Bijlage 1 Nota naar aanleiding van het verslag: overzicht beleidsruimte Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Samenvatting

De Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen (hierna: de Richtlijn) kent in grote lijnen drie type regels: regels zonder beleidsruimte, regels met beperkte beleidsruimte en regels met ruime beleidsruimte.

- Bij het ontbreken van beleidsruimte gelden de regels onverkort. De lidstaat mag niet van deze regels afwijken.

- Bij beperkte beleidsruimte kan sprake zijn van verschillende situaties:
  1) een regel is weliswaar dwingend geformuleerd, maar bepaalde termen zijn niet nader ingevuld (in de Richtlijn zelf of in de toepasselijke jurisprudentie van het Hof van Justitie)
  2) het doel van de regel is bepaald, maar de manier waarop het doel wordt bereikt wordt aan lidstaten overgelaten.
  3) de regels laten expliciet ruimte om (deels) aan te sluiten bij de nationale praktijk of nationale regelgeving.

- Bij (ruime) beleidsruimte laat de regel ruimte aan de lidstaat om een keuze te maken. Het is ook mogelijk dat de regels expliciet toestaan om strengere regels of voor betrokkenen gunstigere regels te treffen.

In de tabel hieronder is per artikel weergegeven of en zo ja hoeveel beleidsruimte aan de lidstaten is toegekend.[1] Een belangrijke kanttekening hierbij is dat een regel veelal uit een combinatie bestaat van dwingende onderdelen en onderdelen met weinig of geen beleidsruimte. Daardoor is niet altijd eenvoudig een onderscheid te maken tussen regels die duidelijk wel of geen beleidsruimte toelaten aan de lidstaten. Samengevat geeft de tabel in grote lijnen wel het volgende beeld wat betreft de Richtlijn.

Geen beleidsruimte

Wat betreft **het doel en de instrumenten** laat de Richtlijn geen ruimte voor afwijkingen of eigen invulling van de lidstaten. De Richtlijn is bedoeld om het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen te versterken. Zo wordt bijvoorbeeld geregeld dat de Richtlijn geen aanvullende verplichtingen bevat om in deze Richtlijn bedoelde gegevens te verzamelen over andere beschermde discriminatiegronden dan geslacht. Ook de instrumenten om het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen te versterken zijn in de Richtlijn dwingend bepaald. Het gaat daarbij om grofweg transparantiemaatregelen en de verbetering van de rechtsbescherming van medewerkers.

Een ander belangrijk onderdeel waarbij in beginsel geen ruimte is voor afwijking is **de reikwijdte van de Richtlijn en de reikwijdte van de specifieke verplichtingen**. De Richtlijn geldt voor alle werkgevers en alle werknemers (deeltijd, voltijd, kortdurende, langlopende contracten, etc.) inclusief ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Wel laat de Richtlijn in sommige gevallen beperkte ruimte voor een nadere invulling van enkele begrippen. Daarnaast gelden bepaalde verplichtingen voor werkgevers met specifieke aantallen werknemers. De grootte van de onderneming (bijvoorbeeld minder dan 50 werknemers, tussen de 100 en 150 werknemer of meer dan 250 werknemers) en welke verplichtingen wel of niet gelden voor kleine, middelgrote en grote ondernemingen, is dwingend geregeld in de Richtlijn. Enkele uitzonderingen worden hierna toegelicht onder het kopje "wel beleidsruimte".

[1] Volledigheidshalve wordt ook verwezen naar de transponeringstabel, die onderdeel uitmaakt van de memorie van toelichting van het wetsvoorstel.

De **verplichtingen voor werkgevers** zijn in de regel dwingend geregeld. Denk hierbij aan de regels voor transparantie voor indiensttreding, het niet vragen naar salarisgeschiedenis, transparantie over de criteria voor loon, loonniveaus en loonontwikkeling en de onderdelen en voorwaarden die gelden voor een loonrapportage en loonevaluatie. Op sommige onderdelen van verplichtingen voor werkgevers wordt aan de lidstaten wel beleidsruimte geboden. Dat komt hierna aan de orde.

Beperkte beleidsruimte

De Richtlijn biedt enige ruimte voor de nadere invulling van **enkele begrippen**. In sommige gevallen omdat het begrip niet is gedefinieerd (bijvoorbeeld sollicitant) en in sommige gevallen omdat ruimte wordt gelaten aan de invulling van begrippen volgens het nationale recht (bijvoorbeeld **het begrip loon** en wat onder een arbeidsverhouding of arbeidsovereenkomst moet worden verstaan). Het begrip loon is bijvoorbeeld relevant voor de transparantieverplichtingen voor werkgevers.

De Richtlijn regelt voorts welke **instanties** betrokken moeten zijn bij de versterking van het recht op gelijk loon voor mannen en vrouwen en regelt in grote lijnen welke **bevoegdheden** aan deze instanties moet toekomen. Het gaat hierbij om een arbeidsinspectie, werknemersvertegenwoordigers, organen voor gelijke behandeling en het toezichthoudend orgaan (de monitoringsinstantie). De Richtlijn biedt in grote lijnen ruimte om voor de aanwijzing en toekenning van bevoegdheden zoveel mogelijk aan te sluiten bij hetgeen in de nationale regelgeving of in de nationale praktijk gangbaar is. Daarbij gelden in het bijzonder twee belangrijke uitzonderingen. Zo regelt de Richtlijn dwingend dat een instantie bevoegd moet zijn om sancties op te leggen in verband met het niet naleven van de transparantieverplichtingen. Daarnaast regelt de Richtlijn dwingend welke taken door dezelfde instantie moeten worden uitgevoerd (deze taken zijn in het wetsvoorstel bij de monitoringsinstantie belegd).

Wat betreft **de regels over rechtsbescherming** bevat de Richtlijn bepalingen die het doel van een verplichting omschrijven, maar waarbij de verplichting zoveel mogelijk volgens de regels van het nationale recht en de nationale praktijk mogen worden omgezet. Denk hierbij aan het recht op compensatie, verjaringstermijnen en het dragen van de proceskosten. Enkele regels in het kader van rechtsbescherming zijn dwingend geformuleerd, zoals toegestane bewijsmiddelen voor het werk van gelijke waarde en de omkering van de bewijslast. De Richtlijn biedt ook ruimte om voor werknemers gunstigere regels te stellen. Zie ook hieronder.

Wel (ruime) beleidsruimte

De Richtlijn biedt op verschillende onderdelen de mogelijkheid om strengere regels voor werkgevers te regelen en gunstigere regels voor werknemers.

- Voor zover de verplichting in de Richtlijn een minimumvoorschrift betreft, kunnen lidstaten strengere regels stellen ter versterking van het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen.
- De lidstaten kunnen, op grond van het nationale recht, werkgevers met minder dan 100 werknemers voorschrijven een loonrapportage op te stellen.
- De Richtlijn belet de lidstaten niet een gunstigere bewijsregeling in te voeren voor een werknemer die een administratieve procedure of een gerechtelijke procedure instellen wegens een vermeende inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen.
- De Richtlijn belet de lidstaten niet een voor de werknemer gunstigere regeling te behouden of in te voeren wat betreft de toegang tot bewijsmateriaal.

- De Richtlijn biedt de mogelijkheid om sancties en beëindigingsvoorwaarden in te voeren of om uitsluitingsvoorwaarden te regelen om de naleving van het beginsel van gelijk loon voor mannen en vrouwen bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen.
- De lidstaten mogen wat betreft het beschermingsniveau voor werknemers bepalingen invoeren of handhaven die voor werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze Richtlijn.

De Richtlijn biedt op enkele onderdelen de lidstaten de ruimte om op nationaal niveau keuzes te maken. Het betreft de volgende mogelijkheden.

- De lidstaten kunnen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen van de verplichting inzake het verstrekken van informatie over de loonontwikkeling binnen de organisatie.
- De lidstaten kunnen van de loonrapportage onderdelen a tot en met f (dus uitgezonderd onderdeel g) zelf opstellen op basis van administratieve gegevens.
- De lidstaten kunnen besluiten dat, indien de verstrekking van informatie op grond van de loontransparantieverplichtingen zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, alleen de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot die informatie.
- De lidstaten kunnen de sociale partners, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk betreffende de rol van de sociale partners, belasten met de uitvoering van deze Richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze Richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te waarborgen.

Toepassing beleidsruimte door Nederland

- Waar dwingende regels gelden, wordt niet afgeweken van de Richtlijn. Een uitzondering is de procedurele verplichting voor werkgevers met 150 of meer werknemers om voor het eerst te rapporteren over 2026 in 2027. Deze verplichting is uitgesteld naar 2028. Zie voor een nadere toelichting de inleiding van de nota naar aanleiding van het verslag.
- Zoveel mogelijk aansluiten bij bestaande regelgeving en bestaande praktijk met oog voor het beperken van de administratieve lasten. Dit geldt bijvoorbeeld voor de definitie van loon ten behoeve van de loonrapportage en het recht op informatie. Daarvoor is zoveel mogelijk aangesloten bij de salarisadministratie en definities uit de loonaangifte. Andere voorbeelden zijn de rol en bevoegdheden van instanties, waaronder sociale partners en de rechtsbescherming in civielrechtelijke procedures.
- Nuttig effect van het Unierecht moet in alle gevallen worden bewaakt.

Artikel Richtlijn	**Geen beleidsruimte**	**Nadere invulling (beperkte beleidsruimte)**	**Wel beleidsruimte**	**Toepassing (beperkte) beleidsruimte NL-voorstel**
Hoofdstuk I Algemene bepalingen				
Art. 1 Voorwerp	Doel : het versterken van beginsel van gelijke beloning van mannen en	Nvt	Minimumvoorschriften strengere regels ter versterking van het beginsel van gelijke	Nee

	vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid Middelen: door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen		beloning van mannen en vrouwen zijn toegestaan.	Het wetsvoorstel bevat geen strengere verplichtingen voor werkgevers dan de Richtlijn dwingend voorschrijft.
Art. 2 Toepassingsgebied	Reikwijdte van de verplichtingen - alle werkgevers in de publieke en particuliere sector; degene die het loon betaalt (overweging 21); - alle werknemers (ook ter beschikking gestelde arbeidskrachten; overweging 18); - sollicitanten	- Definitie werknemer wat een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding is, wordt volgens het nationale recht en de nationale praktijk bepaald (rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie) - Definities sollicitant en werkgever zijn niet nader bepaald	Nvt	Ja - Definitie werkgever: aangesloten bij de Wgbmv en de toepassing ervan. Met het oog op de uitvoerbaarheid van de rapportageverplichting wordt in de praktijk de toepassing van de rapportageverplichting gekoppeld aan het hebben van een RSIN-nummer. MvT blz. 29-30. - Definitie werknemer: aangesloten bij de Wgbmv en de toepassing ervan. Zie ook de afbakening van het begrip werknemer voor de loontransparantieverplichtingen (artikel 10a, lid 3 en MvT blz. 23-24). - Definitie sollicitant: niet gedefinieerd. Het openstellen van een functie is leidend voor de toepassing van de verplichtingen.
Art. 3 Definities	Definities voor de rapportageverplichting waaronder beloningsniveau, genderloonkloof en gelijkwaardige arbeid	- Beloning: Het begrip beloning moet alle beloningselementen omvatten, volgens het nationale recht en de nationale praktijk (rekening houdend met de jurisprudentie	Nvt	Ja; Aansluiting gezocht bij de nationale praktijk.

	Vormen van discriminatie waaronder directe en indirecte discriminatie, intersectionele discriminatie Geen aanvullende verplichtingen om in deze Richtlijn bedoelde gegevens te verzamelen over andere beschermde discriminatiegronden dan geslacht.	van het Hof van Justitie (overweging 21) - Categorie van werknemers werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten moeten op niet-willekeurige wijze worden gegroepeerd door de werkgever van de werknemers. Of hierbij wordt samengewerkt met werknemersvertegenwoordigers, wordt bepaald overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk. - Arbeidsinspectie, - Werknemersvertegenwoordigers - Organen voor gelijke behandeling Deze instanties worden aangewezen volgens het nationale recht en de nationale praktijk		Definitie beloning: in belangrijke mate aangesloten bij de bestaande begrippen voor de loonaangifte. (MvT 25-26 en 43) Instemmingsrecht voor werknemersvertegenwoordigers voor de indeling van werknemers. Arbeidsinspectie: Nederlandse Arbeidsinspectie Werknemersvertegenwoordigers: ondernemingsraden en vakbonden Organen voor gelijke behandeling: het college voor de Rechten van de Mens en de (gemeentelijke) antidiscriminatievoorzieningen (ADV's).
Art. 4 Gelijke arbeid / gelijkwaardige arbeid	- Beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. - Of sprake is van gelijk of gelijkwaardig werk wordt bepaald op basis van objectieve, genderneutrale criteria die zijn overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers, indien dergelijke vertegenwoordigers bestaan.	Nvt	Nvt	Nvt

	- Deze criteria mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers. - Deze criteria omvatten vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, en, indien van toepassing, alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie. - Zij worden op objectieve, genderneutrale wijze toegepast, met uitsluiting van directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht. - Met name relevante soft skills worden niet ondergewaardeerd. - Instrumenten om de beoordeling en vergelijking van de waarde van arbeid te ondersteunen en te begeleiden worden door de lidstaten verstrekt.			
Hoofdstuk II Beloningstransparantie				
Art. 5	- Het recht op informatie ihkv een vacature/sollicitatie	Recht op informatie: Deze informatie wordt op zodanige wijze verstrekt dat er,	Nvt	Ja

Beloningstrans-parantie vóór indiensttreding	- Geen vragen stellen over beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen - Vacatures en functiebenamingen zijn genderneutraal en wervingsprocedures worden op niet-discriminerende wijze gevoerd.	voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins, geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning worden gevoerd, bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature.		De term «op zodanige wijze» wordt zo ingevuld dat de informatie in ieder geval voor de onderhandelingen over het loon wordt verstrekt.
Art. 6 Transparantie van het beleid voor belonings-vorming en beloningsont-wikkeling	- Werknemers gemakkelijke toegang verschaffen tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling van de werknemers. - Die criteria zijn objectief en genderneutraal.	Nvt	De lidstaten kunnen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen van de in lid 1 genoemde verplichting inzake beloningsontwikkeling.	Ja Werkgevers met minder dan 50 werknemers zijn vrijgesteld van de in lid 1 genoemde verplichting inzake beloningsontwikkeling.
Art. 7 Recht op informatie	- Het recht op schriftelijke informatie over individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. - Als informatie onjuist of onvolledig is, hebben werknemers het recht op	- Informatie kan worden opgevraagd via werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.	Nvt	Ja De informatie kan worden opgevraagd via de werknemersvertegenwoordigers / ADV's, overeenkomstig de nationale praktijk. (MvT blz. 37) Voor de definitie van loon is aangesloten bij de definitie voor de loonrapportage. Dit bevordert de uitvoerbaarheid en beperkt de administratieve lasten.

	aanvullende en redelijke verduidelijkingen en details. - Informatie kan worden opgevraagd via een orgaan voor gelijke behandeling. - Jaarlijks informeren over het recht op informatie - Termijn voor het verstrekken van de informatie - Werknemers wordt niet belet hun beloning bekend te maken - Lidstaten verbieden contractuele voorwaarden die werknemers beletten informatie over hun beloning bekend te maken - Werkgevers kunnen eisen dat een werknemer die op grond van dit artikel andere informatie heeft ontvangen dan die welke betrekking heeft op zijn eigen beloning of beloningsniveau, die informatie uitsluitend gebruikt om het recht op gelijke beloning uit te oefenen.			
Art. 8 Toegankelijkheid van informatie	alle informatie die op grond van de artikelen 5, 6 en 7 met werknemers of sollicitanten wordt gedeeld, in een vorm die toegankelijk	Nvt	Nvt	Nvt

	is voor personen met een handicap, rekening houdend met hun specifieke behoeften			
Art. 9 Rapportage over de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers	- Werkgevers verstrekken een rapportage over de genderloonkloof in hun organisatie met de inhoud zoals voorschreven in het eerste lid. - Werkgevers met 250 werknemers of meer verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens elk jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar. - Werkgevers met 150 tot en met 249 werknemers verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar - Werkgevers met 100 tot en met 149 werknemers verstrekken uiterlijk op 7 juni 2031, en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar. - De lidstaten beletten werkgevers met minder dan 100 werknemers niet de in lid 1 beschreven informatie	- Het raadplegen van en nauw samenwerken met werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling. - De wijze waarop ter beschikking gestelde arbeidskrachten worden meegenomen in de rapportage en voor de berekening van het aantal werknemers zijn niet nader geregeld in de Richtlijn. De Europese Commissie heeft indachtig het doel van de Richtlijn twee opties geschetst. Zie nota van toelichting, blz. PM.	- De lidstaten kunnen, op grond van het nationale recht, werkgevers met minder dan 100 werknemers voorschrijven informatie over de beloning te verstrekken. - De lidstaten kunnen de in lid 1, a t/m f, informatie zelf opstellen op basis van administratieve gegevens.	Ja; voor de betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordigers is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de WOR. (MvT blz. 56-58). Ja; voor de betrokkenheid van de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling volstaan de huidige bevoegdheden van deze instanties. (MvT blz. 41, 131). Ja; voor de wijze waarop ter beschikking gestelde arbeidskrachten worden meegenomen in de rapportage en voor de berekening van het aantal werknemers is aangesloten bij de optie van de EC om de inlener te laten rapporteren over deze groep werknemers. Nee; werkgevers met minder dan 100 werknemers worden niet verplicht om een loonrapportage op te stellen. Nee; de loonrapportage wordt niet door de overheid opgesteld. **NB**.: Werkgevers met 150 of meer werknemers verstrekken eerst op 7 juni 2028 een loonrapportage over het kalenderjaar 2027.

	op vrijwillige basis te verstrekken. - Bevestigen van de juistheid (met raadpleging werknemersvertegenwoordigers) - Verstrekken en openbaar maken van de rapportage - Recht op verduidelijking en toelichting beloningsverschillen. - Verhelpen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen binnen een redelijke termijn			
Art. 10 Gezamenlijke beloningsevaluatie	- Het opstellen van een beloningsevaluatie in samenwerking met hun werknemersvertegenwoordigers - Onder de volgende voorwaarden 1. uit de beloningsrapportage een loonkloof van ten minste 5 % blijkt in een categorie van werknemers; 2. dit verschil niet gerechtvaardigd is op basis van objectieve, genderneutrale criteria; 3. het niet-gerechtvaardigde verschil niet binnen zes maanden na de datum van indiening van de	- Het verhelpen van de beloningsverschillen, geschiedt in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. - De arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling kan worden verzocht deel te nemen aan het proces.	Nvt	Ja Voor de betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordigers is zoveel mogelijk aansluiting gezocht bij de WOR. (MvT blz. 58-59). Voor de betrokkenheid van de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling volstaan de huidige bevoegdheden van deze instanties. (MvT blz. 47, 134-135).

	beloningsrapportage heeft verholpen. - Inhoud van de beloningsevaluatie - Verstrekken van de beloningsevaluatie - Uitvoeren van maatregelen die uit de beloningsevaluatie voortvloeien en (daarmee) het verhelpen van de niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen binnen een redelijke termijn			
Art. 11 Steun voor werkgevers met minder dan 250 werknemers	De lidstaten verlenen aan werkgevers met minder dan 250 werknemers en aan de betrokken werknemersvertegenwoordigers steun, in de vorm van technische bijstand en training.	Nvt	Nvt	Nvt
Art. 12 Gegevens-bescherming	- Voor zover informatie die wordt verstrekt ingevolge maatregelen genomen uit hoofde van artikel 7, 9 of 10 gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, wordt deze informatie verstrekt overeenkomstig de AVG. Persoonsgegevens die	Nvt	De lidstaten kunnen besluiten dat, indien de verstrekking van informatie op grond van artikel 7, 9 of 10 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, alleen de werknemersvertegen-woordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke	Nee Informatie op grond van artikel 7, 9 of 10 – die zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer – wordt niet (alleen) aan de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling verstrekt.

	op grond van artikel 7, 9 of 10 worden verwerkt, worden uitsluitend gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.		behandeling toegang hebben tot die informatie. De werknemers-vertegenwoordigers 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.	
Art. 13 Sociale dialoog	Nvt	Betrokkenheid sociale partners overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk	Nvt	Voor de rol van sociale partners is aansluiting gezocht bij de nationale praktijk.
Hoofdstuk III Rechtsmiddelen en handhaving				
Art. 14 Verdediging van rechten	Toegang voor werknemers tot gerechtelijke procedures – na eventuele bemiddeling - voor de handhaving van de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Ook na beëindiging van de arbeidsverhouding waarbinnen de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.	Nvt	Nvt	Nvt
Art. 15 Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers	Nvt	Verenigingen, organisaties, organen voor gelijke behandeling, werknemersvertegenwoordigers of andere rechtspersonen die er volgens in het nationale recht vastgelegde criteria een legitiem belang bij hebben dat de gelijkheid	Nvt	Ja Aansluiting bij bestaande regelgeving; geen wijziging van wetgeving nodig.

		tussen mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, kunnen administratieve of gerechtelijke procedures instellen wegens een vermeende inbreuk op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.		
Art. 16 Recht op compensatie	- De compensatie of reparatie plaatst de werknemer in de situatie waarin die persoon zich zou hebben bevonden indien hij of zij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning had plaatsgevonden. - De lidstaten zorgen ervoor dat de compensatie of reparatie de volledige uitbetaling van achterstallige beloning omvat, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, compensatie voor het verlies van kansen, immateriële schade en iedere schade veroorzaakt door andere relevante factoren, waaronder intersectionele discriminatie, evenals rente op achterstallige betalingen.	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. De geleden schade wordt reëel en effectief gecompenseerd of gerepareerd, naargelang hetgeen de lidstaat bepaalt, op een wijze die afschrikkend en evenredig is.	Nvt	Ja Aansluiting bij bestaande regelgeving; geen wijziging van wetgeving nodig.

	- De compensatie of reparatie wordt niet beperkt doordat er vooraf een maximumbedrag wordt vastgesteld.			
Art. 17 Andere rechtsmiddelen	Nvt	- Lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde instanties of nationale rechtbanken, waar gepast, een bevel tot oplegging van een dwangsom kunnen uitvaardigen met het oog op de naleving van het bevel. - Overeenkomstig het nationale recht een bevel kunnen uitvaardigen tot beëindiging van de inbreuk of tot het nemen van maatregelen die ervoor zorgen dat de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning worden toegepast.	Nvt	Ja Aansluiting bij bestaande regelgeving; geen wijziging van wetgeving nodig.
Art. 18 Verschuiving van de bewijslast	Wanneer een werkgever de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 vastgelegde beloningstransparantieverplichtingen niet heeft vervuld, is het aan die werkgever aan te tonen dat van discriminatie geen sprake is, tenzij de niet-naleving onmiskenbaar onopzettelijk en van geringe aard was. (Omkering bewijslast bij het niet naleven van de transparantieverplichtingen)	- De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels passende maatregelen voor de verschuiving van de bewijslast bij een vermeende inbreuk op het recht op gelijke beloning. van beloningsdiscriminatie. (het algemene uitgangspunt van de omkering van de bewijslast). - Verschuiving van de bewijslast hoeft niet te worden toegepast in procedures waarin het aan de bevoegde instantie of nationale rechtbank staat om de feiten te onderzoeken.	- De Richtlijn belet de lidstaten niet een gunstigere bewijsregeling in te voeren voor een werknemer die een administratieve procedure of een gerechtelijke procedure instellen wegens een vermeende inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Dit artikel is niet van toepassing op strafprocedures, tenzij in het nationale recht anders is bepaald.	Ja; het algemene uitgangspunt van de omkering van de bewijslast is geregeld in bestaande regelgeving. Omkering bewijslast bij het niet naleven van de transparantieverplichtingen is geregeld in het nieuwe artikel 11a. Nee; geen gebruik is gemaakt van de mogelijkheid een gunstigere bewijsregeling voor werknemers te regelen.
Art. 19	- De vergelijking van arbeid wordt – onder voorwaarden – uitgebreid tot situaties	Nvt	Nvt	Nvt

Bewijs van gelijke of gelijkwaardige arbeid	waarin de vaststelling van de beloningsvoorwaarden toe te schrijven is aan één bron. Er is sprake van één bron indien die de beloningselementen bepaalt die relevant zijn voor de vergelijking tussen werknemers. - De vergelijking wordt niet beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn. - Indien geen reële referentiepersoon kan worden vastgesteld, kan ander bewijsmateriaal worden gebruikt om vermeende beloningsdiscriminatie te bewijzen, zoals statistieken of een vergelijking met de wijze waarop een werknemer in een vergelijkbare situatie zou worden behandeld.			
Art. 20 Toegang tot bewijsmateriaal	Nvt	De bevoegde instanties of nationale rechtbanken het recht geven overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk om toegang te gelasten tot relevant bewijsmateriaal waarover de verweerder zeggenschap heeft. - Toegang tot informatie geldt ook in het geval van vertrouwelijke	- Dit artikel belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstigere regeling te behouden of in te voeren.	Ja; voor de toegang tot informatie wordt aangesloten bij bestaande regelgeving; geen wijziging van wetgeving nodig. Nee; van de optie om gunstigere regelingen te behouden of in te voeren is geen gebruik gemaakt.

		gegevens. De instanties beschikken over doeltreffende maatregelen om deze informatie te beschermen, conform de nationale procedurevoorschriften.		
Art. 21 Verjarings-termijnen	- De verjaringstermijnen gaan niet in voordat de eiser op de hoogte is van een inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn. - Dit artikel is niet van toepassing op regels inzake de verjaring van vorderingen.	De lidstaten zorgen ervoor dat een verjaringstermijn wordt opgeschort of, afhankelijk van het nationale recht, wordt onderbroken zodra een eiser actie onderneemt door een klacht ter kennis te brengen van de werkgever of door een gerechtelijke procedure in te stellen. - De lidstaten zorgen voor regels over het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten ervan. - De lidstaten kunnen besluiten dat verjaringstermijnen niet ingaan zolang de inbreuk loopt of voor het einde van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding. Dergelijke verjaringstermijnen bedragen ten minste drie jaar.	Nvt	Ja Aansluiting bij bestaande regelgeving; geen wijziging van wetgeving nodig. Nederland kent reeds regelingen waarbij verjaringstermijnen niet ingaan zolang de inbreuk loopt of voor het einde van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding (MvT blz. 69).
Art. 22 Gerechtskosten	Nationale rechtbanken moeten overeenkomstig het nationale recht kunnen beoordelen of de in het ongelijk gestelde eiser gegronde redenen had om de vordering in te stellen en, zo ja, of het passend is niet te eisen dat hij de	Nvt	Nvt	Nvt

	kosten van de procedure draagt.			
Art. 23 Sancties	- De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. - De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die voorschriften worden uitgevoerd en stellen de Commissie onverwijld in kennis van die voorschriften en maatregelen, alsook van latere wijzigingen daarin. - De lidstaten zorgen ervoor dat met sancties een daadwerkelijk afschrikkend effect wordt gewaarborgd ten aanzien van inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Die sancties omvatten boetes waarvan de vaststelling op het nationale recht is gebaseerd. - Bij de sancties wordt rekening gehouden met alle	Definities van sancties, verzachtende en verzwarende factoren, daadwerkelijk afschrikwekkend effect	Nvt	Ja Aansluiting gezocht bij de bestaande praktijk van civielrechtelijke handhaving. In aanvulling daarop wordt bestuursrechtelijke handhaving voorgesteld. De verdere uitwerking van de bestuursrechtelijke sancties – waaronder de verzachtende en verzwarende omstandigheden - wordt nader uitgewerkt in beleidsregels. Mvt paragraaf 8.2.

	relevante verzwarende of verzachtende factoren die van toepassing zijn op de omstandigheden van de inbreuk, waaronder ook intersectionele discriminatie kan vallen. - De lidstaten zorgen ervoor dat er specifieke sancties worden opgelegd in het geval van herhaalde inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. - De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sancties waarin uit hoofde van dit artikel is voorzien, in de praktijk daadwerkelijk worden toegepast			
Art. 24 Gelijke beloning bij overheids-opdrachten en concessies	Lidstaten zorgen ervoor dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten of concessies voldoen aan hun verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.	Nvt	- De lidstaten overwegen van aanbestedende diensten te eisen dat ze in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen. - Onder voorwaarden kunnen aanbestedende diensten een ondernemer uitsluiten van deelname aan een procedure voor	Nee De mogelijkheid om sancties en beëindigingsvoorwaarden in te voeren of om uitsluitingsvoorwaarden te regelen is strenger dan de Richtlijn verplicht voorschrijft.

			het plaatsen van overheidsopdrachten, of daartoe door een lidstaat worden verplicht.	
Art. 25 Bescherming tegen represailles en tegen minder gunstige behandeling	Het uitoefenen van rechten inzake gelijk beloning of andere personen daarbij ondersteunen mag geen grond zijn om hen minder gunstig te behandelen. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om werknemers, met inbegrip van werknemers die werknemersvertegenwoordigers zijn, te beschermen tegen ontslag of een andere nadelige behandeling.	Nvt	Nvt	Nvt
Art. 26 Verhouding tot Richtlijn 2006/54/EG	Hoofdstuk III van de onderhavige Richtlijn is van toepassing op procedures inzake rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning als bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG. Dat artikel bepaalt dat voor gelijke arbeid of voor arbeid waaraan gelijke waarde wordt toegekend, moet directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning worden afgeschaft.	Nvt	Nvt	Nvt

Hoofdstuk IV Horizontale bepalingen				
Art. 27 Beschermings-niveau	De uitvoering van deze Richtlijn mag onder geen beding een reden vormen om het beschermingsniveau op de door de Richtlijn bestreken terreinen te verlagen.		De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze Richtlijn.	Nee Gunstigere bepalingen voor de bescherming van werknemers dan de bepalingen in de Richtlijn worden niet voorgesteld.
Art. 28 Organen voor gelijke behandeling	De organen voor gelijke behandeling zijn bevoegd voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van onderhavige Richtlijn vallen. De lidstaten voorzien hun organen voor gelijke behandeling van de middelen die zij nodig hebben om hun taken met betrekking tot de eerbiediging van het recht op gelijke beloning op een doeltreffende wijze te vervullen. De lidstaten nemen, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, actieve maatregelen om te zorgen voor nauwe samenwerking en coördinatie tussen de arbeidsinspecties, de organen voor gelijke behandeling en, indien van toepassing, de sociale partners met betrekking tot	Middelen voor organen voor gelijke behandeling: niet nader geregeld.	Nvt	Ja Voor de rol en bevoegdheden van organen voor gelijke behandeling wordt aangesloten bij bestaande regelgeving en de praktijk.

	het beginsel van gelijke beloning			
Art. 29 Toezicht en bewustmaking	Elke lidstaat wijst een orgaan aan voor het toezicht op en de ondersteuning van de uitvoering van de nationale maatregelen ter uitvoering van deze Richtlijn ("toezichtsorgaan") en treft de nodige regelingen voor de goede werking ervan. De lidstaten zorgen ervoor dat het toezicht op en de ondersteuning van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning en de handhaving van alle beschikbare rechtsmiddelen op consistente en gecoördineerde wijze plaatsvinden. De taken van het toezichtsorgaan. De volgende taken worden door een centraal orgaan verzorgd. - het analyseren van de oorzaken van de genderloonkloof en het ontwikkelen van instrumenten om	Het toezichtsorgaan kan deel uitmaken van een bestaand orgaan of een bestaande structuur op nationaal niveau. De lidstaten kunnen meer dan een orgaan aanwijzen ten behoeve van bewustmaking en gegevensverzameling.	Nvt	Ja De taken worden uitgevoerd door: - Het College voor de Rechten van de Mens (toezicht op de naleving van het beginsel van gelijke beloning) - De monitoringsinstantie voert de taken uit die door een centraal orgaan worden verzorgd. - De taak voor de bewustwording over het beginsel van gelijk loon en de bevordering van het recht op loontransparantie wordt uitgevoerd door het College (dat daartoe reeds een wettelijke verplichting heeft) en door verschillende onderdelen van de Rijksoverheid.

	ongelijkheden inzake beloning te helpen beoordelen, - het verzamelen en openbaarmaken van de loonrapportages; - het aggregeren van gegevens over het aantal en de soorten klachten over beloningsdiscriminatie Uiterlijk op 7 juni 2028 en vervolgens om de twee jaar verstrekken de lidstaten in één keer aan de Commissie de loonrapportages, de loonevaluaties en de geaggregeerde gegevens over klachten over beloningsdiscriminatie.			
Art. 30 Collectieve onderhandelingen en collectieve actie	Deze Richtlijn doet op geen enkele wijze afbreuk aan het recht om over collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te handhaven of om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk.	Nvt	Nvt	Nvt
Art. 31 Statistische gegevens	De lidstaten verstrekken de Commissie (Eurostat) jaarlijks actuele nationale, onbewerkte gegevens voor de berekening van de genderloonkloof.	Nvt	Nvt	**NB** Nederland zet zich in om met ingang van 31 januari 2028 voor het referentiejaar 2026 actuele nationale, onbewerkte gegevens voor de berekening van de genderloonkloof te verstrekken; ook al

	De wijze van vaststelling van de statistische gegevens. De in de eerste alinea bedoelde gegevens worden met ingang van 31 januari 2028 voor het referentiejaar 2026 toegezonden.			hebben de eerste loonrapportages betrekking op het kalenderjaar 2027.
Art. 32 Verspreiding van informatie	De lidstaten nemen actieve maatregelen om ervoor te zorgen dat de uit hoofde van deze Richtlijn door hen vastgestelde bepalingen, samen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van de betrokkenen op hun grondgebied.	Nvt	Nvt	Nvt
Art. 33 Uitvoering	Nvt	Nvt	De lidstaten kunnen de sociale partners, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk betreffende de rol van de sociale partners, belasten met de uitvoering van deze Richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze Richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te waarborgen. uitvoeringstaken kunnen het volgende omvatten: - de ontwikkeling van analytische instrumenten of methoden als bedoeld in artikel 4, lid 2;	Nee Het belasten van sociale partners met de uitvoering van het wetsvoorstel past niet binnen de nationale regelgeving en praktijk. Om die reden is van deze geen gebruik gemaakt.

			- financiële sancties die gelijkwaardig zijn aan geldboetes, mits deze doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.	
Art. 34 Omzetting	De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 7 juni 2026 aan deze Richtlijn te voldoen. Zij geven de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis.	Nvt	Nvt	**NB** Het streven is om het wetsvoorstel uiterlijk op 1 januari 2027 in werking te laten treden.
Art. 35 Rapportage en evaluatie	Uiterlijk op 7 juni 2031 stellen de lidstaten de Commissie in kennis van de uitvoering van deze Richtlijn en de gevolgen ervan in de praktijk. Uiterlijk op 7 juni 2033 dient de Commissie een verslag in bij het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van deze Richtlijn. In het verslag worden onder meer de in de artikelen 9 en 10 bedoelde werkgeversdrempels en de in artikel 10, lid 1, bedoelde drempel van 5 % voor de gezamenlijke beloningsevaluatie onderzocht. Indien passend stelt de Commissie wetgevingswijzigingen voor die zij op basis van dat verslag nodig acht.	Nvt	Nvt	Nvt

Art. 36 Inwerkingtreding	Deze Richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgend op die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.	Nvt	Nvt	Nvt
Art. 37 Adressaten	Deze Richtlijn is gericht tot de lidstaten.	Nvt	Nvt	Nvt