

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) [KetenID WGK025384]

## **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, de Wet op de ondernemingsraden en de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs 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, eerste lid, komt te luiden:

1. In deze wet wordt verstaan onder:

*aanvullende of variabele componenten*: het loon minus het basisloon;

*basisloon*: het brutoperiodeloon, zijnde het loon minus de aanvullende of variabele componenten;

*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 brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;

*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.

C

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

5. Bij de aanbidding 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 op een zodanige wijze verstrekt dat er geïnformeerde en transparante onderhandelingen over het loon kunnen worden gevoerd.
7. Het is niet toegestaan vragen te stellen over het loon in de huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.

D

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

E

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

§ 2.1. Algemeen

### **Artikel 6b**

1. Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:
  - a. werkgever: elk in de maatschappij als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin krachtens arbeidsovereenkomst of krachtens publiekrechtelijke aanstelling arbeid wordt verricht;
  - b. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling met de werkgever heeft.
2. Voor de toepassing van artikelen 10a, 10c, 10d en artikel 22g wordt het aantal werknemers berekend aan de hand van het aantal werknemers van een onderneming dat voltijds- en deeltijdsarbeid verricht, waarbij:
  - a. een arbeidskracht die ter beschikking is gesteld als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel c, van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs, wordt gerekend tot werknemer van degene aan wie die arbeidskracht ter beschikking is gesteld;
  - b. deeltijdarbeid in fracties van arbeidsjaareenheden wordt uitgedrukt.

F

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 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.
3. De beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wordt niet beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn.
4. Bij gebreke van een reële referentiepersoon kan ander bewijsmateriaal worden gebruikt om het vermeende loonverschil te bewijzen.
5. Voor de toepassing van het eerste lid wordt arbeid gewaardeerd volgens de loonstructuren, bedoeld in artikel 8, eerste lid. Bij gebreke van de loonstructuren wordt de arbeid gelet op de beschikbare gegevens, naar billijkheid gewaardeerd.

G

Artikel 8 komt te luiden:

### **Artikel 8**

1. De werkgever beschikt over loonstructuren die gelijk loon voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen.
2. De loonstructuren omvatten alle criteria die relevant zijn voor de betreffende functie 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. Met name relevante gedragsvaardigheden worden niet ondergewaardeerd.
3. Op de criteria voor het bepalen van het loon, de loonniveaus en de loonontwikkeling van werknemers zijn de tweede en derde zin van het tweede lid van toepassing.

H

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".

I

Na artikel 10 worden twee paragrafen ingevoegd, luidende:

#### § 2.2. Loontransparantieplichtingen

##### **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.

##### **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.
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 kwartielloonschaal; en
  - g. de loonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar basislonen en aanvullende of variabele componenten.
2. Het bestuur van de werkgever bevestigt de juistheid van de informatie.
3. De werkgever verstrekt de in het eerste lid bedoelde informatie aan de instantie, bedoeld in artikel 10e, aanhef, en in afwijking van artikel 2:15, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht, uitsluitend op elektronische wijze.
4. De werkgever verstrekt aan de werknemers de informatie, bedoeld in het eerste lid, onderdeel g. De werkgever verstrekt op verzoek tevens de informatie, over de voorgaande vier jaar, indien deze informatie beschikbaar is.
5. Op verzoek van een werknemer is de werkgever verplicht binnen een redelijke termijn de verstrekte informatie gemotiveerd te verduidelijken, te specificeren en indien van toepassing de loonkloof toe te lichten.
6. Indien de loonverschillen niet gerechtvaardigd worden op basis van objectieve en genderneutrale criteria, verhelpt de werkgever de verschillen binnen een redelijke termijn.
7. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld met betrekking tot deze loontransparantieplichting, waaronder in ieder geval over de componenten die tot aanvullende of variabele componenten worden gerekend alsmede de wijze waarop de elektronische verzending, bedoeld in het derde lid, plaatsvindt.

#### **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, onderdeel g, 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, derde 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 loonkloven, 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 de instantie, bedoeld in artikel 10e, aanhef.
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 stelsels van functiewaardering of de invoering van die stelsels teneinde ongerechtvaardigde loonverschillen uit te sluiten.

### **Artikel 10e**

Een bij algemene maatregel van bestuur aan te wijzen instantie is belast met:

- a. het analyseren van oorzaken van loonkloven tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers;
- 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.

### **§ 2.3. Bijzondere regels inzake rechtsbescherming**

### **Artikel 11**

Het is aan een werkgever die een loontransparantieplichting 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 11a**

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 11b**

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.

J

In artikel 12 wordt "deze paragraaf" vervangen door "dit hoofdstuk".

K

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

L

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

M

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

N

Voor artikel 21 wordt een paragraafaanduiding ingevoegd, luidende:

§ 4.1. Toezicht en onderzoek

O

In artikel 21, eerste lid, wordt na "dit toezicht" ingevoegd ", met uitzondering van het bepaalde bij of krachtens de artikelen 8, eerste en tweede lid, 10a, 10c, eerste, derde, vierde en zesde lid, en 10d,".

P

Na artikel 21 worden twee artikelen ingevoegd, luidende:

## **Artikel 22**

1. De ambtenaren, genoemd in artikel 21, eerste lid, kunnen 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 artikelen 8, eerste en tweede lid, 10a, 10c, eerste, derde, vierde en zesde lid, en 10d, en de daartoe bij algemene maatregel van bestuur aangewezen bepalingen krachtens deze wet.

#### **Artikel 22a**

1. De ambtenaren, genoemd in artikel 21, eerste lid, of artikel 22b, eerste lid, maken teneinde de naleving van het bepaalde bij of krachtens de artikelen 8, eerste en tweede lid, 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 waarschuwing is gegeven als bedoeld in artikel 22d;
  - b. een besluit tot oplegging van een last onder dwangsom als bedoeld in artikel 22b, eerste lid, dan wel een besluit tot oplegging van een bestuurlijke boete bedoeld in artikel 22e, eerste lid, is genomen; of
  - c. 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 besluit tot het geven van een waarschuwing dan wel tot oplegging van een last onder dwangsom of een bestuurlijke boete 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

Na artikel 22a (nieuw) wordt een paragraaf ingevoegd, luidende:

§ 4.2. Bestuursrechtelijke handhaving

#### **Artikel 22b**



1. Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid legt een waarschuwing, boete of dwangsom voor ten hoogste een periode van twee jaar op voor de overtreding van verplichtingen die bij of krachtens deze wet zijn aangeduid als overtreding.
2. De bevoegdheid, genoemd in het eerste lid, kan niet worden gemandateerd aan ambtenaren die op grond van artikel 21, eerste lid, zijn aangewezen als toezichthouder.

#### **Artikel 22c**

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

#### **Artikel 22d**

Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kan afzien van het opleggen van een bestuurlijke boete dan wel een last onder dwangsom en volstaan met het geven van een schriftelijke waarschuwing, indien:

- a. het in de periode van vijf jaar direct voorafgaand aan de constatering van een overtreding als bedoeld in artikel 22c een eerste overtreding door de werkgever betreft;
- b. de werkgever de overtreding voortijdig, dat wil zeggen voordat een controle van een ambtenaar, als bedoeld in artikel 21, eerste lid, heeft plaatsgevonden aantoonbaar heeft beëindigd en dit gegeven binnen diezelfde termijn bij die ambtenaar heeft gemeld.

#### **Artikel 22e**

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 tweede lid verhoogt Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de op te leggen bestuurlijke boete met 100 procent van het boetebedrag, vastgesteld op grond van het vierde 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 van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt beleidsregels vast waarin 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 22f**

Degene aan wie een bestuurlijke boete is opgelegd, verstrekt desgevraagd aan de ambtenaar belast met de tenuitvoerlegging van de bestuurlijke boete de inlichtingen die redelijkerwijs voor die tenuitvoerlegging nodig zijn.

R

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

## Hoofdstuk 5. Slotbepalingen

### **Artikel 22g**

Werkgevers met ten minste 150 werknemers verstrekken de informatie, bedoeld in artikel 10c, eerste lid, eerst uiterlijk op 7 juni 2027 en werkgevers met ten minste honderd maar minder dan 150 werknemers verstrekken die informatie eerst uiterlijk op 7 juni 2031.

S

In artikel 23 wordt "Onze minister" vervangen door "Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid".

### **ARTIKEL II. WIJZIGING VAN DE WET OP DE ONDERNEMINGSRADEN**

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 beloningsstructuur of een functiewaarderingssysteem;
- 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 de loonstructuur 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, zesde lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, verholpen worden;
- 5°. de beloningsevaluatie, 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 juistheid van de informatie, genoemd in artikel 10c, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en verzoekt de ondernemingsraad de juistheid van de informatie te bevestigen.

C

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

### **ARTIKEL III. WIJZIGING VAN DE WET ALLOCATIE ARBEIDSKRACHTEN DOOR INTERMEDIARIS**

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. In afwijking van artikel 10b, eerste lid, van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, gelezen in samenhang met artikel 6b, eerste lid, onderdeel a, van die wet, verstrekt degene aan wie een arbeidskracht ter beschikking is gesteld, de informatie over de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde loonniveaus voor categorieën van werknemers.
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.

### **ARTIKEL IV. 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 V. 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.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

Y.J. van Hijum

CONCEPT