Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

36 949 Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en enige andere wetten in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 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 (Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen)

Nr. 2

VOORSTEL VAN WET

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het noodzakelijk is de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en enige andere wetten te wijzigen in verband met de implementatie van Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 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 (PbEU 2023, L 132);

Zo is het dat Wij, de Afdeling advisering van de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I. WIJZIGING VAN DE WET GELIJKE BEHANDELING VAN MANNEN EN VROUWEN

De Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt als volgt gewijzigd:

A

De paragraafaanduiding «§ 1. Algemeen» wordt vervangen door «Hoofdstuk 1. Algemeen».

B

Artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid komt te luiden:
1. In deze wet wordt verstaan onder:

kst-36949-2
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

categorie van werknemers: werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten;

direct onderscheid: indien een persoon op grond van geslacht op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

gelijkwaardige arbeid: arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is overeenkomstig de in artikel 8, tweede lid, bedoelde criteria;

indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald geslacht in vergelijking met andere personen bijzonder treft;

kwartielloonschaal: schaal waarin werknemers over vier gelijke groepen worden verdeeld op basis van hun loonniveau, van laag naar hoog;

loon: de vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd voor diens arbeid, zijnde het basisloon en de aanvullende of variabele componenten;

loonkloof: het verschil in gemiddelde loonniveaus tussen de vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt in percentages van het gemiddelde loonniveau van mannelijke werknemers;

loonniveau: het brutoloon;

mediaan loonniveau: het loonniveau waarbij de ene helft van de werknemers van een werkgever meer en de andere helft minder verdient;

mediane loonkloof: het verschil tussen het mediane loonniveau van vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het mediane loonniveau van de mannelijke werknemers;

onderscheid: elk direct en indirect onderscheid op basis van geslacht, alsmede de opdracht daartoe;

Onze Minister: Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

2. Een nieuw lid wordt toegevoegd, luidende:

3. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur kunnen voor de toepassing van een of meer artikelen de begrippen, bedoeld in het eerste lid, nader worden bepaald, waaronder in ieder geval de begrippen basisloon, brutoloon en loonkloof.

C

Na artikel 1c wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 1d

In afwijking van artikel 2a, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte wordt de informatie, bedoeld in artikelen 3, vijfde lid, 10a en 10b, verstrekt op een wijze die toegankelijk is voor personen met een handicap of chronische ziekte.

D

In artikel 3 worden, onder vernummering van het vijfde lid tot het achtste lid, drie leden ingevoegd, luidende:

5. Bij de aanbieding van een betrekking, bij de behandeling bij de vervulling van een openstaande betrekking of bij arbeidsbemiddeling, wordt informatie verstrekt over het op objectieve en genderneutrale criteria gebaseerde loon of de bandbreedte van het loon voor de betreffende functie en, indien van toepassing, de relevante bepalingen van de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst.

6. De informatie wordt verstrekt:

a. op een zodanige wijze dat er geïnformeerde en transparante onderhandelingen over het loon kunnen worden gevoerd;

b. in ieder geval voorafgaand aan de onderhandelingen over het loon.

7. Het is niet toegestaan vragen te stellen over het loon in de huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.

E

De paragraafaanduiding «§ 2. Gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde» wordt vervangen door «Hoofdstuk 2. Gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid».

F

Na hoofdstukaanduiding «Hoofdstuk 2. Gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid» (nieuw) en voor artikel 7 wordt een paragraafaanduiding ingevoegd, luidende:

§ 2.1. Algemeen

G

Artikel 7 komt te luiden:

Artikel 7

1. Onverminderd artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek ontvangen vrouwen en mannen gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
2. Voor de toepassing van het eerste lid wordt arbeid gewaardeerd volgens een systeem als bedoeld in artikel 8, eerste lid. Bij gebreke van een zodanig systeem wordt de arbeid gelet op de beschikbare gegevens naar billijkheid gewaardeerd.
3. Op de criteria voor het bepalen van het loon, de loonniveaus en de loonontwikkeling van werknemers is artikel 8, tweede lid, tweede zin van toepassing.

H

Artikel 8 komt te luiden:

Artikel 8

1. De werkgever beschikt over een systeem voor functiewaardering en -indeling dat gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgt.
2. Het systeem, bedoeld in het eerste lid, omvat alle criteria die relevant zijn voor de waardering en indeling van functies en in ieder geval vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden. Deze criteria zijn objectief en genderneutraal, mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers en worden op objectieve en genderneutrale wijze toegepast.

I

In artikel 9, eerste lid, wordt «een werknemer van de andere kunne voor arbeid van gelijke waarde» vervangen door «een werknemer voor gelijke of gelijkwaardige arbeid».

J

Na artikel 10 worden twee paragrafen ingevoegd, luidende:

§ 2.2. Loontransparantieverplichtingen

Artikel 10a

1. De werkgever verschaft aan de werknemers gemakkelijke toegang tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van het loon en de loonniveaus van de werknemers.

2. De werkgever met ten minste vijftig werknemers verschaft aan de werknemers tevens gemakkelijke toegang tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de loonontwikkeling van de werknemers.

3. Het aantal werknemers over enig kalenderjaar wordt berekend aan de hand van het totale aantal werknemers dat in het voorgaande kalenderjaar voltijds- en deeltijdsarbeid heeft verricht, waarbij:

a. onder werknemer wordt verstaan degene die in dat kalenderjaar een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling met de werkgever had;

b. een arbeidskracht die ter beschikking was gesteld als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, wordt meegerekend bij het aantal werknemers van degene aan wie die arbeidskracht ter beschikking is gesteld;

c. deeltijdarbeid in fracties van arbeidsjaareenheden wordt uitgedrukt.

Artikel 10b

1. De werkgever verstrekt aan de werknemer op diens verzoek schriftelijke informatie over diens individuele loonniveau en over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardig werk verrichten als de werknemer.

2. Indien de ontvangen informatie onjuist of onvolledig is, verstrekt de werkgever aan de werknemer op diens verzoek gemotiveerd aanvullende en redelijke verduidelijkingen en details met betrekking tot de verstrekte gegevens.

3. De werkgever verstrekt de informatie, bedoeld in het eerste lid, binnen een redelijke termijn, en uiterlijk binnen twee maanden na de datum waarop het verzoek is gedaan.

4. De werkgever informeert zijn werknemers jaarlijks over het recht op informatie en over de stappen die de werknemer moet doorlopen om dit recht uit te oefenen.

5. Werknemers worden niet belet informatie over hun loon bekend te maken ten behoeve van de toepassing van het beginsel van gelijk loon.

6. Ieder beding in strijd met het vijfde lid is nietig.

Artikel 10c

1. De werkgever met ten minste 250 werknemers, stelt jaarlijks, en de werkgever met ten minste honderd maar minder dan 250 werknemers stelt elke drie jaar, de volgende informatie vast over diens organisatie betreffende het voorgaande kalenderjaar:

a. de loonkloof;

b. de loonkloof in aanvullende of variabele componenten;

c. de mediane loonkloof;

d. de mediane loonkloof in aanvullende of variabele componenten;

e. het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers dat aanvullende of variabele componenten ontvangt;

f. het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartiel-loonschaal; en

g. de loonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar basislonen en aanvullende of variabele componenten.

2. Het aantal werknemers, bedoeld in het eerste lid, wordt berekend overeenkomstig de wijze bedoeld in artikel 10a, derde lid.

3. Het bestuur van de werkgever bevestigt de getrouwheid van de informatie.

4. De werkgever verstrekt de in het eerste lid bedoelde informatie aan Onze Minister. Die informatie wordt in afwijking van artikel 2:15, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht uitsluitend op elektronische wijze verstrekt.

5. De werkgever verstrekt aan de werknemers de informatie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel g.

6. Op verzoek van een werknemer is de werkgever verplicht binnen een redelijke termijn en uiterlijk binnen twee maanden na de datum waarop het verzoek is gedaan, de verstrekte informatie gemotiveerd te verduidelijken, te specificeren en indien van toepassing de loonverschillen toe te lichten.

7. Indien de loonverschillen niet gerechtvaardigd worden op basis van objectieve en genderneutrale criteria, verhelpt de werkgever de verschillen binnen een redelijke termijn.

8. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot deze rapportageverplichting, waaronder in ieder geval over de wijze van vaststelling van de informatie, bedoeld in het eerste lid, en elektronische verzending, bedoeld in het vierde lid.

Artikel 10d

1. De werkgever, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, is verplicht een loonevaluatie uit te voeren, indien:

a. uit de informatie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, een loonkloof blijkt van vijf procent of meer in een categorie van werknemers;

b. de werkgever deze loonkloof niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve en genderneutrale criteria; en

c. de werkgever deze ongerechtvaardigde loonkloof niet binnen zes maanden na de datum van informatieverstrekking, bedoeld in artikel 10c, vierde lid, heeft verholpen.

2. De loonevaluatie omvat:

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

b. informatie over de gemiddelde loonniveaus van vrouwelijke en mannelijke werknemers en de aanvullende of variabele componenten voor elke categorie van werknemers;

c. de loonkloof in elke categorie van werknemers;

d. redenen voor de loonkloof, bedoeld onder c, op basis van eventuele objectieve en genderneutrale criteria;

e. het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers dat na terugkeer van zwangerschaps- of bevallingsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof een loonsverhoging heeft genoten, indien een loonsverhoging zich heeft voorgedaan in de relevante categorie van werknemers tijdens de periode waarin het verlof is opgenomen;

f. de maatregelen om ongerechtvaardigde loonverschillen aan te pakken; en

g. een evaluatie van de doeltreffendheid van maatregelen die zijn genomen naar aanleiding van eerdere loonevaluaties.

3. De werkgever verstrekt de loonevaluatie aan de werknemers en aan Onze Minister.

4. De werkgever verhelpt aan de hand van de maatregelen, bedoeld in het tweede lid, onder f, ongerechtvaardigde loonverschillen binnen een redelijke termijn. De uitvoering van de maatregelen omvat in ieder geval een analyse van bestaande genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling of de invoering van die stelsels teneinde ongerechtvaardigde loonverschillen uit te sluiten.

Artikel 10e

Onze Minister is belast met:
a. het analyseren van oorzaken van loonkloven;
b. het ontwikkelen van instrumenten om loonverschillen te helpen beoordelen;
c. het verzamelen van de gegevens, bedoeld in artikel 10c, eerste lid;
d. op een gemakkelijk toegankelijke en gebruikersvriendelijke manier de in artikel 10c, eerste lid, onderdelen a tot en met f, bedoelde gegevens onverwijld bekendmaken en toegang geven tot, voor zover beschikbaar, de gegevens, bedoeld in die onderdelen, die over de voorgaande vier jaar zijn ontvangen;
e. het verzamelen van de loonevaluaties, bedoeld in artikel 10d, derde lid;
f. het verzamelen van gegevens over het aantal en de soorten klachten over verboden onderscheid die bij de daarvoor bevoegde instanties aanhangig zijn gemaakt.

Artikel 10f

1. Persoonsgegevens die op grond van artikel 10b tot en met 10e worden verwerkt, worden uitsluitend gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijk loon.
2. De werkgever kan van werknemers eisen dat zij zich aan het bepaalde in eerste lid houden.

§ 2.3. Bijzondere regels inzake rechtsbescherming

Artikel 11

1. Voor de beoordeling of sprake is van gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt betrokken alle arbeid waarvan de voorwaarden voor het loon zijn te herleiden tot één bron die de loonelementen bepaalt die relevant zijn voor de vergelijking tussen werknemers.
2. De beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wordt niet beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn.
3. Bij gebreke van een reële referentiepersoon kan ander bewijsmateriaal worden gebruikt om het vermeende loonverschil te bewijzen.

Artikel 11a

Het is aan een werkgever die een loontransparantieverplichting als bedoeld in artikel 3, vijfde of zesde lid, dan wel de artikelen 10a tot en met 10d, niet heeft nageleefd, om in geval van een vordering wegens verboden onderscheid, aan te tonen dat daarvan geen sprake is. Dit geldt niet wanneer de werkgever aantoont dat het niet naleven van de verplichting onmiskenbaar onopzettelijk en van geringe aard was.

Artikel 11b

De werkgever mag de werknemer niet benadelen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte de aan hem toegekende rechten van gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid geldend maakt, een andere werknemer bij het geldend maken van dezelfde aan die werknemer toegekende rechten ondersteunt of een klacht hierover indient.

Artikel 11c

Onverminderd het bepaalde in artikel 237 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering kan de rechter in het kader van een vordering wegens verboden onderscheid de werkgever die bij vonnis in het gelijk wordt gesteld, veroordelen in de kosten, indien hij van oordeel is dat de werknemer gegronde redenen had om de vordering in te stellen en veroordeling in de kosten passend is.

K

In artikel 12 wordt «deze paragraaf» vervangen door «dit hoofdstuk».

L

De paragraafaanduiding «§ 3. Gelijke behandeling wat betreft pensioenvoorzieningen» wordt vervangen door «Hoofdstuk 3. Gelijke behandeling wat betreft pensioenvoorzieningen».

M

In artikel 12a wordt «deze paragraaf» vervangen door «dit hoofdstuk».

N

De paragraafaanduiding «§ 4. Slotbepalingen» wordt vervangen door «Hoofdstuk 4. Toezicht en bestuursrechtelijke handhaving».

O

Artikel 21 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, wordt na «dit toezicht» ingevoegd «, met uitzondering van het bepaalde bij of krachtens de artikelen 8, 10a, 10c, eerste, derde, vierde en zesde lid, en 10d,».

2. In het eerste en tweede lid wordt «Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid» telkens vervangen door «Onze Minister».

P

Na artikel 21 worden zes artikelen ingevoegd, luidende:

Artikel 22

Als overtreding wordt aangemerkt het niet naleven van de artikelen 8, 10a, 10c, eerste, derde, vierde en zesde lid, en 10d alsmede de daarop berustende bepalingen.

Artikel 22a

1. De bij besluit van Onze Minister aangewezen ambtenaar kan namens de Minister aan de werkgever een eis stellen betreffende de wijze waarop een of meer bepalingen gesteld bij of krachtens deze wet moeten worden nageleefd.
2. Een eis vermeldt van welke bepalingen hij de wijze van naleving voorschrijft en bevat de termijn waarbinnen aan de eis moet zijn voldaan.
3. De werkgever is verplicht om aan de eis te voldoen.
4. Een eis kan worden gesteld tot naleving van de verplichtingen, bedoeld in artikel 22.

Artikel 22b

1. De bij besluit van Onze Minister aangewezen ambtenaar legt namens de Minister voor de overtreding van verplichtingen, bedoeld in artikel 22 op:
a. een eis tot naleving;
b. een schriftelijke waarschuwing;
c. een last onder dwangsom;
d. een bestuurlijke boete.
2. Onze Minister stelt beleidsregels vast over de schriftelijke waarschuwing en de last onder dwangsom.

Artikel 22c

1. De bestuurlijke boete die voor een overtreding kan worden opgelegd bedraagt ten hoogste het bedrag van de derde categorie, bedoeld in artikel 23, vierde lid, van het Wetboek van Strafrecht.
2. Onverminderd het eerste lid wordt de op te leggen bestuurlijke boete verhoogd met 100 procent van het boetebedrag, vastgesteld op grond van het derde lid, indien:
a. binnen een tijdvak van vijf jaar voorafgaand aan de dag van constatering van de overtreding eenzelfde of een vergelijkbare overtreding is geconstateerd;
b. een bestuurlijke boete wegens de eerdere overtreding is opgelegd; en
c. die bestuurlijke boete onherroepelijk is geworden.
3. Onze Minister stelt beleidsregels vast waarin in ieder geval de boetebedragen voor de overtredingen worden vastgesteld. Artikel 5:53 van de Algemene wet bestuursrecht is van toepassing indien een artikel gesteld bij deze wet op grond waarvan een bestuurlijke boete kan worden opgelegd, niet is nageleefd.

Artikel 22d

Degene aan wie een bestuurlijke boete is opgelegd, verstrekt desgevraagd aan de bij besluit van Onze Minister aangewezen ambtenaar de inlichtingen die redelijkerwijs voor die tenuitvoerlegging nodig zijn.

Artikel 22e

1. De bij besluit van Onze Minister aangewezen ambtenaren maken teneinde de naleving van het bepaalde bij of krachtens de artikelen 8, 10a, 10c, eerste, derde, vierde en zesde lid, en 10d, te bevorderen en inzicht te geven in het uitvoeren van toezicht op grond van deze wet openbaar dat:
a. een maatregel als bedoeld in artikel 22b, eerste lid, is opgelegd; of
b. na een afgerond onderzoek geen overtreding is geconstateerd.
2. Bij de openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, is artikel 5.1, eerste lid, onderdelen c, d en e, en tweede lid, onderdeel f, van de Wet open overheid van overeenkomstige toepassing.
3. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot de openbaar te maken gegevens, waaronder de mogelijke reactie van een belanghebbende in verband met de openbaarmaking van diens gegevens, de termijn waarop deze gegevens beschikbaar worden gesteld en de wijze waarop de openbaarmaking plaatsvindt.
4. Indien geen overtreding is geconstateerd als bedoeld in het eerste lid, is op dat besluit tot openbaarmaking artikel 4:8 van de Algemene wet bestuursrecht niet van toepassing.
5. De openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, geschiedt niet eerder dan nadat tien werkdagen zijn verstreken na de dag waarop het besluit aan belanghebbende bekend is gemaakt.

6. Bij de openbaarmaking wordt vermeld of tegen een maatregel als bedoeld in artikel 22b, eerste lid, een rechtsmiddel is ingesteld dan wel of daartoe de mogelijkheid bestaat.

7. Indien wordt verzocht om een voorlopige voorziening als bedoeld in artikel 8:81 van de Algemene wet bestuursrecht, wordt de openbaarmaking opgeschort totdat de voorzieningenrechter een uitspraak heeft gedaan.

8. Indien de openbaarmaking, bedoeld in het eerste lid, in strijd is of zou kunnen komen met het doel van het toezicht op de naleving van deze wet blijft openbaarmaking achterwege.

Q

Voor artikel 23 worden een hoofdstukaanduiding en een artikel ingevoegd, luidende:

HOOFDSTUK 5. SLOTBEPALINGEN

Artikel 22f

Bij algemene maatregel van bestuur wordt de datum vastgesteld waarop werkgevers de informatie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, uiterlijk voor het eerst na de inwerkingtreding van de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen aan Onze Minister verstrekken, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen werkgevers met ten minste 150 werknemers en werkgevers met ten minste honderd maar minder dan 150 werknemers.

ARTIKEL II. WIJZIGING VAN DE WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIAIRS

Na artikel 12a van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 12b. Informatie gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid

1. In geval van een aanbieding van een betrekking, verstrekt degene aan wie een arbeidskracht mogelijk ter beschikking wordt gesteld de informatie, bedoeld in artikel 3, vijfde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen aan degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt.

2. Degene aan wie een arbeidskracht ter beschikking is gesteld, verstrekt de criteria, bedoeld in artikel 10a, eerste en tweede lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen aan degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt.

3. Degene aan wie een arbeidskracht ter beschikking is gesteld, verstrekt de in artikel 10b, eerste lid, bedoelde informatie over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor categorieën van werknemers aan degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt.

4. Degene die de arbeidskracht ter beschikking stelt, verstrekt aan degene aan wie de arbeidskracht ter beschikking wordt gesteld tijdig alle informatie over het loon van terbeschikkinggestelde arbeidskrachten die noodzakelijk is om te voldoen aan de verplichting, bedoeld in artikelen 10c, eerste lid, en 10d, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

5. De informatie, bedoeld in het vierde lid, wordt verstrekt met gebruikmaking van een daartoe opgesteld model zoals vastgesteld bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling van Onze Minister.

ARTIKEL III. WIJZIGING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGS-RADEN

De Wet op de ondernemingsraden wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 27, eerste lid, onderdeel c, komt te luiden:
c. een regeling op het gebied van beloning, aangaande:
1°. een beloningssysteem of een systeem voor functiewaardering en -indeling;
2°. de objectieve en genderneutrale criteria die op grond van artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten grondslag liggen aan het systeem voor functiewaardering en -indeling van de onderneming;
3°. de indeling in categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
4°. de wijze waarop ongerechtvaardigde verschillen op grond van artikel 10c, zevende lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, verholpen worden;
5°. de loonevaluatie, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, waaronder een plan van aanpak om ongerechtvaardigde verschillen in nauwe samenwerking met de ondernemingsraad te verhelpen.

B

Artikel 31d, eerste lid, komt te luiden:
1. De onderneming verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken van de onderneming, aan de ondernemingsraad schriftelijk informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groepen van de in de onderneming werkzame personen. De onderneming raadpleegt de ondernemingsraad over de getrouwheid van de informatie, genoemd in artikel 10c, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

C

Artikel 35 c wordt als volgt gewijzigd:

1. In artikel 35c, derde lid, wordt na «voor zover het betreft een arbeids- en rusttijdenregeling,» ingevoegd «onderdeel c, onder 2 en 3,».

2. In artikel 35 c, vierde lid, wordt na «artikel 27, eerste lid, onderdeel b, » ingevoegd « onderdeel c, onder 2 en 3,».

ARTIKEL IV. WIJZIGING VAN DE WET MEDEZEGGENSCHAP OP SCHOLEN

A

Aan artikel 8, tweede lid, onderdeel f, wordt een zin toegevoegd, luidende: Het bevoegd gezag raadpleegt de medezeggenschapsraad over de getrouwheid van de informatie, genoemd in artikel 10c, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en geeft daarbij desgevraagd inzicht volgens welke methode deze informatie is verzameld.

B

Aan artikel 12 wordt een nieuw lid toegevoegd, luidende:

3. De instemming over het beleid met betrekking tot de toekenning van salarissen, toelagen en gratificaties aan het personeel of de functiebeloning als bedoeld in het eerste lid, onderdeel g respectievelijk i behelst mede:

a. de vaststelling van objectieve en genderneutrale criteria, bedoeld in artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

b. een indeling in categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

c. de wijze waarop ongerechtvaardigde verschillen worden verholpen op grond van artikel 10c, zevende lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

d. de loonevaluatie, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, waaronder een plan van aanpak om ongerechtvaardigde verschillen te verhelpen binnen een redelijke termijn.

ARTIKEL V. WIJZIGING VAN DE WET OP HET HOGER ONDERWIJS EN WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK

A

Artikel 9.32 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het vijfde tot en met tiende lid tot zesde tot en met elfde lid, wordt na het vierde lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:

5. Het instellingsbestuur verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken in de universiteit, aan de universiteitsraad schriftelijk informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groepen van de in de universiteit werkzame personen. Het instellingsbestuur raadpleegt de universiteitsraad over de getrouwheid van de informatie, genoemd in artikel 10c, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en geeft daarbij desgevraagd inzicht volgens welke methode deze informatie is verzameld.

2. In het zevende lid (nieuw) wordt «Onverminderd het vijfde lid» vervangen door «Onverminderd het vijfde en zesde lid».

B

Aan hoofdstuk 9, titel 2, paragraaf 1 wordt een artikel toegevoegd, luidende:

Artikel 9.36a Instemmingsrecht gelijke beloning

Onverminderd artikel 9.36, tweede lid, behoeft het instellingsbestuur de voorafgaande instemming van het deel van de universiteitsraad dat uit en door het personeel is gekozen, voor een door het instellingsbestuur te nemen beslissing op het gebied van beloning van het personeel van de universiteit, aangaande:

1°. de objectieve en genderneutrale criteria die op grond van artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten grondslag liggen aan het systeem voor functiewaardering en -indeling van de universiteit;

2°. de indeling in categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
3°. de wijze waarop ongerechtvaardigde verschillen worden verholpen op grond van artikel 10c, zevende lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
4°. de loonevaluatie, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, waaronder een plan van aanpak om ongerechtvaardigde verschillen te verhelpen binnen een redelijke termijn.

C

Artikel 10.19 wordt als volgt gewijzigd:

1. Onder vernummering van het vijfde tot en met tiende lid tot zesde tot en met elfde lid, wordt na het vierde lid een nieuw lid ingevoegd, luidende:
5. Het instellingsbestuur verstrekt, mede ten behoeve van de bespreking van de algemene gang van zaken in de hogeschool, aan de medezeggenschapsraad schriftelijk informatie over de hoogte en inhoud van de arbeidsvoorwaardelijke regelingen en afspraken per verschillende groepen van de in de hogeschool werkzame personen. Het instellingsbestuur raadpleegt de medezeggenschapsraad over de getrouwheid van de informatie, genoemd in artikel 10c, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en geeft daarbij desgevraagd inzicht volgens welke methode deze informatie is verzameld.

2. In het zevende lid (nieuw) wordt «Onverminderd het vijfde lid» vervangen door «Onverminderd het vijfde en zesde lid».

D

Na artikel 10.24 wordt het volgende artikel ingevoegd:

Artikel 10.24a Instemmingsrecht gelijke beloning

Onverminderd artikel 10.24, tweede lid, behoeft het instellingsbestuur de voorafgaande instemming van het deel van de medezeggenschapsraad dat uit en door het personeel is gekozen, voor elke door het instellingsbestuur te nemen beslissing met betrekking tot
c. een regeling op het gebied van beloning, aangaande:
1°. de objectieve en genderneutrale criteria die op grond van artikel 8, tweede lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten grondslag liggen aan het systeem voor functiewaardering en -indeling van de hogeschool;
2°. de indeling in categorieën van werknemers als bedoeld in artikel 1, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
3°. de wijze waarop ongerechtvaardigde verschillen worden verholpen op grond van artikel 10c, zesde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
4°. de loonevaluatie, bedoeld in artikel 10d, vierde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, waaronder een plan van aanpak om ongerechtvaardigde verschillen te verhelpen binnen een redelijke termijn.

E

In artikel 11.13, eerste lid, wordt «Op de medezeggenschap zijn de artikelen 9.30 tot en met 9.36 en 9.48 van overeenkomstige toepassing» vervangen door «Op de medezeggenschap zijn de artikelen 9.30 tot en met 9.36a en 9.48 van overeenkomstige toepassing».

ARTIKEL VI. INWERKINGTREDING

Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip, dat voor de verschillende artikelen of onderdelen daarvan verschillend kan worden vastgesteld.

ARTIKEL VII. CITEERTITEL

Deze wet wordt aangehaald als: Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren die zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,