
Genderloonkloof: EP keurt bindende regels voor loontransparantiemaatregelen goed

- In de EU verdienen vrouwen gemiddeld 13 % minder dan mannen voor hetzelfde werk
- Einde aan loongheimhouding: werknemers krijgen het recht op informatie over beloning in hun werkcategorie
- Werkgevers die zich niet aan de regels houden, krijgen afschrikwekkende sancties zoals boetes opgelegd
- Bedrijven met een genderloonkloof groter dan 5 % moeten maatregelen nemen



Nieuwe regels om de loontransparantie te vergroten en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten

©AdobeStock_JBettencourt_peopleimage

EU-bedrijven moeten door de nieuwe wetgeving openheid geven zodat werknemers makkelijker salarissen kunnen vergelijken en genderloonkloven zichtbaar worden.

De regels werden donderdag in de plenaire vergadering door het Parlement goedgekeurd met 472 stemmen vóór, 79 stemmen tegen en bij 76 onthoudingen. Op grond van de regels moeten de structuren om beloningsniveaus te vergelijken, gebaseerd zijn op genderneutrale criteria. Ook moeten de structuren zo opgesteld worden dat de functiewaardering en -indeling genderneutraal gebeurt. Vacatures en functiebenamingen moeten genderneutraal zijn en aanwervingsprocedures moeten op een niet-discriminerende manier verlopen.

Als er bij een beloningsrapportage een genderloonkloof van 5 % of meer wordt vastgesteld, moeten werkgevers samen met de vertegenwoordigers van hun werknemers een beloningsevaluatie uitvoeren. De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties zoals boetes opleggen aan werkgevers die de regels overtreden. Werknemers die door een overtreding schade hebben ondervonden, hebben het recht om compensatie te eisen. Daarnaast zijn voor het eerst intersectionele discriminatie en de rechten van non-binaire personen opgenomen in het toepassingsgebied van de nieuwe regels.

Verbod op loongheimhouding

Volgens de regels hebben werknemers en vertegenwoordigers recht op duidelijke en volledige informatie over het individuele en gemiddelde beloningsniveau, uitgesplitst naar geslacht. Loongheimhouding wordt verboden. Dat betekent dat er geen contractvoorwaarden mogen zijn die werknemers beletten hun beloning bekend te maken, of informatie te zoeken over de beloning van dezelfde of andere categorieën van werknemers.

Verschuiving van de bewijslast

Bij kwesties omtrent beloningen verschuift de bewijslast van de werknemer naar de werkgever. Als een werknemer van mening is dat het beginsel van gelijke beloning niet is toegepast en naar de rechter stapt, moet in de nationale wetgeving worden opgenomen dat de werkgever moet bewijzen dat er geen sprake was van discriminatie.

Quotes van de rapporteurs

[Samira Rafaela](#) (Renew Europe, NL), van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid, zei: “Voor mij was het prioritair dat loontransparantiemaatregelen voor werknemers zo inclusief en doeltreffend mogelijk zijn. Eindelijk hebben we niet alleen bindende maatregelen om de genderloonkloof aan te pakken, maar ook om alle EU-burgers te erkennen, te beschermen tegen beloningsdiscriminatie en hun positie te versterken. Non-binaire personen hebben namelijk hetzelfde recht op informatie als mannen en vrouwen. Ik ben er trots op dat intersectionele discriminatie met deze richtlijn voor het eerst in Europese wetgeving wordt vastgelegd en als een verzwarende omstandigheid geldt bij de vaststelling van sancties.”

[Kira Marie Peter-Hansen](#) (Groenen/EVA, DK), van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken, zei: “Door deze wetgeving is het zonneklaar dat we in de EU geen enkele vorm van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht accepteren. In het verleden werd het werk van vrouwen ondergewaardeerd en onderbetaald. Deze richtlijn is een belangrijke stap in de richting van het veiligstellen van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk.

Ik ben erg trots dat het Parlement erin is geslaagd het toepassingsgebied uit te breiden, de rol van de sociale partners te versterken en sterke individuele en collectieve rechten te waarborgen.”

Volgende stappen

De overeenkomst zal formeel moeten worden goedgekeurd door de Raad voordat de tekst als wetgeving wordt vastgesteld en in het Publicatieblad van de EU wordt bekendgemaakt. De nieuwe regels treden twintig dagen na publicatie in werking.

Achtergrond

Het beginsel van gelijke beloning staat vermeld in [artikel 157](#) van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie. Toch is er nog steeds een genderloonkloof in de EU van rond de 13 %, met [significante verschillen tussen de lidstaten](#). De kloof is de afgelopen tien jaar nauwelijks kleiner geworden.

Meer informatie

[Video van het debat \(30.3.2023\)](#)

[Proceduredossier](#)

[Persbericht na akkoord tussen de onderhandelaars van het Parlement en de Raad \(in het Engels, 15.12.2022\)](#)

[Wetgevingstrein](#)

[Briefing van de Think Tank van het Europees Parlement over gelijk loon voor gelijk werk \(mei 2022\) \(in het Engels\)](#)

[Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid](#)

[Commissie werkgelegenheid en sociale zaken](#)

[Vrij te gebruiken foto-, video- en audiomateriaal over loontransparantie](#)

Contact

Dorota KOLINSKA

Press Officer

 (+32) 498 98 32 80

 dorota.kolinska@europarl.europa.eu

 empl-press@europarl.europa.eu

 [@EPSocialAffairs](https://twitter.com/EPSocialAffairs)

Natalie Kate KONTOULIS

Press Officer

 (+32) 470 88 37 82

 natalie.kontoulis@europarl.europa.eu


 femm-press@europarl.europa.eu

 [@EP_GenderEqual](https://twitter.com/EP_GenderEqual)

Alina BEZOEGLAJA

Press Officer in the Netherlands

 (+31) 70 313 54 00

 (+31) 6 20 41 73 73

 alina.bezoeglaja@europarl.europa.eu

Joeri HAMVAS

Persvoorlichter

☎ (+32) 2 28 30 458 (BXL)

📱 (+32) 485 194 799

✉ joeri.hamvas@europarl.europa.eu
