Europees Parlement
2019-2024

AANGENOMEN TEKSTEN

P9_TA(2023)0091

Versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid

Wetgevingsresolutie van het Europees Parlement van 30 maart 2023 over het 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 (COM(2021)0093 – C9-0089/2021 – 2021/0050(COD))

(Gewone wetgevingsprocedure: eerste lezing)

Het Europees Parlement,

– gezien het voorstel van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad (COM(2021)0093),

– gezien artikel 294, lid 2, en artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, op grond waarvan het voorstel door de Commissie bij het Parlement is ingediend (C9-0089/2021),

– gezien artikel 294, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,

– gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 9 juni 2021[1],

– gezien het overeenkomstig artikel 74, lid 4, van zijn Reglement door de bevoegde commissie goedgekeurde voorlopig akkoord en de door de vertegenwoordiger van de Raad bij brief van 21 december 2022 gedane toezegging om het standpunt van het Europees Parlement overeenkomstig artikel 294, lid 4, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie goed te keuren,

– gezien artikel 59 van zijn Reglement,

– gezien het gezamenlijke overleg van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid overeenkomstig artikel 58 van het Reglement,

– gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en het advies

[1] PB C 341 van 24.8.2021, blz. 84.

van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid (A9-0056/2022),

1. stelt onderstaand standpunt in eerste lezing vast;

2. neemt kennis van de verklaring van de Commissie die als bijlage bij onderhavige resolutie is gevoegd;

3. verzoekt de Commissie om hernieuwde voorlegging aan het Parlement indien zij haar voorstel vervangt, ingrijpend wijzigt of voornemens is het ingrijpend te wijzigen;

4. verzoekt zijn Voorzitter het standpunt van het Parlement te doen toekomen aan de Raad en aan de Commissie alsmede aan de nationale parlementen.

P9_TC1-COD(2021)0050

Standpunt van het Europees Parlement in eerste lezing vastgesteld op 30 maart 2023 met het oog op de vaststelling van Richtlijn (EU) 2023/... 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

(Voor de EER relevante tekst)

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[1],

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure[2],

---

1 PB C 341 van 24.8.2021, blz. 84.

2 Standpunt van het Europees Parlement van 30 maart 2023.

Overwegende hetgeen volgt:

(1) ***Artikel 11 van het VN-Verdrag van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, dat alle lidstaten hebben geratificeerd, bepaalt dat de staten die partij zijn alle passende maatregelen moeten nemen om onder meer te voorzien in het recht op gelijke beloning, met inbegrip van uitkeringen, en op gelijke behandeling met betrekking tot gelijkwaardige arbeid, alsmede op gelijke behandeling bij de beoordeling van de kwaliteit van de arbeid.***

(2) 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 van de Unie.

(3) Uit hoofde van de artikelen 8 en 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) dient de Unie er in al haar beleidskeuzen en bij elk optreden naar te streven 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.

(4) 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. ***Artikel 157, lid 3, VWEU voorziet in de vaststelling door de Unie van maatregelen 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 (het "beginsel van gelijke beloning").***

(5) ***Het Hof van Justitie van de Europese Unie ("het Hof van Justitie") heeft geoordeeld dat de reikwijdte van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen niet kan worden beperkt tot discriminatie die verband houdt met het behoren tot het ene dan wel het andere geslacht[3]. Gelet op zijn doelstelling en op de aard van de rechten die het beoogt te beschermen, geldt het beginsel ook voor discriminatie op grond van genderverandering.***

(6) ***Het is in sommige lidstaten momenteel mogelijk om zich wettelijk te laten registreren met een derde, vaak neutrale genderaanduiding. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de relevante nationale voorschriften die uitvoering geven aan een dergelijke erkenning op het gebied van arbeid en beloning.***

(7) Artikel ***21*** van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie ***("het Handvest") verbiedt elke discriminatie op grond van onder meer geslacht.*** In artikel 23 van het Handvest wordt bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

(8) ***In artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens wordt onder meer bepaald dat eenieder, zonder enige achterstelling, recht heeft op gelijke beloning voor gelijke arbeid, vrije keuze van beroep, rechtmatige en gunstige arbeidsomstandigheden en een rechtvaardige beloning welke hem een menswaardig bestaan verzekert.***

---

3 ***Arrest van het Hof van Justitie van 30 april 1994, P v S, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170; Arrest van het Hof van Justitie van 7 januari 2004, K.B., C-117/01, ECLI:EU:C:2004:7; Arrest van het Hof van Justitie van 27 april 2006, Richards, C-423/04, ECLI:EU:C:2006:256; Arrest van het Hof van Justitie van 26 juni 2018, M.B., C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492.***

(9) Zowel het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen als het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid is opgenomen in de Europese pijler van sociale rechten, die gezamenlijk door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie is afgekondigd.

(10) In Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad[4] wordt bepaald dat wat betreft gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt gekend directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning moet worden afgeschaft. Met name wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem voor functie-indeling, moet dit systeem berusten op identieke ***genderneutrale criteria*** die zodanig zijn opgesteld dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

---

4 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 werkgelegenheid en beroep ▌ (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

(11) Volgens de evaluatie van 2020 ***van de relevante bepalingen van Richtlijn 2006/54/EG*** wordt de toepassing van het ***beginsel van*** gelijke beloning ▌ belemmerd door het gebrek aan transparantie in loonstelsels, het gebrek aan rechtszekerheid betreffende het begrip "gelijkwaardige 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, in het bijzonder informatie over de beloningsniveaus voor categorieën werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Volgens het verslag zullen door meer transparantie gendervooroordelen en discriminerende praktijken in de beloningsstructuren van een onderneming of een organisatie aan het licht kunnen komen. Werknemers, werkgevers en sociale partners zouden dan, aldus het verslag, op passende wijze actie kunnen ondernemen om de toepassing van het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “recht op gelijke beloning”) te waarborgen.

(12) Na een grondige evaluatie van het bestaande kader inzake gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid en na een breed en inclusief raadplegingsproces heeft de Commissie in haar mededeling van 5 maart 2020, getiteld "Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025" aangekondigd dat zij bindende maatregelen inzake beloningstransparantie zou voorstellen.

(13) De economische en sociale gevolgen van de COVID-19-pandemie hebben een onevenredig negatief effect op vrouwen en gendergelijkheid gehad, en het banenverlies is vaak geconcentreerd in laagbetaalde, door vrouwen gedomineerde sectoren. De COVID-19-pandemie heeft de aandacht gevestigd op de voortdurende structurele onderwaardering van werk dat overwegend door vrouwen wordt gedaan en heeft de grote sociaal-economische waarde van het werk van vrouwen in eerstelijnsdiensten aangetoond, zoals gezondheidszorg, schoonmaak, kinderopvang, sociale zorg en residentiële zorg voor ouderen en andere afhankelijke volwassenen, wat in schril contrast staat met de geringe zichtbaarheid en erkenning ervan.

(14) De gevolgen van de COVID-19 pandemie zullen daarom de genderongelijkheden en de genderloonkloof verder vergroten, tenzij bij het herstel gendergevoelig te werk wordt gegaan. Door die gevolgen is het daarom nog dringender geworden om de kwestie van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid aan te pakken. Het versterken van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning door middel van verdere maatregelen is van bijzonder belang om ervoor te zorgen dat de vooruitgang die is geboekt bij het aanpakken van de beloningsverschillen niet in het gedrang komt.

(15) De genderloonkloof in de Unie blijft bestaan, bedroeg in 2020 13 %, met aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, en is de afgelopen tien jaar slechts minimaal afgenomen. De genderloonkloof wordt veroorzaakt door verschillende factoren, zoals genderstereotypen, de instandhouding van het "glazen plafond" en de "plakkende vloer", horizontale segregatie, met inbegrip van de oververtegenwoordiging van vrouwen in laagbetaalde dienstverleningsbanen, en een ongelijke verdeling van zorgtaken. Bovendien wordt de genderloonkloof deels veroorzaakt door directe en indirecte beloningsdiscriminatie op grond van gender. Al die elementen zijn structurele belemmeringen die complexe uitdagingen vormen bij het streven naar hoogwaardige banen en gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, en hebben langetermijngevolgen, zoals een pensioenkloof en de feminisering van armoede.

(16) Het algemene gebrek aan transparantie over beloningsniveaus binnen organisaties heeft tot gevolg dat beloningsdiscriminatie en vooroordelen op grond van gender 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 waarborgen, en om slachtoffers van discriminatie in staat te stellen hun recht op gelijke beloning uit te oefenen. Dergelijke bindende maatregelen moeten worden aangevuld met bepalingen om de bestaande rechtsbegrippen, zoals "beloning" en "gelijkwaardige arbeid", te verduidelijken, en met maatregelen om de handhavingsmechanismen en de toegang tot de rechter te verbeteren.

(17) De toepassing van het beginsel van gelijke beloning 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.

(18) 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 arbeidsverhouding met een uitzendbureau hebben***, alsook werknemers in leidinggevende functies*** die een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding hebben in de zin van de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie ▌.[5] Op voorwaarde dat zij voldoen aan de ***relevante*** criteria, kunnen huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenheidswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerkers, ***werknemers in een beschermde werkomgeving,*** stagiairs en jongeren met een leercontract ▌ onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsverhouding 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 arbeidsverhouding door de betrokken partijen.

(19) Een belangrijk element om beloningsdiscriminatie uit te bannen is beloningstransparantie voorafgaand aan de indiensttreding. Deze richtlijn moet derhalve ook van toepassing zijn op sollicitanten.

---

5 Arrest van het Hof van Justitie van 3 juli 1986, Lawrie-Blum, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284; arrest van het Hof van Justitie van 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, C-428/09, ECLI:EU:C:2010:612; arrest van het Hof van Justitie van 4 december 2014, FNV Kunsten Informatie en Media, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411; arrest van het Hof van Justitie van 9 juli 2015, Balkaya, C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455; arrest van het Hof van Justitie van 17 november 2016, Betriebsrat der Ruhrlandklinik, C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883; arrest van het Hof van Justitie van 16 juli 2020, Governo della Repubblica italiana (Status van de Italiaanse vrederechters), C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572.

(20) Om factoren die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender verhinderen hun recht op gelijke beloning uit te oefenen en om werkgevers te helpen de eerbiediging van dat recht te waarborgen, moeten de kernbegrippen die verband houden met gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, zoals "beloning" en "gelijkwaardige arbeid", worden verduidelijkt overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie. Dit moet de toepassing van die begrippen vergemakkelijken, met name voor ***micro-,*** kleine en middelgrote ondernemingen.

(21) Het beginsel van gelijke beloning ▌ moet in acht worden genomen met betrekking tot loon, salaris en alle andere voordelen, in geld of in natura, die werknemers direct of indirect met betrekking tot hun dienstbetrekking van hun werkgever ontvangen. Volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie[6] moet het begrip beloning niet alleen betrekking hebben op het salaris, maar ook op ***aanvullende of variabele componenten van de beloning. Tot aanvullende of variabele componenten moeten worden gerekend alle*** voordelen ***in geld of in natura die de werknemer direct of indirect bovenop het gewone basis- of minimumloon of -salaris ontvangt. Dergelijke aanvullende of variabele componenten kunnen bestaan uit maar zijn niet beperkt tot bonussen, overwerkvergoeding,*** reis***faciliteiten***, huisvestings***- en voedings***toelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, wettelijk ziekengeld, wettelijk voorgeschreven vergoedingen en bedrijfspensioenen. Het begrip beloning moet alle krachtens de wetgeving***,*** collectieve arbeidsovereenkomsten ***en/of praktijk in elke lidstaat*** verschuldigde beloningselementen omvatten.

---

[6] Bijvoorbeeld arrest van het Hof van Justitie van 9 februari 1982, Garland, C-12/81, ECLI:EU:C:1982:44; arrest van het Hof van Justitie van 9 juni 1982, Commissie van de Europese Gemeenschappen tegen Groothertogdom Luxemburg, C-58/81, ECLI:EU:C:1982:215; arrest van het Hof van Justitie van 13 juli 1989, Rinner-Kulhn, C-171/88, ECLI:EU:C:1989:328; arrest van het Hof van Justitie van 27 juni 1990, Kowalska, C-33/89, ECLI: EU:C:1990:265; arrest van het Hof van Justitie van 4 juni 1992, Böttel, C-360/90, ECLI:EU:C:1992:246; arrest van het Hof van Justitie van 13 februari 1996, Gillespie e.a., C-342/93, ECLI:EU:C:1996:46; arrest van het Hof van Justitie van 7 maart 1996, Freers en Speckmann, C-278/93, ECLI:EU:C:1996:83; arrest van het Hof van Justitie van 30 maart 2004, Alabaster, C-147/02, ECLI:EU:C:2004:192.

(22) Om een eenvormige presentatie van de krachtens deze richtlijn vereiste informatie te waarborgen, moeten de beloningsniveaus worden uitgedrukt in brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon. Het moet mogelijk zijn de beloningsniveaus te berekenen op basis van de voor de werknemer vermelde concrete beloning, ongeacht of deze jaarlijks, maandelijks, per uur of anderszins is vastgesteld.

(23) De lidstaten mogen niet worden verplicht nieuwe organen op te richten voor de toepassing van deze richtlijn. Zij moeten de daaruit voortvloeiende taken kunnen overdragen aan gevestigde organen, met inbegrip van de sociale partners, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk, op voorwaarde dat de lidstaten de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen nakomen.

(24) Om werknemers te beschermen en hun eventuele angst voor represailles bij de toepassing van het beginsel van gelijke beloning weg te nemen, moeten ze zich kunnen laten vertegenwoordigen. Het kan hierbij gaan om vakbonden of andere werknemersvertegenwoordigers. Bij afwezigheid van werknemersvertegenwoordigers, moeten werknemers zich kunnen laten vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger naar keuze. De lidstaten moeten rekening kunnen houden met de nationale situatie en de verschillende rollen op het gebied van werknemersvertegenwoordiging.

(25) Artikel 10 ***VWEU*** bepaalt dat de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden ***streeft naar*** bestrijding van iedere discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid. Artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG bepaalt dat directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot beloning verboden is. Beloningsdiscriminatie op grond van gender waarbij het geslacht van het slachtoffer een cruciale rol speelt, kan in de praktijk vele verschillende vormen aannemen. Er kunnen 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 of seksuele gerichtheid, als beschermd uit hoofde van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad[7] of Richtlijn 2000/78/EG van de Raad[8], anderzijds. ***Vrouwen met een handicap, vrouwen van ongeacht welk ras of etnische afkomst, waaronder Romavrouwen, en jonge of oudere*** vrouwen behoren tot groepen die ***te maken kunnen krijgen met intersectionele*** discriminatie. Deze richtlijn moet derhalve verduidelijken dat het in geval van beloningsdiscriminatie op grond van gender ***mogelijk moet zijn*** rekening te houden met een dergelijke combinatie, teneinde elke vorm van twijfel die in dit verband binnen het bestaande rechtskader bestaat, weg te nemen, ***en de nationale rechtbanken, organen voor gelijke behandeling en*** andere bevoegde instanties in staat te stellen elke vorm van benadeling als gevolg van intersectionele discriminatie naar behoren in aanmerking ***te*** 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 intersectionele aanpak is belangrijk om de genderloonkloof te begrijpen en aan te pakken. Deze verduidelijking mag het toepassingsgebied van de verplichtingen van werkgevers op het gebied van maatregelen inzake beloningstransparantie uit hoofde van deze richtlijn niet wijzigen. Van werkgevers mag met name niet worden verlangd dat ze gegevens verzamelen over andere beschermde gronden dan geslacht.***

---

7 Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22).

8 Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

(26) Om het recht op gelijke beloning te eerbiedigen, moeten werkgevers beschikken over ▌ beloningsstructuren die waarborgen dat er tussen werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid ***verrichten*** geen ***op gender gebaseerde*** beloningsverschillen bestaan die niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria. Dergelijke beloningsstructuren moeten het mogelijk maken de waarde van verschillende banen binnen dezelfde organisatiestructuur te vergelijken ***en kunnen worden gebaseerd op bestaande richtsnoeren van de Unie met betrekking tot genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling, of op indicatoren of genderneutrale modellen***. Overeenkomstig de ***jurisprudentie*** van het Hof van Justitie moet de waarde van arbeid worden beoordeeld en vergeleken op basis van objectieve criteria, ***waaronder*** onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten, vaardigheden, inspanningen***, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, ongeacht verschillen in werkpatronen. Om de toepassing van het begrip gelijkwaardige arbeid te vergemakkelijken, met name voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, moeten de te hanteren objectieve criteria vier factoren omvatten: vaardigheden, inspanningen,*** verantwoordelijkheid ***en arbeidsomstandigheden. In de bestaande richtsnoeren van de Unie worden die factoren aangemerkt als fundamenteel en toereikend om de in een organisatie uitgevoerde taken te evalueren, ongeacht de economische sector waartoe de organisatie behoort. Aangezien niet alle factoren even relevant zijn voor een specifieke functie, moet de werkgever elke van de vier factoren wegen op basis van de relevantie van die criteria voor de baan of functie in kwestie. Er kan ook rekening worden gehouden met aanvullende criteria, indien deze relevant zijn en kunnen worden gerechtvaardigd. In voorkomend geval moet de Commissie, in overleg met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), de bestaande richtsnoeren van de Unie kunnen actualiseren.***

(27) ***De nationale loonvormingssystemen verschillen en kunnen gebaseerd zijn op collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door de werkgever vastgestelde elementen. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de verschillende nationale loonvormingssystemen.***

(28) Een geschikte referentiepersoon is een belangrijke parameter om te bepalen of arbeid als gelijkwaardig kan worden beschouwd. Met behulp van een referentiepersoon kunnen werknemers aantonen dat zij minder gunstig werden behandeld dan een referentiepersoon van een ander geslacht die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht. ***Voortbouwend op de ontwikkelingen die de definitie van directe en indirecte discriminatie in Richtlijn 2006/54/EG met zich mee heeft gebracht,*** moeten werknemers, bij gebrek aan een reële referentiepersoon, de mogelijkheid hebben gebruik te maken van een hypothetische referentiepersoon om aan te tonen dat zij niet op dezelfde wijze zijn 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 gender, 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 ongelijkheden inzake beloning op grond van gender doeltreffender aan te pakken in door gendersegregatie gekenmerkte sectoren en beroepen, ***vooral in door vrouwen gedomineerde sectoren zoals de zorgsector***.

(29) Het Hof heeft verduidelijkt dat de vergelijking om te beoordelen of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, niet noodzakelijkerwijs beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken[9]. 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 ***en die voorwaarden gelijk en vergelijkbaar zijn***. Dit kan het geval zijn wanneer ***de relevante*** beloningsvoorwaarden zijn vastgelegd in wetten of overeenkomsten inzake beloning die van toepassing zijn op meerdere ***werkgevers***, of wanneer die voorwaarden centraal zijn vastgelegd voor meer dan één organisatie of bedrijf binnen een holding of conglomeraat. Voorts heeft het Hof van Justitie verduidelijkt dat de vergelijking niet beperkt is tot werknemers die tegelijkertijd met de eiser in dienst zijn[10]***. Bovendien moet, bij de uitvoering van de eigenlijke beoordeling, worden erkend dat een verschil in beloning verklaarbaar kan zijn door factoren die geen verband houden met het geslacht.***

(30) De lidstaten moeten ***ervoor zorgen dat er training en*** specifieke instrumenten en methoden ***beschikbaar worden gesteld*** om ***werkgevers*** te ondersteunen en te begeleiden bij de beoordeling van wat als gelijkwaardige arbeid wordt beschouwd. Dit moet de toepassing van dat begrip vergemakkelijken, met name voor ***micro-,*** kleine en middelgrote ondernemingen. ***Rekening houdend met het nationale recht, de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de nationale praktijk, moeten de lidstaten ervoor kunnen kiezen de ontwikkeling van specifieke instrumenten en methoden toe te vertrouwen aan de sociale partners of deze in samenwerking met of na raadpleging van de sociale partners te ontwikkelen.***

---

9 Arrest van het Hof van Justitie van 17 september 2002, Lawrence e.a., C-320/00, ECLI:EU:C:2002:498.

10 Arrest van het Hof van Justitie van 27 maart 1980, Macarthys Ltd, C-129/79, ECLI:EU:C:1980:103.

(31) Systemen voor functiewaardering en -indeling die niet op genderneutrale wijze worden gebruikt, kunnen, met name wanneer zij uitgaan van traditionele genderstereotypen, leiden tot beloningsdiscriminatie op grond van gender. Aldus gebruikt dragen ze bij tot de verdieping en de bestendiging van de loonkloof door banen die door mannen, respectievelijk vrouwen, worden gedomineerd, verschillend te waarderen in situaties waarin de verrichte arbeid gelijkwaardig is. Genderneutrale 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 ▌ gelijke ***beloning***.

(32) Het gebrek aan informatie over de beoogde beloningsschaal van een functie leidt tot een informatieasymmetrie die de onderhandelingspositie van 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, geen vooroordelen op grond van gender bevat, en dat de onderwaardering van vaardigheden en ervaring in de beloning wordt verhinderd. Transparantie zou ook intersectionele discriminatie aanpakken, wanneer de beloningsvorming niet transparant is en discriminerende praktijken op verschillende discriminatiegronden mogelijk maakt. ***Sollicitanten moeten*** informatie ***ontvangen over de aanvangsbeloning of de bandbreedte daarvan op een wijze die geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning waarborgt, zoals in een gepubliceerde vacature, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek, of anderszins vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst. De informatie moet worden verstrekt*** door de werkgever of op een andere manier, bijvoorbeeld door de sociale partners.

(33) Om te verhinderen dat de genderloonkloof ▌ die in de loop der tijd gevolgen heeft voor individuele werknemers, blijft bestaan, moeten werkgevers ***ervoor zorgen dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat aanwervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden gevoerd, teneinde het recht op gelijke beloning niet te ondermijnen. Werkgevers mag het niet worden toegestaan*** informatie in te winnen ***of proactief informatie proberen te verkrijgen*** over de ***huidige beloning of*** de eerdere beloningsgeschiedenis van een sollicitant.

(34) Maatregelen inzake beloningstransparantie moeten het recht van werknemers op gelijke beloning beschermen en tegelijkertijd de eventuele kosten en ***administratieve*** lasten voor werkgevers in de mate van het mogelijke beperken, waarbij bijzondere aandacht moet uitgaan naar micro-***, kleine en middelgrote*** ondernemingen. In voorkomend geval moeten de maatregelen worden afgestemd op de omvang van de werkgevers, rekening houdend met hun personeelsbestand. ***Het aantal werknemers dat als criterium moet gelden voor de vraag of een werkgever beloningsrapportage als bedoeld in deze richtlijn moet indienen, wordt vastgelegd volgens de bepalingen in Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie inzake kleine, middelgrote en micro-ondernemingen***[11]***.***

(35) Werkgevers moeten werknemers ***de*** criteria ter beschikking stellen ***die*** worden gebruikt voor het bepalen van de beloningsniveaus en van de ***beloning***sontwikkeling. ***Beloningsontwikkeling verwijst naar het proces van de overgang van een werknemer naar een hoger beloningsniveau. Criteria met betrekking tot beloningsontwikkeling kunnen onder andere betrekking hebben op individuele prestaties, de ontwikkeling van vaardigheden en anciënniteit. Bij de uitvoering van deze verplichting*** moeten ***de lidstaten er in het bijzonder op toezien dat zij buitensporige administratieve lasten voor micro- en kleine ondernemingen vermijden. De lidstaten moeten als mitigatiemaatregel ook kant-en-klare modellen ter beschikking kunnen stellen om micro- en kleine ondernemingen te helpen aan de*** verplichting ***te voldoen. De lidstaten moeten werkgevers die micro- en kleine ondernemingen zijn, kunnen vrijstellen van de verplichting met betrekking tot beloningsontwikkeling, bijvoorbeeld door ze toe te staan de criteria voor beloningsontwikkeling beschikbaar te stellen op verzoek van de werknemers.***

---

11 ***Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (PB L 124 van 20.5.2003, blz. 36).***

(36) Alle werknemers moeten het recht hebben om desgevraagd informatie te krijgen over hun individuele beloningsniveau en over het ***gemiddelde*** beloningsniveau, uitgesplitst naar geslacht, voor de categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. ***Zij moeten ook de mogelijkheid hebben om de informatie te ontvangen via werknemersvertegenwoordigers of via een orgaan voor gelijke behandeling.*** Werkgevers ***moeten*** de werknemers jaarlijks over dat recht informeren, ***evenals over de stappen die moeten worden ondernomen om dat recht uit te oefenen.*** Werkgevers kunnen ook op eigen initiatief ervoor kiezen om dergelijke informatie te verstrekken zonder dat werknemers daarom hoeven te vragen.

(37) Deze richtlijn moet ervoor zorgen dat personen met een handicap de nodige toegang hebben tot de informatie die op grond van deze richtlijn wordt verstrekt aan sollicitanten en werknemers. Dergelijke informatie moet aan die personen worden verstrekt rekening houdend met hun specifieke handicap, in een formaat en in een passende vorm van bijstand en ondersteuning om hun toegang tot en begrip van de informatie te waarborgen. Dit kan inhouden dat informatie wordt verstrekt op een begrijpelijke manier die zij kunnen waarnemen, in lettertypen van voldoende grootte, met voldoende contrast of een ander formaat dat aangepast is aan het soort handicap. Indien relevant is Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad[12] van toepassing.

(38) Werkgevers met ten minste ***100*** werknemers moeten regelmatig rapporteren over de beloning***, zoals bepaald in deze richtlijn. Die informatie moet*** op passende en transparante wijze ***door de toezichtsorganen van de lidstaten worden bekendgemaakt. Werkgevers kunnen die verslagen op hun website publiceren of op een andere manier openbaar maken, bijvoorbeeld door*** de informatie in hun bestuursverslag op te nemen***, indien van toepassing in het bestuursverslag dat is opgesteld uit hoofde van Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad[13]***. Werkgevers die aan de vereisten van die richtlijn zijn onderworpen, kunnen

---

12 ***Richtlijn (EU) 2016/2102 van het Europees Parlement en de Raad van 26 oktober 2016 inzake de toegankelijkheid van de websites en mobiele applicaties van overheidsinstanties (PB L 327 van 2.12.2016, blz. 1).***

13 Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en van de Raad van 26 juni 2013 betreffende de jaarlijkse financiële overzichten, geconsolideerde financiële overzichten en aanverwante verslagen van bepaalde ondernemingsvormen, tot wijziging van Richtlijn 2006/43/EG van het

ervoor kiezen om de informatie over beloning samen met andere personeelsaangelegenheden in hun bestuursverslag op te nemen. ***Om de beloningstransparantie van werknemers zo groot mogelijk te maken, kunnen de lidstaten de frequentie van de rapportage verhogen of regelmatige beloningsrapportage verplicht stellen voor werkgevers met minder dan 100 werknemers.***

Europees Parlement en de Raad en tot intrekking van Richtlijnen 78/660/EEG en 83/349/EEG van de Raad (PB L 182 van 29.6.2013, blz. 19).

(39) Beloningsrapportage moet de werkgevers in staat stellen hun structuren en beleid op het gebied van beloning te evalueren en er toezicht op te houden, zodat zij proactief het beginsel van gelijke beloning kunnen naleven. ***Rapportage en gezamenlijke beloningsevaluaties dragen bij aan een groter bewustzijn van vooroordelen op grond van gender in beloningsstructuren en van beloningsdiscriminatie, en dragen bij tot het op een doeltreffende en systematische manier aanpakken van dergelijke vooroordelen en discriminatie, wat ten goede komt aan alle werknemers die bij dezelfde werkgever in dienst zijn.*** Tegelijkertijd moeten ***de naar geslacht uitgesplitste*** gegevens de bevoegde overheidsinstanties, werknemers-vertegenwoordigers en andere belanghebbenden helpen om toezicht te houden op de genderloonkloof over de sectoren (horizontale segregatie) en functies (verticale segregatie) heen. Werkgevers kunnen bij de gepubliceerde gegevens een toelichting over eventuele beloningsverschillen volgens gender of een eventuele genderloonkloof voegen. Wanneer de verschillen in gemiddelde beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet kunnen worden gerechtvaardigd op grond van objectieve en genderneutrale criteria, moet de werkgever maatregelen nemen om de ongelijkheden op te heffen.

(40) Om de lasten voor de werkgevers te verminderen, kunnen de lidstaten hun nationale overheidsdiensten opdracht geven de nodige gegevens te verzamelen en te koppelen, zodat de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers per werkgever kunnen worden berekend. Het is mogelijk dat voor het verzamelen van dergelijke gegevens de 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, op het niveau van de onderneming of de organisatie, vergelijkt met de gegevens van de werknemers, op individueel niveau) onder meer wat voordelen in geld en in natura betreft. De lidstaten kunnen die informatie niet alleen verzamelen voor werkgevers die onder de beloningsrapportageverplichting uit hoofde van deze richtlijn vallen, maar ook voor ***werkgevers die niet onder de verplichting vallen en vrijwillig rapporteren.*** Indien de lidstaat de vereiste informatie bekendmaakt, vervalt de beloningsrapportageverplichting voor de werkgevers waarop de administratieve gegevens betrekking hebben, op voorwaarde dat het met de rapportageverplichting beoogde resultaat wordt bereikt.

(41) Om de informatie over de genderloonkloof 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 loonkloof te verzamelen zonder dat dit een extra last voor de werkgevers met zich meebrengt. Het toezichtsorgaan moet die gegevens openbaar maken, onder meer door ze op een gemakkelijk toegankelijke website bekend te maken, zodat de gegevens van individuele werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat kunnen worden vergeleken.

(42) ***De lidstaten kunnen werkgevers erkennen die niet onder de rapportageverplichtingen van deze richtlijn vallen en die vrijwillig rapporteren over hun beloning, bijvoorbeeld door middel van een label voor beloningstransparantie, teneinde goede praktijken met betrekking tot de in deze richtlijn vastgelegde rechten en verplichtingen te bevorderen.***

(43) Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten aanleiding geven tot toetsing en herziening van beloningsstructuren in organisaties met ten minste ***100*** werknemers waar ongelijkheden inzake beloning blijken te bestaan. De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd ***indien werkgevers en de betrokken werknemersvertegenwoordigers het er niet eens over zijn dat het verschil van ten minste 5 % in gemiddeld beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in een bepaalde categorie van werknemers kan worden gerechtvaardigd op grond van objectieve, genderneutrale criteria, indien de werkgever een dergelijke rechtvaardiging niet aandraagt of indien de werkgever een dergelijk verschil in beloningsniveau niet binnen zes maanden na de datum van indiening van de beloningsrapportage heeft verholpen. De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd*** door de werkgevers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers. Waar ***geen*** werknemersvertegenwoordigers zijn, moeten deze met het oog op de gezamenlijke beloningsevaluatie ***door de werknemers*** worden aangewezen. Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten ***binnen een redelijke termijn*** leiden tot de opheffing van beloningsdiscriminatie op grond van gender, in het bijzonder ***door corrigerende maatregelen te treffen***.

(44) 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[14]. Er moeten specifieke waarborgen worden toegevoegd om te voorkomen dat informatie van een identificeerbare werknemer op directe of indirecte wijze wordt verstrekt. Werknemers mag niet worden belet hun beloning vrijwillig bekend te maken met het oog op de handhaving van het beginsel van gelijke beloning ▌.

14 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).

(45) 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 Unie 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 praktijken, passende maatregelen nemen ***om*** de sociale partners ertoe te stimuleren de nodige aandacht aan gelijke beloning te besteden, waaronder mogelijkerwijs besprekingen op het passende niveau van de collectieve onderhandelingen, maatregelen ***om het recht op collectieve onderhandelingen in verband met de betrokken aangelegenheden te stimuleren en onnodige beperkingen op de uitoefening ervan weg te nemen*** en de ontwikkeling van genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling.

(46) ***Alle*** werknemers moeten over de nodige procedures beschikken om de uitoefening van hun recht op toegang tot de rechter te vergemakkelijken. Nationale wetgeving die in het gebruik van bemiddeling voorziet 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.

(47) 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 grond van gender, 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 hun recht op gelijke beloning willen uitoefenen, uit de weg te ruimen, moeten organen voor gelijke behandeling, alsook verenigingen, organisaties en werknemersvertegenwoordigers of 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 werknemers kunnen bijstaan door namens of ter ondersteuning van hen te handelen, zodat werknemers die het slachtoffer zijn geworden van discriminatie daadwerkelijk een vordering kunnen instellen met betrekking tot de vermeende inbreuk op hun rechten en het beginsel van gelijke beloning.

(48) ▌ 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. Deze methode is ook faciliterend wanneer werknemers te maken krijgen met discriminatie op meerdere, moeilijk te onderscheiden gronden. Collectieve vorderingen bieden de mogelijkheid om systemische discriminatie aan het licht te brengen en zowel het recht op gelijke beloning als gendergelijkheid in de brede samenleving zichtbaar te maken. De mogelijkheid van collectief verhaal kan de proactieve naleving van maatregelen inzake beloningstransparantie stimuleren door groepsdruk te creëren***,*** door werkgevers bewuster te maken en hun bereidheid om preventief op te treden te vergroten***, en door de systemische aard van beloningsdiscriminatie aan te pakken. De lidstaten kunnen besluiten kwalificatiecriteria vast te stellen voor vertegenwoordigers van werknemers die betrokken zijn bij gerechtelijke procedures over vorderingen inzake gelijke beloning om ervoor te zorgen dat deze vertegenwoordigers voldoende gekwalificeerd zijn***.

(49) 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. ***Dit omvat bijvoorbeeld de toewijzing van bedragen die als boetes worden geïnd, aan de organen voor gelijke behandeling zodat zij 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.***

(50) Geleden schade als gevolg van ***beloningsdiscriminatie*** op grond van gender moet volledig worden gecompenseerd***, overeenkomstig de rechtspraak van het Hof van Justitie***[15]. De compensatie moet de volledige uitbetaling van achterstallige beloning en daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, ***alsook*** compensatie voor het verlies van kansen, ***zoals toegang tot bepaalde voordelen afhankelijk van het beloningsniveau,*** en voor immateriële schade, ***zoals leed door de onderwaardering van de verrichte werkzaamheden,*** omvatten. ***Waar passend kan bij de compensatie rekening worden gehouden met door beloningsdiscriminatie op grond van geslacht veroorzaakte schade die raakvlakken heeft met andere beschermde discriminatiegronden. De lidstaten zullen*** vooraf geen bovengrens voor dergelijke compensatie ***vaststellen***.

(51) Naast compensatie moet er ook in andere corrigerende maatregelen worden voorzien. Bevoegde instanties of nationale rechtbanken moeten bijvoorbeeld van een werkgever kunnen eisen structurele of organisatorische maatregelen te nemen 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 niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen te reduceren; om informatie te verstrekken en werknemers bewuster te maken van hun recht op gelijke beloning; en om de medewerkers van de personeelsdienst verplicht op te leiden op het gebied van gelijke beloning en genderneutrale functiewaardering en -indeling.

---

15 Arrest van het Hof van Justitie van 17 december 2015, Arjona Camacho, C407/14, ECLI:EU:C:2015:831, punt 45.

(52) Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie[16] zijn in Richtlijn 2006/54/EG bepalingen ***opgenomen*** om in geval van vermoedelijke discriminatie de bewijslast bij de verweerder te leggen. ***Het is niettemin niet altijd gemakkelijk voor het slachtoffer en de rechter om dit vermoeden vast te stellen. In zaak C-109/88 oordeelde het Hof van Justitie dat wanneer een beloningssysteem wordt gekenmerkt door een volstrekt gebrek aan transparantie, de bewijslast bij de verweerder moet worden gelegd, ongeacht of de werknemer aantoont dat er vermoedelijk sprake is van beloningsdiscriminatie. Bijgevolg moet de bewijslast bij de verweerder worden gelegd indien een*** werkgever de ***in deze*** richtlijn vastgelegde beloningstransparantieverplichtingen niet nakomt, ***bijvoorbeeld door te weigeren de door de werknemers gevraagde informatie te verstrekken of door in voorkomend geval geen verslag uit te brengen over de genderloonkloof, tenzij de werkgever aantoont dat een dergelijke inbreuk duidelijk onbedoeld en van geringe aard was.***

16 Arrest van het Hof van Justitie van 17 oktober 1989, Danfoss, C-109/88, ECLI:EU:C:1989:383.

(53) Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie moeten de nationale regels inzake verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen betreffende vermeende inbreuken op de in deze richtlijn vastgelegde rechten van dien aard zijn dat zij de uitoefening van die rechten in de praktijk niet onmogelijk of uitermate moeilijk maken. Verjaringstermijnen creëren specifieke belemmeringen voor slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender. Daarom moeten er gemeenschappelijke minimumnormen worden vastgesteld. In die normen moeten het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het opschorten of onderbreken van de termijn worden bepaald, en moet worden vastgelegd dat voor het instellen van vorderingen een verjaringstermijn van ten minste drie jaar geldt. ***De verjaringstermijnen beginnen niet te lopen voordat de eiser op de hoogte is of redelijkerwijs kan worden verwacht op de hoogte te zijn, van de inbreuk. De lidstaten moeten kunnen besluiten dat verjaringstermijnen niet beginnen te lopen zolang de inbreuk loopt of voor het einde van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding.***

(54) De kosten van een rechtszaak vormen een ernstige belemmering voor slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van gender om vorderingen in te dienen met betrekking tot vermeende inbreuken op hun recht op gelijke beloning, hetgeen leidt tot onvoldoende bescherming van werknemers en een ontoereikende handhaving van het recht op gelijke beloning. Om die significante procedurele belemmering voor de rechtspleging weg te nemen, dienen de ***lidstaten*** ervoor te zorgen dat de nationale ***rechtbanken kunnen beoordelen of een in het ongelijk gestelde eiser redelijke gronden had om*** de vordering ***in te stellen en, zo ja, of die eiser de kosten van de procedure niet hoeft te dragen. Dit dient met name te gelden wanneer een in het gelijk gestelde verweerder niet heeft voldaan aan de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen inzake beloningstransparantie.***

(55) 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. ▌ Dergelijke sancties moeten boetes ▌ omvatten; deze kunnen ***gebaseerd zijn op de bruto-jaaromzet van de werkgever of op de totale loonsom van de werkgever. Er moet rekening worden gehouden met*** alle 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 beschermde*** discriminatiegronden▌ een rol spelen. ***Het is aan de lidstaten om vast te stellen voor welke inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot*** gelijke beloning ***voor gelijke of gelijkwaardige arbeid boetes de meest geschikte sanctie zijn.***

(56) 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.

(57) 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[17], Richtlijn 2014/24/EU[18] ***en*** Richtlijn 2014/25/EU[19] van het Europees Parlement en de Raad met betrekking tot de deelname aan ▌ procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten. Om met betrekking tot het recht op gelijke beloning aan die verplichtingen voor werkgevers 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 ***genderloonkloof*** tussen werknemers tot gevolg hebben die niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van genderneutrale criteria. Voorts moeten de lidstaten overwegen om van de aanbestedende diensten te eisen dat ze in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. Aanbestedende diensten moeten ook rekening kunnen houden met de niet-naleving van het beginsel van gelijke beloning door de inschrijver of een van de onderaannemers van de inschrijver wanneer ze overwegen uitsluitingsgronden toe te passen of wanneer ze besluiten een opdracht niet te gunnen aan de inschrijver met de economisch voordeligste inschrijving.

---

17 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).

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

19 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).

(58) De effectieve tenuitvoerlegging van het recht op gelijke beloning vereist een adequate administratieve en rechterlijke bescherming tegen elke nadelige behandeling als reactie op pogingen van werknemers om dat recht uit te oefenen, op klachten tegen de werkgever of op administratieve of gerechtelijke procedures die erop gericht zijn de naleving van dat recht af te dwingen. ***Volgens de rechtspraak van het Hof van Justitie[20] moet de categorie van werknemers die recht hebben op bescherming ruim worden geïnterpreteerd en alle werknemers omvatten tegen wie een werkgever, naar aanleiding van een klacht over discriminatie op grond van geslacht, represaillemaatregelen kan nemen. De bescherming is niet beperkt tot werknemers die klachten hebben ingediend of hun vertegenwoordigers, of tot degenen die voldoen aan bepaalde formele voorwaarden voor de erkenning van een bepaalde hoedanigheid, zoals die van getuige.***

(59) 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 verplichtingen en de bepalingen inzake gelijke beloning van Richtlijn 2006/54/EG versterken.

---

20 ***Arrest van het Hof van Justitie van 20 juni 2019, Hakelbracht e.a., C-404/18, ECLI:EU:C:2019:523.***

(60) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de bevoegdheid van de lidstaten om voor werknemers gunstigere bepalingen in te voeren of te handhaven derhalve onverlet. Op grond van het bestaande rechtskader verworven rechten moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in voor werknemers 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 vastgelegd, te beperken en kan geen geldige grondslag vormen om de rechten van werknemers inzake het beginsel van gelijke beloning ▌ te beperken.

(61) Om te zorgen voor goed toezicht op de uitvoering van het recht op gelijke beloning, moeten de lidstaten een specifiek toezichtsorgaan oprichten of aanwijzen. Dit orgaan, dat deel moet kunnen uitmaken van een bestaand orgaan met soortgelijke doelstellingen, moet specifieke taken krijgen met betrekking tot de uitvoering van de beloningstransparantiemaatregelen waarin deze richtlijn voorziet en moet bepaalde gegevens verzamelen om toezicht te houden op de ongelijkheden inzake beloning en op het effect van de beloningstransparantiemaatregelen. ***De lidstaten moeten meer dan een orgaan kunnen aanwijzen, op voorwaarde dat de in deze richtlijn vastgelegde toezichts- en analysefuncties door een centraal orgaan worden uitgeoefend.***

(62) Het opstellen van naar geslacht uitgesplitste loonstatistieken en het verstrekken van nauwkeurige en volledige statistieken aan de Commissie (Eurostat) zijn van wezenlijk belang voor de analyse van en het toezicht op de ontwikkeling van de genderloonkloof in de Unie. Krachtens ***Verordening (EG) nr. 530/1999***[21] van de Raad moeten de lidstaten om de vier jaar structuurstatistieken van lonen op microniveau opstellen die geharmoniseerde gegevens verstrekken, aan de hand waarvan de genderloonkloof kan worden berekend. Zowel de transparantie als het toezicht op en de aandacht voor de genderongelijkheid op het gebied van beloning zouden baat hebben bij jaarlijkse statistieken van hoge kwaliteit. De beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van dergelijke gegevens is cruciaal voor de beoordeling van de ontwikkelingen op nationaal niveau en in de hele Unie. ***De aan de Commissie (Eurostat) toegezonden relevante statistieken moeten worden verzameld voor statistische doeleinden in de zin van Verordening (EG) nr. 223/2009 van het Europees Parlement en de Raad***[22]***.***

(63) Daar de doelstellingen van deze richtlijn, namelijk een betere en doeltreffendere toepassing van het beginsel van gelijke beloning ▌ door de vaststelling van gemeenschappelijke minimumvoorschriften voor alle ondernemingen en organisaties in de Unie, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt, maar vanwege de omvang en gevolgen ervan beter op Unieniveau kunnen worden verwezenlijkt, kan de Unie, overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel, maatregelen nemen. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel beperkt deze richtlijn zich tot het vaststellen van minimumnormen en gaat ze niet verder dan nodig is om die doelstellingen te verwezenlijken.

---

21 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).

22 ***Verordening (EG) nr. 223/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2009 betreffende de Europese statistiek en tot intrekking van Verordening (EG, Euratom) nr. 1101/2008 betreffende de toezending van onder de statistische geheimhoudingsplicht vallende gegevens aan het Bureau voor de Statistiek van de Europese Gemeenschappen, Verordening (EG) nr. 322/97 van de Raad betreffende de communautaire statistiek en Besluit 89/382/EEG, Euratom van de Raad tot oprichting van een Comité statistisch programma van de Europese Gemeenschappen (PB L 87 van 31.3.2009, blz. 164).***

(64) De sociale partners spelen een cruciale rol bij het uitwerken van de manier waarop maatregelen inzake beloningstransparantie 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.

(65) 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 moeten dan ook het effect van hun omzettingsmaatregelen op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen beoordelen om ervoor te zorgen dat die ondernemingen, 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.

(66) De Europese Toezichthouder voor gegevensbescherming is geraadpleegd overeenkomstig artikel 42 van Verordening (EU) 2018/1725 van het Europees Parlement en de Raad[23], en heeft ***op 27 april 2021*** een advies uitgebracht,

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

---

23 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).

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 ***(het "beginsel van gelijke beloning")*** 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 publieke en particuliere sector.

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

3. Voor de toepassing van artikel 5 is deze richtlijn van toepassing op sollicitanten.

Artikel 3

Definities

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

a) "beloning": het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die een werknemer direct of indirect (aanvullende of variabele componenten) van zijn of haar werkgever ontvangt met betrekking tot zijn of haar dienstbetrekking;

b) "beloningsniveau": het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;

c) "genderloonkloof": het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers;

d) "mediaan beloningsniveau": het beloningsniveau waarbij de ene helft van de werknemers van een werkgever meer en de andere helft minder verdient;

e) "mediane genderloonkloof": het verschil tussen het mediane beloningsniveau van vrouwelijke werknemers en dat van mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een 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) "gelijkwaardige arbeid": arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is, overeenkomstig de in artikel 4, lid 4, bedoelde niet-discriminerende en objectieve genderneutrale criteria;

h) "categorie van werknemers": werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, ***op niet-willekeurige wijze*** gegroepeerd op basis van de in artikel 4, lid 4, bedoelde ***niet-discriminerende en objectieve genderneutrale criteria, door de werkgever van de werknemers en, waar van toepassing, in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.***

i) "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;

j) "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 op grond van een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

k) ▌"arbeidsinspectie": orgaan of organen▌ ***die overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk verantwoordelijk zijn voor controle- en*** inspectie***taken op*** de arbeidsmarkt, met dien verstande dat, wanneer het nationale recht dit bepaalt, de sociale partners deze taken kunnen uitoefenen;

l) "orgaan voor gelijke behandeling": krachtens artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG aangewezen orgaan of organen;

m) "werknemersvertegenwoordigers": vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.

2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:

a) intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van artikel 2, lid 2, punt a), van Richtlijn 2006/54/EG, alsook elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand dergelijk 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) iedere opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;

c) elke minder gunstige behandeling met betrekking tot zwangerschap of zwangerschapsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad[24];

d) elke minder gunstige behandeling in de zin van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad[25], op basis van geslacht, onder meer met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof;

e) intersectionele discriminatie, inhoudende discriminatie op grond van een combinatie van geslacht en andere discriminatiegrond of -gronden waarvoor de bescherming krachtens Richtlijnen 2000/43/EG of 2000/78/EG geldt.

---

24 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).

25 ***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).***

3. ***Lid 2, punt e), legt werkgevers geen aanvullende verplichtingen op om in deze richtlijn bedoelde gegevens te verzamelen over andere*** beschermde ***discriminatiegronden dan geslacht***.

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 gelijke ▌ ***beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid*** waarborgen ▌.

2. De lidstaten nemen***, in overleg met organen voor gelijke behandeling,*** de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat er ***analyse***-instrumenten of -methoden ***beschikbaar worden gesteld die eenvoudig toegankelijk zijn om de beoordeling en vergelijking*** van de waarde van arbeid ***te ondersteunen en te begeleiden***, overeenkomstig de in dit artikel vastgelegde criteria. Die instrumenten of methoden ***stellen werkgevers en/of de sociale partners in staat om gemakkelijk*** genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling ***in te voeren en te gebruiken die elke vorm van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht uitsluiten***.

3. In voorkomend geval kan de Commissie, in overleg met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), Uniebrede richtsnoeren voor genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling actualiseren.

4. ***De beloningsstructuren zijn zodanig dat kan worden beoordeeld of werknemers zich*** ten aanzien van de waarde van arbeid ***in een vergelijkbare situatie bevinden op basis van objectieve, genderneutrale criteria die zijn overeengekomen met de*** werknemers***vertegenwoordigers, indien dergelijke vertegenwoordigers bestaan. Deze criteria mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers. Zij*** ▌ omvatten ***vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, en, indien van toepassing, alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie. Zij*** worden ***op objectieve, genderneutrale wijze toegepast, met uitsluiting van directe of indirecte discriminatie*** op basis van ***geslacht. Met name relevante soft skills worden niet ondergewaardeerd.***

HOOFDSTUK II

Beloningstransparantie

Artikel 5

Beloningstransparantie vóór indiensttreding

1. Sollicitanten hebben het recht van de toekomstige werkgever informatie te ontvangen over:

   a) de aanvangsbeloning ▌ of de bandbreedte ervan, gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria, voor de betreffende functie***; en***

   b) indien van toepassing, de relevante bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die door de werkgever met betrekking tot de functie worden toegepast.

   Deze informatie wordt ***op zodanige wijze verstrekt dat er, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins, geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning worden gevoerd, bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature.***

2. Werkgevers mogen sollicitanten ▌ geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.

3. Werkgevers zorgen ervoor dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat wervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden gevoerd, teneinde het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het "recht op gelijke beloning") niet te ondermijnen.

Artikel 6

Transparantie van het beleid voor beloningsvorming en beloningsontwikkeling

1. Werkgevers verschaffen hun werknemers gemakkelijke toegang tot ***de criteria*** die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de ***belonings***niveaus en de ***belonings***ontwikkeling van de werknemers. Die criteria zijn ***objectief en*** genderneutraal.

2. De lidstaten kunnen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen van de in lid 1 genoemde verplichting inzake beloningsontwikkeling.

Artikel 7

Recht op informatie

1. Werknemers hebben ***overeenkomstig de leden 2 en 4 het recht om schriftelijke*** informatie ***te vragen en*** te ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten ▌.

2. Werknemers kunnen de in lid 1 bedoelde informatie opvragen en ontvangen via hun werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. Zij kunnen de informatie ook opvragen en ontvangen via een orgaan voor gelijke behandeling.

Indien de ontvangen informatie onjuist of onvolledig is hebben werknemers het recht om persoonlijk of via hun werknemersvertegenwoordigers aanvullende en redelijke verduidelijkingen en details met betrekking tot de verstrekte gegevens op te vragen en hierop een gemotiveerd antwoord te ontvangen.

3. Werkgevers informeren al hun werknemers jaarlijks over het recht om de in lid 1 bedoelde informatie te ontvangen ***en over de stappen die de werknemer moet doorlopen om dat recht uit te oefenen***.

4. Werkgevers verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie binnen een redelijke termijn, maar in ieder geval binnen ***twee maanden na de datum waarop het verzoek is ingediend***.

5. Werknemers wordt niet belet hun beloning bekend te maken ten behoeve van de handhaving van het beginsel van gelijke beloning. ***De lidstaten nemen in het bijzonder maatregelen om contractuele voorwaarden te verbieden die werknemers beletten informatie over hun beloning bekend te maken.***

6. Werkgevers kunnen eisen dat een werknemer die op grond van dit artikel ***andere informatie heeft ontvangen dan die welke betrekking heeft op zijn eigen beloning of beloningsniveau,*** die informatie uitsluitend gebruikt om het recht op gelijke beloning uit te oefenen.

Artikel 8

Toegankelijkheid van informatie

Werkgevers verstrekken alle informatie die op grond van de artikelen 5, 6 en 7 met werknemers of sollicitanten wordt gedeeld, in een vorm die toegankelijk is voor personen met een handicap, rekening houdend met hun specifieke behoeften.

Artikel 9

Rapportage over de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers

1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers overeenkomstig ***dit artikel*** de volgende informatie over hun organisatie verstrekken:

   a) de genderloonkloof;

   b) de genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten;

   c) de mediane genderloonkloof;

   d) de mediane genderloonkloof 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) de genderloonkloof tussen ▌ werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en -salarissen, en aanvullende of variabele componenten.

2. Werkgevers met 250 werknemers of meer verstrekken uiterlijk op ... [vier jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn], en vervolgens elk jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.

3. Werkgevers met 150 tot en met 249 werknemers verstrekken uiterlijk op ... [vier jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn], en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.

4. Werkgevers met 100 tot en met 149 werknemers verstrekken uiterlijk op ... [acht jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn], en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.

5. De lidstaten beletten werkgevers met minder dan 100 werknemers niet de in lid 1 beschreven informatie op vrijwillige basis te verstrekken. De lidstaten kunnen, op grond van het nationale recht, werkgevers met minder dan 100 werknemers voorschrijven informatie over de beloning te verstrekken.

6. De juistheid van de informatie wordt bevestigd door de directie van de werkgever***, na raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers. De werknemersvertegenwoordigers hebben toegang tot de door de werkgever toegepaste methoden.***

7. ▌De in lid 1, punten a) tot ***en met g), van dit artikel*** bedoelde informatie ***wordt meegedeeld aan de instantie die belast is met het verzamelen en bekendmaken van deze gegevens op grond van artikel 29, lid 3, punt c). De werkgever kan de in lid 1, punten a) tot en met f), van dit artikel bedoelde informatie op zijn website bekendmaken of op een andere manier openbaar maken.***

8. De lidstaten kunnen de in lid 1, punten a) tot en met f), van dit artikel bedoelde informatie zelf opstellen op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties worden verstrekt. De informatie wordt bekendgemaakt uit hoofde van ***artikel 29, lid 3, punt c)***.

9. Werkgevers verstrekken de in lid 1, punt g), bedoelde informatie aan alle werknemers en de werknemersvertegenwoordigers van hun werknemers***.*** ***Werkgevers*** verstrekken ***de informatie*** op verzoek aan de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling. Ook de informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, op verzoek verstrekt.

10. Werknemers, werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling hebben het recht werkgevers te vragen de verstrekte gegevens extra te verduidelijken en te specificeren en in dat verband onder meer eventuele beloningsverschillen op basis van gender toe te lichten. Werkgevers geven binnen een redelijke termijn een gemotiveerd antwoord op dergelijke verzoeken. Indien de beloningsverschillen volgens gender niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria, verhelpen werkgevers de situatie ***binnen een redelijke termijn*** in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling.

Artikel 10

Gezamenlijke beloningsevaluatie

1. De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat werkgevers die ***onderworpen zijn aan beloningsrapportage uit hoofde van artikel 9***, in samenwerking met hun werknemersvertegenwoordigers een gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoeren indien aan elk van de volgende voorwaarden wordt voldaan:

   a) uit de beloningsrapportage blijkt een verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van ten minste 5 % in een categorie van werknemers;

   b) de werkgever heeft dit verschil in het gemiddelde beloningsniveau niet gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale ***criteria***;

c) de werkgever heeft dit niet-gerechtvaardigde verschil in gemiddeld beloningsniveau niet binnen zes maanden na de datum van indiening van de beloningsrapportage verholpen.

2. De gezamenlijke beloningsevaluatie ***wordt uitgevoerd om beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers die niet door objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd, in kaart te brengen, te verhelpen en te voorkomen, en*** omvat het volgende:

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

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

c) verschillen in ***gemiddelde*** beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;

d) de redenen voor deze verschillen in ***gemiddelde*** beloningsniveaus op basis van eventuele objectieve, genderneutrale criteria, zoals gezamenlijk vastgesteld door de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever;

e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die na hun terugkeer van moederschaps- of vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof een loonsverhoging hebben genoten, indien deze zich heeft voorgedaan in de relevante categorie van werknemers tijdens de periode waarin het verlof is opgenomen;

f) maatregelen om beloningsverschillen aan te pakken indien ze niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd;

g) ***een evaluatie van*** de doeltreffendheid van ▌ maatregelen van eerdere gezamenlijke beloningsevaluaties.

3. Werkgevers stellen de gezamenlijke beloningsevaluatie ter beschikking aan de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers, ***en delen deze mee aan*** het toezichtsorgaan ▌ op grond van artikel 29, ***lid 3, punt d)***. ***Zij stellen deze op verzoek ter beschikking aan*** de arbeidsinspectie ***en*** het orgaan voor gelijke behandeling.

4. ***Bij de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de gezamenlijke beloningsevaluatie verhelpt de werkgever binnen een redelijke termijn de niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen, in nauwe samenwerking*** met de werknemersvertegenwoordigers***, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.*** De arbeidsinspectie ▌ en/of het orgaan voor gelijke behandeling ***kan worden verzocht deel te nemen aan het proces***. De uitvoering van de maatregelen omvat een ***analyse van de bestaande*** genderneutrale ***systemen*** voor functiewaardering en -indeling ***of de invoering van dergelijke systemen***, om ervoor te zorgen dat directe of indirecte beloningsdiscriminatie op grond van geslacht wordt uitgesloten.

Artikel 11

Steun voor werkgevers met minder dan 250 werknemers

De lidstaten verlenen aan werkgevers met minder dan 250 werknemers en aan de betrokken werknemersvertegenwoordigers steun, in de vorm van technische bijstand en training, opdat zij de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen gemakkelijker zouden kunnen nakomen.

Artikel 12

Gegevensbescherming

1. Voor zover informatie die wordt verstrekt ingevolge maatregelen genomen uit hoofde van artikel 7, 9 of 10 gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, wordt deze informatie verstrekt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679.

2. Persoonsgegevens die op grond van artikel 7, 9 of 10 worden ***verwerkt***, worden uitsluitend gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning ▌.

3. De lidstaten kunnen besluiten dat, indien de verstrekking van informatie op grond van artikel 7, 9 of 10 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, alleen de werknemersvertegenwoordigers, ***de arbeidsinspectie*** of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot die informatie. De werknemersvertegenwoordigers of het orgaan voor gelijke behandeling geven 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. ***Ten behoeve van*** het toezicht ***uit hoofde van*** artikel 29 ***wordt de informatie*** zonder beperkingen ***beschikbaar gesteld.***

Artikel 13

Sociale dialoog

Met inachtneming van de autonomie van de sociale partners en overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk **nemen** de lidstaten ***toereikende maatregelen om*** ervoor te zorgen dat ***de sociale partners daadwerkelijk worden betrokken bij het proces***, ***door in voorkomend geval op hun verzoek*** de in deze richtlijn bedoelde rechten en verplichtingen **met hen te bespreken**.

De lidstaten nemen, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de sociale partners en rekening houdend met de diversiteit van de nationale praktijken, passende maatregelen om de rol van de sociale partners te bevorderen en stimuleren de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over maatregelen ter bestrijding van beloningsdiscriminatie en de negatieve gevolgen daarvan voor de waardering van banen die voornamelijk door werknemers van hetzelfde geslacht worden verricht.

HOOFDSTUK III

Rechtsmiddelen en handhaving

Artikel 14

Verdediging van rechten

De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die zich benadeeld achten wegens niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning, na eventuele bemiddeling toegang hebben tot gerechtelijke procedures voor de handhaving van de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Deze procedures zijn gemakkelijk toegankelijk voor werknemers en voor personen die namens hen handelen, zelfs na beëindiging van de arbeidsverhouding waarbinnen de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.

Artikel 15

Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers

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

Artikel 16

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, 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 ***of gerepareerd, naargelang*** hetgeen ***de lidstaat*** bepaalt, op een wijze die afschrikkend en evenredig is.

3. De compensatie ***of reparatie*** plaatst de werknemer die schade heeft geleden, in de situatie waarin die persoon zich zou hebben bevonden indien hij of zij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning had plaatsgevonden***. De lidstaten zorgen ervoor dat de compensatie of reparatie*** de volledige uitbetaling van achterstallige beloning ***omvat,*** alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, compensatie voor het verlies van kansen**,** immateriële schade en ***iedere schade veroorzaakt door andere relevante factoren, waaronder intersectionele discriminatie, evenals*** rente op achterstallige betalingen.

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

Artikel 17

Andere rechtsmiddelen

1. De lidstaten zorgen ervoor dat ***in geval van een inbreuk op rechten of verplichtingen*** met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning de bevoegde instanties of nationale rechtbanken**,** ***overeenkomstig het nationale recht*****,** op verzoek van de eiser en op kosten van de verweerder:

   a) een ▌ bevel kunnen uitvaardigen ***tot beëindiging*** van de inbreuk;

   b) een ▌ bevel ▌ kunnen uitvaardigen tot het nemen van ▌ maatregelen die ervoor zorgen dat ***de rechten of verplichtingen*** met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning ▌ worden toegepast.

2. Indien een verweerder niet voldoet aan een op grond van lid 1 uitgevaardigd bevel, zorgen de lidstaten ervoor dat hun bevoegde instanties of nationale rechtbanken, waar gepast, een bevel tot oplegging van een dwangsom kunnen uitvaardigen met het oog op de naleving ervan.

Artikel 18

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 een bevoegde instantie of nationale rechtbank 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 een werkgever de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 vastgelegde ***beloningstransparantie***verplichtingen ***niet heeft vervuld***, het aan die werkgever staat om in administratieve of gerechtelijke procedures ***inzake vermeende*** directe of indirecte beloningsdiscriminatie aan te tonen dat van dergelijke discriminatie geen sprake is.

De eerste alinea van dit lid is niet van toepassing wanneer de werkgever aantoont dat de inbreuk op de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 ***vastgelegde verplichtingen onmiskenbaar onopzettelijk en van geringe aard was.***

3. De richtlijn belet de lidstaten niet een gunstigere bewijsregeling in te voeren voor een werknemer die een administratieve procedure of een gerechtelijke procedure instellen wegens een vermeende inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning**.**

4. De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen op procedures waarin het aan de bevoegde instantie of nationale rechtbank staat om de feiten te onderzoeken.

5. Dit artikel is niet van toepassing op strafprocedures, tenzij in het nationale recht anders is bepaald.

Artikel 19

Bewijs van gelijke of gelijkwaardige arbeid

1. Wanneer wordt nagegaan of vrouwelijke en mannelijke werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, beperkt de beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, zich niet tot situaties waarin vrouwelijke en mannelijke werknemers voor dezelfde werkgever werken, maar wordt zij uitgebreid tot situaties waarin de vaststelling van de beloningsvoorwaarden toe te schrijven is aan één bron. Er is sprake van één bron indien die de beloningselementen bepaalt die relevant zijn voor de vergelijking tussen werknemers.

2. De beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wordt niet beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn.

3. ***Indien geen reële referentiepersoon kan worden vastgesteld, kan ander bewijsmateriaal worden gebruikt om vermeende beloningsdiscriminatie te bewijzen, zoals statistieken of een vergelijking met de wijze waarop een werknemer in een vergelijkbare situatie zou worden behandeld.***

Artikel 20

Toegang tot bewijsmateriaal

1. De lidstaten zorgen ervoor dat in procedures betreffende ***een vordering*** tot gelijke beloning, de bevoegde instanties of nationale rechtbanken de verweerder***, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk,*** kunnen gelasten toegang te geven tot relevant bewijsmateriaal waarover de verweerder zeggenschap heeft.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat ***de bevoegde instanties*** of nationale rechtbanken bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de vordering tot ***gelijke beloning***. De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde instanties of nationale rechtbanken, wanneer zij de toegang tot deze informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen, ***conform de nationale procedurevoorschriften***.

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

Artikel 21

Verjaringstermijnen

1. De lidstaten ***zorgen ervoor dat*** de nationale regels ***die van toepassing zijn*** op verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen inzake gelijke beloning , het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten ervan bepalen. ***De verjaringstermijnen gaan niet in voordat de eiser op de hoogte is van een inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn. De lidstaten kunnen besluiten dat verjaringstermijnen niet ingaan zolang de inbreuk loopt of voor het einde van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding. Dergelijke verjaringstermijnen bedragen ten minste drie jaar.***

2. De lidstaten zorgen ervoor dat een verjaringstermijn wordt opgeschort of, afhankelijk van het nationale recht, wordt onderbroken zodra een eiser actie onderneemt door een klacht ter kennis te brengen van de werkgever of door een gerechtelijke procedure in te stellen, ***hetzij rechtstreeks, hetzij via*** werknemers-vertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling.

3. Dit artikel is niet van toepassing op regels inzake de verjaring van vorderingen.

Artikel 22

Gerechtskosten

De lidstaten zorgen ***ervoor dat, wanneer een verweerder in het gelijk wordt gesteld in het kader van*** een vordering wegens beloningsdiscriminatie***, de nationale rechtbanken overeenkomstig het nationale recht kunnen beoordelen of de in het ongelijk gestelde eiser gegronde redenen had om de vordering in te stellen en, zo ja, of het passend is niet te eisen dat hij de kosten van de procedure draagt.***

Artikel 23

Sancties

1. De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van ***doeltreffende, evenredige en afschrikkende*** sancties die van toepassing zijn op inbreuken op ***de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. De lidstaten*** nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die voorschriften worden uitgevoerd ***en stellen*** de Commissie onverwijld in kennis van die voorschriften en maatregelen, alsook van latere wijzigingen daarin.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat ***met de in lid 1 bedoelde sancties een daadwerkelijk afschrikkend effect wordt gewaarborgd ten aanzien van*** inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot ***het beginsel*** van gelijke ***beloning. Die*** sancties ***omvatten*** boetes ***waarvan de vaststelling op het nationale recht is gebaseerd.***

3. ***Bij de in lid 1 bedoelde sancties wordt rekening gehouden met alle relevante verzwarende of verzachtende factoren die van toepassing zijn op de omstandigheden van de inbreuk, waaronder ook intersectionele discriminatie kan vallen.***

4. De lidstaten ***zorgen ervoor dat*** er specifieke sancties ***worden opgelegd*** in het geval van herhaalde inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning ▌.

5. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sancties waarin uit hoofde van dit artikel is voorzien, in de praktijk daadwerkelijk worden toegepast.

Artikel 24

Gelijke beloning bij overheidsopdrachten en 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 hun verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning ▌.

2. De lidstaten overwegen van aanbestedende diensten te eisen dat ze in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden 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 aanbestedende diensten 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 er inbreuk is gepleegd op de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen omdat beloningstransparantieverplichtingen niet zijn nagekomen of omdat er in een categorie van werknemers een loonkloof van meer dan 5 % bestaat die door de werkgever niet wordt gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria. Dit laat andere rechten of verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2014/23/EU, 2014/24/EU of 2014/25/EU onverlet.

Artikel 25

Bescherming tegen represailles en tegen minder gunstige behandeling

1. Het feit dat werknemers en werknemersvertegenwoordigers hun rechten inzake gelijke beloning hebben uitgeoefend ***of andere personen hebben ondersteund bij het beschermen van de rechten van die personen***, 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 werknemers die werknemersvertegenwoordigers zijn, te beschermen tegen ontslag of een andere nadelige behandeling waarmee een werkgever reageert op een klacht binnen de organisatie van de werkgever of op een administratieve of gerechtelijke procedure met het oog op de handhaving van rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.

Artikel 26

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 als bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG.

HOOFDSTUK IV

Horizontale bepalingen

Artikel 27

Beschermingsniveau

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor 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 28

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 organen voor gelijke behandeling bevoegd voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van onderhavige richtlijn vallen.

2. De lidstaten nemen, ***overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk,*** actieve maatregelen om te zorgen voor nauwe samenwerking en coördinatie tussen de ***arbeidsinspecties, de*** ▌ organen voor gelijke behandeling ***en, indien van toepassing, de sociale partners met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.***

3. De lidstaten voorzien hun 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 ▌ op een doeltreffende wijze te vervullen.

Artikel 29

Toezicht en bewustmaking

1. De lidstaten zorgen ervoor dat het toezicht op ***en de ondersteuning*** van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning ▌ en de handhaving van alle beschikbare rechtsmiddelen op consistente ***en gecoördineerde*** wijze plaatsvinden.

2. Elke lidstaat wijst een orgaan aan voor het toezicht op en de ondersteuning van de uitvoering van de nationale maatregelen ter uitvoering van deze richtlijn ("toezichtsorgaan") en treft de nodige regelingen voor de goede werking ervan. Het toezichtsorgaan kan deel uitmaken van een bestaand orgaan of een bestaande structuur op nationaal niveau. ***De lidstaten kunnen meer dan een orgaan aanwijzen ten behoeve van bewustmaking en gegevensverzameling, mits de in lid 3, punten b), c) en e), bedoelde toezichts- en analysefuncties door een centraal orgaan worden verzorgd.***

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

a) de bewustwording bij publieke en particuliere ondernemingen en organisaties, de sociale partners en het publiek ***vergroten*** om zo het beginsel van gelijke beloning en het recht op beloningstransparantie te bevorderen***, onder meer door intersectionele discriminatie met betrekking tot gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid aan te pakken;***

b) ***het analyseren*** van de oorzaken van de genderloonkloof en het ontwikkelen van instrumenten om ongelijkheden inzake beloning te helpen ▌ beoordelen***, waarbij met name gebruik wordt gemaakt van de analytische werkzaamheden en instrumenten van EIGE;***

c) het ***verzamelen*** van krachtens artikel 9, lid 7, van werkgevers ontvangen gegevens, het ***onverwijld*** bekendmaken van ***de in artikel 9, lid 1, punten a) tot en met f), bedoelde gegevens op een gemakkelijk toegankelijke en*** gebruikersvriendelijke manier ***die het mogelijk maakt om vergelijkingen te maken tussen werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat, en het toegankelijk maken van, indien beschikbaar, de gegevens van de voorgaande vier jaar***;

d) het ***verzamelen*** van de verslagen van de gezamenlijke beloningsevaluaties krachtens artikel 10, lid 3;

e) het ***aggregeren*** van gegevens over het aantal en de soorten klachten over beloningsdiscriminatie die bij de bevoegde instanties, met inbegrip van organen voor gelijke behandeling, en bij nationale rechtbanken aanhangig zijn gemaakt.

4. Uiterlijk op ... [5 jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] en vervolgens om de twee jaar verstrekken de lidstaten de in lid 3, punten c), d) en e), ▌ bedoelde gegevens ***in één keer*** aan de Commissie.

Artikel 30

Collectieve onderhandelingen en collectieve actie

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

Artikel 31

Statistische gegevens

De lidstaten verstrekken de Commissie (Eurostat) jaarlijks actuele ***nationale, onbewerkte gegevens voor de berekening van de*** genderloonkloof. Die statistische gegevens worden uitgesplitst naar ***geslacht***, economische sector, arbeidstijd (voltijds/deeltijds), economische zeggenschap (publieke/private eigendom) en leeftijd, en worden berekend op jaarbasis.

De in de eerste alinea bedoelde gegevens worden met ingang van 31 januari 2028 voor het referentiejaar 2026 toegezonden.

Artikel 32

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 33

Uitvoering

De lidstaten kunnen de sociale partners, ***overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk betreffende de rol van de sociale partners***, 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. ***De aan de sociale partners toevertrouwde uitvoeringstaken kunnen het volgende omvatten:***

a) de ontwikkeling van analytische instrumenten of methoden als bedoeld in artikel 4, lid 2;

b) financiële sancties die gelijkwaardig zijn aan geldboetes, mits deze doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.

Artikel 34

Omzetting

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op … [***drie*** jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] aan deze richtlijn te voldoen. Zij geven de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.

De lidstaten verstrekken samen met hun kennisgeving aan de Commissie een samenvatting van de resultaten van de beoordeling betreffende de gevolgen van hun omzettingsmaatregelen voor ***werknemers en voor werkgevers met minder dan 250 werknemers***, alsook een verwijzing naar de plaats waar die beoordeling wordt gepubliceerd.

2. Wanneer lidstaten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.

Artikel 35

Rapportage en evaluatie

1. Uiterlijk ▌ op ... [acht jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] ▌ stellen de lidstaten de Commissie in kennis van de uitvoering van deze richtlijn en de gevolgen ervan in de praktijk.

2. Uiterlijk op ... [tien jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn] dient de Commissie een verslag in bij het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van deze richtlijn***. In het verslag worden onder meer de in de artikelen 9 en 10 bedoelde werkgeversdrempels en de in artikel 10, lid 1, bedoelde drempel van 5 % voor de gezamenlijke beloningsevaluatie onderzocht. Indien passend stelt de Commissie wetgevingswijzigingen voor die zij op basis van dat verslag nodig acht.***

Artikel 36

Inwerkingtreding

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

Artikel 37

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te …,

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

BIJLAGE BIJ DE WETGEVINGSRESOLUTIE

Verklaring van de Commissie

De Commissie neemt nota van het compromis dat de medewetgevers hebben bereikt over een omzettingsperiode van drie jaar voor de inwerkingtreding van de nieuwe regels inzake beloningstransparantie. De Commissie wijst erop dat deze afwijking van de standaard omzettingstermijn van twee jaar niet als precedent mag worden beschouwd. Zij heeft alleen tot doel ervoor te zorgen dat werkgevers beschikken over niet-discriminerende beloningsstructuren, teneinde de volledige toepassing van de nieuwe regels bij de omzetting te waarborgen.