



Brussel, 2 december 2021
(OR. en)

14317/21

**Interinstitutioneel dossier:
2021/0050(COD)**

**SOC 687
EMPL 517
GENDER 122
ANTIDISCRIM 104
CODEC 1536
IA 187**

NOTA

van:	het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel)
aan:	de Raad (Epsco)
nr. Comdoc.:	6750/21 - COM(2021) 93 final
Betreft:	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 - Algemene oriëntatie

I. INLEIDING

In antwoord op het verzoek van de Raad van juni 2019 om concrete maatregelen uit te werken met het oog op meer beloningstransparantie, heeft de Commissie op 4 maart 2021 haar voorstel ingediend voor een "Richtlijn 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".

Doel van de richtlijn is:

- i) minimumvereisten vaststellen ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid;

- ii) een einde maken aan discriminatie op grond van geslacht door de beloningssystemen transparanter te maken; en
- iii) ervoor zorgen dat de rechten en plichten met betrekking tot gelijke beloning beter kunnen worden afgedwongen.

De nationale parlementen van DK, ES, IT, PT en SE hebben overeenkomstig artikel 6 van Protocol nr. 2 bij de Verdragen binnen acht weken na de indiening van het Commissievoorstel gemotiveerde adviezen ingediend.

De voorgestelde rechtsgrond is artikel 157, lid 3, VWEU, waarin wordt bepaald dat het Europees Parlement en de Raad volgens de gewone wetgevingsprocedure handelen.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft zijn advies goedgekeurd tijdens de plenaire zitting van 9 juni 2021.

II. BESPREKINGEN ONDER HET SLOVEENS VOORZITTERSCHAP

In de Raad is het voorstel besproken in de Groep sociale vraagstukken, waaraan zes compromisteksten zijn voorgelegd. Het voorzitterschap besteedde acht volledige vergaderdagen aan dit dossier en hield vele bilaterale besprekingen om passende oplossingen te vinden voor de bezwaren van de delegaties.

Belangrijkste punten die zijn besproken in de voorbereidende instanties van de Raad

1. Evenredigheid en interferentie met de nationale stelsels

Tijdens de bespreking van de effectbeoordeling werd veel aandacht besteed aan de motivering en gedetailleerde uitleg van het voorstel, om tegemoet te komen aan de bezwaren met betrekking tot de evenredigheid van de voorgestelde oplossingen. Tal van delegaties wezen erop dat het voorstel zeer complex en prescriptief is.

Ze benadrukten de noodzaak van meer flexibiliteit met betrekking tot de uitvoering van de richtlijn. Verscheidene delegaties uitten hun bezorgdheid dat de voorgestelde verplichtingen hun nationale arbeidsmarktmodellen en de rol van de sociale partners in dit opzicht zullen verstoren.

De door het voorzitterschap voorgestelde oplossingen zijn gericht op de vereenvoudiging van het systeem om de uitvoering van de richtlijn te monitoren. Verscheidene bepalingen werden gewijzigd om duidelijk te maken dat het voorstel de nationale arbeidsmarktmodellen niet mag verstoren. Het voorstel van het voorzitterschap houdt rekening met de rol van de sociale partners en de autonomie van de sociale dialoog. Ook werden verscheidene belangrijke begrippen van het voorstel opnieuw gedefinieerd of verder verduidelijkt om twijfels in verband met de terminologie weg te nemen en te waarborgen dat de richtlijn eenvormig wordt toegepast.

2. *Zwaardere financiële en administratieve lasten voor werkgevers, met name micro- en kleine werkgevers*

Hoewel ze gunstig staan tegenover de doelstelling van het voorstel, hadden verscheidene delegaties bedenkingen bij de administratieve en financiële lasten die de naleving van de verplichtingen inzake beloningstransparantie naar verwachting met zich mee zal brengen. Volgens sommige delegaties moeten kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) van een aantal verplichtingen worden vrijgesteld. Ook was er bezorgdheid over de gegevens die werkgevers met ten minste 250 werknemers moeten verstrekken in het kader van de beloningsrapportage. Voor sommige delegaties worden te veel gegevens verlangd. Enkele delegaties waren dan weer voorstander van een lagere drempel voor verplichte beloningsrapportage, zodat ook middelgrote ondernemingen eronder vallen.

Het voorzitterschap heeft in zijn compromisvoorstel de drempel van 250 werknemers en de vereiste gegevens voor beloningsrapportage gehandhaafd, omdat het deze als evenwichtig beschouwt. Wel heeft het voorzitterschap verscheidene vrijstellingen voor micro- en kleine werkgevers opgenomen. Het voorstel van het voorzitterschap verduidelijkt met name de te hanteren criteria bij de toepassing van het begrip "gelijkwaardig werk", hetgeen de toepassing van de richtlijn ten goede moet komen.

3. *Bepalingen inzake de gecombineerde vormen van discriminatie*

Hoewel in het voorstel wordt bepaald dat werkgevers uitsluitend gegevens verzamelen over discriminatie op grond van het geslacht van werknemers, hadden sommige delegaties bezwaren tegen de bepaling die erin voorziet dat rekening wordt gehouden met een combinatie van discriminatie op grond van geslacht en discriminatie op andere beschermde gronden. Enkele delegaties wezen erop dat de gevolgen van die bepaling onduidelijk zijn.

In het voorstel van het voorzitterschap wordt verduidelijkt dat het toepassingsgebied van de verplichtingen van werkgevers op het gebied van maatregelen inzake beloningstransparantie ongewijzigd blijft. Bovendien wordt verduidelijkt dat het ook mogelijk moet zijn om, in de context van beloningsdiscriminatie op grond van gender, rekening te houden met discriminatie op basis van gecombineerde gronden, zodat de rechter of bevoegde instantie die discriminatie terdege in aanmerking kan nemen.

4. *Toepassingsgebied van de richtlijn, met name wat betreft sollicitanten*

Sommige delegaties wezen erop dat het voorstel van toepassing is op werknemers maar niet voor sollicitanten. Daarom stonden ze sceptisch tegenover de bepaling die voorziet in beloningstransparantie vóór indiensttreding.

In het voorstel van het voorzitterschap wordt verduidelijkt dat, met het oog op beloningstransparantie vóór indiensttreding, de richtlijn ook van toepassing is op sollicitanten.

5. *Rechtsmiddelen en handhaving van rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning*

Veel delegaties hadden bedenkingen bij de voorgestelde bepalingen inzake rechtsmiddelen en handhavingsmechanismen voor de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Volgens die delegaties waren de bepalingen te gedetailleerd en verstoren ze de nationale rechtsstelsels. Met name werden ernstige bezwaren geuit wat betreft de verschuiving van de bewijslast, het bewijs van gelijke of gelijkwaardige arbeid en het gebruik van één bron en de hypothetische referentiepersoon in dit opzicht, de verjaringstermijnen, de proceskosten en juridische kosten, en de sancties.

Het voorstel van het voorzitterschap komt tegemoet aan de meeste bezwaren van de delegaties, door de lidstaten meer flexibiliteit te bieden en tegelijkertijd de belangrijkste elementen te behouden die nodig zijn voor de doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke beloning. In het voorstel van het voorzitterschap wordt onder meer duidelijkheid verschaft over het gebruik van één bron en de hypothetische referentiepersoon om bewijs te leveren van gelijk of gelijkwaardig werk.

Gelet op de bovenstaande kwesties, houdt de compromistekst van het voorzitterschap rekening met de verschillende arbeidsmarktmodellen en de rol van de sociale partners. De tekst bevat vrijstellingen en afwijkingen voor micro- en kleine werkgevers om de financiële en administratieve gevolgen van specifieke bepalingen tot een minimum te beperken. Bovendien biedt de tekst de lidstaten meer flexibiliteit wat betreft de handhaving van het voorstel.

Hieronder volgen de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van het Commissievoorstel:

- Wat betreft het toepassingsgebied van de richtlijn, heeft het voorzitterschap wijzigingen aangebracht zodat ook sollicitanten onder de maatregelen inzake beloningstransparantie vóór indiensttreding vallen.
- Ter wille van een meer eenvormige toepassing en beter begrip van de kernbegrippen, stelt het voorzitterschap voor aan artikel 2 definities toe te voegen voor "beginsel van gelijke beloning", "controleorgaan", "werknemersvertegenwoordigers", "micro-werkgevers" en "kleine werkgevers".
- Wat betreft gecombineerde discriminatie, verduidelijkt het voorzitterschap in zijn compromis dat deze richtlijn terdege rekening houdt met elke vorm van benadeling als gevolg van intersectionele discriminatie, maar werkgevers geen aanvullende verplichtingen oplegt om gegevens te verzamelen over andere beschermde gronden dan geslacht.

- Wat betreft de in aanmerking te nemen criteria bij het evalueren van de in een organisatie uitgevoerde taken, stelt het voorzitterschap - met het oog op de toepassing van het begrip "gelijkwaardig werk" - vier criteria voor (vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden), op basis van de huidige richtsnoeren van de Europese Unie.
- Teneinde de administratieve lasten voor micro- en kleine werkgevers te verlichten, voorziet het voorzitterschap in mogelijke vrijstellingen voor micro- en kleine werkgevers wat betreft een aantal verplichtingen inzake belonings-transparantie.
- Met betrekking tot de bezwaren op het gebied van de sociale dialoog en de rol van de sociale partners, stelt het voorzitterschap voor een aantal bepalingen te wijzigen om ruimte te scheppen voor flexibiliteit op basis van het nationale recht of de nationale praktijk en rekening te houden met de verschillende arbeidsmarktmodellen.
- Wat betreft de bepalingen inzake rechtsmiddelen en de handhaving van het beginsel van gelijke beloning, houdt het compromisvoorstel van het voorzitterschap terdege rekening met de bezwaren van de delegaties die verband houden met de verschillende nationale rechtsstelsels. Er zijn verscheidene wijzigingen aangebracht om de lidstaten meer flexibiliteit te bieden wat betreft de regels inzake de verschuiving van de bewijslast, de verjaringstermijnen, de proceskosten en juridische kosten, en de sancties.
- Met name om tegemoet te komen aan de bezwaren van verscheidene delegaties over het gebruik van een "hypothetische referentiepersoon" bij arbeidsgeschillen, heeft het voorzitterschap dit begrip verduidelijkt en situaties omschreven waarin van een referentiepersoon gebruik moet worden gemaakt. Daarnaast is het compromisvoorstel van het voorzitterschap erop gericht dat geen beperkingen kunnen worden opgeworpen voor de beoordeling van de vraag of werknemers zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met situaties waarin vrouwelijke en mannelijke werknemers voor dezelfde werkgever werken; die mogelijkheid wordt uitgebreid naar één bron waarbij de beloningsvoorwaarden zijn vastgesteld.
- Wat betreft het toezicht op de toepassing van het beginsel van gelijke beloning, heeft het voorzitterschap het oorspronkelijke voorstel gewijzigd om de lidstaten voldoende flexibiliteit te bieden.

In de bijlage zijn de wijzigingen ten opzichte van het Commissievoorstel (doc. ST 6750/21) **vetgedrukt** en schrappingen aangegeven met [...].

In het Coreper van 1 december 2021 steunde een ruime meerderheid van de delegaties het werk van het voorzitterschap en was zij het erover eens dat de compromistekst een solide basis vormt voor toekomstige onderhandelingen met het Europees Parlement. Enkele delegaties betreurden het dat de tekst niet verder was besproken op technisch niveau. Hoewel sommige delegaties hun algemene studievoorbehoud nog niet konden intrekken, was de ruime meerderheid van de delegaties het erover eens dat de tekst rijp genoeg is om te worden toegezonden aan de Raad Epsco met het oog op het bereiken van een algemene oriëntatie.

Resterende voorbehouden

Algemeen studievoorbehoud: AT, DE, HU, IE, RO, SE, SK, FI.

Voorbehoud voor parlementaire behandeling: EE.

III. CONCLUSIE

De Raad (Epsco) wordt verzocht tot een algemene oriëntatie over de tekst in de bijlage bij deze nota te komen en het voorzitterschap opdracht te geven over dit dossier in onderhandeling te treden met de vertegenwoordigers van het Europees Parlement.

Voorstel voor een

RICHTLIJN VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD

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

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

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

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

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

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité¹,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) In artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie is het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen neergelegd als een van de essentiële waarden en taken van de Unie.
- (2) In de artikelen 8 en 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar streeft de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen, de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, en discriminatie op grond van geslacht te bestrijden.

¹ PB C van , blz .

- (3) Krachtens artikel 157, lid 1, VWEU moet elke lidstaat ervoor zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (**hierna "beginsel van gelijke beloning"**) wordt toegepast.
- (4) In artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie wordt bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.
- (5) Zowel het beginsel van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen als het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid is opgenomen in de Europese pijler van sociale rechten², die gezamenlijk door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie is afgekondigd.
- (6) In Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad³ wordt bepaald dat voor gelijke of gelijkwaardige arbeid directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning moet worden afgeschaft. In het bijzonder, wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem van werkclassificatie, moet dit systeem berusten op criteria die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers dezelfde zijn, en zodanig zijn opgezet dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

² https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl

³ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

- (7) Volgens de evaluatie van 2020⁴ wordt de toepassing van het beginsel van gelijke beloning belemmerd door het gebrek aan transparantie in loonstelsels, het gebrek aan rechtszekerheid betreffende het begrip "gelijkwaardig arbeid" en procedurele belemmeringen voor slachtoffers van discriminatie. Werknemers beschikken niet over de informatie die zij nodig hebben om met succes een vordering tot gelijke beloning in te stellen, meer bepaald informatie over de beloningsniveaus voor categorieën 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 bedrijfstak aan het licht kunnen komen. Werknemers, werkgevers en sociale partners zullen dan, aldus het verslag, op passende wijze actie kunnen ondernemen om het recht op gelijke beloning af te dwingen.
- (8) Na een grondige evaluatie van het bestaande kader inzake gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid⁵ en na een breed en inclusief raadplegingsproces⁶ zijn in de gendergelijkheidsstrategie 2020-2025⁷ bindende maatregelen inzake beloningstransparantie aangekondigd.
- (9) Het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen wordt veroorzaakt door verschillende factoren, waarvan een deel kan worden teruggevoerd op directe en indirecte beloningsdiscriminatie op basis van geslacht. Het algemene gebrek aan transparantie over beloningsniveaus binnen organisaties heeft tot gevolg dat op gender gebaseerde discriminatie en vooroordelen op het vlak van beloning onopgemerkt blijven of in vermeende gevallen moeilijk te bewijzen zijn. Er zijn daarom bindende maatregelen nodig om de beloningstransparantie te verbeteren, om organisaties te stimuleren hun beloningsstructuur te herzien teneinde gelijke beloning van vrouwen en mannen die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, te waarborgen, en om slachtoffers van discriminatie in staat te stellen hun recht op gelijke beloning af te dwingen. Deze maatregelen moeten worden aangevuld met bepalingen om de bestaande rechtsbegrippen (zoals "beloning" en "gelijkwaardige arbeid") te verduidelijken, en met maatregelen om de handhavingsmechanismen en de toegang tot de rechter te verbeteren.

⁴ [SWD\(2020\) 50](#). Zie ook het verslag van 2013 aan het Europees Parlement en de Raad over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/54/EG (COM(2013) 861 final).

⁵ Evaluatie van de relevante bepaling van Richtlijn 2006/54/EG ter uitvoering van het Verdragsbeginsel "gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid" (SWD(2020) 50); verslag over de uitvoering van het EU-actieplan 2017-2019: de loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken (COM(2020) 101).

⁶ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2020-33490_nl

⁷ Mededeling van de Commissie "Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025" (COM(2020)152 final van 5.3.2020).

- (10) De toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen moet worden versterkt door directe en indirecte beloningsdiscriminatie uit te bannen. Dit belet werkgevers niet om werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, verschillend te betalen mits dit gebeurt op basis van criteria die objectief, genderneutraal en vrij van vooroordelen zijn, zoals prestaties en bekwaamheid.
- (11) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers, met inbegrip van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde duur, personen die een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie met een uitzendbureau hebben, **alsook werknemers in leidinggevende functies**, en personen die een arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie 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 van de Europese Unie ("het Hof"). [...] Op voorwaarde dat zij voldoen aan de **relevante** criteria, **kunnen** huishoudelijk personeel, oproepwerkers, gelegenhedswerkers, werknemers die werken op basis van een vouchersysteem, platformwerkers, stagiairs en jongeren met een leercontract onder het toepassingsgebied van deze richtlijn vallen. Of er sprake is van een arbeidsrelatie moet worden bepaald aan de hand van de feiten die verband houden met de daadwerkelijke uitvoering van het werk en niet aan de hand van de beschrijving van de arbeidsrelatie door de betrokken partijen.

11 a (nieuw) Een belangrijke factor om een einde te maken aan beloningsdiscriminatie is beloningstransparantie vóór indiensttreding. Deze richtlijn moet derhalve ook van toepassing zijn op sollicitanten.

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

(13) Het beginsel van gelijke beloning [...] moet worden geëerbiedigd met betrekking tot loon of salaris en alle andere voordelen, in geld of in natura, die werknemers direct of indirect uit hoofde van hun dienstbetrekking van hun werkgever ontvangen. In overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof⁸ 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 ontvangt. Die voordelen kunnen bestaan uit maar zijn niet beperkt tot bonussen, overwerkvergoeding, reisfaciliteiten, [...] huisvestingstoelage, opleidingsvergoeding, ontslagvergoeding, wettelijk ziekgeld, wettelijk voorgeschreven vergoedingen en bedrijfspensioen vallen. Alle krachtens de in elke lidstaat geldende wetgeving, [...] collectieve arbeidsovereenkomsten, en/of gebruiken** verschuldigde beloningselementen moeten erin begrepen zijn.

(13-a)(nieuw) 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. De berekening daarvan kan worden uitgevoerd op basis van de voor de werknemer vermelde concrete beloning, ongeacht of deze jaarlijks, maandelijks, per uur of anderszins is vastgesteld.

⁸ Bijvoorbeeld zaak C-58/81, Commissie van de Europese Gemeenschappen tegen Groothertogdom Luxemburg, ECLI:EU:C:1982:215, zaak C-171/88 Rinner-Kulhn tegen FWW Spezial-Gebaudereinigung GmbH, ECLI:EU:C:1989:328, zaak C-147/02, Michelle K. Alabaster tegen Woolwich plc en Secretary of State for Social Security, ECLI:EU:C:2004:192, zaak C-342/93, Joan Gillespie en anderen, ECLI:EU:C:1996:46, zaak C-278/93, Edith Freers en Hannelore Speckmann tegen Deutsche Bundespost, ECLI:EU:C:1996:83, zaak C-12/81, Eileen Garland tegen British Rail Engineering Limited, ECLI:EU:C:1982:44, zaak C-360/90, Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e.V. tegen Monika Bötel, ECLI:EU:C:1992:246, zaak C-33/89, Maria Kowalska tegen Freie und Hansestadt Hamburg, ECLI: EU:C:1990:265.

(13 a) (nieuw) De lidstaten moeten niet worden verplicht nieuwe organen op te richten voor de toepassing van deze richtlijn. De uit de richtlijn voortvloeiende taken kunnen overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk aan reeds bestaande organen worden toegewezen.

(13 b) (nieuw) Om werknemers te beschermen en de eventuele angst voor represailles bij de toepassing van het beginsel van gelijke beloning weg te nemen, moeten ze zich kunnen laten vertegenwoordigen door een vertegenwoordiger. Het kan hierbij gaan om vakbonden of andere werknemersvertegenwoordigers. Bij gebreke 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.

- (14) Artikel 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie bepaalt dat de Unie bij de vaststelling en de uitvoering van haar beleid en activiteiten **moet** streven naar de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. Artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG bepaalt dat directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht, met name met betrekking tot beloning, verboden is. Bij beloningsdiscriminatie op grond van gender waarbij het geslacht van het slachtoffer een cruciale rol speelt, kunnen naast geslacht nog andere gronden voor discriminatie of ongelijkheid een rol spelen, wanneer de werknemer behoort tot een of meer groepen die bescherming genieten tegen discriminatie op grond van geslacht, enerzijds, en ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en/of seksuele geaardheid (waarvoor bescherming uit hoofde van Richtlijn 2000/43/EG of Richtlijn 2000/78/EG geldt) anderzijds. **Groepen die het slachtoffer kunnen zijn van die gecombineerde vormen van discriminatie zijn onder meer vrouwen met een migratieachtergrond, Romavrouwen, vrouwen met een handicap, jonge of oudere vrouwen.** Deze richtlijn moet derhalve verduidelijken dat het in geval van beloningsdiscriminatie op grond van gender **mogelijk moet zijn rekening te houden met gecombineerde vormen van discriminatie**, teneinde elke vorm van twijfel die in dit verband binnen het bestaande rechtskader bestaat, weg te nemen, **en** de rechtbanken of andere bevoegde instanties **in staat 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. **Deze verduidelijking moet het toepassingsgebied van de verplichtingen van werkgevers op het gebied van maatregelen inzake beloningstransparantie onverlet laten. Van werkgevers mag met name niet worden verlangd dat ze gegevens verzamelen over andere beschermde gronden dan geslacht.**

(15) Met het oog op de eerbiediging van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen moeten de werkgevers beschikken over mechanismen voor beloningsvorming **of beloningsstructuren** die waarborgen dat er tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, geen beloningsverschillen bestaan die niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren. Die **mechanismen voor beloningsvorming of beloningsstructuren** moeten het mogelijk maken de waarde van verschillende banen binnen dezelfde organisatiestructuur te vergelijken en kunnen gebaseerd zijn op de huidige richtsnoeren⁹, indicatoren en **genderneutrale modellen van de Europese Unie**. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof moet de waarde van arbeid worden beoordeeld en vergeleken aan de hand van objectieve criteria, zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingseisen, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en aard van de betrokken taken¹⁰. **Om de toepassing van het begrip gelijkwaardig werk 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 bovengenoemde richtsnoeren worden die factoren aangemerkt als fundamenteel en toereikend om de in een organisatie uitgevoerde taken te evalueren, ongeacht de economische sector waartoe de onderneming 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 specifieke baan of functie in kwestie. Zo nodig kunnen aanvullende criteria in aanmerking worden genomen.**

15 a (nieuw) De nationale loonvormingsmodellen verschillen en kunnen gebaseerd zijn op collectieve arbeidsovereenkomsten en/of door de werkgever vastgestelde elementen. Deze richtlijn beoogt niet de verschillende nationale loonvormingsmodellen te verstoren.

⁹ [WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE /* SWD/2013/0512 final */ EUR-Lex - 52013SC0512 - EN - EUR-Lex \(europa.eu\)](#)

¹⁰ Bijvoorbeeld zaak C-400/93, Royal Copenhagen, ECLI:EU:C:1995:155, zaak C-309/97, Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse tegen Wiener Gebietskrankenkasse, ECLI: EU:C:1999:241, zaak C-381/99, Susanna Brunnhofer tegen Bank der österreichischen Postsparkasse AG, ECLI:EU:C:2001:358, zaak C-427/11, Margaret Kenny e.a. tegen Minister for Justice, Equality and Law Reform e.a. [2013], ECLI:EU:C:2013:122, punt 28.

- (16) Een geschikte referentiepersoon is een belangrijke parameter om te bepalen of arbeid als gelijkwaardig kan worden beschouwd. Met behulp van een referentiepersoon kan de werknemer aantonen dat hij minder gunstig werd behandeld dan de referentiepersoon van een ander geslacht die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht. **Voortbouwend op de ontwikkelingen die de definitie van directe en indirecte discriminatie in Richtlijn 2006/54/EG met zich mee heeft gebracht**, moet een werknemer, bij gebrek aan een reële referentiepersoon, de mogelijkheid hebben gebruik te maken van een hypothetische referentiepersoon om aan te tonen dat hij niet op dezelfde wijze is behandeld als een hypothetische referentiepersoon van een ander geslacht zou zijn behandeld. Dit zou een belangrijke belemmering wegnemen voor mogelijke slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht, [...] wanneer de verplichting om een referentiepersoon van het andere geslacht te vinden het bijna onmogelijk maakt om een vordering tot gelijke beloning in te dienen. Bovendien mag werknemers niet worden belet gebruik te maken van ander feitelijk materiaal dat op vermeende discriminatie kan wijzen, zoals statistieken of andere beschikbare informatie. Dit zou het mogelijk maken om op gender gebaseerde ongelijkheden inzake beloning doeltreffender aan te pakken in door gendersegregatie gekenmerkte sectoren en beroepen.
- (17) Het Hof heeft verduidelijkt¹¹ dat de vergelijking om na te gaan of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, niet noodzakelijkerwijs beperkt is tot situaties waarin mannen en vrouwen voor dezelfde werkgever werken. Ook werknemers die niet voor dezelfde werkgever werken, kunnen zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wanneer de vaststelling van de beloningsvoorwaarden is toe te schrijven aan één bron. **en die voorwaarden volledig gelijk en vergelijkbaar zijn**. Dit kan het geval zijn wanneer **alle relevante** beloningsvoorwaarden zijn vastgelegd in wetten of [...] overeenkomsten inzake beloning die van toepassing zijn op meerdere ondernemingen, of wanneer deze voorwaarden centraal zijn vastgelegd voor meer dan één organisatie of bedrijf binnen een holding of conglomeraat. Voorts heeft het Hof verduidelijkt dat de vergelijking niet beperkt is tot werknemers die tegelijkertijd met de eiser in dienst zijn¹². **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.**

¹¹ Zaak C-320/00, *A. G. Lawrence e.a.*, ECLI:EU:C:2002:498.

¹² Zaak 129/79, *Macarthy's Ltd tegen Wendy Smith*, ECLI:EU:C:1980:103.

- (18) De lidstaten moeten **ervoor zorgen dat** er specifieke instrumenten en methoden **beschikbaar worden gesteld** om **werkgevers** te ondersteunen en te begeleiden bij de beoordeling van wat onder gelijkwaardige arbeid wordt verstaan. Dit moet de toepassing van dit begrip vergemakkelijken, met name voor **micro-**, kleine en middelgrote ondernemingen. **Rekening houdend met het nationale recht, de nationale collectieve arbeids-overeenkomsten en/of de nationale praktijk, kunnen de lidstaten ervoor kiezen de ontwikkeling van specifieke instrumenten en methoden toe te vertrouwen aan de sociale partners of deze in samenwerking of na overleg met hen te ontwikkelen.**
- (19) 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 het beloningsverschil door banen die door mannen, respectievelijk vrouwen, worden gedomineerd, verschillend te waarderen in situaties waarin de waarde van de verrichte arbeid gelijk is. Systemen voor genderneutrale functie-evaluatie en -classificatie daarentegen zijn wel doeltreffend om een transparant beloningssysteem in te voeren en directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht uit te sluiten. Deze systemen detecteren indirecte beloningsdiscriminatie die voortvloeit uit de onderwaardering van arbeid die doorgaans door vrouwen wordt verricht. Ze doen dit door banen die inhoudelijk anders zijn ingevuld, maar gelijkwaardig zijn, te meten en te vergelijken en ondersteunen op die manier het beginsel van gelijkwaardige arbeid.

- (20) 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 en geen gendervooroordelen bevat, en dat de onderwaardering van vaardigheden en ervaring in de beloning wordt verhinderd. Deze transparantiemaatregel zou ook intersectionele discriminatie aanpakken, wanneer de beloningsvorming niet transparant is en discriminerende praktijken op verschillende discriminatiegronden mogelijk maakt. [...] **Sollicitanten moeten vóór het sollicitatiegesprek of vóór het sluiten van de arbeidsovereenkomst op zodanige wijze informatie krijgen over het aanvangsniveau of de aanvangsschaal van de beloning dat zij op transparante wijze kunnen onderhandelen en met kennis van zaken een besluit kunnen nemen over de beloning. De informatie kan worden verstrekt door de werkgever, hetzij op een andere manier, bijvoorbeeld door de sociale partners.**
- (21) Om het voortbestaan van een beloningsverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers dat gevolgen heeft voor individuele werknemers, te verhinderen, moet het voor werkgevers verboden zijn om naar de eerdere beloning van een sollicitant te informeren **en deze informatie proactief trachten te verkrijgen.**
- (22) Maatregelen inzake beloningstransparantie moeten het recht van werknemers op gelijke beloning beschermen en tegelijkertijd de eventuele kosten en lasten voor werkgevers zoveel mogelijk beperken. Bijzondere aandacht moet in dit verband uitgaan naar micro- en kleine ondernemingen. In voorkomend geval moeten de maatregelen worden afgestemd op de omvang van de werkgevers, rekening houdend met hun personeelsbestand. **Het aantal werknemers dat als criterium moet gelden voor de vraag of een werkgever beloningsrapportage als bedoeld in deze richtlijn moet indienen, kan het aantal zijn dat is bepaald in de aanbeveling van de Commissie inzake kleine, middelgrote en micro-ondernemingen¹³.**

¹³ Aanbeveling van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen (C(2003) 1422).

- (23) Werkgevers moeten werknemers [...] de criteria ter beschikking stellen **die worden** gebruikt voor het bepalen van de beloningsniveaus en van de **beloningsontwikkeling**. [...] **De beloningsontwikkeling verwijst naar het proces van de overgang van een werknemer naar een hoger beloningsniveau. Criteria met betrekking tot beloningsontwikkeling kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op individuele prestaties, de ontwikkeling van vaardigheden en/of 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 kunnen als mitigatiemaatregelen ook kant-en-klare modellen ter beschikking stellen om kleine en micro-ondernemingen te helpen aan de verplichting te voldoen. De lidstaten kunnen micro- en kleine werkgevers 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.**
- (24) Alle werknemers moeten het recht hebben om desgevraagd informatie te krijgen over hun beloning en over het beloningsniveau, uitgesplitst naar geslacht, voor de categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. **In bedrijven met werknemersvertegenwoordigers kan deze informatie bij voorkeur via hen worden verstrekt.** Werkgevers **moeten** werknemers jaarlijks over dit recht informeren. Werkgevers kunnen ook op eigen initiatief ervoor kiezen om dergelijke informatie te verstrekken zonder dat werknemers daarom hoeven te vragen.
- (25) Werkgevers met ten minste 250 werknemers moeten regelmatig op passende en transparante wijze rapporteren over de beloning, bijvoorbeeld door de informatie op te nemen in hun bestuursverslag. Ondernemingen waarvoor de vereisten van Richtlijn 2013/34/EU van het Europees Parlement en de Raad¹⁴ gelden, kunnen er ook voor 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 regelmatige beloningsrapportage verplicht stellen voor werkgevers met minder dan 250 werknemers.**

¹⁴ Richtlijn 2013/34/EU, zoals gewijzigd bij Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2014 met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen (PB L 330 van 15.11.2014, blz. 1).

- (26) Beloningsrapportage moet de werkgevers in staat stellen hun structuren en beleid op het gebied van beloning te evalueren en te monitoren, zodat zij proactief aan het beginsel van gelijke beloning kunnen voldoen. Tegelijkertijd moeten de naar geslacht uitgesplitste gegevens de bevoegde overheidsinstanties, werknemersvertegenwoordigers en andere belanghebbenden helpen om het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen over de sectoren (horizontale segregatie) en functies (verticale segregatie) heen te monitoren. Werkgevers kunnen bij de gepubliceerde gegevens een toelichting over eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen voegen. Wanneer de verschillen in gemiddelde beloning van vrouwelijke en mannelijke werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren, moet de werkgever maatregelen nemen om de ongelijkheden op te heffen.
- (27) Om de lasten voor de werkgevers te verminderen, kunnen de lidstaten besluiten hun nationale overheidsdiensten opdracht te geven de nodige gegevens te verzamelen en te koppelen, zodat de beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers per werkgever kunnen worden berekend. Het is mogelijk dat voor het verzamelen van dergelijke gegevens de gegevens van verschillende overheidsinstanties (zoals belastinginspectie-diensten en socialezekerheidsdiensten) moeten worden gekoppeld. Dit zou mogelijk zijn als administratieve gegevens beschikbaar zijn die de gegevens van de werkgevers (onderneming/organisatie) vergelijken met de gegevens van de werknemers (op individueel niveau), onder meer wat voordelen in geld en in natura betreft. De lidstaten kunnen besluiten deze informatie niet alleen te verzamelen voor werkgevers die onder de belonings-rapportageplicht uit hoofde van deze richtlijn vallen, maar ook voor **micro-**, kleine en middelgrote ondernemingen. Indien de lidstaat de vereiste informatie bekendmaakt, vervalt de beloningsrapportageplicht voor de werkgevers waarop de administratieve gegevens betrekking hebben, op voorwaarde dat het met de rapportageplicht beoogde resultaat wordt bereikt.
- (28) Om de informatie over de beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers op organisatieniveau breed beschikbaar te maken, **moeten** de lidstaten [...] de van de werkgevers ontvangen gegevens over de beloningsverschillen **verzamen** zonder dat dit extra lasten voor de werkgevers met zich meebrengt. [...] Deze gegevens **moeten worden** bekendgemaakt, zodat de gegevens van individuele werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat kunnen worden vergeleken.

- (29) Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten aanleiding geven tot toetsing en herziening van beloningsstructuren in organisaties met ten minste 250 werknemers waar ongelijkheden inzake beloning blijken te bestaan. **De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd indien werkgevers en werknemersvertegenwoordigers het er niet over eens zijn dat het verschil van ten minste 5 % in gemiddeld beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers kan worden gerechtvaardigd door objectieve en genderneutrale criteria of indien de werkgever die rechtvaardiging niet aandraagt.** De gezamenlijke beloningsevaluatie moet worden uitgevoerd door de werkgevers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers. Waar **geen** werknemersvertegenwoordigers zijn, moeten er met het oog op dit doel **door de werknemers** worden aangewezen. Gezamenlijke beloningsevaluaties moeten leiden tot de opheffing van beloningsdiscriminatie op grond van gender.
- (30) 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 Raad¹⁵. Er moeten specifieke waarborgen worden toegevoegd om te voorkomen dat informatie van een identificeerbare collega-werknemer op directe of indirecte wijze wordt verstrekt. Anderzijds mag werknemers niet worden belet hun beloning vrijwillig bekend te maken met het oog op de handhaving van het beginsel van gelijke beloning [...].
- (31) Het is belangrijk dat de sociale partners bij collectieve onderhandelingen besprekingen voeren over en bijzondere aandacht besteden aan gelijke beloning. Hierbij moeten de verschillende kenmerken van de in de EU bestaande nationale systemen voor sociale dialoog en collectieve onderhandelingen in acht worden genomen, net als de autonomie en de contractuele vrijheid van de sociale partners en hun rol als vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers. Daarom moeten de lidstaten, in overeenstemming met hun nationale systeem en 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 en de ontwikkeling van systemen voor genderneutrale functiewaardering en -indeling.

¹⁵ 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).

- (32) Werknemers moeten over de nodige procedures beschikken om de uitoefening van hun recht op toegang tot de rechter te vergemakkelijken. Nationale wetgeving die het gebruik van bemiddeling of de tussenkomst van een orgaan voor gelijke behandeling verplicht stelt of koppelt aan prikkels of sancties, mag partijen niet beletten hun recht op toegang tot de rechter uit te oefenen.
- (33) 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 organen voor gelijke behandeling moeten daarom adequaat zijn om beloningsdiscriminatie op basis van geslacht, met inbegrip van in deze richtlijn vastgelegde rechten en verplichtingen op het gebied van belonings-transparantie of andere aangelegenheden, volledig te bestrijken. Om procedurele en kostengerelateerde belemmeringen voor werknemers die zich bij het afdwingen van hun recht op gelijke beloning gediscrimineerd achten, uit de weg te ruimen, moeten organen voor gelijke behandeling, alsook verenigingen, organisaties, werknemersvertegenwoordigers en andere rechtspersonen die er belang bij hebben dat de gelijkheid van mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, in staat worden gesteld personen te vertegenwoordigen. Zij moeten kunnen besluiten namens of ter ondersteuning van werknemers op te treden, zodat werknemers die het slachtoffer zijn geworden van discriminatie, op doeltreffende wijze hun rechten en de toepassing van het beginsel van gelijke beloning kunnen afdwingen.
- (34) Organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers moeten ook een of meer werknemers kunnen vertegenwoordigen die zich op grond van geslacht gediscrimineerd achten in strijd met het beginsel van gelijke beloning [...]. Het instellen van vorderingen namens of ter ondersteuning van meerdere werknemers is een manier om procedures te faciliteren die anders wegens procedurele en financiële belemmeringen of angst voor represailles niet zouden zijn ingeleid of die betrekking hebben op discriminatie op meerdere, moeilijk te onderscheiden gronden. Collectieve vorderingen bieden de mogelijkheid om systemische discriminatie aan het licht te brengen en zowel gelijke beloning als gendergelijkheid in de brede samenleving zichtbaarder te maken. De mogelijkheid van collectief verhaal zou de proactieve naleving van maatregelen inzake beloningstransparantie stimuleren door groepsdruk te creëren en door werkgevers bewuster te maken en hun bereidheid om preventief op te treden te vergroten. **De lidstaten kunnen besluiten kwalificatiecriteria vast te stellen voor de bij de gerechtelijke procedure betrokken vertegenwoordigers, teneinde de kwaliteit van de vertegenwoordiging te waarborgen.**

- (35) 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.
- De lidstaten moeten overwegen om bedragen die als boeten worden geïnd, aan de organen voor gelijke behandeling toe te wijzen zodat deze hun taken op het gebied van handhaving van het recht op gelijke beloning doeltreffend kunnen uitvoeren, onder meer door vorderingen wegens beloningsdiscriminatie in te stellen of slachtoffers bij het instellen van zulke vorderingen bij te staan en te ondersteunen.**
- (36) Als gevolg van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht geleden schade moet volledig worden gecompenseerd¹⁶. De compensatie moet de volledige uitbetaling van achterstallige beloning, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, compensatie voor het verlies van kansen (**zoals toegang tot bepaalde voordelen afhankelijk van het beloningsniveau**) en immateriële schade (**zoals morele schade als gevolg van de onderwaardering van de verrichte werkzaamheden**) omvatten. Er mag vooraf geen maximumbedrag voor deze compensatie worden vastgesteld.
- (37) Naast compensatie moet er ook in andere vormen van genoegdoening worden voorzien. De rechtbanken **of bevoegde autoriteiten** moeten bijvoorbeeld van een werkgever kunnen eisen dat hij structurele of organisatorische maatregelen neemt om aan zijn verplichtingen op het gebied van gelijke beloning te voldoen. Dergelijke maatregelen kunnen de vorm aannemen van een verplichting om het mechanisme voor beloningsvorming te herzien op basis van een genderneutrale waardering en indeling; om een actieplan op te stellen teneinde de geconstateerde verschillen op te heffen en ongerechtvaardigde beloningsverschillen te reduceren; om informatie te verstrekken en werknemers bewuster te maken van hun recht op gelijke beloning; om de medewerkers van de personeelsdienst op te leiden op het gebied van gelijke beloning en genderneutrale functiewaardering en -indeling.

¹⁶ Zaak C-407/14, *María Auxiliadora Arjona Camacho tegen Securitas Seguridad España, SA*, ECLI:EU:C:2015:831, punt 45.

- (38) Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof¹⁷ zijn in Richtlijn 2006/54/EG bepalingen vastgesteld om in geval van kennelijke discriminatie de bewijslast bij de verweerder te leggen. [...] **Het is echter niet altijd gemakkelijk voor het slachtoffer en de rechter om dit vermoeden vast te stellen. In de zaak C-109/88 (zaak Danfoss) oordeelde het Hof 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 sprake is van kennelijke beloningsdiscriminatie. Dit moet met name het geval zijn wanneer de werkgever de verplichtingen inzake belonings-transparantie uit hoofde van deze richtlijn op een kennelijk nalatige wijze niet heeft nageleefd, bijvoorbeeld door in voorkomend geval te weigeren de door de werknemers gevraagde informatie te verstrekken of geen verslag uit te brengen over het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen.**
- (39) [...]
- (40) Overeenkomstig de rechtspraak van het Hof moeten nationale voorschriften met betrekking tot de termijnen voor de handhaving van rechten uit hoofde van deze richtlijn zodanig zijn dat ze niet geacht kunnen worden de uitoefening van die rechten in de praktijk onmogelijk of uiterst moeilijk te maken. Verjaringstermijnen creëren specifieke belemmeringen voor slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht. Daarom moeten er gemeenschappelijke minimumnormen worden vastgesteld. In die normen moeten het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten van de termijn worden bepaald. **De lidstaten moeten ervan uitgaan dat de verjaringstermijnen niet beginnen te lopen voordat de inbreuk op het beginsel van gelijke beloning of de inbreuk op de rechten of verplichtingen uit hoofde van deze richtlijn is beëindigd en de eiser op de hoogte is of redelijkerwijs kan worden verwacht op de hoogte te zijn, van de schending of inbreuk ,of vóór de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De lidstaten moeten [...] vastleggen dat voor het instellen van vorderingen een verjaringstermijn van ten minste drie jaar geldt. De lidstaten kunnen ook een langere maximale verjaringstermijn vaststellen waarbinnen de eiser moet handelen.**

¹⁷ Zaak C-109/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark tegen Dansk Arbejdsgiverforening, optredend voor Danfoss*, ECLI:EU:C:1989:383.

- (41) De kosten van een rechtszaak vormen een ernstige belemmering die slachtoffers van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht ervan kan weerhouden hun recht op gelijke beloning op te eisen, en daardoor tot gevolg kan hebben dat het recht op gelijke beloning onvoldoende wordt beschermd en gehandhaafd. Om deze ernstige procedurele belemmering voor de rechtspleging weg te nemen, **moeten de lidstaten de rechter in staat stellen te beoordelen of de verliezende eiser redelijke gronden had om de vordering bij de rechter in te stellen en te gelasten dat de verliezende eiser de kosten ervan niet hoeft te dragen. Dit dient met name te gelden wanneer een verweerder niet heeft voldaan aan de in deze richtlijn vastgestelde verplichtingen inzake beloningstransparantie.**
- (42) De lidstaten moeten voorzien in doeltreffende, evenredige en afschrikkende **sancties** voor inbreuken op krachtens deze richtlijn vastgestelde nationale bepalingen of op nationale bepalingen die reeds van kracht zijn op de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn en die betrekking hebben op het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. Deze **sancties kunnen** boeten omvatten waarvoor een [...]niveau moet worden bepaald met inachtneming van de ernst en de duur van de inbreuk, mogelijke intentie tot discriminatie of ernstige nalatigheid **vanwege de werkgever**, en andere verzwakende of verzachtende factoren die van toepassing kunnen zijn op de omstandigheden van de zaak, bijvoorbeeld wanneer bij de beloningsdiscriminatie naast geslacht **nog andere** discriminatiegronden een rol spelen. [...]
- (43) De lidstaten moeten **ervoor zorgen dat** er specifieke sancties voor herhaalde inbreuken op rechten of verplichtingen inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid **gelden** die de ernst van de inbreuk weergeven en afschrikkend genoeg zijn om een herhaling van 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.

(44) Verplichtingen voor werkgevers uit hoofde van deze richtlijn maken deel uit van de toepasselijke verplichtingen op het gebied van milieu-, sociaal en arbeidsrecht, waarvan de naleving door de lidstaten moet worden gewaarborgd op grond van Richtlijn 2014/23/EU van het Europees Parlement en de Raad¹⁸, Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad¹⁹ en Richtlijn 2014/25/EU van het Europees Parlement en de Raad²⁰ met betrekking tot de deelname aan procedures voor het plaatsen van overheidsopdrachten. Om met betrekking tot het recht op gelijke beloning aan die verplichtingen te voldoen, moeten de lidstaten er met name op toezien dat de mechanismen voor beloningsvorming die de ondernemers bij het uitvoeren van een overheidsopdracht of een concessie gebruiken, in een categorie van werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, geen beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers tot gevolg hebben die niet kunnen worden gerechtvaardigd op basis van genderneutrale factoren. Voorts moeten de lidstaten overwegen om de aanbestedende diensten in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden te laten invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. Ze kunnen ook rekening houden met de niet-naleving van het beginsel van gelijke beloning door de inschrijver of een van zijn onderaannemers wanneer ze overwegen uitsluitingsgronden toe te passen of een opdracht niet te gunnen aan de inschrijver met de economisch voordeligste inschrijving.

¹⁸ 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).

¹⁹ Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement en de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten en tot intrekking van Richtlijn 2004/18/EG (PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65).

²⁰ 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).

- (45) De effectieve tenuitvoerlegging van het recht op gelijke beloning vereist een adequate gerechtelijke en administratieve bescherming tegen elke nadelige behandeling als reactie op pogingen om de rechten van werknemers inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen uit te oefenen, op klachten tegen de werkgever of op gerechtelijke of administratieve procedures voor de handhaving van het recht op gelijke beloning. **Volgens de rechtspraak²¹ moet de categorie werknemers die recht hebben op bescherming ruim worden geïnterpreteerd en moet die alle werknemers omvatten tegen wie een werkgever, naar aanleiding van een klacht over discriminatie, 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 een getuige.**
- (46) Om de handhaving van het beginsel van gelijke beloning te verbeteren, moet deze richtlijn de bestaande instrumenten en procedures voor de handhaving van de in deze richtlijn vastgelegde rechten en plichten en de bepalingen inzake gelijke beloning van Richtlijn 2006/54/EG versterken.
- (47) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de bevoegdheid van de lidstaten om gunstigere bepalingen in te voeren of te handhaven derhalve onverlet. Op grond van het bestaande rechtskader verworven rechten moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstigere bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten die in bestaand Unie- of nationaal recht op dit gebied zijn vastgesteld, te beperken en kan geen geldige grondslag vormen om de rechten van werknemers inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te beperken.

²¹ **Zaak C-404/18, Hakelbracht en anderen, ECLI:EU:C:2019:523.**

- (48) Om te zorgen voor goed toezicht op de toepassing van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, moeten de lidstaten [...] **ervoor zorgen dat de taken** in verband met de uitvoering van de maatregelen inzake belonings-transparantie waarin deze richtlijn voorziet **worden uitgevoerd** en bepaalde gegevens verzamelen om de ongelijkheden inzake beloning en het effect van de maatregelen inzake beloningstransparantie te monitoren. **Wanneer de taken in verband met het toezicht op de uitvoering van deze richtlijn door verschillende organen of autoriteiten worden verricht, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat deze naar behoren worden gecoördineerd.**
- (49) Het opstellen van naar geslacht uitgesplitste loonstatistieken en het verstrekken van nauwkeurige en volledige statistieken aan de Commissie (Eurostat) is van wezenlijk belang voor de analyse en het monitoren van de ontwikkeling van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen in de Unie. Krachtens Verordening [...] 530/1999²² van de Raad moeten de lidstaten om de vier jaar structuurstatistieken van lonen op microniveau opstellen. Aan de hand van deze geharmoniseerde gegevens kan het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen worden berekend. Zowel de transparantie als het toezicht op en de aandacht voor de ongelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van beloning zouden er baat bij hebben als jaarlijks degelijke statistieken zouden worden verstrekt. De beschikbaarheid en vergelijkbaarheid van dergelijke gegevens is cruciaal voor de beoordeling van de ontwikkelingen op nationaal niveau en in de hele Unie. **De aan Eurostat toegezonden relevante statistieken moeten worden verzameld voor statistische doeleinden in de zin van Verordening 223/2009²³ van het Europees Parlement en de Raad.**
- (50) Deze richtlijn beoogt het beginsel van gelijke beloning [...] beter en doeltreffender uit te voeren en stelt daartoe gemeenschappelijke minimumvoorschriften vast voor alle ondernemingen en organisaties in de Europese Unie. Aangezien deze doelstelling niet voldoende door de lidstaten kan worden verwezenlijkt en daarom op het niveau van de Unie moet worden bereikt, kan de Unie maatregelen nemen overeenkomstig het in artikel 5 van het Verdrag betreffende de Europese Unie neergelegde subsidiariteitsbeginsel. Overeenkomstig het in hetzelfde artikel neergelegde evenredigheidsbeginsel beperkt deze richtlijn zich tot het vaststellen van minimumnormen en gaat ze niet verder dan nodig is om die doelstelling te verwezenlijken.

²² 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*).

²³ **Verordening (EG) nr. 223/2009 van het Europees Parlement en de Raad van 11 maart 2009 betreffende de Europese statistiek.**

- (51) 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.
Voorts moeten de lidstaten de sociale partners in staat kunnen stellen collectieve arbeidsovereenkomsten te handhaven, daarover te onderhandelen, te sluiten en af te dwingen die voorzien in verschillende regelingen inzake beloningstransparantie, op voorwaarde dat de met deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde worden gewaarborgd.
- (52) Bij de uitvoering van deze richtlijn moeten de lidstaten vermijden zodanige administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen dat de oprichting en ontwikkeling van **micro-**, kleine en middelgrote ondernemingen erdoor zou kunnen worden belemmerd. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingwetgeving op kleine en middelgrote ondernemingen te beoordelen (om ervoor te zorgen dat zij, en in het bijzonder de micro-ondernemingen, niet onevenredig worden getroffen), de administratieve lasten te verlichten en de resultaten van die beoordeling bekend te maken.
- (53) Overeenkomstig artikel 42 van Verordening (EU) 2018/1725²⁴ is de Europese Toezicht- houder voor gegevensbescherming geraadpleegd, en op **27 april 2021** heeft hij een advies²⁵ uitgebracht.

HEBBEN DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

²⁴ 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).

²⁵ https://edps.europa.eu/system/files/2021-04/21-04-27_2021-0251_d0905_comments_en.pdf

HOOFDSTUK I

Algemene bepalingen

Artikel 1

Voorwerp

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

Artikel 2

Toepassingsgebied

1. De richtlijn is van toepassing op werkgevers in de openbare en de particuliere sector.
2. De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsrelatie zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.
3. **(nieuw) Voor de toepassing van artikel 5 vallen ook sollicitanten onder het toepassingsgebied van deze richtlijn.**

Artikel 3

Definities

1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:
-a) nieuw het "beginsel van gelijke beloning" betekent het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid;

- a) "beloning": het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer direct of indirect ("aanvullende of variabele componenten") uit hoofde van zijn dienstbetrekking ontvangt van zijn werkgever;
- b) "beloningsniveau": het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;
- c) "beloningsverschil": het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van de werkgever, uitgedrukt als percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers;
- d) "mediaan beloningsniveau": de beloning die een werknemer zou krijgen als de helft van de werknemers meer en de helft van de werknemers minder verdienen dan hij;
- e) "mediaan beloningsverschil": het verschil tussen het mediane beloningsniveau van vrouwelijke en het mediane beloningsniveau van mannelijke werknemers, uitgedrukt als percentage van het mediane beloningsniveau van mannelijke werknemers;
- f) "kwartielbeloningsschaal": schaal waarin de werknemers over vier gelijke groepen worden verdeeld op basis van hun beloningsniveau - van laag naar hoog;
- g) "categorie van werknemers": werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, gegroepeerd door de werkgever van de werknemers **of anderszins** op basis van **objectieve, genderneutrale criteria [...], zoals** gespecificeerd **ten aanzien van** de betrokken werkgever **overeenkomstig het nationale recht, de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de nationale praktijk**;
- h) "directe discriminatie": de situatie waarin iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie;

- i) "indirecte discriminatie": de situatie waarin een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;
- j) "orgaan voor gelijke behandeling": krachtens artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG aangewezen orgaan of organen voor de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van de gelijke behandeling van eenieder, zonder discriminatie op grond van geslacht;
- k) "[...] controleorgaan": [...] orgaan of organen [...] die overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk verantwoordelijk zijn voor controle- en/of inspectietaken [...] met betrekking tot gelijke beloning. In voorkomend geval kunnen de sociale partners deze functies uitoefenen;
- l)(nieuw) "werknemersvertegenwoordigers": vertegenwoordiger van de werknemers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk;
- m)(nieuw) "micro-werkgever": een werkgever die minder dan 10 personen in dienst heeft;
- n) (nieuw) "kleine werkgever": een werkgever die ten minste 10 en minder dan 50 personen in dienst heeft;

2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:
- a) intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van artikel 2, lid 2, van Richtlijn 2006/54/EG, alsook een minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand 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) een opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;
 - c) elke minder gunstige behandeling van een vrouw in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad²⁶;
 - d)(nieuw)elke minder gunstige behandeling van een werknemer op basis van geslacht [...] in de zin van Richtlijn (EU) 2019/1158 van de Raad²⁷;**
 - e)(nieuw) [...] discriminatie op basis van een combinatie van geslacht en om het even welke andere discriminatiegrond of -gronden waarvoor de bescherming krachtens Richtlijn 2000/43/EG of Richtlijn 2000/78/EG geldt.**
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.**

²⁶ 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).

²⁷ **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).**

Artikel 4

Gelijke arbeid en gelijkwaardige arbeid

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat werkgevers [...] **gebruikmaken van een mechanisme voor beloningsvorming of** beloningsstructuren die waarborgen dat vrouwen en mannen gelijk worden beloond voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
2. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat er **analyse-instrumenten of methoden beschikbaar** worden **gesteld om werkgevers een richtsnoer te bieden en te helpen** de waarde van arbeid te beoordelen en te vergelijken overeenkomstig de in dit artikel vastgestelde criteria. Deze instrumenten of methoden kunnen gender-neutrale systemen voor functiewaardering en -indeling omvatten. **De vorm die deze instrumenten of methoden aannemen kan worden vastgesteld overeenkomstig het nationale recht, de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de nationale praktijk.**
3. [...] **De mechanismen voor beloningsvorming of beloningsstructuren** maken het mogelijk om, met betrekking tot de waarde van arbeid, te beoordelen of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, uitgaande van objectieve, **genderneutrale** criteria [...] **die niet** direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van werknemers. **Deze objectieve criteria omvatten vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, en, in voorkomend geval, alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie. Deze criteria worden ook op objectieve en genderneutrale wijze toegepast.**
- 3 bis. (nieuw) **Rekening houdend met het nationale recht, de nationale collectieve arbeidsovereenkomsten en/of de nationale praktijk, kunnen de lidstaten het nemen van de in de leden 1 tot en met 3 bedoelde maatregelen toevertrouwen aan de sociale partners, of kunnen zij de nodige maatregelen in samenwerking met de sociale partners nemen, op voorwaarde dat de verplichtingen uit hoofde van dit artikel te allen tijde naar behoren worden nagekomen.**
4. [...]
5. Wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem voor functiewaardering en -indeling, berust dit systeem op dezelfde **objectieve, genderneutrale** criteria, die [...] zodanig zijn opgezet dat elke **vorm van directe of indirecte** discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

HOOFDSTUK II

Beloningstransparantie

Artikel 5

Beloningstransparantie vóór indiensttreding

1. Sollicitanten hebben het recht van de potentiële werkgever informatie te ontvangen over **de aanvangsbeloning** [...] of de aanvangsschaal van de beloning die op basis van objectieve, genderneutrale criteria voor de betrokken functie moet worden toegekend. Deze informatie wordt **ruim van tevoren verstrekt, ofwel** in een gepubliceerde vacature [...] voorafgaand aan het sollicitatiegesprek **ofwel op een ander moment, maar in ieder geval vóór de sluiting van de arbeidsovereenkomst**.
2. Werkgevers mogen sollicitanten [...] **geen** vragen stellen over hun beloning in het kader van eerdere arbeidsrelaties.

Artikel 6

Transparantie van het beleid voor beloningsvorming en beloningsontwikkeling

1. De werkgever stelt zijn werknemers [...] gemakkelijk toegankelijke **informatie** ter beschikking **over welke criteria worden gebruikt** voor het bepalen van **de beloning**, de beloningsniveaus en, **in voorkomend geval**, de **beloningsontwikkeling** van de werknemers. Deze criteria zijn **objectief en** genderneutraal.
2. (nieuw) **De lidstaten kunnen micro- en kleine werkgevers vrijstellen van de in lid 1 bedoelde verplichting inzake beloningsontwikkeling.**

Artikel 7

Recht op informatie

1. Een werknemer heeft het recht om overeenkomstig de leden **1 bis** en **3 schriftelijke** informatie te **vragen en** ontvangen over zijn individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die arbeid verrichten die gelijk of gelijkwaardig is aan de zijne.
- 1 bis. (nieuw) Werknemers kunnen de in lid 1 bedoelde informatie opvragen en ontvangen via hun vertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. Op verzoek van een werknemer kan ook een orgaan voor gelijke behandeling de in lid 1 bedoelde informatie opvragen en ontvangen, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.**
2. De werkgever stelt al zijn werknemers jaarlijks in kennis van hun recht om de in lid 1 bedoelde informatie te ontvangen.
- 2 bis. (nieuw) In afwijking van lid 2 stellen micro- en kleine werkgevers al hun werknemers om de twee jaar in kennis van hun recht om de in lid 1 bedoelde informatie te ontvangen.**
3. De werkgever verstrekt de in lid 1 bedoelde informatie binnen een redelijke termijn aan werknemers die daarom verzoeken. De informatie wordt in toegankelijke formats verstrekt aan werknemers met een handicap die daarom verzoeken.
4. [...]
5. Werknemers wordt niet belet hun beloning vrijwillig bekend te maken met het oog op de handhaving van het beginsel van gelijke beloning [...].

6. Werkgevers kunnen eisen dat een werknemer die overeenkomstig dit artikel **andere** informatie heeft ontvangen **dan die welke betrekking heeft op zijn eigen beloning of beloningsniveau**, deze informatie uitsluitend gebruikt om **het** recht op gelijke beloning [...] te verdedigen [...].

Artikel 8

Rapportage over beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers

1. Werkgevers met ten minste 250 werknemers verstrekken **jaarlijks** de volgende informatie over hun organisatie, overeenkomstig de leden 2 [...] en 5:
- a) het beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers;
 - b) het beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;
 - c) het mediane beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers;
 - d) het mediane beloningsverschil tussen alle vrouwelijke en mannelijke werknemers in aanvullende of variabele componenten;
 - e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen;
 - f) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal;
 - g) het beloningsverschil tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewoon basissalaris en aanvullende of variabele componenten.

1 bis. (nieuw) Het aantal werkzame personen bepaalt of een werkgever de beloningsrapportage en gezamenlijke beloningsevaluatie moet verrichten.

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

3. **De in lid 1, punten a) tot en met g), bedoelde informatie wordt meegedeeld aan de instantie die belast is met het verzamelen en bekendmaken van deze gegevens overeenkomstig artikel 26, lid 3, punt c). De werkgever kan de in lid 1, punten a) tot en met f), bedoelde informatie op zijn website bekendmaken of anderszins openbaar maken.**
4. De lidstaten kunnen besluiten de in lid 1, punten a) tot en met f), bedoelde informatie zelf op te stellen op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties worden verstrekt. Deze informatie wordt bekendgemaakt overeenkomstig **artikel 26, lid 3, punt c)**.
5. De werkgever verstrekt de in lid 1, punt g), bedoelde informatie aan alle werknemers en hun werknemersvertegenwoordigers [...]. **De werkgever verstrekt de informatie aan [...] het controleorgaan** en het orgaan voor gelijke behandeling wanneer deze daarom verzoeken. Ook de informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, op verzoek verstrekt.
6. [...]
7. De [...] werkgever **beantwoordt [...]** vragen van werknemers, werknemersvertegenwoordigers en het controleorgaan om de verstrekte gegevens extra te verduidelijken en te specificeren en in dat verband onder meer eventuele beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen toe te lichten. **Ook het orgaan voor gelijke behandeling kan op verzoek van een werknemer om verduidelijking vragen.** De werkgever geeft binnen een redelijke termijn een gemotiveerd antwoord [...]. Indien de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale factoren, verhelpt de werkgever de situatie in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, **het controleorgaan** en/of het orgaan voor gelijke behandeling.

Artikel 9

Gezamenlijke beloningsevaluatie

1. De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat werkgevers met ten minste 250 werknemers in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers een gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoeren wanneer aan de twee volgende voorwaarden is voldaan:
 - a) de overeenkomstig artikel 8 verrichte beloningsrapportage wijst op een verschil in gemiddeld beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van ten minste 5 % in een categorie van werknemers;
 - b) de werkgever heeft dit verschil in gemiddeld beloningsniveau niet gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale **criteria**.

2. De gezamenlijke beloningsevaluatie **wordt uitgevoerd om beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers die niet door objectieve en genderneutrale factoren kunnen worden gerechtvaardigd, te constateren, op te heffen 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) de vaststelling van verschillen in **gemiddelde** beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;
 - d) de redenen voor deze verschillen in **gemiddelde** beloningsniveaus en een objectieve, genderneutrale rechtvaardiging, in voorkomend geval, zoals gezamenlijk vastgesteld door de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever;

- e) maatregelen om deze verschillen aan te pakken indien ze niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd;
 - f) een **evaluatie [...]** van **de maatregelen van** eerdere gezamenlijke beloningsevaluaties [...].
3. De werkgevers stellen de gezamenlijke beloningsevaluaties ter beschikking van de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers, **en geven deze evaluaties door aan de instantie die belast is met het verzamelen van de gezamenlijke beloningsevaluaties overeenkomstig [...]** artikel 26, lid 3, punt d). **De gezamenlijke beloningsevaluaties worden ter beschikking gesteld van** het orgaan voor gelijke behandeling en **het controleorgaan wanneer deze daarom verzoeken.**
4. **[...] Bij de uitvoering van de maatregelen van de gezamenlijke beloningsevaluatie, heft de werkgever de ongerechtvaardigde beloningsverschillen op,** in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers **en rekening houdend met het nationale recht en/of de nationale praktijk [...]. Het controleorgaan** en/of het orgaan voor gelijke behandeling **kan worden verzocht deel te nemen aan het proces.** Dergelijke maatregelen omvatten de vaststelling van een genderneutrale functiewaardering en -indeling die ervoor zorgt dat elke vorm van directe of indirecte beloningsdiscriminatie op grond van geslacht wordt uitgesloten.

Artikel 10

Gegevensbescherming

1. Voor zover de informatieverstrekking op grond van maatregelen uit hoofde van artikel 7, 8 of 9 gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, wordt deze informatie verstrekt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679.
2. Persoonsgegevens die [...] op grond van artikel 7, 8 of 9 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, 8 of 9 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare collega-werknemer, alleen de werknemersvertegenwoordigers, **het controleorgaan** 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 overeenkomstig [...] artikel 26 [...] wordt de informatie onbeperkt beschikbaar gesteld.**

Artikel 11

Sociale dialoog

Met inachtneming van de autonomie van de sociale partners en in overeenstemming met 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 op hun verzoek en in voorkomend geval de in deze richtlijn bedoelde rechten en verplichtingen met hen te bespreken.**

HOOFDSTUK III

Rechtsmiddelen en handhaving

Artikel 12

Verdediging van rechten

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

Artikel 13

Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers

1. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties, organen voor gelijke behandeling, werknemersvertegenwoordigers en andere rechtspersonen die er volgens [...] het nationale recht [...] een legitiem belang bij hebben dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, **administratieve of** gerechtelijke [...] procedures kunnen aanspannen voor het handhaven van **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 deze werknemer daarmee instemt.
2. Organen voor gelijke behandeling en werknemersvertegenwoordigers hebben ook het recht om namens of ter ondersteuning van meerdere werknemers op te treden, mits deze werknemers daarmee instemmen **en het nationale recht hierin voorziet**.

Artikel 14

Recht op compensatie

1. De lidstaten zorgen ervoor dat een werknemer die schade heeft geleden als gevolg van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning [...], 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 lidstaten bepalen**, op een wijze die afschrikkend is en evenredig is aan de geleden schade.
3. De compensatie **of reparatie** plaatst de werknemer die schade heeft geleden, in de situatie waarin hij zich zou hebben bevonden indien hij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op rechten of verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid had plaatsgevonden. **De lidstaten zorgen ervoor dat** de compensatie **of reparatie** [...] de volledige uitbetaling van achterstallig loon **omvat**, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, [...] compensatie voor het verlies van kansen en immateriële schade **en** [...] rente op achterstallige betalingen [...].
4. De compensatie of reparatie mag niet worden beperkt doordat er vooraf een maximumbedrag wordt vastgesteld.

Artikel 15

Andere rechtsmiddelen

De lidstaten zorgen ervoor dat [...] **in geval van een inbreuk op** rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning [...], de rechtbanken of andere bevoegde instanties, **overeenkomstig de nationale voorschriften**, 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 voor de nakoming van **de** rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning [...].

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

Artikel 16

Verschuiving van de bewijslast

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

Artikel 16 bis (nieuw)

Bewijs van gelijke arbeid 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 alle beloningselementen omvat die relevant zijn voor de vergelijking tussen werknemers.**
- 2. De beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wordt evenmin beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn.**
- 3. Bij gebrek aan een reële referentiepersoon wordt het gebruik van ander bewijsmateriaal voor beloningsdiscriminatie toegestaan, zoals statistieken of een vergelijking met de wijze waarop een werknemer in een vergelijkbare situatie zou worden behandeld.**

Artikel 17

Toegang tot bewijsmateriaal

- 1. De lidstaten zorgen ervoor dat in procedures betreffende een vordering tot gelijke beloning [...], de nationale rechtbanken of bevoegde instanties de verweerder, **overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk**, kunnen gelasten toegang te geven tot relevant bewijsmateriaal waarover hij zeggenschap heeft.**
- 2. De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale rechtbanken of bevoegde instanties 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 nationale rechtbanken, wanneer zij de toegang tot deze informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen, conform de nationale procedurevoorschriften.**
- 3. [...]**

Artikel 18

Verjaringstermijnen

1. De lidstaten **zorgen ervoor dat er** regels [...] van toepassing zijn op de verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen tot gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. In die regels worden het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten van de termijn bepaald, **waarbij erop wordt gelet dat de verjaringstermijn niet ingaat voordat de eiser op de hoogte is van de inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn. De lidstaten kunnen besluiten dat de verjaringstermijn niet ingaat voordat de arbeidsovereenkomst is beëindigd. De verjaringstermijnen bedragen ten minste drie jaar.**
2. [...]
3. [...]
4. De lidstaten zorgen ervoor dat een verjaringstermijn wordt opgeschort of, afhankelijk van het nationale recht, wordt onderbroken zodra een eiser actie onderneemt door een vordering in te dienen **bij de rechter** of de vordering ter kennis te brengen van de werkgever, **hetzij rechtstreeks of via** werknemersvertegenwoordigers, **het controle-orgaan** of het orgaan voor gelijke behandeling.
5. (nieuw) **Dit artikel bevat uniforme regels voor verjaringstermijnen en heeft geen betrekking op de regels voor de verjaring van vorderingen.**

Artikel 19

Proceskosten en juridische kosten

[...] **De lidstaten zorgen ervoor dat indien een verweerder in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie in het gelijk wordt gesteld, de rechter overeenkomstig het nationale recht kan beoordelen of de in het ongelijk gestelde eiser gegronde redenen had om de vordering in te stellen bij de rechter, en kan besluiten dat de in het ongelijke gestelde eiser niet zijn eigen proceskosten hoeft te dragen. [...]**

Artikel 20

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 de voorschriften worden uitgevoerd en** stellen de Commissie onverwijld in kennis van die voorschriften en maatregelen alsook van latere wijzigingen daarvan.
2. De lidstaten zorgen ervoor dat [...] **met de sancties een daadwerkelijk afschrikkend effect wordt gewaarborgd ten aanzien van inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. De sancties kunnen boetes omvatten.**
3. De lidstaten **zorgen ervoor dat er [...]** specifieke sancties [...] worden opgelegd in geval van herhaalde inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning [...].
4. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sancties waarin is voorzien, in de praktijk daadwerkelijk worden toegepast.

Artikel 21

Gelijke beloning in het kader van overheidsopdrachten of concessies

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

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

Artikel 22

Bescherming tegen represailles en tegen minder gunstige behandeling

1. Het feit dat werknemers en werknemersvertegenwoordigers hun rechten inzake gelijke beloning van mannen en vrouwen hebben uitgeoefend **of anderen hebben ondersteund bij het beschermen van hun rechten**, mag geen grond zijn om hen minder gunstig te behandelen.
2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om werknemers, met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers [...], te beschermen tegen ontslag of andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een juridische procedure om de naleving van rechten of verplichtingen met betrekking tot gelijke beloning van mannen en vrouwen af te dwingen.

Artikel 23

Verhouding tot Richtlijn 2006/54/EG

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

HOOFDSTUK IV

Horizontale bepalingen

Artikel 24

Beschermingsniveau

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor 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. **Dit doet geen afbreuk aan het recht van de lidstaten en sociale partners om, wegens veranderende omstandigheden, andere wettelijke, regelgevende, collectieve of contractuele regelingen vast te stellen dan die welke van kracht zijn op [datum van vaststelling van deze richtlijn invoegen], op voorwaarde dat wordt voldaan aan de minimumeisen in deze richtlijn en het bestaande beschermingsniveau niet wordt verlaagd.**

Artikel 25

Organen voor gelijke behandeling

1. Onverminderd de bevoegdheden van **het controleorgaan** of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, zijn de overeenkomstig Richtlijn 2006/54/EG opgerichte [...] organen voor gelijke behandeling bevoegd voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van de onderhavige richtlijn vallen.

2. De lidstaten nemen actieve maatregelen **om** [...] nauwe samenwerking en coördinatie tussen de [...] organen voor gelijke behandeling en [...] **het controleorgaan te bevorderen met betrekking tot aangelegenheden die verband houden met het beginsel van gelijke beloning.**
3. De lidstaten voorzien de organen voor gelijke behandeling van de middelen die zij nodig hebben om hun taken met betrekking tot de eerbiediging van het recht op gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid op een doeltreffende wijze te vervullen. [...]

Artikel 26

Toezicht en bewustmaking

1. De lidstaten zorgen voor een consistent **en gecoördineerd** toezicht op **en ondersteuning van** de toepassing van het beginsel van gelijke beloning [...] en [...] de handhaving van alle beschikbare rechtsmiddelen.
2. [...]
3. De lidstaten zorgen ervoor dat de **volgende** taken [...] **worden uitgevoerd**:
 - a) bewustmaking van publieke en particuliere ondernemingen en organisaties, de sociale partners en het grote publiek teneinde het beginsel van gelijke beloning en het recht op beloningstransparantie te bevorderen;
 - b) het **analyseren** van de oorzaken van het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen en het ontwikkelen van instrumenten voor het [...] beoordelen van ongelijkheden inzake beloning;
 - c) het **verzamelen** van krachtens artikel 8 [...] van werkgevers ontvangen gegevens, en het **onverwijld** bekendmaken van **de in artikel 8, lid 1, punten a) tot en met f) bedoelde gegevens op een gemakkelijke, toegankelijke en gebruikersvriendelijke manier** die het mogelijk maakt om vergelijkingen te maken tussen werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat. Ook de informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien voorhanden, beschikbaar gesteld;

- d) het verzamelen van de verslagen van de gezamenlijke beloningsevaluaties krachtens artikel 9, lid 3;
 - e) het aggregeren van gegevens over het aantal en het type beloningsdiscriminatiezaken die bij de rechter aanhangig zijn gemaakt en klachten die bij de bevoegde overheidsinstanties, met inbegrip van de organen voor gelijkheid, zijn ingediend.
4. De lidstaten verstrekken **om de twee jaar** de in lid 3, punten c), d) en e), bedoelde gegevens [...] **in één keer** aan de Commissie.

Artikel 27

Collectieve onderhandelingen en collectieve actie

1. Deze richtlijn doet op geen enkele wijze afbreuk aan het recht om over collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te handhaven en om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk.
2. **(nieuw) Overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, kunnen de lidstaten de sociale partners toestaan collectieve arbeidsovereenkomsten te handhaven, daarover te onderhandelen, te sluiten en af te dwingen die voorzien in verschillende regelingen inzake beloningstransparantie, op voorwaarde dat de met deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde worden gewaarborgd.**

Artikel 28

Statistische gegevens

De lidstaten verstrekken de Commissie (Eurostat) jaarlijks [...] actuele **nationale en onbewerkte** gegevens **voor de berekening van** het beloningsverschil tussen mannen en vrouwen. Deze statistieken worden uitgesplitst naar geslacht, economische sector, arbeidstijd (voltijds/deeltijds), economische zeggenschap (publieke/private eigendom) en leeftijd, en worden berekend op jaarbasis.

Voor het referentiejaar 2026 worden de eerste jaarlijkse gegevens over de beloning van mannen en vrouwen niet voor 31 januari 2028 ingediend.

Artikel 29

Verspreiding van informatie

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

Artikel 30

Uitvoering

De lidstaten kunnen de sociale partners, **overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk ten aanzien van de rol van 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.

Artikel 31

Omzetting

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

Artikel 32

Rapportage en evaluatie

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

Artikel 33

Inwerkingtreding

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

Artikel 34

Adressaten

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

Voor het Europees Parlement

Voor de Raad

De voorzitter

De voorzitter