EUROPESE
COMMISSIE

Brussel, 4.3.2021
COM(2021) 93 final

2021/0050 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen

{SEC(2021) 101 final} - {SWD(2021) 41 final} - {SWD(2021) 42 final}

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

• Motivering van het voorstel

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is een van de grondbeginselen van de EU die in het Verdrag van Rome zijn vastgelegd. Het vereiste om gelijke beloning te waarborgen is vastgelegd in Richtlijn 2006/54/EG (hierna "herschikkingsrichtlijn" genoemd)[1], zoals aangevuld, in 2014, met een aanbeveling van de Commissie inzake transparantie over beloning (hierna "aanbeveling van 2014" genoemd)[2]. Ondanks dit rechtskader laat de effectieve uitvoering en handhaving van dit beginsel in de EU in de praktijk nog steeds te wensen over. Het gebrek aan beloningstransparantie blijkt een van de belangrijkste obstakels te zijn[3]. Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen[4] in de EU blijft schommelen rond 14 %. Het beloningsverschil heeft een langetermijneffect op de levenskwaliteit van vrouwen, verhoogt het risico dat vrouwen in de armoede terechtkomen en draagt bij tot de aanhoudende pensioenkloof, die in de EU 33 % bedraagt[5]. De COVID-19-pandemie en de economische en sociale gevolgen ervan maken het nog urgenter om dit probleem aan te pakken, aangezien vrouwelijke werknemers bijzonder hard zijn getroffen[6].

Het Europees Parlement heeft herhaaldelijk aangedrongen op meer maatregelen op EU-niveau om de toepassing van de bepalingen inzake gelijke beloning te verbeteren. De Raad heeft zowel de lidstaten als de Commissie opgeroepen tot actie. In juni 2019 heeft de Raad de Commissie gevraagd concrete maatregelen te ontwikkelen om de beloningstransparantie te verbeteren[7].

Gendergelijkheid en het recht op gelijke beloning maken deel uit van de twintig beginselen van de Europese pijler van sociale rechten[8]. In haar actieplan 2017-2019 om de loonkloof

---

[1] Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23). De richtlijn consolideerde de bestaande richtlijnen inzake gendergelijkheid op het gebied van werkgelegenheid, met inbegrip van de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Het gaat dan met name om Richtlijn 75/117/EEG inzake gelijke beloning, Richtlijn 86/378/EEG (zoals gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG) inzake gelijke behandeling in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, Richtlijn 76/207/EEG (gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG) inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen en Richtlijn 97/80/EG (gewijzigd bij Richtlijn 98/52/EG) inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht.

[2] Aanbeveling 2014/124/EU van de Commissie van 7 maart 2014 "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" (PB L 69 van 8.3.2014, blz. 112).

[3] Zie de evaluaties en uitvoeringsverslagen van de Commissie, respectievelijk SWD(2020) 50 en COM(2013) 861 final.

[4] De indicator voor het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen meet het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers in loondienst, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke werknemers in loondienst, Eurostat, sdg_05_20.

[5] https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1

[6] https://www.eurofound.europa.eu/publications/policy-brief/2020/women-and-labour-market-equality-has-covid-19-rolled-back-recent-gains

[7] Conclusies van de Raad Epsco van juni 2019 (doc. 10349/19).

[8] De pijler van sociale rechten draait om het verwezenlijken van nieuwe en doeltreffendere rechten voor burgers, gebaseerd op twintig kernbeginselen. Voor meer informatie:

tussen mannen en vrouwen aan te pakken[9] heeft de Commissie onderzocht of verdere wettelijke maatregelen nodig zijn om de handhaving van het beginsel van gelijke beloning en de mogelijkheden voor meer beloningstransparantie te verbeteren. In haar politieke beleidslijnen[10] heeft voorzitter Von der Leyen aangekondigd dat de Commissie nieuwe bindende maatregelen voor beloningstransparantie zal voorstellen. Deze verbintenis werd bevestigd in de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025[11].

Dit initiatief volgt op de evaluatie[12] die de Commissie van de desbetreffende wettelijke bepalingen heeft verricht (hierna "evaluatie van 2020" genoemd) en op andere verslagen ter zake[13]. In die beoordelingen werd geconcludeerd dat het recht op gelijke beloning in de praktijk niet adequaat wordt toegepast en gehandhaafd en dat de beloningstransparantie in veel lidstaten te wensen overlaat.

Doelstellingen van het voorstel

Het voorstel heeft tot doel om via de vaststelling van beloningstransparantienormen op grond waarvan werknemers hun recht op gelijke beloning kunnen afdwingen, de nog steeds ontoereikende handhaving van het grondrecht op gelijke beloning aan te pakken en ervoor te zorgen dat dit recht in de hele EU wordt gehandhaafd.

De voorgestelde richtlijn wil deze doelstellingen bereiken door:

- beloningstransparantie in organisaties in te voeren;
- de toepassing van de sleutelbegrippen in verband met gelijke beloning, zoals 'beloning' en 'gelijkwaardige arbeid', te vergemakkelijken; en
- de handhavingsmechanismen te versterken.

Dankzij beloningstransparantie kunnen werknemers mogelijke discriminatie op grond van geslacht opsporen en aantonen. Beloningstransparantie werpt ook licht op gendervooroordelen in belonings- en functiewaarderingssystemen die door vrouwen en door mannen verrichte arbeid niet op gelijke en genderneutrale wijze waarderen of die geen waardering toekennen aan beroepsvaardigheden die meestal als vrouwelijke kwaliteiten worden beschouwd. Aangezien deze vooringenomenheid vaak onbewust is, kan beloningstransparantie werkgevers bewuster maken van de problematiek en hen helpen bij het opsporen van discriminerende, op geslacht gebaseerde beloningsverschillen die niet kunnen worden verklaard door gerechtvaardigde discretionaire factoren en vaak onopzettelijk zijn. Dit maakt beloningstransparantie tot een essentieel instrument om twijfels over gelijke beloning van mannen en vrouwen weg te nemen en om de uitbanning van gendervooroordelen in beloningspraktijken te ondersteunen. Door de kennis en het debat over de redenen voor

---

https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl

[9] COM(2017) 678 final. Zie ook het bijbehorende uitvoeringsverslag (COM(2020) 101 final).

[10] https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/political-guidelines-next-commission_nl.pdf

[11] COM(2020) 152 final.

[12] SWD(2020) 50.

[13] Verslag over de uitvoering van Richtlijn 2006/54/EG (SWD(2013) 512 final), effectbeoordeling bij de aanbeveling inzake beloningstransparantie (SWD(2014) 59 final), verslag over de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van de Commissie "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" (COM(2017) 671 final).

structurele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te stimuleren, kan beloningstransparantie bovendien helpen om een mentaliteitsverandering ten opzichte van de beloning van vrouwen teweeg te brengen. Beloningstransparantie kan ook een aanleiding zijn om niet louter de naleving van het beginsel van gelijke beloning na te gaan, maar het hele gendergelijkheidsbeleid in een onderneming onder de loep te nemen en nauwere samenwerking tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers te bevorderen.

- **Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein**

Dit voorstel bouwt voort op de herschikkingsrichtlijn en de aanbeveling van 2014 en voert nieuwe en meer gedetailleerde regels in om de inachtneming van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te waarborgen.

De EU gebruikt de Europese pijler van sociale rechten en de twintig daarin vastgelegde beginselen als kompas om een eerlijker Europa tot stand te brengen en betere levens- en arbeidsomstandigheden voor iedereen te bevorderen. Op 3 maart 2021 heeft de Commissie een ambitieus actieplan gepresenteerd om de uitvoering ervan in de hele EU te waarborgen.

Dit voorstel maakt deel uit van een breder pakket van maatregelen en initiatieven om de onderliggende oorzaken van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen aan te pakken en de economische positie van vrouwen te versterken. Het beloningsverschil van 14 % tussen mannen en vrouwen is slechts voor een deel terug te voeren op onderliggende oorzaken als beloningsdiscriminatie en vooroordelen in beloningsstructuren. Daarnaast zijn er nog andere oorzaken en factoren die een rol spelen, zoals horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt, voltijds versus deeltijdwerk en beperkingen op het vlak van onbetaalde zorgtaken. Zelfs zonder deze oorzaken en factoren blijft het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de EU-lidstaten voor twee derde “onverklaard”. Op dat deel is dit initiatief gericht. Het is ook belangrijk op te merken dat de historische ontwikkeling van de arbeidssituatie, met inbegrip van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, samen met de opzet van het pensioenstelsel, van invloed is op de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen.

Dit initiatief maakt deel uit van een pakket waarmee deze problematiek op verschillende vlakken wordt aangepakt. Ook in dit pakket zitten de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven[14], sectorale initiatieven tegen stereotypen en voor een beter genderevenwicht, en een voorgestelde richtlijn voor een betere man-vrouwverhouding in raden van bestuur van grote beursgenoteerde ondernemingen in de EU[15].

De voorgestelde richtlijn is volledig in overeenstemming met de verbintenis van de EU ten aanzien van de VN-Agenda 2030 en draagt bij tot de uitvoering van de duurzameontwikkelingsdoelstellingen van de VN (SDG’s), met name SDG 5 inzake het verwezenlijken van gendergelijkheid en het versterken van de positie van vrouwen en meisjes[16].

---

[14] Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/GA/TXT/?uri=CELEX:52012PC0614

[16] https://ec.europa.eu/info/strategy/international-strategies/sustainable-development-goals_en

- **Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie**

Dit voorstel is in overeenstemming met het initiatief voor meer rapportage van relevante niet-financiële informatie door ondernemingen[17]. Het is in overeenstemming met en wordt ondersteund door het EU-initiatief inzake minimumlonen[18] en het komende initiatief inzake duurzame corporate governance[19].

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

- **Rechtsgrondslag**

De voorgestelde richtlijn is gebaseerd op artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), op grond waarvan de EU maatregelen moet aannemen om de toepassing te waarborgen van het beginsel van "gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid".

Artikel 157, lid 3, VWEU is de rechtsgrondslag voor de herschikkingsrichtlijn en voor de aanbeveling van 2014. Het dient derhalve ook als rechtsgrondslag voor de bindende beloningstransparantiemaatregelen die in het kader van dit initiatief worden genomen ter ondersteuning van de uitvoering en betere handhaving van het beginsel van gelijke beloning uit hoofde van artikel 157 VWEU en de herschikkingsrichtlijn.

- **Subsidiariteit**

De uitvoering van het EU-beginsel van gelijke beloning is reeds op EU-niveau vastgelegd in het Verdrag van 1957 tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap (artikel 119 EEG-Verdrag, vervolgens artikel 141 EG-Verdrag en thans artikel 157 VWEU). Hieruit blijkt dat dit beginsel een fundamentele waarde van de EU is. Aanvankelijk had het beginsel in eerste instantie een economische functie, in die zin dat het verstoringen van de mededinging moest voorkomen. In 1976 erkende het Hof van Justitie van de Europese Unie echter ook het sociale doel van artikel 119 EEG en de rechtstreekse horizontale werking ervan[20]. Later voegde het Hof daaraan toe dat "het economische doel van artikel 119 van het Verdrag, namelijk opheffing van mededingingsverstoringen tussen in verschillende lidstaten gevestigde ondernemingen, een ondergeschikte betekenis heeft ten opzichte van het sociale doel van deze bepaling, dat de uitdrukking vormt van een fundamenteel mensenrecht"[21].

Zoals uit de evaluatie van 2020 blijkt, zullen vergelijkbare inspanningen in de hele EU ter bevordering van gelijke beloning waarschijnlijk niet tot stand komen zonder een initiatief op EU-niveau. Er is behoefte aan een gecoördineerde aanpak. Zonder coördinatie komt de in artikel 157, lid 1, VWEU vastgelegde toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen door de lidstaten in gevaar.

---

[17] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12129-Revision-of-Non-Financial-reporting-directive (bovenaan doorklikken voor Nederlands)

[18] COM(2020) 682 final.

[19] https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12548-Sustainable-corporate-governance (bovenaan doorklikken voor Nederlands)

[20] Zaak 43/75, Gabrielle Defrenne tegen Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena (Defrenne II), zaak 43/75, ECLI:EU:C:1976:56, punten 8-10.

[21] Zaak 50/96, Deutsche Telekom AG tegen Lilli Schröder, ECLI:EU:C:2000:72, punt 57.

Het feit dat de nationale beloningstransparantiemaatregelen versnipperd en schaars zijn, vergroot het risico dat de concurrentie wordt verstoord als het niveau van de sociale normen ongelijk is. Door het risico dat bedrijven op een ongelijk speelveld moeten concurreren, zou de werking van de interne markt worden belemmerd. Optreden op EU-niveau is nodig om een vergelijkbaar niveau van bescherming van de werknemers in de hele EU en een gelijk speelveld voor de marktdeelnemers op de interne markt te waarborgen.

De voorgestelde richtlijn is gebaseerd op een minimale harmonisatie van de systemen van de lidstaten en biedt lidstaten die dit wensen, de ruimte om strengere normen vast te stellen. De lidstaten krijgen, mits zij te allen tijde kunnen waarborgen dat de met deze richtlijn beoogde resultaten worden bereikt, uitdrukkelijk de mogelijkheid de uitvoering van de richtlijn toe te vertrouwen aan de sociale partners. Via deze combinatie kunnen de in deze richtlijn bedoelde materiële rechten en verplichtingen door middel van collectieve overeenkomsten worden uitgevoerd en wordt dus rekening gehouden met de verschillende kenmerken van de nationale systemen voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen alsook met de autonomie van de sociale partners.

- **Evenredigheid**

Krachtens artikel 5, lid 4, van het Verdrag betreffende de Europese Unie mogen "[k]rachtens het evenredigheidsbeginsel [...] de inhoud en de vorm van het optreden van de Unie niet verder (gaan) dan wat nodig is om de doelstellingen van de Verdragen te verwezenlijken".

De aanbeveling van 2014 heeft niet geleid tot de beoogde effectievere toepassing van het beginsel van gelijke beloning door beloningstransparantie. Dit is terug te voeren op het niet-bindende karakter van de aanbeveling en de daaruit voortvloeiende beperkte uitvoering door de lidstaten[22]. De herschikkingsrichtlijn moet daarom worden aangevuld en ondersteund door de voorgestelde richtlijn. De vaststelling van bindende wettelijke maatregelen is een evenredig antwoord op de duidelijke behoefte aan praktische maatregelen om het beginsel van gelijke beloning te handhaven, en gaat niet verder dan wat nodig is om dit doel te bereiken.

Het evenredigheidsbeginsel wordt volledig in acht genomen, aangezien de maatregelen met betrekking tot beloningstransparantie en handhavingsmechanismen zijn opgezet om het doel (de toepassing van het beginsel van gelijke beloning tussen vrouwen en mannen versterken) te bereiken. Enerzijds waarborgt het voorstel het recht van de werknemers op informatie op basis waarvan zij beloningsdiscriminatie op grond van geslacht kunnen opsporen en hun recht op gelijke beloning kunnen verdedigen, en anderzijds houdt het rekening met mogelijke kosten en lasten voor de werkgevers, met name micro-, kleine en middelgrote ondernemingen.

Zoals aangegeven in de begeleidende effectbeoordeling zullen de betrokken kosten waarschijnlijk bescheiden zijn[23]. Ze zijn gerechtvaardigd in het licht van de grotere voordelen

---

22 SWD(2020) 50.

23 In de effectbeoordeling werden de kosten in verband met het individuele recht op informatie geraamd op 20 EUR per afzonderlijk verzoek (de totale kosten per bedrijf zijn dus afhankelijk van het aantal verzoeken). De totale kosten voor de beloningsrapportage per werkgever werden becijferd op minimaal 379-508 EUR en maximaal 721-890 EUR, afhankelijk van de omvang van het bedrijf. Afhankelijk van de werkelijke beloningsverschillen die een gezamenlijke beloningsevaluatie vereisen, werden de gemiddelde kosten per

op langere termijn, met als belangrijkste voordeel de volledige bescherming van een fundamentele EU-waarde. Daarnaast draagt het voorstel bij tot de bredere sociale ambities van de EU, zoals uiteengezet in de Europese pijler van sociale rechten. Bovendien kan het nog meer positieve resultaten opleveren, in de vorm van grotere werkzekerheid, personeelsbinding en betere productiviteit van werknemers en bedrijven. Het zal bijgevolg een positief effect hebben op de winstgevendheid van bedrijven en de werking van de interne markt.

Het voorstel laat ruimte voor de lidstaten om gunstigere normen voor werknemers te behouden of vast te stellen door proactiever te zijn bij de informatieverstrekking en rapportage over beloning. Ook houdt het voorstel rekening met de diversiteit van de arbeidsmarktmodellen in de EU en biedt het de lidstaten ruimte om de uitvoering van de richtlijn toe te vertrouwen aan de sociale partners.

De doelstelling (meer beloningstransparantie) kan niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt, maar kan (vanwege de noodzaak gemeenschappelijke minimumvereisten vast te stellen) beter op EU-niveau worden verwezenlijkt. Daarom, en in het licht van het bovenstaande, kan de EU overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel (artikel 5, lid 3, VWEU) en het evenredigheidsbeginsel (artikel 5, lid 4, VWEU) maatregelen nemen.

- **Keuze van instrument**

Een richtlijn werd als het passende rechtsinstrument beschouwd voor de vaststelling van een kader om de toepassing van het beginsel van gelijke beloning te verbeteren door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen. Een richtlijn maakt het mogelijk de bestaande bepalingen aan te scherpen en biedt de lidstaten ruimte om bij de uitvoering van de nieuwe rechten en verplichtingen rekening te houden met hun nationale context. Deze aanpak is in overeenstemming met de aanpak die is gevolgd ten aanzien van andere kwesties in het EU-recht op het vlak van werkgelegenheid en discriminatie[24].

Er werd besloten de herschikkingsrichtlijn niet te wijzigen of te vervangen vanwege het ruimere toepassingsgebied ervan voor de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht in arbeid en beroep. Een op zichzelf staand hoofdstuk over beloningstransparantie en daarmee verband houdende handhavingsbepalingen zou niet in overeenstemming zijn met de bestaande structuur van die richtlijn en zou onevenredig zijn ten opzichte van de bepalingen van de herschikkingsrichtlijn over andere aspecten van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

---

werkgever voor een dergelijke evaluatie geraamd op minimaal 1 180-1 724 EUR tot maximaal 1 911-2 266 EUR (zie SWD(2021) 41, blz. 74).

[24] Bijvoorbeeld Richtlijn 2014/67/EU van het Europees Parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van Richtlijn 96/71/EG betreffende de terbeschikkingstelling van werknemers met het oog op het verrichten van diensten en tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1024/2012 betreffende de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (PB L 159 van 28.5.2014, blz. 1) en Richtlijn 2014/54/EU van het Europees Parlement en de Raad van 16 april 2014 betreffende maatregelen om de uitoefening van de in de context van het vrije verkeer van werknemers aan werknemers verleende rechten te vergemakkelijken (PB L 128 van 30.4.2014, blz. 8).

3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING

• Evaluatie van bestaande wetgeving en controle van de resultaatgerichtheid ervan

In de evaluatie van 2020 van het rechtskader inzake gelijke beloning, met name de relevante delen van de herschikkingsrichtlijn en de aanbeveling van 2014, werd geconcludeerd dat de herschikkingsrichtlijn door alle belanghebbenden relevant wordt geacht en dat de naleving ervan in de lidstaten en in alle sectoren gemiddeld tot hoog is. De daadwerkelijke toepassing en handhaving van het beginsel van gelijke beloning blijven echter een uitdaging. De doeltreffendheid zou kunnen worden verbeterd door de juridische begrippen 'beloning' en 'gelijkwaardige arbeid' te verduidelijken op basis van de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Deze begrippen worden niet uniform gedefinieerd in de nationale wetgevingen en er blijft onzekerheid bestaan over de interpretatie en de toepassing ervan. Duidelijke EU-brede criteria zouden bevorderlijk zijn voor de doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke beloning.

Wat de efficiëntie betreft, werden er bij de evaluatie van 2020 geen aanwijzingen gevonden voor een zware administratieve belasting bij de uitvoering van de herschikkingsrichtlijn en de aanbeveling van 2014. De in de aanbeveling van 2014 voorgestelde beloningstransparantiemaatregelen hebben slechts beperkte kosten voor de werkgevers met zich meegebracht. Ontevredenheid (en dus lagere productiviteit) bij werknemers die zich bewust worden van grote beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen kan immateriële kosten veroorzaken. Beloningstransparantiemaatregelen kunnen een positief effect hebben op de arbeidsvoldoening en de betrokkenheid van werknemers en kunnen de aantrekkelijkheid van werkgevers verhogen. Door het gebrek aan beloningstransparantie was het voor werknemers moeilijk beloningsdiscriminatie op te sporen en aan te vechten. Bij het indienen van een klacht wegens beloningsdiscriminatie werd hun de toegang tot de rechter op verschillende manieren belemmerd en liepen ze het gevaar gestigmatiseerd of door de werkgever bestraft te worden.

De evaluatie van 2020 bevestigde dat de herschikkingsrichtlijn een duidelijke EU-meerwaarde oplevert en leidt tot maatregelen die anders niet zouden zijn genomen om het beginsel van gelijke beloning in de lidstaten te bevorderen. De EU-meerwaarde werd echter beperkt door de ontoereikende en uiteenlopende uitvoering van de richtlijn en door de verwarring (met name in de rechtbanken en bij werkgevers en werknemers) over juridische concepten die essentieel zijn voor de toepassing van maatregelen inzake gelijke beloning.

• Raadpleging van belanghebbenden

(a) Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen[25]

[25] Het Raadgevend Comité is opgericht bij Besluit 2008/590/EG van de Commissie tot oprichting van een Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen. Het helpt de Commissie bij het formuleren en uitvoeren van de activiteiten van de EU ter bevordering van gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Het bevordert ook de voortdurende uitwisseling van relevante ervaringen, beleidsmaatregelen en praktijken tussen de lidstaten en de verschillende betrokken partijen.

In een advies van december 2017[26] noemde het Raadgevend Comité meer transparantie op het gebied van lonen een eerste stap naar de toepassing van het beginsel van gelijke beloning. Het comité stelde vast dat het gebrek aan transparantie zich op drie niveaus voordoet:

- bedrijven publiceren zelden loonschalen, en de criteria voor de vaststelling van de lonen zijn onduidelijk;
- beloningstransparantie wordt niet op een duidelijke manier wettelijk gehandhaafd; en
- er wordt onvoldoende toezicht gehouden op de toepassing van de nationale maatregelen.

Het comité drong aan op maatregelen om de beloningstransparantie te verbeteren door het vaststellen van een individueel recht om informatie te vragen en te verkrijgen over zowel individuele als geaggregeerde beloningsniveaus, zodat wordt voorkomen dat er een conflictueuze werkomgeving ontstaat. Dit recht zou ook kunnen worden toegekend aan lokale vakbondsvertegenwoordigers of andere werknemersvertegenwoordigers.

(b) Openbare raadplegingen en gerichte enquêtes

Van 11 januari tot 5 april 2019 is een openbare raadpleging[27] gehouden om informatie, standpunten en ervaringen te verzamelen over problemen als gevolg van lacunes en zwakke punten in de beloningstransparantiemaatregelen op nationaal en EU-niveau. Daarnaast moest de raadpleging aantonen in hoeverre de aanbeveling van 2014 had bijgedragen tot het versterken van de uitvoering van het in artikel 157 VWEU en de herschikkingsrichtlijn verankerde beginsel van gelijke beloning. De respondenten werd ook om hun mening gevraagd over toekomstgerichte kwesties in het kader van het transparantie-initiatief, waaronder de vraag of op EU-niveau verdere actie moest worden ondernomen tegen beloningsdiscriminatie op grond van geslacht[28].

De volgende raapleging werd gehouden van 5 maart tot 28 mei 2020. Nationale instanties, vakbonden, werkgeversorganisaties, ondernemingsorganisaties, niet-gouvernementele organisaties en particuliere personen spraken zich uit over beloningsdiscriminatie op grond van geslacht, beloningstransparantie en uitdagingen in verband met de handhaving van het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid[29].

Tot slot organiseerde de Commissie drie gerichte enquêtes onder lidstaten, sociale partners en werkgevers[30].

- **Effectbeoordeling**

Het effectbeoordelingsverslag bij dit voorstel[31]:

---

26 https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/adopted_opinion_gpg.pdf.

27 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay-/public-consultation (bovenaan doorklikken voor Nederlands)

28 Voor een samenvatting van de reacties, zie bijlage 2 bij het evaluatieverslag van 2020.

29 Voor een samenvatting van de reacties, zie bijlage 2 bij het effectbeoordelingsverslag bij dit voorstel.

30 Voor een samenvatting van de reacties, zie bijlage 2 bij het effectbeoordelingsverslag bij dit voorstel.

– beschrijft de problemen die voortvloeien uit de uitvoering van het huidige rechtskader en de handhaving ervan;

– stelt beleidsopties voor om deze problemen aan te pakken; en

– beoordeelt het sociale en economische effect van de beleidsopties.

De beleidsopties zijn: het creëren van transparantie op het niveau van individuele werknemers, het creëren van transparantie op het niveau van de werkgevers en het vergemakkelijken van de uitvoering en de handhaving van het bestaande rechtskader. Binnen de opties wordt uitgegaan van gedifferentieerde scenario's, variërend van maximale interventie (op het vlak van dekking van werknemers en organisaties) tot minimale interventie (waarbij het grondrecht van werknemers op gelijke beloning wordt afgewogen tegen de mogelijke lasten en kosten van de beoogde maatregelen voor de werkgevers).

De conclusie van de effectbeoordeling luidde dat de hier voorgestelde combinatie van maatregelen de meest evenredige en coherente is in het licht van de algemene en specifieke doelstellingen van dit initiatief.

De specifieke nationale effecten zullen afhangen van een aantal factoren, waaronder de omvang van de vereiste aanpassingen van de wetgeving en de bredere sociaal-economische context. Over het algemeen wordt verwacht dat de werkgevers zich bewuster zullen worden van de problematiek, dat de positie van de werknemers door een betere handhaving van hun recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid sterker zal worden, dat de gendervooroordelen in beloningsstructuren zullen verminderen, dat de systemische onderwaardering van door vrouwen verrichte arbeid zal worden aangepakt en dat het aandeel van mogelijke beloningsdiscriminatie in het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen uiteindelijk zal verkleinen. Er kunnen ook effecten op macro-economisch niveau worden verwacht, maar deze kunnen niet nauwkeurig worden ingeschat, aangezien de precieze omvang van de beloningsdiscriminatie (en dus de bijdrage ervan aan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen) niet bekend is. Meer gelijkheid op het gebied van beloning kan leiden tot een toename van het totale brutoloon op EU-niveau en tot een vermindering van de inkomensongelijkheid op de markt in alle lidstaten. Bovendien zal het armoederisicopercentage waarschijnlijk dalen, en zullen vooral eenoudergezinnen (in 85 % van de gevallen is de ouder vrouw) minder risico lopen in de armoede terecht te komen. Al met al zou het initiatief kunnen leiden tot een stijging van de overheidsinkomsten uit directe belastingen en sociale premies en tot een toename van de totale vraag als gevolg van de stijging van het totale brutoloon.

Het uitbannen van gendervooroordelen in de door de werkgever gebruikte methoden voor beloningsvorming zal een positief effect hebben op de arbeidsvoldoening en de betrokkenheid van de werknemers, beide van cruciaal belang in een periode na een crisis. Dit komt ook de werkgevers ten goede, doordat zij goed personeel beter aan zich kunnen binden, een betere reputatie genieten en bijgevolg meer winst kunnen boeken. Versterkte handhavingsmaatregelen zullen de toegang tot de rechter en de handhaving van de uit hoofde van het EU-recht verleende rechten verbeteren. Dankzij duidelijkere regels zal het rechtskader begrijpelijker en beter bekend worden en consistenter worden toegepast.

---

[31] SWD(2021) 41.

De ontwerp-effectbeoordeling werd op 27 januari 2021 goedgekeurd door de Raad voor regelgevingstoetsing. De adviezen van de Raad voor regelgevingstoetsing, de definitieve effectbeoordeling en de samenvatting ervan worden samen met dit voorstel gepubliceerd.

- **Resultaatgerichtheid en vereenvoudiging**

De Commissie heeft gekeken naar manieren om de lasten te vereenvoudigen en te verminderen, met name voor kleinere ondernemingen. De maatregelen in dit voorstel zijn gebaseerd zijn op nationale praktijken in de EU en elders en zijn bedoeld om het recht op gelijke beloning te versterken en tegelijkertijd eventuele kosten en lasten te beperken en rekening te houden met de moeilijke economische situatie in de EU als gevolg van de COVID-19-pandemie. Het voorstel is derhalve opgesteld met inachtneming van het evenredigheidsbeginsel. Omdat de verzameling en rapportage van informatie over beloning werk met zich kan meebrengen, is de rapportageplicht alleen van toepassing op werkgevers met ten minste 250 werknemers. De verplichting een gezamenlijke beloningsevaluatie uit te voeren, geldt enkel voor werkgevers ten aanzien van wie er, blijkens hun jaarverslag, sterke aanwijzingen zijn voor ongelijkheden in de beloning van mannen en vrouwen. Uit de analyse blijkt dat de kosten van de in deze richtlijn voorgestelde maatregelen bescheiden zijn en er is niet aangetoond dat er goedkopere manieren zouden bestaan om dezelfde doelstellingen met dezelfde doeltreffendheid te bereiken.

- **Grondrechten**

De doelstellingen van dit voorstel zijn in overeenstemming met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name met artikel 23, dat bepaalt dat "[d]e gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning", en met artikel 31, dat bepaalt dat "iedere werknemer [...] recht (heeft) op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden".

Voorts bepaalt artikel 27 van het Handvest dat "[w]erknemers en hun vertegenwoordigers [...] in de gevallen en onder de voorwaarden waarin het recht van de Unie en de nationale wetgevingen en praktijken voorzien, de zekerheid (moeten) hebben dat zij op passende niveaus tijdig worden geïnformeerd en geraadpleegd".

4. GEVOLGEN VOOR DE BEGROTING

Het voorstel vergt geen extra middelen uit de begroting van de EU.

5. OVERIGE ELEMENTEN

- **Regelingen betreffende controle, evaluatie en rapportage**

De lidstaten moeten deze richtlijn uiterlijk twee jaar na de vaststelling ervan omzetten en de Commissie in kennis stellen van hun omzettingsmaatregelen. Overeenkomstig artikel 30 van de richtlijn kunnen zij de omzetting door middel van collectieve overeenkomsten toevertrouwen aan de sociale partners.

Om te beoordelen hoe doeltreffend dit initiatief zijn algemene en specifieke doelstellingen bereikt, brengen de lidstaten na acht jaar verslag uit over de toepassing ervan. De Commissie zal op basis daarvan een verslag aannemen.

- **Artikelsgewijze toelichting**

Hoofdstuk I – Algemene bepalingen

Artikel 1 – Voorwerp

De richtlijn heeft tot doel minimumvoorschriften vast te stellen die de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen en het verbod op discriminatie op grond van geslacht versterken door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen.

Artikel 2 – Toepassingsgebied

In deze bepaling wordt het personele toepassingsgebied van de richtlijn gedefinieerd, d.w.z. de personen die aanspraak kunnen maken op de rechten waarin deze richtlijn voorziet.

Artikel 3 – Definities

Met de definities van de termen en begrippen die in de richtlijn worden gebruikt, wordt verduidelijkt hoe zij in de context van de richtlijn moeten worden geïnterpreteerd.

Naast bestaande definities van de herschikkingsrichtlijn (beloning, directe discriminatie, indirecte discriminatie), zijn er nieuwe concepten opgenomen, die specifiek verband houden met het recht op gelijke beloning, zoals beloningsniveaus, beloningsverschil, mediane beloning, mediaan beloningsverschil, kwartielbeloningsschaal en categorieën van werknemers.

Onder ‘beloning’ wordt verstaan het loon of het salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemers direct of indirect (‘aanvullende of variabele componenten’) uit hoofde van hun dienstbetrekking ontvangen van hun werkgever. Dit omvat aanvullende voordelen zoals bonussen, overwerkvergoeding, reisfaciliteiten (bv. auto van de zaak, reisvergoeding), huisvestingstoelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, wettelijk ziekengeld, wettelijk voorgeschreven vergoedingen en bedrijfspensioen. Alle bij wet of collectieve overeenkomst verschuldigde beloningselementen dienen in de beloning begrepen te zijn.

Bij beloningsdiscriminatie op grond van geslacht kunnen naast geslacht nog andere gronden voor discriminatie een rol spelen, zoals ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en/of seksuele geaardheid (waarvoor bescherming uit hoofde van Richtlijn 2000/43/EG of Richtlijn 2000/78/EG geldt). Om elke vorm van twijfel die in dit verband binnen het bestaande rechtskader bestaat, weg te nemen, moet een nieuwe definitie verduidelijken dat er in geval van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht rekening moet worden gehouden met dergelijke vormen van intersectionele discriminatie. Dit zal ervoor zorgen dat de rechtbanken en andere bevoegde instanties elke vorm van benadeling als gevolg van intersectionele discriminatie naar behoren in aanmerking nemen, met name voor materiële en procedurele doeleinden, onder meer om het bestaan van discriminatie te erkennen, de geschikte referentiepersoon te bepalen, de evenredigheid te beoordelen en, in voorkomend geval, het compensatie- of sanctieniveau vast te stellen. Een specifiek voorbeeld van intersectionele discriminatie is de situatie van migrantenvrouwen, die het risico lopen op discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, of godsdienst of overtuiging.

Artikel 4 – Gelijke arbeid en gelijkwaardige arbeid

Het in het Verdrag vastgelegde recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen impliceert dat de werkgever beloningsstructuren gebruikt die ervoor zorgen dat vrouwen en mannen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, daarvoor dezelfde beloning ontvangen. Daartoe moeten werknemers en werkgevers kunnen beoordelen wat onder gelijkwaardige arbeid wordt verstaan. Met het oog daarop moeten de lidstaten instrumenten of methoden vaststellen voor de beoordeling en vergelijking van de waarde van arbeid aan de hand van een reeks objectieve criteria, waaronder onderwijs-, beroeps- en opleidingseisen, vaardigheden, inspanning en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en de aard van de betrokken taken. Op basis daarvan moet worden beoordeeld of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden en gelijkwaardige arbeid verrichten, en zal de werkgever functies beter kunnen indelen en belonen aan de hand van objectieve en genderneutrale criteria.

De beschikbaarheid van duidelijke criteria op nationaal niveau zal de werknemers helpen een geschikte referentiepersoon te bepalen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht, en te beoordelen of zij minder gunstig worden behandeld dan die referentiepersoon.

Deze bepaling bevat voorts twee verduidelijkingen die zijn vastgelegd in de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Ten eerste heeft het Hof[32] verduidelijkt dat de vergelijking om te bepalen of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, niet noodzakelijkerwijs beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken. Ook werknemers die niet voor dezelfde werkgever werken, kunnen zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wanneer de vaststelling van de beloningsvoorwaarden toe te schrijven is aan één bron (zoals een statuut, een op meerdere ondernemingen toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst inzake beloning, of wanneer de arbeidsvoorwaarden centraal zijn vastgelegd voor meer dan één onderneming binnen een holding of conglomeraat). Voorts heeft het Hof verduidelijkt dat de vergelijking niet beperkt is tot werknemers die tegelijkertijd met de eiser in dienst zijn[33]. Deze verduidelijkingen zullen de praktische toepassing van het beginsel van gelijke beloning verbeteren.

Bij gebrek aan een reële referentiepersoon moet een hypothetische referentiepersoon of ander bewijsmateriaal (statistische of andere beschikbare informatie) kunnen worden gebruikt als aanknopingspunt voor een vermoeden van vermeende discriminatie. Aan de hand van een hypothetische referentiepersoon kan een werknemer aantonen niet op dezelfde wijze te zijn behandeld als een hypothetische referentiepersoon van een ander geslacht zou zijn behandeld.

Tot slot wordt in deze bepaling herinnerd aan het vereiste van artikel 4, lid 2, van de herschikkingsrichtlijn dat, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem voor functiewaardering en -indeling, dit systeem moet berusten op genderneutrale criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde zijn, zodat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten. Dit betekent dat de criteria voor de waardering van een baan of een functie zo moeten worden beschreven en gedefinieerd dat ze objectief en neutraal toepasbaar zijn ongeacht of het om de baan van een man of een vrouw gaat.

---

32 Zaak C-320/00, A. G. Lawrence e.a., ECLI:EU:C:2002:498.

33 Zaak 129/79, Macarthys Ltd tegen Wendy Smith, ECLI:EU:C:1980:103.

Hoofdstuk II – Beloningstransparantie

Artikel 5 – Beloningstransparantie vóór indiensttreding

Er bestaan op EU-niveau tot dusver geen minimumnormen voor beloningstransparantie vóór indiensttreding. Op grond van deze bepaling moet de werkgever het aanvangsniveau of de aanvangsschaal (gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria) vermelden van de beloning die de toekomstige werknemer voor een specifieke functie of baan zal ontvangen. Deze informatie moet vóór het sollicitatiegesprek, eventueel in de vacature, worden verstrekt zonder dat de sollicitant daarom hoeft te vragen (bv. in de uitnodiging voor het gesprek of rechtstreeks door de sociale partners).

De bepaling verbiedt de werkgever om potentiële werknemers naar de beloning in het kader van hun eerdere arbeidsrelaties te vragen.

Deze bepaling moet ervoor zorgen dat werknemers over de nodige informatie beschikken om evenwichtige en eerlijke onderhandelingen over hun salaris te voeren wanneer zij een arbeidsrelatie aangaan. Ze zou er ook voor zorgen dat bestaande beloningsdiscriminatie en -vooroordelen niet worden voortgezet, met name wanneer werknemers van baan veranderen. Dit doet geen afbreuk aan de positie van de werkgever, de werknemer of de sociale partners bij hun onderhandelingen over een salaris dat buiten de opgegeven schaal valt. Deze transparantiemaatregel zou ook intersectionele discriminatie aanpakken, wanneer de beloningsvorming niet transparant is en discriminerende praktijken op verschillende discriminatiegronden mogelijk maakt.

Artikel 6 – Transparantie van het beleid voor beloningsvorming en loopbaanontwikkeling

Om een genderneutrale beloningsvorming en loopbaanontwikkeling te waarborgen, verplicht deze bepaling de werkgevers om de werknemers toegang te bieden tot een beschrijving van de genderneutrale criteria die worden gebruikt om hun beloning en loopbaanontwikkeling te bepalen. Om onredelijke lasten voor micro- en kleine ondernemingen te vermijden, moet een werkgever flexibel kunnen bepalen hoe hij aan deze verplichting voldoet, rekening houdend met de omvang van zijn onderneming, gebaseerd op het aantal werknemers.

Artikel 7 – Recht op informatie

Deze bepaling heeft tot doel werknemers de nodige informatie te verschaffen zodat zij kunnen beoordelen of zij, in vergelijking met andere werknemers in dezelfde organisatie die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, op niet-discriminerende wijze worden betaald en zodat zij zo nodig hun recht op gelijke beloning kunnen afdwingen.

Deze bepaling is gebaseerd op de aanbeveling van de Commissie van 2014 inzake beloningstransparantie. Ze geeft werknemers het recht hun werkgever om informatie te vragen over hun individuele beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus, uitgesplitst naar geslacht, voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.

De werkgever moet alle werknemers jaarlijks informeren over hun recht om dergelijke informatie te ontvangen en moet de vereiste informatie binnen een redelijke termijn en in toegankelijke formats verstrekken aan werknemers met een handicap die daarom verzoeken.

Om rekening te houden met (de angst voor) eventuele represailles van de werkgever kunnen werknemers op grond van deze bepaling de informatie opvragen via hun vertegenwoordigers of via een orgaan voor gelijke behandeling.

Om mogelijke slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht verder te ondersteunen, verbiedt de bepaling vertrouwelijkheidsclausules mits de verstrekking van de informatie over de beloning tot doel heeft het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te handhaven. Werkgevers van hun kant hebben het recht te eisen dat de verkregen informatie uitsluitend wordt gebruikt met het oog op de handhaving van het recht op gelijke beloning.

Artikel 8 – Rapportage over beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers

Op grond van deze bepaling moeten werkgevers met ten minste 250 werknemers bepaalde informatie openbaar en toegankelijk maken. Het gaat dan onder meer om de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in hun organisatie, met inbegrip van aanvullende of variabele componenten (zie de toelichting bij artikel 3), alsook bonussen, bovenop het gewone basissalaris.

De in lid 1, punten a) tot en met f), van dit artikel bedoelde informatie is gebaseerd op informatie die gemakkelijk beschikbaar is binnen een organisatie, en geeft een algemeen beeld van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in de organisatie. Zo geeft de naar geslacht uitgesplitste indeling van werknemers in de kwartielbeloningsschalen informatie over het aandeel vrouwen in de hoogst-/laagstbetaalde functies. De bekendmaking van deze informatie maakt een zekere vergelijking tussen werkgevers mogelijk. Dit geeft werkgevers een prikkel om potentiële beloningsverschillen te voorkomen, stimuleert het debat over gelijke beloning en zet aan tot actie.

De in lid 1, punt g), bedoelde informatie over de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, opgesplitst naar categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, is specifiek voor elke werkgever en gevoeliger dan de algemene gegevens over beloningsverschillen. De indeling van werknemers die gelijkwaardige arbeid verrichten, is gebaseerd op een voor de betrokken werkgever specifieke combinatie en weging van criteria. De verschillen in beloning per categorie zijn dus niet vergelijkbaar tussen werkgevers. Daarom mag deze informatie niet worden bekendgemaakt. Werkgevers moeten deze informatie verstrekken aan alle werknemers en de werknemersvertegenwoordigers, en zowel de arbeidsinspecties als de organen voor gelijke behandeling moeten op verzoek de informatie kunnen verkrijgen. Informatie over de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers, zal van groot belang zijn om een zelfregulerende aanpak bij de werkgevers te versterken, en werknemers en werknemersvertegenwoordigers in staat te stellen de naleving van het beginsel van gelijke beloning op te eisen. Deze informatie dient ook als basis voor het opstarten van een gezamenlijke beloningsevaluatie als bedoeld in artikel 9.

Als alternatief voor de rapportage van werkgevers over beloning, kunnen de lidstaten, met name om de eventuele lasten van die rapportage te beperken, een bestaand orgaan opdracht geven om in plaats van de werkgevers de vereiste informatie op te stellen op basis van administratieve gegevens (zoals gegevens die werkgevers aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties verstrekken) en die informatie beschikbaar te stellen. Voorts schrijft de bepaling voor dat het krachtens artikel 26 aangewezen toezichtsorgaan de van de werkgevers ontvangen gegevens moet verzamelen en een ruime toegang moet garanderen, zodat de gegevens van individuele werkgevers, sectoren en regio's in de betrokken lidstaat kunnen worden vergeleken.

Op basis van de verstrekte informatie hebben werknemers, werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling het recht de werkgever te vragen de verstrekte informatie te verduidelijken en te specificeren en in dat verband onder meer eventuele beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers toe te lichten. De werkgever moet binnen een redelijke termijn een gemotiveerd antwoord op dergelijke verzoeken geven. Indien de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren, is de werkgever verplicht de situatie te verhelpen in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling.

Artikel 9 – Gezamenlijke beloningsevaluatie

Als uit de overeenkomstig artikel 8 verrichte beloningsrapportage blijkt dat er in de organisatie in een categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, een verschil in gemiddelde beloning tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers bestaat van ten minste 5 % en dat verschil niet op basis van objectieve en genderneutrale factoren wordt gerechtvaardigd, moet de betrokken werkgever een beloningsevaluatie uitvoeren. De werkgever is verplicht elk verschil in beloning in elke categorie werknemers, met inbegrip van verschillen van minder dan 5 %, op basis van objectieve en genderneutrale factoren te rechtvaardigen en de situatie te verhelpen overeenkomstig artikel 8, lid 7.

De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd door de werkgevers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers. Bij gebrek aan officiële werknemersvertegenwoordigers in de organisatie moet de werkgever daartoe een of meer werknemers aanwijzen.

Het opleggen van een gezamenlijke beloningsevaluatie heeft tot doel werkgevers ertoe te verplichten hun methoden voor beloningsvorming te onderzoeken en gendervooroordelen in de beloningsstructuren die in strijd zijn met het beginsel van gelijke beloning, aan te pakken. De samenwerking tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers zorgt ervoor dat de aanpak draagvlak heeft en dat gezamenlijk actie wordt ondernomen.

Wanneer er in een categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, verschillen in de gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers bestaan, moeten deze verschillen objectief worden gerechtvaardigd, zoals gezamenlijk vastgesteld door de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever. Wanneer de verschillen niet op basis van objectieve factoren kunnen worden gerechtvaardigd, moet de werkgever corrigerende maatregelen nemen. Wanneer er eerder al evaluaties zijn uitgevoerd, moet de werkgever een verslag bijvoegen over de doeltreffendheid van de maatregelen die naar aanleiding van die evaluaties zijn genomen. De maatregelen moeten worden genomen in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling. In dit verband moet er onder meer een genderneutrale functiewaardering en -indeling worden vastgesteld zodat elke vorm van directe of indirecte beloningsdiscriminatie op grond van geslacht wordt uitgesloten.

Artikel 10 – Gegevensbescherming

In deze bepaling staat dat Verordening (EU) 2016/679 (de algemene verordening gegevensbescherming of AVG)[34] van toepassing is op de verwerking en/of verstrekking van persoonsgegevens in het kader van de in deze richtlijn bedoelde beloningstransparantiemaatregelen.

Persoonsgegevens die door werkgevers op grond van artikel 7, 8 of 9 worden verzameld, mogen uitsluitend worden gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

Er is voorzien in een aanvullende waarborg indien de verstrekking van informatie op grond van artikel 7, 8 of 9 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare collega-werknemer. De lidstaten kunnen besluiten dat in dat geval de informatie enkel toegankelijk is voor de werknemersvertegenwoordigers of het orgaan voor gelijke behandeling. Van hen krijgt de werknemer advies over een mogelijke vordering, zonder dat de feitelijke beloningsniveaus van individuele werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, worden bekendgemaakt. Aangezien bepaalde informatie over beloningsniveaus al openbaar toegankelijk is, bijvoorbeeld in de publieke sector, moeten de lidstaten deze waarborg overeenkomstig de nationale praktijk kunnen toepassen.

Artikel 11 – Sociale dialoog

Het is belangrijk dat de sociale partners betrokken worden bij het bevorderen van gendergelijkheid in de arbeidsverhoudingen. Zij kunnen het beste beoordelen welke de sterke en de zwakke punten zijn van de nationale, regionale en lokale maatregelen voor het voorkomen en bestrijden van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht. Ze spelen bijvoorbeeld een belangrijke rol bij het opzetten van genderneutrale methoden voor functiewaardering en -indeling. Daarom verplicht dit artikel de lidstaten om, met inachtneming van de autonomie van de sociale partners en in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk, ervoor te zorgen dat de in deze richtlijn bedoelde rechten en verplichtingen met de sociale partners worden besproken. Hiervoor kan gebruik worden gemaakt van verschillende beleidsmaatregelen die gericht zijn op de ontwikkeling van een actief sociaal partnerschap.

Hoofdstuk III – Rechtsmiddelen en handhaving

Artikel 12 – Verdediging van rechten

Voortbouwend op artikel 17 van de herschikkingsrichtlijn verplicht deze bepaling de lidstaten ervoor te zorgen dat er gerechtelijke procedures beschikbaar zijn voor de handhaving van de in deze richtlijn bedoelde rechten en verplichtingen. Door te verduidelijken dat een eerder beroep op niet-gerechtelijke procedures kan bestaan in bemiddelingsprocedures of procedures voor een orgaan voor gelijke behandeling, versterkt deze bepaling de toegang tot de rechter. In geen geval mag de toegang tot de rechter worden belemmerd door verplichte intermediaire administratieve procedures.

---

[34] Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

Artikel 13 – Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers

Deze bepaling moet verenigingen, organisaties, organen voor gelijke behandeling, werknemersvertegenwoordigers en andere rechtspersonen die er belang bij hebben dat de gelijkheid van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, de mogelijkheid geven gerechtelijke of administratieve procedures aan te spannen voor de handhaving van de in deze richtlijn bedoelde verplichtingen. Dergelijke entiteiten moeten het recht hebben om namens of ter ondersteuning van een werknemer, met diens toestemming, in dergelijke procedures op te treden. Met name organen voor gelijke behandeling hebben momenteel niet het recht om in alle lidstaten zaken voor de rechter te brengen.

Bovendien geeft deze bepaling organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers het recht om namens meerdere werknemers vorderingen in te stellen mits deze werknemers daarmee instemmen. Slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht kunnen immers te maken krijgen met procedurele en kostengerelateerde belemmeringen wanneer zij hun recht op gelijke beloning en de toepassing van transparantiemaatregelen uit hoofde van deze richtlijn willen afdwingen. Deze bepaling heeft tot doel die belemmeringen uit de weg te ruimen. De mogelijkheid om collectieve vorderingen in te stellen is beperkt tot erkende organen, d.w.z. organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers.

Artikel 14 – Recht op compensatie

De verplichting tot compensatie wordt versterkt. Dit zal slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht stimuleren om verhaal te halen en hun recht op gelijke beloning te verdedigen. Op grond van deze bepaling moeten de lidstaten ervoor zorgen dat werknemers die schade hebben geleden als gevolg van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning, het recht hebben volledige compensatie van de veroorzaakte schade te eisen en te krijgen op een wijze die afschrikkend is en evenredig aan de geleden schade.

Voortbouwend op artikel 18 van de herschikkingsrichtlijn vereist deze bepaling, in overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof van Justitie, dat de gediscrimineerde werknemer in de positie wordt geplaatst waarin hij zich zou hebben bevonden als hij niet was gediscrimineerd. De compensatie omvat de volledige uitbetaling van achterstallig loon, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura en compensatie voor het verlies van kansen en immateriële schade. De compensatie of reparatie mag niet worden beperkt door een vooraf vastgesteld maximum.

Artikel 15 – Andere rechtsmiddelen

Om de handhaving van het recht op gelijke beloning te versterken, zorgt deze bepaling ervoor dat rechtbanken en bevoegde instanties een bevel kunnen uitvaardigen tot vaststelling en tot beëindiging van een inbreuk op een recht of een verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Bovendien moeten rechtbanken en bevoegde instanties van de verweerder kunnen eisen dat hij structurele of organisatorische maatregelen neemt om aan zijn verplichtingen op het gebied van gelijke beloning te voldoen.

Met het oog op een snelle naleving kunnen rechtbanken en bevoegde instanties een dwangsom opleggen.

Artikel 16 – Verschuiving van de bewijslast

In overeenstemming met artikel 19 van de herschikkingsrichtlijn vereist deze bepaling dat in geval van kennelijke discriminatie de verweerder moet bewijzen dat er geen inbreuk op het beginsel van gelijke beloning heeft plaatsgevonden. Bovendien versterkt deze richtlijn de positie van de werknemer in gerechtelijke of administratieve procedures inzake directe of indirecte discriminatie, in overeenstemming met de bestaande jurisprudentie[35]: indien de werkgever de in de richtlijn neergelegde verplichtingen inzake beloningstransparantie niet is nagekomen, moet de bewijslast bij de verweerder worden gelegd zonder dat de werknemer wordt verplicht aan te tonen dat er sprake is van kennelijke discriminatie.

Door de verschuiving van de bewijslast te versterken wordt het werknemers gemakkelijker gemaakt hun recht op gelijke beloning af te dwingen en krijgen werkgevers een extra stimulans om zich aan de in deze richtlijn bedoelde transparantieverplichtingen te houden.

Artikel 17 — Toegang tot bewijsmateriaal

Dit artikel bepaalt dat nationale rechtbanken en andere bevoegde instanties de verweerder moeten kunnen gelasten om tijdens procedures betreffende een vordering wegens beloningsdiscriminatie op grond van geslacht toegang te geven tot relevant bewijsmateriaal waarover hij zeggenschap heeft. De nationale rechtbanken moeten met name de bevoegdheid hebben om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke informatie bevat, indien zij dit relevant achten voor de vordering, en moeten beschikken over doeltreffende maatregelen om dergelijke informatie te beschermen. Als vertrouwelijke informatie kan worden beschouwd: juridisch advies aan het management, notulen van een aandeelhoudersvergadering, persoonsgegevens of andere informatie die nodig is om juridische vorderingen wegens beloningsdiscriminatie op grond van geslacht te staven of af te wijzen.

Artikel 18 – Verjaringstermijnen

Het is gebleken dat korte verjaringstermijnen en daarmee verband houdende procedurele belemmeringen slachtoffers van beloningsdiscriminatie ervan kunnen weerhouden hun recht op gelijke beloning af te dwingen. Daarom stelt deze richtlijn gemeenschappelijke normen vast inzake verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen wegens beloningsdiscriminatie op grond van geslacht.

De verjaringstermijn voor het instellen van vorderingen in het kader van dit voorstel moet ten minste drie jaar bedragen en mag niet ingaan voordat de inbreuk op het beginsel van gelijke beloning of op in deze richtlijn bedoelde rechten of verplichtingen is beëindigd en de eiser op de hoogte is van de inbreuk. Bovendien moet een verjaringstermijn worden opgeschort of onderbroken zodra een eiser actie onderneemt door een vordering in te dienen of de vordering

[35] Zaak C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark tegen Dansk Arbejdsgiverforening, optredend voor Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

ter kennis te brengen van de werkgever, de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling.

Artikel 19 – Proceskosten en juridische kosten

De kosten van een rechtszaak vormen een ernstige procedurele belemmering die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht ervan kan weerhouden hun recht op gelijke beloning op te eisen en daardoor tot gevolg kan hebben dat het recht op gelijke beloning onvoldoende wordt beschermd en gehandhaafd. Om een betere toegang tot de rechter te waarborgen en werknemers ertoe aan te zetten hun recht te doen gelden, waarborgt deze bepaling dat eisers die in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie in het gelijk zijn gesteld, het recht hebben om proceskosten, vergoedingen voor deskundigen en andere kosten terug te vorderen van de verweerder. Verweerders die in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie in het gelijk zijn gesteld, daarentegen, hebben niet het recht om proceskosten, vergoedingen voor deskundigen en andere kosten terug te vorderen van de eiser(s), tenzij de vordering te kwader trouw is ingesteld, lichtzinnig was of wanneer het gezien de specifieke omstandigheden van de zaak onredelijk wordt geacht deze kosten niet terug te vorderen (zoals in het geval van financieel zwakke micro-ondernemingen).

Artikel 20 – Sancties

Deze bepaling versterkt de bestaande minimumnormen inzake sancties voor inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, en vergroot daardoor het afschrikkend effect voor werkgevers die zich schuldig maken aan illegaal gedrag. Tegelijkertijd hebben zinvolle sancties een preventief effect, doordat ze werkgevers ertoe aanzetten hun verplichtingen proactief na te komen.

De in de lidstaten vastgestelde sancties moeten boetes omvatten en het bedrag daarvan moet afhankelijk zijn van een aantal verzwarende factoren, zoals de ernst en de duur van de inbreuk, alsmede opzet of grove nalatigheid van de werkgever.

Voorts verplicht dit artikel de lidstaten specifieke sancties vast te stellen voor herhaalde inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Dergelijke sancties kunnen er bijvoorbeeld in bestaan dat door de overheid verleende voordelen worden ingetrokken of dat de betrokkene tijdelijk wordt uitgesloten van de verdere verlening van krediet- of andere financiële prikkels.

Artikel 21 – Gelijke beloning in het kader van overheidsopdrachten of concessies

Overeenkomstig Richtlijn 2014/23/EU[36], Richtlijn 2014/24/EU[37] en Richtlijn 2014/25/EU[38] moeten de lidstaten passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat ondernemers

[36] Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1).

(inclusief onderaannemers) bij de uitvoering van overheidsopdrachten of concessies voldoen aan de verplichtingen inzake gelijke beloning voor mannen en vrouwen. Zij moeten er bijgevolg met name op toezien dat de door de ondernemers gebruikte mechanismen voor beloningsvorming in een categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, geen beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen tot gevolg hebben die niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van genderneutrale factoren.

Voorts moeten de lidstaten bij de uitvoering van deze verplichtingen overwegen de aanbestedende diensten in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden te laten invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. Deze bepaling verduidelijkt ook dat de bestaande facultatieve uitsluitingsgronden uit hoofde van Richtlijn 2014/23/EU, Richtlijn 2014/24/EU en Richtlijn 2014/25/EU kunnen worden gebruikt om een ondernemer die het beginsel van gelijke beloning schendt, uit te sluiten.

De in deze bepaling vastgestelde verplichtingen vallen onder de toepasselijke verplichtingen op het gebied van sociaal recht en arbeidsrecht die zijn vastgesteld in artikel 18, lid 2, en artikel 71, lid 1, van Richtlijn 2014/24/EU betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten, artikel 36, lid 2, en artikel 88, lid 1, van Richtlijn 2014/25/EU betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en artikel 30, lid 3, en artikel 42, lid 1, van Richtlijn 2014/23/EU betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten. De bovenstaande bepalingen worden verduidelijkt en expliciet vermeld om de uitvoering ervan op het gebied van het recht op gelijke beloning te ondersteunen en te versterken.

Artikel 22 – Bescherming tegen represailles en tegen minder gunstige behandeling

Werknemers en werknemersvertegenwoordigers mogen niet minder gunstig worden behandeld nadat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht op gelijke beloning of van andere rechten waarin dit voorstel voorziet. De lidstaten moeten op nationaal niveau maatregelen invoeren om werknemers, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers, te beschermen tegen ontslag of andere nadelige behandeling door werkgevers na een klacht of na een gerechtelijke procedure om de naleving van een recht of verplichting in verband met gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid af te dwingen.

Artikel 23 – Verhouding tot Richtlijn 2006/54/EG

Deze bepaling verduidelijkt hoe deze richtlijn zich op het gebied van handhavingsmaatregelen verhoudt tot Richtlijn 2006/54/EG. In plaats van de artikelen 17, 18, 19, 24 en 25 van Richtlijn 2006/54/EG zijn de handhavingsmaatregelen van de onderhavige richtlijn van toepassing op procedures inzake rechten of verplichtingen in verband met het beginsel van

---

[37] Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

[38] Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243).

gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid als bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG.

Hoofdstuk IV – Horizontale bepalingen

Artikel 24 – Beschermingsniveau

Deze standaardbepaling laat lidstaten toe te voorzien in een beschermingsniveau dat hoger is dan het door de richtlijn gewaarborgde niveau. Ze sluit ook uit dat de lidstaten het beschermingsniveau met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid verlagen.

Artikel 25 – Organen voor gelijke behandeling

Nationale organen voor gelijke behandeling spelen een cruciale rol bij de handhaving van de antidiscriminatie- en gelijkheidswetgeving in de Europese Unie. De herschikkingsrichtlijn bepaalt dat de lidstaten een of meer organen aanwijzen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht, ook wat beloning betreft. Krachtens de hier voorgestelde bepaling moeten de nationale organen voor gelijke behandeling bevoegd zijn voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. De bepaling verplicht de lidstaten om maatregelen te nemen voor nauwe samenwerking en coördinatie tussen de nationale organen voor gelijke behandeling en de arbeidsinspecties, en om de organen voor gelijke behandeling te voorzien van de middelen die zij nodig hebben om hun taken met betrekking tot de eerbiediging van het recht op gelijke beloning uit te voeren. Daarbij moeten de lidstaten overwegen bedragen die als boetes worden geïnd op grond van artikel 20, aan de organen voor gelijke behandeling toe te wijzen.

Artikel 26 – Toezicht en bewustmaking

Om te zorgen voor goed toezicht op de toepassing van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, moeten de lidstaten een specifiek toezichtsorgaan oprichten. Dit orgaan, dat deel kan uitmaken van een bestaand orgaan met soortgelijke doelstellingen, moet specifieke taken krijgen met betrekking tot de uitvoering van de beloningstransparantiemaatregelen waarin deze richtlijn voorziet. Daarnaast moet het orgaan bepaalde gegevens verzamelen om toezicht te houden op de ongelijkheden inzake beloning en op het effect van de beloningstransparantiemaatregelen. De lidstaten moeten de nodige regelingen treffen voor de goede werking van dit orgaan.

Het toezichtsorgaan heeft als belangrijkste taak de gegevens en verslagen die op grond van de in deze richtlijn opgenomen beloningstransparantiemaatregelen worden verstrekt, te aggregeren en, in voorkomend geval, te zorgen voor de gebruikersvriendelijke bekendmaking ervan. Het orgaan moet ook de oorzaken van de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers aanpakken en instrumenten aanreiken om ongelijkheden inzake beloning te analyseren en te beoordelen. Bovendien moet het orgaan verantwoordelijk zijn voor het verstrekken van jaarlijkse gegevens aan de Commissie over het aantal en het type beloningsdiscriminatiezaken die bij de rechter aanhangig worden gemaakt en klachten die bij de bevoegde overheidsinstanties, met inbegrip van de organen voor gelijke behandeling, worden ingediend. Tot slot moet het toezichtsorgaan publieke en particuliere ondernemingen en organisaties, de sociale partners en het grote publiek bewuster maken van deze

problematiek teneinde het beginsel van gelijke beloning voor gelijke en gelijkwaardige arbeid en beloningstransparantie te bevorderen.

Artikel 27 – Collectieve onderhandelingen en collectieve actie

De richtlijn erkent de diversiteit van de arbeidsmarktmodellen in de EU en de rol die de sociale partners in de verschillende lidstaten spelen bij aangelegenheden die verband houden met het onderwerp van de richtlijn. Deze bepaling bevestigt daarom nogmaals dat de richtlijn geen afbreuk doet aan het recht van de sociale partners om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te handhaven, en om collectieve actie te ondernemen.

Artikel 28 – Statistische gegevens

Krachtens Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad[39] moeten de lidstaten om de vier jaar structuurstatistieken van lonen op microniveau opstellen. Aan de hand van deze geharmoniseerde gegevens kan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen worden berekend. Tijdens de vier tussenliggende jaren verstrekken de lidstaten op vrijwillige basis jaarlijks gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen, uitgesplitst naar geslacht, economische sector, arbeidstijd (voltijds/deeltijds), economische zeggenschap (publieke/private eigendom) en leeftijd. Hoewel beloningsdiscriminatie slechts één onderdeel van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen is, moet de frequentie van de gegevensverstrekking worden verbeterd om jaarlijks toezicht mogelijk te maken. Daarom maakt deze bepaling het opstellen van jaarlijkse gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen verplicht, zodat elk jaar een volledige reeks gegevens beschikbaar is.

Artikel 29 – Verspreiding van informatie

Deze bepaling heeft tot doel de bij deze richtlijn toegekende rechten en andere reeds bestaande rechten op hetzelfde gebied beter onder de aandacht te brengen in de lidstaten.

Artikel 30 – Uitvoering

Dit artikel bepaalt dat – rekening houdend met de diversiteit van de arbeidsmarktmodellen in de EU en met de mate waarin de sociale partners in sommige lidstaten betrokken zijn bij het vaststellen van regels in verband met aangelegenheden die onder deze richtlijn vallen – de lidstaten de sociale partners kunnen belasten met de uitvoering van de desbetreffende bepalingen van de richtlijn, op voorwaarde dat de met deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde worden gewaarborgd.

Artikel 31 — Omzetting

In deze bepaling is de maximumtermijn vastgesteld waarbinnen de lidstaten de richtlijn in nationaal recht moeten omzetten en de teksten in kwestie aan de Commissie moeten

---

[39] Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten (PB L 63 van 12.3.1999, blz. 6).

meedelen. Deze termijn wordt vastgesteld op twee jaar met ingang van de inwerkingtreding van deze richtlijn.

Artikel 32 – Rapportage en evaluatie

Deze bepaling verplicht de lidstaten om de Commissie uiterlijk acht jaar na de inwerkingtreding van de richtlijn in kennis te stellen van alle informatie over de toepassing van de richtlijn, zodat zij de toepassing van de richtlijn kan evalueren.

Artikel 33 – Inwerkingtreding

Krachtens deze standaardbepaling moet de richtlijn in werking treden op de twintigste dag na die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.

Artikel 34 – Adressaten

Deze standaardbepaling verduidelijkt dat de richtlijn tot de lidstaten is gericht.

2021/0050 (COD)

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 157, lid 3,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité[40],

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) In artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie is het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen neergelegd als een van de essentiële waarden en taken van de Unie.

(2) In de artikelen 8 en 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar streeft de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen, de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, en discriminatie op grond van geslacht te bestrijden.

(3) Krachtens artikel 157, lid 1, VWEU moet elke lidstaat ervoor zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.

(4) In artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie wordt bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

(5) Zowel het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen als het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid is

[40] PB C [...] van [...], blz. [...].

opgenomen in de Europese pijler van sociale rechten[41], die gezamenlijk door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie is afgekondigd.

(6) In Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad[42] wordt bepaald dat voor gelijke of gelijkwaardige arbeid directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning moet worden afgeschaft. In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

(7) Volgens de evaluatie van 2020[43] wordt de toepassing van het beginsel van gelijke beloning belemmerd door het gebrek aan transparantie in loonstelsels, het gebrek aan rechtszekerheid betreffende het concept 'gelijkwaardig arbeid' en procedurele belemmeringen voor slachtoffers van discriminatie. Werknemers beschikken niet over de informatie die zij nodig hebben om met succes een vordering tot gelijke beloning in te stellen, meer bepaald informatie over de beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Volgens het verslag zouden door het verbeteren van de transparantie gendervooroordelen en discriminerende praktijken in de beloningsstructuren van een onderneming of een bedrijfstak aan het licht komen. Werknemers, werkgevers en sociale partners zouden dan, aldus het verslag, op passende wijze actie kunnen ondernemen om het recht op gelijke beloning af te dwingen.

(8) Na een grondige evaluatie van het bestaande kader inzake gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid[44] en na een breed en inclusief raadplegingsproces[45] zijn in de gendergelijkheidsstrategie 2020-2025[46] bindende maatregelen inzake beloningstransparantie aangekondigd.

(9) Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen wordt veroorzaakt door verschillende factoren, waarvan een deel kan worden teruggevoerd op directe en indirecte beloningsdiscriminatie op basis van geslacht. Het algemene gebrek aan transparantie over beloningsniveaus binnen organisaties heeft tot gevolg dat op geslacht gebaseerde discriminatie en vooroordelen op het vlak van beloning onopgemerkt blijven of in vermeende gevallen moeilijk te bewijzen zijn. Er zijn daarom bindende maatregelen nodig om de beloningstransparantie te verbeteren, om organisaties te stimuleren hun beloningsstructuur te herzien teneinde gelijke beloning van vrouwen en mannen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te

---

41 https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl

42 Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

43 SWD(2020) 50. Zie ook het verslag van 2013 aan het Europees Parlement en de Raad over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/54/EG (COM(2013) 861 final).

44 Evaluatie van de relevante bepaling van Richtlijn 2006/54/EG ter uitvoering van het Verdragsbeginsel "gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid" (SWD(2020) 50), verslag over de uitvoering van het EU-actieplan 2017-2019: de loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken (COM(2020) 101).

45 https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_nl.

46 Mededeling van de Commissie "Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025" (COM(2020)152 final van 5.3.2020).

waarborgen, en om slachtoffers van discriminatie in staat te stellen hun recht op gelijke beloning af te dwingen. Deze maatregelen moeten worden aangevuld met bepalingen om de bestaande juridische concepten (zoals ‘beloning’ en ‘gelijkwaardige arbeid’) te verduidelijken, en met maatregelen om de handhavingsmechanismen en de toegang tot de rechter te verbeteren.

(10) De toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen moet worden versterkt door directe en indirecte beloningsdiscriminatie uit te bannen. Dit belet werkgevers niet om werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, verschillend te betalen mits dit gebeurt op basis van criteria die objectief, genderneutraal en vrij van vooroordelen zijn, zoals prestaties en bekwaamheid.

(11) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers, met inbegrip van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, personen die een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie met een uitzendbureau hebben en personen die een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie hebben in de zin van de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna “het Hof” genoemd). In zijn jurisprudentie heeft het Hof criteria vastgesteld om de status van een werknemer te bepalen[47]. Op voorwaarde dat zij voldoen aan die criteria, moeten huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerkers, stagiairs en jongeren met een leercontract binnen het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsrelatie moet worden bepaald aan de hand van de feiten die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet aan de hand van de beschrijving van de arbeidsrelatie door de betrokken partijen.

(12) Om factoren die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht verhinderen hun recht op gelijke beloning af te dwingen, uit de weg te ruimen en om werkgevers te helpen de eerbiediging van dit recht te waarborgen, moeten de kernbegrippen die verband houden met gelijke beloning, zoals ‘beloning’ en ‘gelijkwaardige arbeid’, worden verduidelijkt in overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof. Dit moet de toepassing van deze begrippen vergemakkelijken, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen.

(13) Het beginsel van gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid moet worden geëerbiedigd met betrekking tot loon of salaris en alle andere voordelen, in geld of in natura, die de werknemers direct of indirect uit hoofde van hun dienstbetrekking van hun werkgever ontvangen. In overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof[48] moet het begrip ‘beloning’ niet alleen betrekking

---

[47] Zaak C-66/85, Deborah Lawrie-Blum tegen Land Baden-Württemberg, ECLI:EU:C:1986:284, zaak C-428/09, Union syndicale Solidaires Isère tegen Premier ministre en anderen, ECLI:EU:C:2010:612, zaak C-229/14, Ender Balkaya tegen Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, ECLI:EU:C:2015:455, zaak C-413/13, FNV Kunsten Informatie en Media tegen Staat der Nederlanden, ECLI:EU:C:2014:2411, zaak C-216/15, Betriebsrat der Ruhrlandklinik gGmbH tegen Ruhrlandklinik gGmbH, ECLI:EU:C:2016:883, zaak C-658/18, UX tegen Governo della Repubblica italiana, ECLI:EU:C:2020:572.

[48] Bijvoorbeeld zaak C-58/81, Commissie van de Europese Gemeenschappen tegen Groothertogdom Luxemburg, ECLI:EU:C:1982:215, zaak C-171/88 Rinner-Kulhn tegen FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328, zaak C-147/02, Michelle K. Alabaster tegen Woolwich plc en Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192, zaak C-342/93, Joan Gillespie en anderen tegen Northern Health and Social Services Boards, Department of Health and Social Services, Eastern Health and Social Services Board et

hebben op het salaris, maar ook op aanvullende voordelen zoals bonussen, overwerkvergoeding, reisfaciliteiten (bv. auto van de zaak, reisvergoeding), huisvestingstoelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, wettelijk ziekengeld, wettelijk voorgeschreven vergoedingen en bedrijfspensioen. Alle bij wet of collectieve overeenkomst verschuldigde beloningselementen dienen in de beloning begrepen te zijn.

(14) Artikel 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bepaalt dat de Unie bij de vaststelling en de uitvoering van haar beleid en activiteiten moet streven naar de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG bepaalt dat directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht, met name met betrekking tot beloning, verboden is. Bij beloningsdiscriminatie op grond van geslacht waarbij het geslacht van het slachtoffer een cruciale rol speelt, kunnen naast geslacht nog andere gronden voor discriminatie of ongelijkheid een rol spelen, wanneer de werknemer behoort tot een of meer groepen die bescherming genieten tegen discriminatie op grond van geslacht, enerzijds, en ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en/of seksuele geaardheid (waarvoor bescherming uit hoofde van Richtlijn 2000/43/EG of Richtlijn 2000/78/EG geldt) anderzijds. Migrantenvrouwen behoren tot de groepen die met dergelijke meervoudige vormen van discriminatie te maken krijgen. Om elke vorm van twijfel die in dit verband binnen het bestaande rechtskader bestaat, weg te nemen, moet deze richtlijn daarom verduidelijken dat er in geval van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht rekening moet worden gehouden met dergelijke vormen van intersectionele discriminatie. Dit moet ervoor zorgen dat de rechtbanken en andere bevoegde instanties elke vorm van benadeling als gevolg van intersectionele discriminatie naar behoren in aanmerking nemen, met name voor materiële en procedurele doeleinden, onder meer om het bestaan van discriminatie te erkennen, de geschikte referentiepersoon te bepalen, de evenredigheid te beoordelen en, in voorkomend geval, het compensatie- of sanctieniveau vast te stellen.

(15) Met het oog op de eerbiediging van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen moeten de werkgevers beschikken over mechanismen voor beloningsvorming of beloningsstructuren die waarborgen dat er tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, geen beloningsverschillen bestaan die niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren. Dergelijke beloningsstructuren moeten het mogelijk maken de waarde van verschillende banen binnen dezelfde organisatiestructuur te vergelijken.

Southern Health and Social Services Board, ECLI:EU:C:1996:46, zaak C-278/93, Edith Freers en Hannelore Speckmann tegen Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83, zaak C-12/81, Eileen Garland tegen British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44, zaak C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. tegen Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246, zaak C-33/89, Maria Kowalska tegen Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(16) Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof moet de waarde van arbeid worden beoordeeld en vergeleken aan de hand van objectieve criteria, zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingseisen, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en aard van de betrokken taken[49].

(17) Een geschikte referentiepersoon is een belangrijke parameter om te bepalen of arbeid als gelijkwaardig kan worden beschouwd. Met behulp van een referentiepersoon kan de werknemer aantonen dat hij minder gunstig werd behandeld dan de referentiepersoon van een ander geslacht die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht. Bij gebrek aan een reële referentiepersoon moet een werknemer de mogelijkheid hebben gebruik te maken van een hypothetische referentiepersoon om aan te tonen dat hij niet op dezelfde wijze is behandeld als een hypothetische referentiepersoon van een ander geslacht zou zijn behandeld. Dit zou een belangrijke belemmering wegnemen voor mogelijke slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht, met name op arbeidsmarkten met uitgesproken gendersegregatie, waar de verplichting om een referentiepersoon van het andere geslacht te vinden het bijna onmogelijk maakt om een vordering tot gelijke beloning in te dienen. Bovendien mag werknemers niet worden belet gebruik te maken van ander feitelijk materiaal dat op vermeende discriminatie kan wijzen, zoals statistieken of andere beschikbare informatie. Dit zou het mogelijk maken om op geslacht gebaseerde ongelijkheden inzake beloning doeltreffender aan te pakken in door gendersegregatie gekenmerkte sectoren en beroepen.

(18) Het Hof[50] heeft verduidelijkt dat de vergelijking om na te gaan of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, niet noodzakelijkerwijs beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken. Ook werknemers die niet voor dezelfde werkgever werken, kunnen zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wanneer de vaststelling van de beloningsvoorwaarden is toe te schrijven aan één bron. Dit kan het geval zijn wanneer de beloningsvoorwaarden zijn vastgelegd in wetten of collectieve arbeidsovereenkomsten inzake beloning die van toepassing zijn op meerdere ondernemingen, of wanneer deze voorwaarden centraal zijn vastgelegd voor meer dan één organisatie of bedrijf binnen een holding of conglomeraat. Voorts heeft het Hof verduidelijkt dat de vergelijking niet beperkt is tot werknemers die tegelijkertijd met de eiser in dienst zijn[51].

(19) De lidstaten moeten specifieke instrumenten en methoden ontwikkelen als ondersteuning en richtsnoer voor de beoordeling van wat onder gelijkwaardige arbeid wordt verstaan. Dit moet de toepassing van dit begrip vergemakkelijken, met name voor kleine en middelgrote ondernemingen.

(20) Systemen voor functiewaardering en -indeling die niet op genderneutrale wijze worden gebruikt, kunnen, met name wanneer zij uitgaan van traditionele

---

[49] Bijvoorbeeld zaak C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155, zaak C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse tegen Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI: EU:C:1999:241, zaak C-381/99, Susanna Brunnhofer tegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG, ECLI:EU:C:2001:358, zaak C 427/11, Margaret Kenny e.a. tegen Minister for Justice, Equality and Law Reform e.a. [2013], ECLI:EU:C:2013:122, punt 28.

[50] Zaak C-320/00, A. G. Lawrence e.a tegen Regent Office Care Ltd, Commercial Catering Group en Mitie Secure Services Ltd., ECLI:EU:C:2002:498.

[51] Zaak 129/79, Macarthys Ltd tegen Wendy Smith, ECLI:EU:C:1980:103.

genderstereotypen, leiden tot beloningsdiscriminatie op grond van geslacht. Aldus gebruikt dragen ze bij tot de verdieping en de bestendiging van het beloningsverschil door banen die door mannen, respectievelijk vrouwen, worden gedomineerd, verschillend te waarderen in situaties waarin de waarde van de verrichte arbeid gelijk is. Op een genderneutrale manier gebruikte systemen voor functiewaardering en -indeling daarentegen zijn wel doeltreffend om een transparant beloningssysteem in te voeren en directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht uit te sluiten. Deze systemen detecteren indirecte beloningsdiscriminatie die voortvloeit uit de onderwaardering van arbeid die doorgaans door vrouwen wordt verricht. Ze doen dit door banen die inhoudelijk anders zijn ingevuld, maar gelijkwaardig zijn, te meten en te vergelijken en ondersteunen op die manier het beginsel van gelijkwaardige arbeid.

(21) Het gebrek aan informatie over de beoogde beloningsschaal van een functie leidt tot een informatieasymmetrie die de onderhandelingspositie van de sollicitanten beperkt. Transparantie moet potentiële werknemers in staat stellen met kennis van zaken een besluit te nemen over het verwachte salaris, zonder dat de onderhandelingspositie van de werkgever of de werknemer om buiten de opgegeven schaal te onderhandelen op enigerlei wijze wordt beperkt. Voorts zou transparantie ervoor zorgen dat de basis voor de beloningsvorming uitdrukkelijk is vastgelegd en geen gendervooroordelen bevat, en dat de onderwaardering van vaardigheden en ervaring in de beloning wordt verhinderd. Deze transparantiemaatregel zou ook intersectionele discriminatie aanpakken, wanneer de beloningsvorming niet transparant is en discriminerende praktijken op verschillende discriminatiegronden mogelijk maakt. De informatie die vóór de indiensttreding aan sollicitanten moet worden verstrekt, kan, als ze niet in de vacature staat, hetzij vóór het sollicitatiegesprek door de werkgever, hetzij op een andere manier, bv. door de sociale partners, aan de sollicitant worden verstrekt.

(22) Om het voortbestaan van een beloningsverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers dat gevolgen heeft voor individuele werknemers, te verhinderen, moet het voor werkgevers verboden zijn om naar de eerdere beloning van een sollicitant te informeren.

(23) Beloningstransparantiemaatregelen moeten het recht van werknemers op gelijke beloning beschermen en tegelijkertijd de eventuele kosten en lasten voor werkgevers zoveel mogelijk beperken. Bijzondere aandacht moet in dit verband uitgaan naar micro- en kleine ondernemingen. In voorkomend geval moeten de maatregelen worden afgestemd op de omvang van de werkgevers, rekening houdend met hun personeelsbestand.

(24) De werkgevers moeten de werknemers een beschrijving ter beschikking stellen van de criteria voor het bepalen van de beloningsniveaus en de loopbaanontwikkeling. De werkgevers moeten flexibel kunnen bepalen hoe zij aan deze verplichting voldoen, rekening houdend met de omvang van hun organisatie.

(25) Alle werknemers moeten het recht hebben om desgevraagd informatie te krijgen over hun beloning en over het beloningsniveau, uitgesplitst naar geslacht, voor de categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Werkgevers moeten de werknemers jaarlijks over dit recht informeren. Werkgevers kunnen ook op eigen initiatief ervoor kiezen om dergelijke informatie te verstrekken zonder dat de werknemers daarom hoeven te vragen.

(26) Werkgevers met ten minste 250 werknemers moeten regelmatig op passende en transparante wijze rapporteren over de beloning, bijvoorbeeld door de informatie op te nemen in hun bestuursverslag. Ondernemingen waarvoor de vereisten van Richtlijn

2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad[52] gelden, kunnen er ook voor kiezen om de informatie over beloning samen met andere personeelsaangelegenheden in hun bestuursverslag op te nemen.

(27) Beloningsrapportage moet de werkgevers in staat stellen hun structuren en beleid op het gebied van beloning te evalueren en te monitoren, zodat zij proactief aan het beginsel van gelijke beloning kunnen voldoen. Tegelijkertijd moeten de naar geslacht uitgesplitste gegevens de bevoegde overheidsinstanties, werknemersvertegenwoordigers en andere belanghebbenden helpen om het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen tussen sectoren (horizontale segregatie) en functies (verticale segregatie) te monitoren. Werkgevers kunnen bij de gepubliceerde gegevens een toelichting over de eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voegen. Wanneer de verschillen in gemiddelde beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren, moet de werkgever maatregelen nemen om de ongelijkheden op te heffen.

(28) Om de lasten voor de werkgevers te verminderen, kunnen de lidstaten besluiten hun nationale overheidsdiensten opdracht te geven de nodige gegevens te verzamelen en te koppelen, zodat de beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers per werkgever kunnen worden berekend. Het is mogelijk dat voor het verzamelen van dergelijke gegevens gegevens van verschillende overheidsinstanties (zoals belastinginspectiediensten en socialezekerheidsdiensten) moeten worden gekoppeld. Dit zou mogelijk zijn als administratieve gegevens beschikbaar zijn die de gegevens van de werkgevers (onderneming/organisatie) vergelijken met de gegevens van de werknemers (op individueel niveau), onder meer wat voordelen in geld en in natura betreft. De lidstaten kunnen besluiten deze informatie niet alleen te verzamelen voor werkgevers die onder de beloningsrapportageplicht uit hoofde van deze richtlijn vallen, maar ook voor kleine en middelgrote ondernemingen. Indien de lidstaat de vereiste informatie bekendmaakt, vervalt de beloningsrapportageplicht voor de werkgevers waarop de administratieve gegevens betrekking hebben, op voorwaarde dat het met de rapportageplicht beoogde resultaat wordt bereikt.

(29) Om de informatie over de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers op organisatieniveau breed beschikbaar te maken, moeten de lidstaten het krachtens deze richtlijn aangewezen toezichtsorgaan opdracht geven de van de werkgevers ontvangen gegevens over de beloningsverschillen te aggregeren zonder dat dit extra lasten voor de werkgevers met zich meebrengt. Het toezichtsorgaan moet deze gegevens bekendmaken, zodat de gegevens van individuele werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat kunnen worden vergeleken.

(30) Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten aanleiding geven tot toetsing en herziening van beloningsstructuren in organisaties met ten minste 250 werknemers waar ongelijkheden inzake beloning blijken te bestaan. De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd door de werkgevers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers. Waar er geen werknemersvertegenwoordigers zijn,

---

[52] Richtlijn 2013/34/EU, zoals gewijzigd bij Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2014 met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen (PB L 330 van 15.11.2014, blz. 1).

moeten er met het oog op dit doel worden aangewezen. Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten leiden tot de opheffing van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht.

(31) Elke verwerking of bekendmaking van informatie uit hoofde van deze richtlijn moet in overeenstemming zijn met Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad[53]. Er moeten specifieke waarborgen worden toegevoegd om te voorkomen dat informatie van een identificeerbare collega-werknemer op directe of indirecte wijze wordt verstrekt. Anderzijds mag werknemers niet worden belet hun beloning vrijwillig bekend te maken met het oog op de handhaving van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

(32) Het is belangrijk dat de sociale partners bij collectieve onderhandelingen besprekingen voeren over en bijzondere aandacht besteden aan gelijke beloning. Hierbij moeten de verschillende kenmerken van de in de EU bestaande nationale systemen voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen in acht worden genomen, net als de autonomie en de contractuele vrijheid van de sociale partners en hun rol als vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Daarom moeten de lidstaten, in overeenstemming met hun nationale systeem en praktijk, passende maatregelen nemen, bv. in de vorm van programma's ter ondersteuning van de sociale partners, praktische richtsnoeren en actieve deelname van de overheid aan een sociale dialoog op nationaal niveau. Dergelijke maatregelen moeten de sociale partners ertoe stimuleren de nodige aandacht aan gelijke beloning te besteden, onder meer in het kader van besprekingen op het passende niveau van de collectieve onderhandelingen en in het kader van de ontwikkeling van systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling.

(33) Werknemers moeten over de nodige procedures beschikken om de uitoefening van hun recht op toegang tot de rechter te vergemakkelijken. Nationale wetgeving die het gebruik van bemiddeling of de tussenkomst van een orgaan voor gelijke behandeling verplicht stelt of koppelt aan prikkels of sancties, mag partijen niet beletten hun recht op toegang tot de rechter uit te oefenen.

(34) Het is van cruciaal belang dat organen voor gelijke behandeling, naast andere belanghebbenden, worden betrokken bij de daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke beloning. De bevoegdheden en taken van de nationale organen voor gelijke behandeling moeten daarom adequaat zijn om beloningsdiscriminatie op basis van geslacht, met inbegrip van in deze richtlijn vastgelegde rechten en verplichtingen op het gebied van beloningstransparantie of andere aangelegenheden, volledig te bestrijken. Om procedurele en kostengerelateerde belemmeringen voor werknemers die zich bij het afdwingen van hun recht op gelijke beloning gediscrimineerd achten, uit de weg te ruimen, moeten organen voor gelijke behandeling, alsook verenigingen, organisaties, werknemersvertegenwoordigers en andere rechtspersonen die er belang bij hebben dat de gelijkheid van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, in staat worden gesteld personen te vertegenwoordigen. Zij moeten kunnen besluiten namens of ter ondersteuning van werknemers op te treden, zodat werknemers die het

[53] Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PB L 119 van 4.5.2016, blz. 1).

slachtoffer zijn geworden van discriminatie, op doeltreffende wijze hun rechten en de toepassing van het beginsel van gelijke beloning kunnen afdwingen.

(35) Organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers moeten ook een of meer werknemers kunnen vertegenwoordigen die zich op grond van geslacht gediscrimineerd achten in strijd met het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Het instellen van vorderingen namens of ter ondersteuning van meerdere werknemers is een manier om procedures te faciliteren die anders wegens procedurele en financiële belemmeringen of angst voor represailles niet zouden zijn ingeleid of die betrekking hebben op discriminatie op meerdere, moeilijk te onderscheiden gronden. Collectieve vorderingen bieden de mogelijkheid om systemische discriminatie aan het licht te brengen en zowel gelijke beloning als gendergelijkheid in de brede samenleving zichtbaarder te maken. De mogelijkheid van collectief verhaal zou de proactieve naleving van beloningstransparantiemaatregelen stimuleren door groepsdruk te creëren en door werkgevers bewuster te maken en hun bereidheid om preventief op te treden te vergroten.

(36) De lidstaten moeten ervoor zorgen dat organen voor gelijke behandeling voldoende middelen toegewezen krijgen om hun taken in verband met beloningsdiscriminatie op grond van geslacht doeltreffend en adequaat uit te voeren. Indien de taken aan meer dan één orgaan worden toegewezen, moeten de lidstaten de goede coördinatie van die taken waarborgen.

(37) Als gevolg van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht geleden schade moet volledig worden gecompenseerd[54]. De compensatie moet de volledige uitbetaling van achterstallig loon omvatten, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura en compensatie voor het verlies van kansen en immateriële schade. Er mag vooraf geen maximumbedrag voor deze compensatie worden vastgesteld.

(38) Naast compensatie moet er ook in andere vormen van genoegdoening worden voorzien. De rechtbanken moeten bijvoorbeeld van een werkgever kunnen eisen dat hij structurele of organisatorische maatregelen neemt om aan zijn verplichtingen op het gebied van gelijke beloning te voldoen. Dergelijke maatregelen kunnen de vorm aannemen van een verplichting om het mechanisme voor beloningsvorming te herzien op basis van een genderneutrale waardering en indeling; om een actieplan op te stellen teneinde de geconstateerde verschillen op te heffen en ongerechtvaardigde beloningsverschillen te reduceren; om informatie te verstrekken en de werknemers bewuster te maken van hun recht op gelijke beloning; om de medewerkers van de personeelsdienst op te leiden op het gebied van gelijke beloning en genderneutrale functiewaardering en -indeling.

(39) Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof[55] zijn in Richtlijn 2006/54/EG bepalingen vastgesteld om in geval van kennelijke discriminatie de bewijslast bij de verweerder te leggen. Het mag de lidstaten niet worden belet om in een passend stadium van de procedure een bewijsregeling in te voeren die gunstiger is voor werknemers die een vordering instellen. Wanneer de werkgever de in de richtlijn

---

[54] Zaak C-407/14, María Auxiliadora Arjona Camacho tegen Securitas Seguridad España, SA, ECLI:EU:C:2015:831, punt 45.

[55] Zaak C-109/88, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark tegen Dansk Arbejdsgiverforening, optredend voor Danfoss, ECLI:EU:C:1989:383.

neergelegde verplichtingen inzake beloningstransparantie niet is nagekomen, moet de bewijslast in het kader van een gerechtelijke of administratieve procedure inzake directe of indirecte discriminatie automatisch bij de verweerder worden gelegd, ongeacht of de werknemer aantoont dat er sprake is van kennelijke discriminatie.

(40) De vaststelling van een vermoeden van discriminatie volstaat om de bewijslast bij de werkgever te leggen, maar is voor het slachtoffer en de rechter niet altijd gemakkelijk. Beloningstransparantiemaatregelen kunnen de omkering van de bewijslast vergemakkelijken doordat ze werknemers helpen de gemiddelde beloningsniveaus voor vrouwen en mannen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te achterhalen. Als werknemers in staat worden gesteld aanwijzingen voor vermeende discriminatie voor te leggen, kan de bewijslast snel ten voordele van de werknemer worden omgekeerd.

(41) Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof moeten nationale voorschriften met betrekking tot de termijnen voor de handhaving van rechten uit hoofde van deze richtlijn zodanig zijn dat ze niet geacht kunnen worden de uitoefening van die rechten in de praktijk onmogelijk of uiterst moeilijk te maken. Verjaringstermijnen creëren specifieke belemmeringen voor slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht. Daarom moeten er gemeenschappelijke minimumnormen worden vastgesteld. In deze normen moeten het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten van de termijn worden bepaald, en moet worden vastgelegd dat voor het instellen van vorderingen een verjaringstermijn van ten minste drie jaar geldt.

(42) De kosten van een rechtszaak vormen een ernstige belemmering die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht ervan kan weerhouden hun recht op gelijke beloning op te eisen, en daardoor tot gevolg kan hebben dat het recht op gelijke beloning onvoldoende wordt beschermd en gehandhaafd. Om deze ernstige procedurele belemmering voor de rechtspleging weg te nemen, moeten eisers die in hun zaak in het gelijk zijn gesteld, hun proceskosten van de verweerder kunnen terugvorderen. Een eiser mag evenwel niet worden veroordeeld in de proceskosten van de in het gelijk gestelde verweerder tenzij de vordering te kwader trouw is ingesteld of duidelijk lichtzinnig was of tenzij de rechter of een andere bevoegde instantie niet-terugvordering ten bate van de verweerder onredelijk acht gezien de specifieke omstandigheden van de zaak, zoals de financiële situatie van micro-ondernemingen.

(43) De lidstaten moeten voorzien in doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor inbreuken op krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen of op nationale bepalingen die reeds van kracht zijn op de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn en die betrekking hebben op het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Deze sancties moeten boetes omvatten. Voor de boetes moet een minimumniveau worden vastgesteld en de hoogte van de boetes moet worden bepaald met inachtneming van de ernst en de duur van de inbreuk, mogelijke intentie tot discriminatie of ernstige nalatigheid, en andere verzwarende of verzachtende factoren die van toepassing kunnen zijn op de omstandigheden van de zaak, bijvoorbeeld wanneer bij de beloningsdiscriminatie naast geslacht nog andere discriminatiegronden een rol spelen. De lidstaten moeten overwegen om bedragen die als boetes worden geïnd, aan de organen voor gelijke behandeling toe te wijzen zodat deze hun taken op het gebied van handhaving van het recht op gelijke beloning doeltreffend kunnen uitvoeren, onder meer door vorderingen wegens beloningsdiscriminatie in te stellen of slachtoffers bij het instellen van zulke vorderingen bij te staan en te ondersteunen.

(44) De lidstaten moeten specifieke sancties voor herhaalde inbreuken op rechten of verplichtingen inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid vaststellen die afgestemd zijn op de ernst van de inbreuk en afschrikkend genoeg zijn om dergelijke inbreuken te ontmoedigen. Zulke sancties kunnen bijvoorbeeld de vorm aannemen van negatieve financiële prikkels, zoals intrekking van door de overheid verleende voordelen of tijdelijke uitsluiting van de verdere verlening van financiële prikkels of van procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten.

(45) Verplichtingen voor werkgevers uit hoofde van deze richtlijn maken deel uit van de toepasselijke verplichtingen op het gebied van milieu-, sociaal en arbeidsrecht, waarvan de naleving door de lidstaten moet worden gewaarborgd op grond van Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad[56], Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad[57] en Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad[58] met betrekking tot de deelname aan procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten. Om met betrekking tot het recht op gelijke beloning aan die verplichtingen te voldoen, moeten de lidstaten er met name op toezien dat de mechanismen voor beloningsvorming die de ondernemers bij het uitvoeren van een overheidsopdracht of een concessie gebruiken, in een categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, geen beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers tot gevolg hebben die niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van genderneutrale factoren. Voorts moeten de lidstaten overwegen om de aanbestedende diensten in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden te laten invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. Ze kunnen ook rekening houden met de niet-naleving van het beginsel van gelijke beloning door de inschrijver of een van zijn onderaannemers wanneer ze overwegen uitsluitingsgronden toe te passen of een opdracht niet te gunnen aan de inschrijver met de economisch voordeligste inschrijving.

(46) De effectieve tenuitvoerlegging van het recht op gelijke beloning vereist een adequate gerechtelijke en administratieve bescherming tegen elke nadelige behandeling als reactie op pogingen om de rechten van werknemers inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen uit te oefenen, op klachten tegen de werkgever of op gerechtelijke of administratieve procedures voor de handhaving van het recht op gelijke beloning.

(47) Om de handhaving van het beginsel van gelijke beloning te verbeteren, moet deze richtlijn de bestaande instrumenten en procedures voor de handhaving van de in deze richtlijn vastgelegde rechten en plichten en de bepalingen inzake gelijke beloning van Richtlijn 2006/54/EG versterken.

(48) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de bevoegdheid van de lidstaten om gunstigere bepalingen in te voeren of te handhaven derhalve onverlet. Op grond van

---

[56] Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van concessieovereenkomsten (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 1).

[57] Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

[58] Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van opdrachten in de sectoren water- en energievoorziening, vervoer en postdiensten en houdende intrekking van Richtlijn 2004/17/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 243).

het bestaande rechtskader verworven rechten moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstigere bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten die in bestaand Unie- of nationaal recht op dit gebied zijn vastgesteld, te beperken en kan geen geldige grondslag vormen om de rechten van werknemers inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te beperken.

(49) Om te zorgen voor goed toezicht op de toepassing van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, moeten de lidstaten een specifiek toezichtsorgaan oprichten of aanwijzen. Dit orgaan, dat deel kan uitmaken van een bestaand orgaan met soortgelijke doelstellingen, moet specifieke taken krijgen met betrekking tot de uitvoering van de beloningstransparantiemaatregelen waarin deze richtlijn voorziet. Daarnaast moet het orgaan bepaalde gegevens verzamelen om toezicht te houden op de ongelijkheden inzake beloning en op het effect van de beloningstransparantiemaatregelen.

(50) Het opstellen van naar geslacht uitgesplitste loonstatistieken en het verstrekken van nauwkeurige en volledige statistieken aan de Commissie (Eurostat) is van wezenlijk belang voor de analyse van en het toezicht op de ontwikkeling van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de Unie. Krachtens Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad[59] moeten de lidstaten om de vier jaar structuurstatistieken van lonen op microniveau opstellen. Aan de hand van deze geharmoniseerde gegevens kan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen worden berekend. Zowel de transparantie als het toezicht op en de aandacht voor de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van beloning zouden er baat bij hebben als jaarlijks degelijke statistieken zouden worden verstrekt. De beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van dergelijke gegevens is cruciaal voor de beoordeling van de ontwikkelingen op nationaal niveau en in de hele Unie.

(51) Deze richtlijn beoogt het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid beter en doeltreffender uit te voeren en stelt daartoe gemeenschappelijke minimumvoorschriften vast voor alle ondernemingen en organisaties in de Europese Unie. Aangezien deze doelstelling niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en daarom op het niveau van de Unie moet worden bereikt, kan de Unie maatregelen nemen overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel beperkt deze richtlijn zich tot het vaststellen van minimumnomen en gaat ze niet verder dan nodig is om die doelstelling te verwezenlijken.

(52) De sociale partners spelen een cruciale rol bij het uitwerken van de manier waarop beloningstransparantiemaatregelen in de lidstaten worden uitgevoerd, met name in lidstaten waar collectieve onderhandelingen een groot bereik hebben. Daarom moeten de lidstaten de mogelijkheid krijgen de sociale partners met de uitvoering van de hele richtlijn of een deel ervan te belasten, mits de lidstaten alle nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de met deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde worden gewaarborgd.

---

[59] Verordening (EG) nr. 530/1999 van de Raad van 9 maart 1999 betreffende structuurstatistieken van lonen en loonkosten (PB L 63 van 12.3.1999, blz. 6).

(53) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen erdoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingswetgeving op kleine en middelgrote ondernemingen te beoordelen (om ervoor te zorgen dat zij, en in het bijzonder de micro-ondernemingen, niet onevenredig worden getroffen), de administratieve lasten te verlichten en de resultaten van die beoordeling bekend te maken.

(54) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming is overeenkomstig artikel 42 van Verordening (EU) 2018/1725[60] geraadpleegd en heeft op XX XXXX een advies uitgebracht,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Voorwerp

Bij deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld om de toepassing van het in artikel 157 VWEU neergelegde beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid en het in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG neergelegde discriminatieverbod te versterken, met name door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen.

Artikel 2

Toepassingsgebied

1. De richtlijn is van toepassing op werkgevers in de openbare en de particuliere sector.

2. De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsrelatie zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.

Artikel 3

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

[60] Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de instellingen, organen en instanties van de Unie en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 45/2001 en Besluit nr. 1247/2002/EG (PB L 295 van 21.11.2018, blz. 39).

(a) “beloning”: het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect (‘aanvullende of variabele componenten’) uit hoofde van zijn dienstbetrekking ontvangt van zijn werkgever;

(b) “beloningsniveau”: het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;

(c) “beloningsverschil”: het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van de werkgever, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers;

(d) “mediaan beloningsniveau”: de beloning die een werknemer zou krijgen als de helft van de werknemers meer en de helft van de werknemers minder verdienen dan hij;

(e) “mediaan beloningsverschil”: het verschil tussen het mediane beloningsniveau van vrouwelijke en het mediane beloningsniveau van mannelijke werknemers, uitgedrukt als percentage van het mediane beloningsniveau van mannelijke werknemers;

(f) “kwartielbeloningsschaal”: schaal waarin de werknemers over vier gelijke groepen worden verdeeld op basis van hun beloningsniveau – van laag naar hoog;

(g) “categorie van werknemers”: werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, gegroepeerd door de werkgever van de werknemers op basis van de criteria die zijn vastgesteld in artikel 4 van deze richtlijn en zijn gespecificeerd door de betrokken werkgever;

(h) “directe discriminatie”: de situatie waarin iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie;

(i) “indirecte discriminatie”: de situatie waarin een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

(j) “orgaan voor gelijke behandeling”: krachtens artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG aangewezen orgaan of organen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht;

(k) “arbeidsinspectie”: het nationale orgaan of de nationale organen met een inspectiefunctie op de arbeidsmarkt in een lidstaat.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:

(a) intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2006/54/EG, alsook een minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand zulk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, indien die intimidatie of behandeling verband houdt met of voortvloeit uit de uitoefening van de rechten waarin deze richtlijn voorziet;

(b) een opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;

(c) elke minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad[61].

3. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat beloningsdiscriminatie discriminatie op basis van een combinatie van geslacht en om het even welke andere discriminatiegrond of -gronden waarvoor de bescherming krachtens Richtlijn 2000/43/EG of Richtlijn 2000/78/EG geldt.

Artikel 4

Gelijke arbeid en gelijkwaardige arbeid

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werkgevers beschikken over beloningsstructuren die waarborgen dat vrouwen en mannen gelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat er instrumenten of methoden worden vastgesteld om de waarde van arbeid te beoordelen en te vergelijken overeenkomstig de in dit artikel vastgestelde criteria. Deze instrumenten of methoden kunnen genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling omvatten.

3. Deze instrumenten of methoden maken het mogelijk om, met betrekking tot de waarde van arbeid, te beoordelen of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, uitgaande van objectieve criteria, zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingseisen, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en aard van de betrokken taken. De instrumenten of methoden mogen geen criteria bevatten of als basis gebruiken die direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers.

4. Wanneer beloningsverschillen toe te schrijven zijn aan één bron waarbij de beloningsvoorwaarden zijn vastgesteld, wordt de beoordeling of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet beperkt tot situaties waarin vrouwelijke en mannelijke werknemers voor dezelfde werkgever werken, maar kan zij tot die ene bron worden uitgebreid. De beoordeling wordt evenmin beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn. Bij gebrek aan een reële referentiepersoon wordt een vergelijking met een hypothetische referentiepersoon of het gebruik van ander bewijsmateriaal als aanknopingspunt voor een vermoeden van vermeende discriminatie toegestaan.

5. Wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem voor functiewaardering en -indeling, berust dit systeem op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

---

[61] Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG) (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1).

HOOFDSTUK II

Beloningstransparantie

Artikel 5

Beloningstransparantie vóór indiensttreding

1. Sollicitanten hebben het recht van de potentiële werkgever informatie te ontvangen over het aanvangsniveau of de aanvangsschaal van de beloning die op basis van objectieve, genderneutrale criteria voor de betrokken functie moet worden toegekend. Deze informatie wordt vermeld in een gepubliceerde vacature of wordt anderszins voorafgaand aan het sollicitatiegesprek aan de sollicitant verstrekt, zonder dat de sollicitant daarom hoeft te verzoeken.
2. Werkgevers mogen sollicitanten mondeling noch schriftelijk, persoonlijk noch via een vertegenwoordiger, vragen stellen over hun beloning in het kader van eerdere arbeidsrelaties.

Artikel 6

Transparantie van het beleid voor beloningsvorming en loopbaanontwikkeling

De werkgever stelt zijn werknemers een gemakkelijk toegankelijke beschrijving ter beschikking van de criteria voor het bepalen van de beloningsniveaus en de loopbaanontwikkeling van de werknemers. Deze criteria zijn genderneutraal.

Artikel 7

Recht op informatie

1. Een werknemer heeft het recht om overeenkomstig de leden 3 en 4 informatie te ontvangen over zijn individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die arbeid verrichten die gelijk of gelijkwaardig is aan de zijne.
2. De werkgever stelt al zijn werknemers jaarlijks in kennis van hun recht om de in lid 1 bedoelde informatie te ontvangen.
3. De werkgever verstrekt de in lid 1 bedoelde informatie binnen een redelijke termijn aan werknemers die daarom verzoeken. De informatie wordt in toegankelijke formats verstrekt aan werknemers met een handicap die daarom verzoeken.
4. Werknemers kunnen de in lid 1 bedoelde informatie opvragen via hun vertegenwoordigers of een orgaan voor gelijke behandeling.
5. Werknemers wordt niet belet hun beloning vrijwillig bekend te maken met het oog op de handhaving van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
6. Werkgevers kunnen eisen dat een werknemer die overeenkomstig dit artikel informatie heeft ontvangen, deze informatie uitsluitend gebruikt om zijn recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te verdedigen, en de informatie niet anderszins verspreidt.

Artikel 8

Rapportage over beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers

1. Werkgevers met ten minste 250 werknemers verstrekken de volgende informatie over hun organisatie, overeenkomstig de leden 2, 3 en 5:

   (a) het beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers;

   (b) het beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;

   (c) het mediane beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers;

   (d) het mediane beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;

   (e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen;

   (f) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal;

   (g) het beloningsverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewoon basissalaris en aanvullende of variabele componenten.

2. De juistheid van de informatie wordt bevestigd door de directie van de werkgever.

3. De werkgever maakt de in lid 1, punten a) tot en met f), bedoelde informatie jaarlijks op een gebruikersvriendelijke manier op zijn website bekend of maakt de informatie anderszins bekend. De informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, ook op verzoek beschikbaar gesteld. Bovendien deelt de werkgever deze informatie met het in lid 6 bedoelde toezichtsorgaan.

4. De lidstaten kunnen besluiten de in lid 1, punten a) tot en met f), bedoelde informatie zelf op te stellen op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties worden verstrekt. Deze informatie wordt bekendgemaakt overeenkomstig lid 6.

5. De werkgever verstrekt de in lid 1, punt g), bedoelde informatie aan alle werknemers en de werknemersvertegenwoordigers, alsook aan het in lid 6 bedoelde toezichtsorgaan. Hij verstrekt dit aan de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling wanneer deze daarom verzoeken. De informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, ook op verzoek verstrekt.

6. De lidstaten geven het krachtens artikel 26 aangewezen toezichtsorgaan opdracht de gegevens die de werkgevers krachtens lid 1, punten a) tot en met f), hebben verstrekt, te verzamelen en ervoor te zorgen dat deze worden bekendgemaakt en een gebruikersvriendelijke vergelijking tussen de werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat mogelijk maken.

7. De werknemers, de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspecties en de organen voor gelijke behandeling hebben het recht de werkgever te vragen de verstrekte gegevens extra te verduidelijken en te specificeren en in dat verband onder meer eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen toe te lichten. De werkgever geeft binnen een redelijke termijn een gemotiveerd antwoord op

dergelijke verzoeken. Indien de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren, verhelpt de werkgever de situatie in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling.

Artikel 9

Gezamenlijke beloningsevaluatie

1. De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat werkgevers met ten minste 250 werknemers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers een gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoeren wanneer aan de twee volgende voorwaarden is voldaan:

   (a) de overeenkomstig artikel 8 verrichte beloningsrapportage wijst op een verschil in gemiddeld beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van ten minste 5 % in een categorie van werknemers;

   (b) de werkgever heeft dit verschil in gemiddeld beloningsniveau niet gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren.

2. De gezamenlijke beloningsevaluatie omvat het volgende:

   (a) een analyse van het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;

   (b) gedetailleerde informatie over de gemiddelde beloningsniveaus van vrouwelijke en mannelijke werknemers en de aanvullende of variabele componenten voor elke categorie van werknemers;

   (c) de vaststelling van verschillen in beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;

   (d) de redenen voor deze verschillen in beloningsniveaus en een objectieve, genderneutrale rechtvaardiging, in voorkomend geval, zoals gezamenlijk vastgesteld door de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever;

   (e) maatregelen om deze verschillen aan te pakken indien ze niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd;

   (f) een verslag over de doeltreffendheid van in eerdere gezamenlijke beloningsevaluaties genoemde maatregelen.

3. De werkgevers stellen de gezamenlijke beloningsevaluaties ter beschikking van de werknemers, de werknemersvertegenwoordigers, het krachtens artikel 26 aangewezen toezichtsorgaan, het orgaan voor gelijke behandeling en de arbeidsinspectie.

4. Indien uit de gezamenlijke beloningsevaluatie blijkt dat er tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers verschillen bestaan in de gemiddelde beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid die niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria, verhelpt de werkgever de situatie in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling. Dergelijke maatregelen omvatten de vaststelling van een genderneutrale functiewaardering en -indeling die ervoor zorgt dat elke vorm

van directe of indirecte beloningsdiscriminatie op grond van geslacht wordt uitgesloten.

Artikel 10

Gegevensbescherming

1. Voor zover de informatieverstrekking op grond van maatregelen uit hoofde van artikel 7, 8 of 9 gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, wordt deze informatie verstrekt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679.

2. Persoonsgegevens die door werkgevers op grond van artikel 7, 8 of 9 worden verzameld, worden uitsluitend gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

3. De lidstaten kunnen besluiten dat, indien de verstrekking van informatie op grond van artikel 7, 8 of 9 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare collega-werknemer, alleen de werknemersvertegenwoordigers of de organen voor gelijke behandeling toegang hebben tot die informatie. De werknemersvertegenwoordigers of de organen voor gelijke behandeling geven de werknemers advies over een mogelijke vordering uit hoofde van deze richtlijn zonder de concrete beloningsniveaus van individuele werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, bekend te maken. Het in artikel 26 bedoelde toezichtsorgaan heeft onbeperkte toegang tot de informatie.

Artikel 11

Sociale dialoog

Met inachtneming van de autonomie van de sociale partners en in overeenstemming met het nationale recht en de nationale praktijk zorgen de lidstaten ervoor dat de in deze richtlijn bedoelde rechten en verplichtingen met de sociale partners worden besproken.

HOOFDSTUK III

Rechtsmiddelen en handhaving

Artikel 12

Verdediging van rechten

De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die zich benadeeld achten wegens niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, na eventuele bemiddeling toegang hebben tot gerechtelijke procedures ter handhaving van de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Deze procedures moeten gemakkelijk toegankelijk zijn voor de werknemers en voor degenen die namens hen handelen, zelfs nadat de arbeidsrelatie waarbinnen de discriminatie zou hebben plaatsgevonden, is beëindigd.

Artikel 13

Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers

1. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties, organen voor gelijke behandeling, werknemersvertegenwoordigers en andere rechtspersonen die er volgens de in het nationale recht vastgestelde criteria een legitiem belang bij hebben dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, gerechtelijke en administratieve procedures kunnen aanspannen voor het handhaven van rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Zij kunnen optreden namens of ter ondersteuning van een werknemer die het slachtoffer is van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, mits deze werknemer daarmee instemt.

2. Organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers hebben ook het recht om namens of ter ondersteuning van meerdere werknemers op te treden, mits deze werknemers daarmee instemmen.

Artikel 14

Recht op compensatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat een werknemer die schade heeft geleden als gevolg van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, het recht heeft om voor die schade volledige compensatie of reparatie te eisen en te krijgen, zoals bepaald door de lidstaat.

2. De geleden schade wordt met in lid 1 bedoelde compensatie of reparatie reëel en effectief gecompenseerd, op een wijze die afschrikkend is en evenredig is aan de geleden schade.

3. De compensatie plaatst de werknemer die schade heeft geleden, in de situatie waarin hij zich zou hebben bevonden indien hij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op rechten of verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid had plaatsgevonden. De compensatie moet de volledige uitbetaling van achterstallig loon omvatten, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura en compensatie voor het verlies van kansen en immateriële schade. In de compensatie is ook het recht op rente op achterstallige betalingen begrepen.

4. De compensatie of reparatie mag niet worden beperkt doordat er vooraf een maximumbedrag wordt vastgesteld.

Artikel 15

Andere rechtsmiddelen

De lidstaten zorgen ervoor dat in gerechtelijke procedures ter handhaving van rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, de rechtbanken of andere bevoegde instanties op verzoek van de eiser en op kosten van de verweerder:

(a) een bevel kunnen uitvaardigen tot vaststelling van een inbreuk op rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van

mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, en tot beëindiging van de inbreuk;

(b) een bevel kunnen uitvaardigen waarbij de verweerder wordt gelast structurele of organisatorische maatregelen voor de nakoming van rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te nemen of een einde te maken aan een inbreuk in dat verband.

Indien geen gevolg aan een dergelijk bevel wordt gegeven, wordt met het oog op de naleving in voorkomend geval een dwangsom opgelegd.

Artikel 16

Verschuiving van de bewijslast

1. De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels passende maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer werknemers die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning te hunnen aanzien benadeeld achten, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen directe of indirecte beloningsdiscriminatie heeft plaatsgevonden.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer werkgevers in de artikelen 5 tot en met 9 van deze richtlijn vastgestelde rechten of verplichtingen met betrekking tot beloningstransparantie niet in acht hebben genomen, het aan die werkgevers staat om in gerechtelijke of administratieve procedures inzake directe of indirecte discriminatie aan te tonen dat er geen sprake van dergelijke discriminatie is geweest.
3. Resterende twijfel wordt in het voordeel van de eiser uitgelegd.
4. De richtlijn belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstigere bewijsregeling in te voeren in procedures die zijn ingesteld ter handhaving van rechten of verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
5. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen op procedures waarin het aan de rechter of een andere bevoegde instantie staat om de feiten te onderzoeken.
6. Dit artikel is niet van toepassing op strafrechtelijke procedures, tenzij het nationale recht anders bepaalt.

Artikel 17

Toegang tot bewijsmateriaal

1. De lidstaten zorgen ervoor dat in procedures betreffende een vordering tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, de nationale rechtbanken of bevoegde instanties de verweerder kunnen gelasten toegang te geven tot relevant bewijsmateriaal waarover hij zeggenschap heeft.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale rechtbanken bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de vordering. De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale rechtbanken, wanneer zij de toegang tot deze informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen.

3. Dit artikel belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstigere regeling te behouden of in te voeren.

Artikel 18

Verjaringstermijnen

1. De lidstaten stellen regels vast die van toepassing zijn op de verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. In die regels worden het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten van de termijn bepaald.

2. De verjaringstermijnen gaan niet in voordat de inbreuk op het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid of de inbreuk op de in deze richtlijn bedoelde rechten of verplichtingen is beëindigd en de eiser op de hoogte is van de inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen ten minste drie jaar bedragen.

4. De lidstaten zorgen ervoor dat een verjaringstermijn wordt opgeschort of, afhankelijk van het nationale recht, wordt onderbroken zodra een eiser actie onderneemt door een vordering in te dienen of de vordering ter kennis te brengen van de werkgever, de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling.

Artikel 19

Proceskosten en juridische kosten

Eisers die in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie in het gelijk worden gesteld, hebben het recht om van de verweerder, bovenop een eventuele andere schadevergoeding, ook redelijke proceskosten, vergoedingen voor deskundigen en andere kosten terug te vorderen. Verweerders die in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie in het gelijk worden gesteld, hebben niet het recht om proceskosten, vergoedingen voor deskundigen en andere kosten terug te vorderen van de eiser(s), tenzij de vordering te kwader trouw is ingesteld, duidelijk lichtzinnig was of wanneer het gezien de specifieke omstandigheden van de zaak kennelijk onredelijk wordt geacht deze kosten niet terug te vorderen.

Artikel 20

Sancties

1. De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van de sancties die van toepassing zijn op inbreuken op nationale bepalingen die zijn vastgesteld op grond van deze richtlijn en nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat deze sancties worden uitgevoerd. De sancties moeten doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn. De lidstaten stellen de Commissie onverwijld in kennis van die voorschriften en maatregelen alsook van latere wijzigingen daarvan.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat boetes worden opgelegd voor inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Zij stellen een minimumniveau voor deze boetes vast om een daadwerkelijk afschrikkend effect te waarborgen. Bij het bepalen van de hoogte van de boetes wordt rekening gehouden met:

   (a) de ernst en de duur van de inbreuk;

   (b) opzet of grove nalatigheid van de werkgever;

   (c) andere verzwarende of verzachtende factoren die van toepassing zijn op de omstandigheden van de zaak.

3. De lidstaten stellen specifieke sancties vast die moeten worden opgelegd in geval van herhaalde inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen, zoals intrekking van door de overheid verleende voordelen of tijdelijke uitsluiting van de verlening van financiële prikkels.

4. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sancties waarin is voorzien, in de praktijk daadwerkelijk worden toegepast.

Artikel 21

Gelijke beloning in het kader van overheidsopdrachten of concessies

1. De passende maatregelen die de lidstaten nemen overeenkomstig artikel 30, lid 3, van Richtlijn 2014/23/EU, artikel 18, lid 2, van Richtlijn 2014/24/EU en artikel 36, lid 2, van Richtlijn 2014/25/EU, omvatten maatregelen die ervoor zorgen dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten of concessies voldoen aan de verplichtingen inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

2. De lidstaten overwegen de aanbestedende diensten in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden te laten invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. Wanneer de autoriteiten van de lidstaten handelen in overeenstemming met artikel 38, lid 7, punt a), van Richtlijn 2014/23/EU, artikel 57, lid 4, punt a), van Richtlijn 2014/24/EU of artikel 80, lid 1, van Richtlijn 2014/25/EU in samenhang met artikel 57, lid 4, punt a), van Richtlijn 2014/24/EU, kunnen zij een ondernemer uitsluiten van deelname aan een procedure voor het plaatsen van overheidsopdrachten, of daartoe door een lidstaat worden verplicht, indien zij met alle passende middelen kunnen aantonen dat de in lid 1 genoemde verplichtingen zijn geschonden omdat beloningstransparantieverplichtingen niet zijn nagekomen of omdat er in een categorie van werknemers beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen van meer dan 5 % bestaan die door de werkgever niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria. Dit laat andere rechten of verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2014/23/EU, Richtlijn 2014/24/EU of Richtlijn 2014/25/EU onverlet.

Artikel 22

Bescherming tegen represailles en tegen minder gunstige behandeling

1. Het feit dat werknemers en werknemersvertegenwoordigers hun rechten inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen hebben uitgeoefend, mag geen grond zijn om hen minder gunstig te behandelen.

2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om werknemers, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers als bedoeld in het nationale recht en/of de nationale praktijk, te beschermen tegen ontslag of andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een juridische procedure om de naleving van rechten of verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen af te dwingen.

Artikel 23

Verhouding tot Richtlijn 2006/54/EG

Hoofdstuk III van de onderhavige richtlijn is van toepassing op procedures inzake rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid als bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG.

HOOFDSTUK IV

Horizontale bepalingen

Artikel 24

Beschermingsniveau

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn.
2. De uitvoering van deze richtlijn mag onder geen beding een reden vormen om het beschermingsniveau op de door de richtlijn bestreken terreinen te verlagen.

Artikel 25

Organen voor gelijke behandeling

1. Onverminderd de bevoegdheden van arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, zijn de overeenkomstig Richtlijn 2006/54/EG opgerichte nationale organen voor gelijke behandeling bevoegd voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van de onderhavige richtlijn vallen.
2. De lidstaten nemen actieve maatregelen voor nauwe samenwerking en coördinatie tussen de nationale organen voor gelijke behandeling en de nationale arbeidsinspectiediensten.
3. De lidstaten voorzien de organen voor gelijke behandeling van de middelen die zij nodig hebben om hun taken met betrekking tot de eerbiediging van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid op een doeltreffende wijze te vervullen. De lidstaten overwegen om bedragen die op grond van artikel 20 als boetes worden geïnd, aan de organen voor gelijke behandeling toe te wijzen.

Artikel 26

Toezicht en bewustmaking

1. De lidstaten zorgen voor een consistent toezicht op de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid en op de handhaving van alle beschikbare rechtsmiddelen.

2. Elke lidstaat wijst een orgaan (“toezichtsorgaan”) aan voor het toezicht op en de ondersteuning van de uitvoering van de nationale wettelijke bepalingen ter uitvoering van deze richtlijn en treft de nodige regelingen voor de goede werking van dat orgaan. Het toezichtsorgaan kan deel uitmaken van een bestaand orgaan of een bestaande structuur op nationaal niveau.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat de taken van het toezichtsorgaan het volgende omvatten:

   (a) bewustmaking van publieke en particuliere ondernemingen en organisaties, de sociale partners en het grote publiek teneinde het beginsel van gelijke beloning en het recht op beloningstransparantie te bevorderen;

   (b) het aanpakken van de oorzaken van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en het ontwikkelen van instrumenten voor het analyseren en beoordelen van ongelijkheden inzake beloning;

   (c) het aggregeren van krachtens artikel 8, lid 6, van werkgevers ontvangen gegevens en het bekendmaken van deze gegevens op een gebruikersvriendelijke manier;

   (d) het verzamelen van de verslagen van de gezamenlijke beloningsevaluaties krachtens artikel 9, lid 3;

   (e) het aggregeren van gegevens over het aantal en het type beloningsdiscriminatiezaken die bij de rechter aanhangig zijn gemaakt en klachten die bij de bevoegde overheidsinstanties, met inbegrip van de organen voor gelijkheid, zijn ingediend.

4. De lidstaten verstrekken de in lid 3, punten c), d) en e), bedoelde gegevens jaarlijks aan de Commissie.

Artikel 27

Collectieve onderhandelingen en collectieve actie

Deze richtlijn doet op geen enkele wijze afbreuk aan het recht om over collectieve overeenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te handhaven en om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk.

Artikel 28

Statistische gegevens

De lidstaten verstrekken de Commissie (Eurostat) jaarlijks en tijdig actuele gegevens over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Deze statistieken worden uitgesplitst naar

geslacht, economische sector, arbeidstijd (voltijds/deeltijds), economische zeggenschap (publieke/private eigendom) en leeftijd, en worden berekend op jaarbasis.

Artikel 29

Verspreiding van informatie

De lidstaten nemen actieve maatregelen om ervoor te zorgen dat de uit hoofde van deze richtlijn door hen vastgestelde bepalingen, samen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van de betrokkenen op hun grondgebied.

Artikel 30

Uitvoering

De lidstaten kunnen de sociale partners, indien deze gezamenlijk daarom verzoeken, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te waarborgen.

Artikel 31

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk [twee jaar na de inwerkingtreding] aan deze richtlijn te voldoen. Zij stellen de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.
2. De lidstaten voegen bij hun kennisgeving aan de Commissie een samenvatting van de resultaten van de beoordeling waarin zij de gevolgen van hun omzettingswetgeving voor kleine en middelgrote ondernemingen nagaan, alsook een verwijzing naar de plaats waar die beoordeling wordt gepubliceerd.
3. Wanneer de lidstaten die bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking ervan naar deze richtlijn verwezen. De regels voor deze verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 32

Rapportage en evaluatie

1. Uiterlijk [*acht jaar na de inwerkingtreding*] verstrekken de lidstaten de Commissie alle informatie over de wijze waarop deze richtlijn is toegepast en over de gevolgen ervan in de praktijk.
2. Op basis van de door de lidstaten verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in over de uitvoering van deze richtlijn en stelt zij in voorkomend geval wetgevingswijzigingen voor.

Artikel 33

Inwerkingtreding

Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Artikel 34

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement	*Voor de Raad*
De voorzitter	*De voorzitter*