med representanterna för personalen, om*

*1) det av de löneuppgifter som meddelats i enlighet med 6 d § framgår att det finns en skillnad i kvinnliga och manliga arbetstagarers genomsnittliga lönenivå på åtminstone 5 procent i vilken som helst av de i 1 mom. 7 punkten i den paragrafen avsedda arbetstagarkategorierna,*

*2) arbetsgivaren inte har motiverat den skillnad i den genomsnittliga lönenivån som avses i 1 punkten med objektiva och könsneutrala kriterier, och*

*3) arbetsgivaren inte har avhjälpt den omotiverade skillnaden i den genomsnittliga lönenivån inom sex månader från den dag då Statistikcentralen senast ska ha förmedlat de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. till jämställdhetsombudsmannen.*

*Syftet med den gemensamma lönebedömningen är att identifiera, avhjälpa och förhindra förekomsten av sådana löneskillnader mellan kvinnliga och manliga arbetstagare som inte kan motiveras med objektiva och könsneutrala kriterier och den ska omfatta*

*1) en analys av andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori,*

*2) upplysningar om kvinnliga och manliga arbetstagarers genomsnittliga lönenivå samt lönetillägg eller rörliga ersättningar för varje arbetstagarkategori,*

*3) skillnader i genomsnittlig lönenivå för kvinnliga respektive manliga arbetstagare i varje arbetstagarkategori,*

*4) orsakerna till de skillnader i genomsnittlig lönenivå som avses i 3 punkten utifrån sådana eventuella objektiva och könsneutrala kriterier som representanterna för arbetstagarerna och arbetsgivaren gemensamt har fastställt,*

## Gällande lydelse

### Föreslagen lydelse

5) andelen kvinnliga respektive manliga arbetstagare som har fått löneförhöjning under sin graviditets-, särskild graviditets-, föräldra- eller vårdledighet eller ledighet för vård av anhörig, om den arbetstagarkategori de tillhör omfattats av en löneförhöjning under den period då ledigheten togs ut,

6) åtgärder för att avhjälpa löneskillnader, om löneskillnaderna inte kan motiveras med objektiva och könsneutrala kriterier,

7) en utvärdering av effektiviteten hos åtgärder baserade på tidigare gemensamma lönebedömningar.

Arbetsgivaren ska lämna in den gemensamma lönebedömningen elektroniskt till jämställdhetsombudsmannen inom 12 månader från den tidpunkt då Statistikcentralen senast ska ha förmedlat de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. till jämställdhetsombudsmannen. Dessutom ska arbetsgivaren ställa den gemensamma lönebedömningen till förfogande för arbetstagarna och representanterna för personalen. Om de uppgifter som ingår i den gemensamma lönebedömningen antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetstagares lön, ska arbetsgivaren utelämna uppgifterna i fråga från den gemensamma lönebedömning som ska ställas till arbetstagarnas förfogande.

Vid genomförandet av de åtgärder som den gemensamma lönebedömningen ger upphov till ska arbetsgivaren i samverkan med representanterna för personalen avhjälpa grundlösa löneskillnader inom skälig tid. Genomförandet av de åtgärder som den gemensamma lönebedömningen ger upphov till ska innefatta en analys av de nuvarande systemen för könsneutral arbetsvärdering och arbetsindelning eller införandet av sådana system för att säkerställa att systemen inte inbegriper direkt eller indirekt lönediskriminering på grund av kön.

(ny)

6 f §

### **Insyn i lönesättningen före anställning**

Arbetsgivaren ska ge arbets sökande information om

## Gällande lydelse

### Föreslagen lydelse

1) ingångslön eller ingångslöneintervall, som bygger på objektiva och könsneutrala kriterier, och

2) i förekommande fall relevanta bestämmelser i det arbets- eller tjänstekollektivavtal som arbetsgivaren tillämpar.

Arbetsgivaren ska ge arbetssökande med funktionsnedsättning den information som avses i 1 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.

Arbetsgivaren ska säkerställa en informerad och öppen löneförhandling genom att den information som avses i denna paragraf tillhandahålls arbetssökanden i tillräckligt god tid i en offentliggjord platsannonser, genom att ge den före en anställningsintervju eller på annat sätt.

Arbetsgivaren får inte fråga arbetssökande om löneuppgifter som gäller deras nuvarande eller tidigare anställningar.

(ny)

6 g §

### **Arbetsstagarens rätt till information om lönerna**

Arbetsgivaren ska på arbetsstagarens begäran skriftligen lämna arbetsstagaren information om arbetsstagarens personliga lönenivå och de genomsnittliga lönenivåerna, uppdelade efter kön, för de arbetsstagarkategorier som utför lika eller likvärdigt arbete som arbetsstagaren. Arbetsstagaren kan på begäran få informationen från arbetsgivaren via en representant för personalen eller i andrahand via jämställdhetsombudsmannen. Om lämnandet av information antingen direkt eller indirekt leder till yppandet av en identifierbar arbetsstagares lön, ska arbetsgivaren lämna informationen om de arbetsstagarkategorier som avses till en representant för personalen eller till jämställdhetsombudsmannen.

Arbetsgivaren ska lämna den information som avses i 1 mom. inom skälig tid och senast inom två månader efter det att begäran har framställts. Arbetsgivaren ska ge arbetsstagare med funktionsnedsättning den information som avses i 1 mom. i tillgänglig form med beaktande av arbetstagarnas särskilda behov.

### Gällande lydelse

#### 8 §

##### *Diskriminering i arbetslivet*

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

### Föreslagen lydelse

*Arbetsgivaren ska årligen informera arbetstagarna om deras rätt att få information och hur arbetstagaren ska göra för att utöva denna rätt.*

*Arbetsgivaren ska på arbetstagarens begäran ge ytterligare skälig information om de uppgifter som lämnats och motivera svaret.*

*Arbetsgivaren får inte förbjuda arbetstagaren att uppge sin lön. Avtalsvillkor som hindrar arbetstagaren från att lämna ut information om sin lön är ogiltiga.*

*Arbetsgivaren får kräva att arbetstagare som fått information i enlighet med denna paragraf, bortsett från information som rör deras egen lön eller lönenivå, inte använder informationen i andra syften än att utreda eventuell lönediskriminering som gäller arbetstagaren själv.*

*Representanten för personalen får inte använda de personuppgifter som avses i paragrafen i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.*

#### 8 §

##### *Diskriminering i arbetslivet*

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en arbetsgivare

1) *under anställningsprocessen*, vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på *en sådan godtagbar omständighet som inte har samband med kön* eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

2) *under anställningsprocessen*, vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön,

### *Gällande lydelse*

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande enligt 1 mom. 2–5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

### 9 a §

#### *Bevisbörda*

Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, skall svaren visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på någon annan godtagbar omständighet än kön. *Bestämmelsen tillämpas inte på behandlingen av brottmål.*

### *Föreslagen lydelse*

3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är *eller har varit* anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete,

4) leder *arbetet*, fördelar *arbetsuppgifter* eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön,

5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön.

Ett förfarande *som avses* i 1 mom. 2–5 punkten är förbjuden diskriminering enligt denna lag även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Ett förfarande som avses i 1 mom. 2–5 punkten är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen.

*I en situation som avses i 1 mom. 3 punkten jämföras i en koncern med arbetsgivaren också moder- eller dotterbolaget till den del det beslutar om lönevillkoren eller anställningsvillkoren i ett annat koncernbolag.*

### 9 a §

#### *Bevisbörda*

Om någon som anser sig ha blivit utsatt för diskriminering som avses i denna lag, vid behandlingen av ett ärende enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet framlägger fakta som ger anledning att anta att det är fråga om diskriminering på grund av kön, ska svaren visa att jämställdheten mellan könen inte har kränkts, utan att förfarandet har berott på *en sådan* godtagbar omständighet *som inte har samband med kön.*

*Om en arbetsgivare inte har iakttagit sina skyldigheter enligt 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 1, 3–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom., ska arbetsgivaren vid behandling av ett ärende som gäller*

*Gällande lydelse*

12 §

*Yrkande på gottgörelse*

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det förbudet mot diskriminering överträddes. I anställningssituationer ska talan dock väckas inom ett år från det förbudet mot diskriminering överträddes.

20 §

*Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*

Parterna i en förlikning som uppnåtts i ett ärende som gäller diskriminering får gemensamt hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag. Med samtycke av parterna får jämställdhetsombudsmannen göra en sådan ansökan.

Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans,

*Föreslagen lydelse*

*lönediskriminering enligt denna lag vid domstol eller behörig myndighet visa att lönediskriminering inte har skett. Vad som föreskrivs i detta moment tillämpas dock inte, om arbetsgivaren visar att ovannämnda försummelser av skyldigheterna har varit uppenbart ouppsåtliga och av ringa betydelse.*

*Vad som föreskrivs i denna paragraf tillämpas inte vid behandling av brottmål.*

12 §

*Yrkande på gottgörelse*

Talan om gottgörelse ska väckas inom två år från det att förbudet mot diskriminering överträddes. Vid brott mot förbudet mot lönediskriminering ska talan dock väckas inom tre år från det att käranden fick kännedom om eller borde ha känt till överträdelsen av förbudet mot lönediskriminering, och i anställningssituationer inom ett år från överträdelsen av förbudet mot diskriminering.

20 §

*Överlämnande av ärenden till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden*

*Jämställdhetsombudsmannen kan föra ett ärende som gäller ett sådant förfarande av en arbetsgivare som strider mot 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 4–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom. till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden för åtgärder enligt 21 § 5 mom.*

Parterna i en förlikning som uppnåtts i ett ärende som gäller diskriminering får gemensamt hos diskriminerings- och jämställdhetsnämnden ansöka om fastställelse av förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag. Med samtycke av parterna får jämställdhetsombudsmannen göra en sådan ansökan.

Ärenden som gäller republikens presidents, statsrådets allmänna sammanträdes, domstolarnas eller andra rättskipningsorgans,

### *Gällande lydelse*

justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ärenden som gäller riksdagen kan föras till nämnden endast om det är fråga om riksdagens eller ett av dess organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

21 §

*Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande*

---

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom.

(ny)

### *Föreslagen lydelse*

justitiekanslern i statsrådets eller riksdagens justitieombudsmans verksamhet kan dock inte föras till diskriminerings- och jämställdhetsnämnden. Ärenden som gäller riksdagen kan föras till nämnden endast om det är fråga om riksdagens eller ett av dess organs verksamhet som myndighet eller arbetsgivare.

Bestämmelser om behandlingen av ärenden i diskriminerings- och jämställdhetsnämnden finns i lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014).

21 §

*Diskriminerings- och jämställdhetsnämndens befogenheter med anledning av ett lagstridigt förfarande*

---

*På framställning av jämställdhetsombudsmannen kan diskriminerings- och jämställdhetsnämnden vid behov vid vite förelägga en arbetsgivare att fullgöra sina skyldigheter i ett ärende som gäller ett förfarande som strider mot 6 § 3 eller 4 mom., 6 d § 4–6 eller 8 mom., 6 e §, 6 f § 1–3 mom. eller 6 g § 1–4 mom.*

Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden fastställer förlikning mellan parterna i ett ärende som gäller diskriminering enligt denna lag, om inte förlikningen strider mot lag, är uppenbart oskälig eller kränker en utomståendes rätt. En förlikning som har fastställts av nämnden får verkställas så som en lagakraftvunnen dom.

21 b §

### **Försummelseavgift**

*Jämställdhetsombudsmannen kan påföra den arbetsgivare försummelseavgift som inte lämnar jämställdhetsombudsmannen en i 6 e § avsedd gemensam lönebedömning inom den tidsfrist som anges i 3 mom. i den paragrafen. Försummelseavgiften ska påföras inom ett år från den dag då försummelsen inträffade.*

*Försummelseavgiften uppgår till minst 5 000 och högst 80 000 euro. När försummelseavgiften bestäms ska försummelsens varaktighet, hur ofta den upprepats, andra*

## Gällande lydelse

### Föreslagen lydelse

omständigheter samt arbetsgivarens årliga bruttoomsättning beaktas. Försummelseavgiften behöver inte påföras eller avgiften kan påföras till ett mindre belopp än minimibeloppet, om försummelsen kan anses vara ringa och det med tanke på försummelsens varaktighet och andra omständigheter är skäligt att ingen avgift påförs eller att avgiften är lägre än minimibeloppet.

Statliga myndigheter, statliga affärsverk, välfärdsområden eller välfärdssammanslutningar, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar, riksdagens ämbetsverk, republikens presidents kansli, evangelisk-lutherska kyrkan i Finland, ortodoxa kyrkan i Finland eller de två sistnämndas församlingar, kyrkliga samfundigheter och övriga organ får inte påföras försummelseavgift.

Bestämmelser om verkställigheten av försummelseavgifter som påförts med stöd av denna lag finns i lagen om verkställighet av böter (672/2002).

Bestämmelser om sökande av ändring i beslut om försummelseavgift finns i lagen om rättegång i förvaltningsärenden (808/2019).

Denna lag träder i kraft den 20 .

Statistikcentralen ska som sakkunnigtjänst enligt 6 d § 3 mom. första gången förmedla de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. till jämställdhetsombudsmannen i fråga om det föregående kalenderåret enligt följande:

1) senast den 7 juni 2028 i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har minst 250 arbetstagare och därefter varje år alltid i fråga om det föregående kalenderåret,

2) senast den 7 juni 2028 i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 150–249 arbetstagare och därefter vart tredje år alltid i fråga om det föregående kalenderåret,

3) senast den 7 juni 2031 i fråga om de arbetsgivare som regelbundet har 100–149 arbetstagare och därefter vart tredje år alltid i fråga om det föregående kalenderåret.

Behandlingen av ett ärende som är anhängigt vid en domstol eller behörig myndighet vid ikraftträdandet av denna lag slutförs med iakttagande av de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*Om tiden för väckande av talan i enlighet med de bestämmelser i 12 § 2 mom. som gällde vid ikraftträdandet av denna lag har löpt ut vid ikraftträdandet, tillämpas på tiden för väckande av talan de bestämmelser som gällde vid ikraftträdandet.*

## 2.

### Lag

#### om ändring av 2 § i lagen om jämställdhetsombudsmannen

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om jämställdhetsombudsmannen (1328/2014) 2 §, sådan den lyder delvis ändrad i lag 916/2016, som följer:

#### *Gällande lydelse*

2 §

#### *Jämställdhetsombudsmannens uppgifter*

Jämställdhetsombudsmannen ska

- 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,
- 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,
- 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,
- 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden,
- 5) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen.

#### *Föreslagen lydelse*

2 §

#### *Jämställdhetsombudsmannens uppgifter*

Jämställdhetsombudsmannen ska

- 1) övervaka att jämställdhetslagen följs och i synnerhet att förbuden mot diskriminering och diskriminerande annonsering iakttas,
- 2) genom initiativ, råd och anvisningar främja syftet med jämställdhetslagen,
- 3) informera om jämställdhetslagstiftningen och dess tillämpningspraxis,
- 4) följa att jämställdhet uppnås på samhällslivets alla områden,
- 5) vidta åtgärder för att åstadkomma förlikning i ett ärende som gäller diskriminering enligt jämställdhetslagen,
- 6) främja likalönsprincipen och genomförandet av insyn i lönesättningen enligt jämställdhetslagen genom ökad medvetenhet,
- 7) analysera orsakerna till löneskillnader mellan könen och utveckla verktyg för att underlätta utvärderingen av ojämlik lönesättning,
- 8) motta de uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. i jämställdhetslagen och omgående offentliggöra de uppgifter som avses i 1–6 punkten i det momentet så att det är enkelt och användarvänligt att jämföra arbetsgivare, branscher och områden med varandra samt säkerställa att uppgifterna för de senaste fyra åren är tillgängliga, om de finns att tillgå,
- 9) motta av arbetsgivarna de gemensamma lönebedömningar som avses i 6 e § i lagen om jämställdhet,
- 10) sammanställa information om antalet och typen av ärenden som anhängiggjorts vid

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*  
*jämställdhetsombudsmannens byrå och diskriminerings- och jämställdhetsnämnden och som gäller lönediskriminering samt om antalet och typen av sådana käromål som anhängiggjorts och besvär som anförts vid domstolarna och som gäller lönediskriminering.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

### 3.

## Lag

### om ändring av lagen om inkomstdatasystemet

I enlighet med riksdagens beslut  
*ändras* i lagen om inkomstdatasystemet (53/2018) 6 § 3 mom. 6 punkten, 11 § 1 mom., 12 § 16 mom. och 13 § 1 mom. 22 punkten,  
sådana de lyder, 11 § 1 mom. och 13 § 1 mom. 22 punkten i lag 176/2019 samt 12 § 16 mom. i lag 1392/2019, och  
*fogas* till 6 § 3 mom., sådant det lyder delvis ändrat i lag 176/2019, nya 7 och 8 punkter, till 12 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 176/2019 och 1392/2019, ett nytt 12 mom., varvid de nuvarande 12–15 mom. och det ändrade 16 mom. blir 13–17 mom. och till 13 §, sådan den lyder delvis ändrad i lagarna 176/2019, 922/2021, 940/2022, 402/2023, 1016/2024, 259/2025, 342/2025, 599/2025, 1056/2025, 1059/2025 och 1418/2025, ett nytt 4 mom. som följer:

*Gällande lydelse*

6 §

*Inkomstuppgifter och andra uppgifter som införs i inkomstregistret*

I fråga om prestationer som lönebetalare har betalat och förmåner i annan form än pengar som dessa har gett införs dessutom följande uppgifter:

6) uppgifter från arbetsgivaren om de löner som betalats av en ställföreträdande betalare och på vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivarens andra än i 2 mom. avsedda socialförsäkringsavgifter.

11 §

*Hur uppgifter lämnas samt signering*

*Föreslagen lydelse*

6 §

*Inkomstuppgifter och andra uppgifter som införs i inkomstregistret*

I fråga om prestationer som lönebetalare har betalat och förmåner i annan form än pengar som dessa har gett införs dessutom följande uppgifter:

6) uppgifter från arbetsgivaren om de löner som betalats av en ställföreträdande betalare och på vilka arbetsgivaren är skyldig att betala arbetsgivarens andra än i 2 mom. avsedda socialförsäkringsavgifter,

7) uppgifter som behövs för att skapa den information som avses i 6 d § 1 mom. 1–6 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986),

8) uppgifter som avses i 6 d § 1 mom. 7 punkten i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

11 §

*Hur uppgifter lämnas samt signering*

### *Gällande lydelse*

De uppgifter som avses i 6–8 § ska lämnas på elektronisk väg. Om det finns särskilda skäl kan en lönebetalare lämna de uppgifter som avses i 6 och 8 § på annat sätt än på elektronisk väg på en av Inkomstregisterenheten fastställd blankett.

12 §

*Tidpunkt för lämnande av uppgifter*

Den uppgift som avses i 6 § 4 mom. ska lämnas senast den femte dagen i den kalendermånad som följer på kalendermånaden i fråga. Uppgiften får lämnas på förhand för högst sex kalendermånader.

De uppgifter om grundlösa förmåner som avses i 6 § 5 mom. 7 punkten och 6 § 6 mom. 3 punkten ska lämnas utan obefogat dröjsmål och senast inom en månad från det att ett beslut om en grundlös förmån har fattats eller ett fel i utbetalningen uppdagats på annat sätt, och uppgifter om belopp som återkrävts av prestationer som betalats till inkomsttagaren ska lämnas senast den femte dagen efter den dag uppgift erhållits om att ett återkrävt belopp har betalats, om vem som betalat det och om vilken prestation betalningen gäller.

De uppgifter om en av förmånsbetalaren mottagen prestation som avses i 6 § 7 mom. ska lämnas utan obefogat dröjsmål och senast inom en månad efter den dag uppgift erhållits om att prestationen har betalats, om vem som betalat den och om vilken pension eller annan förmån betalningen gäller.

Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett åtta kalenderdagar i stället för fem kalenderdagar.

### *Föreslagen lydelse*

De uppgifter som avses i 6–8 § ska lämnas på elektronisk väg. Om det finns särskilda skäl kan en lönebetalare lämna de uppgifter som avses i 6 § 2 mom., 6 § 3 mom. 1–7 punkten och 6 § 4 mom. samt 8 § på annat sätt än på elektronisk väg på en av Inkomstregisterenheten fastställd blankett.

12 §

*Tidpunkt för lämnande av uppgifter*

*De uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten ska lämnas före utgången av april året efter det kalenderår som uppgifterna gäller. Om en arbetsgivare regelbundet har minst 250 anställda, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna varje år. Om en arbetsgivare regelbundet har 100–249 anställda, ska arbetsgivaren lämna uppgifterna vart tredje år.*

Den uppgift som avses i 6 § 4 mom. ska lämnas senast den femte dagen i den kalendermånad som följer på kalendermånaden i fråga. Uppgiften får lämnas på förhand för högst sex kalendermånader.

De uppgifter om grundlösa förmåner som avses i 6 § 5 mom. 7 punkten och 6 § 6 mom. 3 punkten ska lämnas utan obefogat dröjsmål och senast inom en månad från det att ett beslut om en grundlös förmån har fattats eller ett fel i utbetalningen uppdagats på annat sätt, och uppgifter om belopp som återkrävts av prestationer som betalats till inkomsttagaren ska lämnas senast den femte dagen efter den dag uppgift erhållits om att ett återkrävt belopp har betalats, om vem som betalat det och om vilken prestation betalningen gäller.

De uppgifter om en av förmånsbetalaren mottagen prestation som avses i 6 § 7 mom. ska lämnas utan obefogat dröjsmål och senast inom en månad efter den dag uppgift erhållits om att prestationen har betalats, om vem som betalat den och om vilken pension eller annan förmån betalningen gäller.

Med avvikelse från vad som ovan föreskrivs om tidsfristerna är tidsfristen för lämnande av uppgifter när de lämnas på en blankett åtta kalenderdagar i stället för fem kalenderdagar.

### *Gällande lydelse*

Skatteförvaltningen får genom föreskrifter förlänga de tidsfrister som föreskrivs i 1, 2, 4, 5 och 13 mom. när det gäller sådana i 6 § 2 mom. avsedda uppgifter som det med tanke på verkställandet av beskattningen samt skattekontrollen inte är nödvändigt att lämna inom de nämnda tidsfristerna.

### 13 §

#### *Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet*

Inkomstregisterenheten förmedlar och lämnar ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som en uppgiftsanvändare trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter, med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av andra uppgiftsanvändare, som följer:

22) till Statistikcentralen för framställning av statistik,

### *Föreslagen lydelse*

Skatteförvaltningen får genom föreskrifter förlänga de tidsfrister som föreskrivs i 1, 2, 4, 5 och 16 mom. när det gäller sådana i 6 § 2 mom. avsedda uppgifter som det med tanke på verkställandet av beskattningen samt skattekontrollen inte är nödvändigt att lämna inom de nämnda tidsfristerna.

### 13 §

#### *Uppgiftsanvändares rätt att få uppgifter ur inkomstdatasystemet*

Inkomstregisterenheten förmedlar och lämnar ut sådana uppgifter ur inkomstregistret som en uppgiftsanvändare trots sekretessbestämmelserna och andra begränsningar som gäller erhållande av uppgifter, med stöd av någon annan lag har rätt att få av prestationsbetalaren eller av andra uppgiftsanvändare, som följer:

22) till Statistikcentralen för framställning av statistik *samt för produktion av de i 6 d § 3 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män avsedda sakkunnigtjänsterna med anknytning till skapande och förmedling av uppgifter om löneskillnader,*

*De uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten förmedlas inte och lämnas inte ut i något annat syfte än för att tillämpa likalönsprincipen.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

*På arbetsgivare som regelbundet har 100–149 anställda tillämpas bestämmelsen i 6 § 3 mom. 7 punkten först från och med den 1 januari 2030.*

*Arbetsgivare som regelbundet har minst 150 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 7 punkten första gången för den första lönebetalningsperiod som börjar den dag lagen träder i kraft eller därefter.*

*Arbetsgivare som regelbundet har minst 250 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten första gången senast den 2 maj 2028 för kalenderåret 2027 och därefter årligen för det föregående*

*Gällande lydelse*

*Föreslagen lydelse*

*kalenderåret inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.*

*Arbetsgivare som regelbundet har 150–249 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten första gången senast den 2 maj 2028 för kalenderåret 2027 och därefter vart tredje år för det föregående kalenderåret inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.*

*Arbetsgivare som regelbundet har 100–149 anställda ska lämna de uppgifter som avses i 6 § 3 mom. 8 punkten första gången senast den 2 maj 2031 för kalenderåret 2030 och därefter vart tredje år inom den tidsfrist som anges i 12 § 12 mom.*

4.

## Lag

### om ändring av lagen om statistikcentralen

I enlighet med riksdagens beslut  
fogas till lagen om statistikcentralen (48/1992) en ny 2 c § som följer:

*Gällande lydelse*  
(ny)

*Föreslagen lydelse*  
2 c §

*Statistikcentralen producerar i 6 d § 3 mom.  
i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och  
män (609/1986) avsedda sakkunnigtjänster  
med anknytning till skapande och förmedling  
av uppgifter om löneskillnader.*

*Denna lag träder i kraft den 20 .*

## 5.

### Lag

#### om ändring av 1 § i lagen om verkställighet av böter

I enlighet med riksdagens beslut  
*fogas* till 1 § 2 mom. i lagen om verkställighet av böter (672/2002), sådant det lyder i lagarna 416/2025, 860/2025, 979/2025, 1080/2025, 1149/2025, 1379/2025, 351/2026, 438/2026, 443/2026 och 447/2026, en ny 64 a punkt som följer:

*Gällande lydelse*

1 §

*Lagens tillämpningsområde*

-----  
Denna lag innehåller bestämmelser om verkställighet av följande administrativa påföljder av straffkaraktär:  
-----

*Föreslagen lydelse*

1 §

*Lagens tillämpningsområde*

-----  
Denna lag innehåller bestämmelser om verkställighet av följande administrativa påföljder av straffkaraktär:  
-----

*64 a) försummelseavgift enligt 21 b § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986),*  
-----

-----  
*Denna lag träder i kraft den 20 .*