

## De EU-Loontransparantierichtlijn: naar de kern van ongelijke beloning?

Peer-reviewed author version

FOUBERT, Petra & VANCLEEF, Sara (2025) De EU-Loontransparantierichtlijn: naar de kern van ongelijke beloning?. In: Sociaal-economische Wetgeving, 2025 (1) , p. 2 -15.

Handle: <http://hdl.handle.net/1942/45147>

# De EU-Loontransparantierichtlijn: naar de kern van ongelijke beloning?

2

P. Foubert en S. Vancleef\*

*In het verleden steunde de juridische afdwinging van het beginsel van gelijk loon voor gelijk werk uitsluitend op individuele afdwinging. De nieuwe Loontransparantierichtlijn vult dit individueel klachtmodel aan met een proactief model. Werkgevers moeten looninformatie openbaar maken, zodat het eenvoudiger is om loondiscriminaties op te sporen (bewijs) en te bestrijden (remedies). Deze nieuwe benadering biedt wellicht meer potentieel voor het bestrijden van systemische (loon)discriminatie.*

## 1. Inleiding

Het recht op gelijk loon voor gelijk(waardig) werk heeft de afgelopen decennia bijzonder veel aandacht gekregen

in de juridische wereld, zowel van wetgevers<sup>1</sup> als beleidsmakers<sup>2</sup> en juridische onderzoekers,<sup>3</sup> en dit zowel op het niveau van de EU als op het niveau van de lidstaten. Dat hoeft niet te verwonderen, want loonongelijkheden tussen mannen en vrouwen zijn een zeer hardnekkig probleem. De loonkloof bedraagt momenteel gemiddeld nog steeds 11,4% in de landen van de OESO,<sup>4</sup> en 13% in landen van de EU,<sup>5</sup> met grote onderlinge verschillen tussen de lidstaten. Deze cijfers verwijzen naar de niet-gecorrigeerde loonkloof, en houden dus geen rekening met het deel van de kloof dat te verklaren is door waarneembare factoren (bijvoorbeeld leeftijd, opleidingsniveau, sector van tewerkstelling, gezinssamenstelling, en raciale of etnische origine).<sup>6</sup> Achter het verklaarde deel van de loonkloof schuilen vaak vooroordelen zodat dit deel niet noodzakelijkerwijze gerechtvaardigd is.<sup>7</sup> Zelfs na een correctie voor deze waarneembare factoren blijven betekenisvolle loonongelijkheden bestaan. Dit onverklaarde deel wordt, behalve door waarneembare

\* Petra Foubert is decaan en gewoon hoogleraar aan de faculteit Rechten van de Universiteit Hasselt. Sara Vancleef is als postdoctoraal onderzoeker verbonden aan de faculteit Rechten van de Universiteit Hasselt, waar ze meewerkt aan het FWO-project 'Project on the Enforcement of Non-Discrimination Law (PENDL): design of a legal framework for evidence and remedies' met als projectnummer G078520N. Dit artikel verschijnt in de reeks 'Inclusiviteit'. Eerder verschenen in deze reeks:

- A.B. Terlouw, 'Alle mensen zijn ongelijk, maar gelijkwaardig' (inleidend artikel), *SEW* 2022, afl. 6;
- B. Bierens, 'Financiële inclusiviteit in een mondiaal, Europees en Nederlands perspectief', *SEW* 2023, afl. 5;
- A.A. al Khatib, 'De normering van diensten van algemeen economisch belang door nationale beginselen van behoorlijk bestuur', *SEW* 2024/95;
- A.G. Veldman, 'De herrijzenis van het Europees vrouwenquotum voor ondernemingsbesturen: too little, too late?', *SEW* 2024, /110;
- R. Rombouts, 'Antidiscriminatie: de bescherming van de "actieve omstander"', *SEW* 2024/125.

1 Voor een reeks recente wetgevende ontwikkelingen rond gelijk loon voor gelijk(waardig) werk in Europese landen, zie bijvoorbeeld European Equality Law Network, 'Legal developments', <https://www.equalitylaw.eu/legal-developments>, filter vervolgens volgens de criteria 'Equal pay' (field of application) en 'National legislation' (source).

2 Voor een reeks recente beleidsmatige ontwikkelingen rond gelijk loon voor gelijk(waardig) werk in Europese landen, zie bijvoorbeeld <https://www.equalitylaw.eu/legal-developments>, filter vervolgens volgens de criteria 'Equal pay' (field of application) en policy development (source).

3 Voor recente rechtsleer over gelijk loon voor gelijk werk, zie bijvoorbeeld S. Benedí Lahuerta, K. Miller & L. Carlson (red.), *Bridging the*

*Gender Pay Gap through Transparency? Comparative Approaches and Key Regulatory Conundrums*, Cheltenham: Edward Elgar Publishing 2024; V. Hooton & H. Pearce, 'Pay Transparency, Information Access Rights and Data Protection Law: Exploring Viable Alternatives to Disclosure Orders in Equal Pay Litigation', *Industrial Law Journal* (52) 2023, afl. 3, p. 595-634 (hierna: Hooton & Pearce 2023a); S.M. Andriessen, 'Het overbruggen van de kloof – gelijke beloning 65 jaar na het Verdrag van Rome', *SEW* 2023, afl. 4, p. 175-188 (hierna: Andriessen 2023).

4 Dit was het OESO-gemiddelde in 2022. OECD, 'Data Explorer. Gender Wage Gap', [https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=wage&p-g=0&snb=10&vw=tb&df\[ds\]=dsDisseminateFinalDMZ&df\[id\]=DSD\\_EARNINGS%40GENDER\\_WAGE\\_GAP&df\[ag\]=OECD.ELS](https://data-explorer.oecd.org/vis?tm=wage&p-g=0&snb=10&vw=tb&df[ds]=dsDisseminateFinalDMZ&df[id]=DSD_EARNINGS%40GENDER_WAGE_GAP&df[ag]=OECD.ELS).

SAE&df[vs]=1.0&pd=2005%2C&dq=.....MEDIAN.\_T&to[TIME\_PERIOD]=false.

5 Dit was het EU-gemiddelde in 2021. Eurostat, 'Gender pay gap statistics', [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender\\_pay\\_gap\\_statistics](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics).

6 Arbeidseconomen gebruiken statistische decompositiemethodes om de loonkloof te splitsen in een verklaard en een niet-verklaard

deel, zie C. Boll, A. Rossen & A. Wolf, 'The EU Gender Earnings Gap: Job Segregation and Working Time as Driving Factors', *Journal of Economics and Statistics* (237) 2017, afl. 5, p. 414-415. De meest gebruikte statistische decompositiemethode is de Oaxaca-Blinder-decompositiemethode, zie R. Oaxaca, 'Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets', *International Economic Review* (14) 1973, afl. 3, p. 693-709; A.S. Blinder, 'Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates', *The Journal of Human Resources* (8) 1973, afl. 4, p. 436-455.

7 Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (hierna: IGVM) in België geeft het voorbeeld van jonge meisjes die systematisch verwezen worden naar opleidingen die minder kansen bieden op de arbeidsmarkt, en van vrouwen die geen andere keuze hebben dan deeltijds of in minder aantrekkelijke sectoren te werken. Dan zijn er misschien wel objectief waarneembare factoren die de loonkloof kunnen verklaren, maar dat maakt die kloof nog niet aanvaardbaar. Zie IGVM, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, Brussel: IGVM en Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 2021, p. 51 (hierna: IGVM 2021).

factoren die nog niet werden gedetecteerd, mogelijk ook veroorzaakt door discriminatie.<sup>8</sup> Het recht op gelijk loon voor gelijk(waardig) werk maakt al sinds 1957 deel uit van het EU-recht.<sup>9</sup> Sindsdien werd het verder aangevuld en versterkt door de secundaire EU-wetgeving,<sup>10</sup> maar in belangrijke mate ook door rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (hierna: Hof van Justitie, Hof of HvJ EU).<sup>11</sup> Het besef dat de juridische erkenning van het recht op gelijk loon voor gelijk(waardig) werk niet volstaat voor de bestrijding van de loonkloof, heeft de EU doen bewegen in de richting van loontransparantie, eerst via een niet-bindende aanbeveling (2014),<sup>12</sup> en recent via een bindende richtlijn (2023).<sup>13</sup> Loontransparantie streeft over het algemeen naar de bekendmaking van looninformatie aan verschillende groepen belanghebbenden, zodat zij inzicht krijgen in de oorzaken van loondiscriminatie en daartegen actie kunnen ondernemen.<sup>14</sup> Met de Loontransparantierichtlijn besliste de EU om het over een andere boeg te gooien. In het verleden steunde de EU voor de juridische afdwinging van het verbod op loondiscriminatie in hoofdzaak op individuele afdwinging. Met de Loontransparantierichtlijn schuift de EU op in de richting van een meer proactieve benadering van loondiscriminatie. Deze verschuiving komt voornamelijk tot uiting op het vlak van bewijs en remedies. Door de Loontransparantierichtlijn zet de EU verdere stappen in de richting van een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt.<sup>15</sup> Gelijk loon voor gelijk(waardig) werk is in de eerste plaats noodzakelijk om te verzekeren dat verschillende groepen in de samenleving deelnemen aan de arbeidsmarkt en zich gewaardeerd voelen op

het werk (inclusieve arbeidsmarkt). Het is echter niet voldoende om mensen aan het werk te krijgen, werk moet ook kwalitatief zijn om te voorkomen dat werknemers weer snel de organisatie of arbeidsmarkt verlaten (duurzame arbeidsmarkt). En laat loon nu net een van de belangrijkste indicatoren van kwaliteitsvol werk zijn.<sup>16</sup>

Deze bijdrage onderzoekt op welke manier de Loontransparantierichtlijn zich richt op de systemische oorzaken van (loon)discriminatie. De bijdrage start met een korte bespreking van twee verschillende benaderingen voor loongelijkheid, meer bepaald het individueel klachtmodel en het proactief model (paragraaf 2). Daarna bekijkt deze bijdrage hoe de Loontransparantierichtlijn bijdraagt aan systemische oplossingen voor loondiscriminatie op het vlak van bewijs en remedies (paragraaf 3). Vervolgens wordt bekeken of de Loontransparantierichtlijn uitsluitend voordelen biedt aan vrouwelijke sollicitanten en werknemers, dan wel of ze ook enig nut kan hebben voor andere benadeelde groepen of de ruimere beroepsbevolking (paragraaf 4). Uiteindelijk zal deze bijdrage enkele eerste conclusies trekken over de invloed van de Loontransparantierichtlijn op systemische (loon)ongelijkheden op de arbeidsmarkt (paragraaf 5).

## 2. Twee mogelijke benaderingen voor meer loongelijkheid

Sociologische en sociaalpsychologische onderzoeken benadrukken dat discriminatie tegenwoordig voorname-

- 8 Volgens de Europese Commissie omvat het onverklaarde deel van de loonkloof genderdiscriminatie. Dit onverklaarde deel vertegenwoordigde ongeveer twee derde van de genderloonkloof in de EU-lidstaten. In 21 van de 24 lidstaten was het grootste deel van de gender-loonkloof onverklaard, zie European Commission, 'Commission Staff Working Document Impact Assessment Accompanying the document Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council to strengthen the application of the principle of equal pay for equal work or work of equal value between men and women through pay transparency and enforcement mechanisms', 4 maart 2021, SWD(2021) 41 final, p. 8 (hierna: Commission Impact Assessment). Ook onderzoek van het IGVM in België toonde aan dat meer dan de helft van de genderloonkloof in 2018 niet verklaarbaar was, zie IGVM 2021, p. 54.
- 9 Het beginsel van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk heeft momenteel een plaats in artikel 157 VWEU en artikel 23 lid 1 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: Handvest). Voor een uitgebreide bespreking van de evolutie van de EU-wetgeving inzake gelijk loon voor gelijk(waardig) werk, zie Andriessen 2023.
- 10 Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der Lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (*PbEG* 1975, L 45/19). Deze richtlijn werd opgeheven door Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (*PbEU* 2006, L 204/23) (hierna: Richtlijn 2006/54/EG).
- 11 In het verleden heeft het Hof van Justitie zich in een reeks arresten uitgesproken over de directe werking van het beginsel van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk, het begrip 'beloning', de concepten 'gelijk werk' en 'gelijkwaardig werk', de referentiepersoon en het gebruik van statistische gegevens. Zie P. Foubert, *The enforcement of the principle of equal pay for equal work or work of equal value*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2017, p. 34-35, en de verwijzingen daar (hierna: Foubert 2017).
- 12 Aanbeveling 2014/124/EU van de Commissie van 7 maart 2014, 'Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie' (*PbEU* 2014, L 69/112).
- 13 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 132/21) (hierna: Loontransparantierichtlijn).
- 14 Zie bijvoorbeeld OECD, *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Parijs: OECD Publishing 2020, p. 8; S. Benedí Lahuerta, 'Comparing pay transparency measures to tackle the Gender Pay Gap: Best practices and challenges in Belgium, Denmark and Iceland', *European Equality Law Review* 2021, afl. 2, p. 1.
- 15 De bijdrage van Van Zimmeren in *SEW* toonde al aan dat duurzaamheid ook een sociale component heeft, zie E. van Zimmeren, 'Het concept "duurzaamheid" ontrafelen – een begin, geen eindpunt', *SEW* 2023, afl. 7/8, p. 305-318.
- 16 Zie bijvoorbeeld Eurofound, *Trends in job quality in Europe*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2012, p. 12 (hierna: Eurofound 2012). Verschillende onderzoeken kwalificeren loon als een van de belangrijkste indicatoren van arbeidskwaliteit, zie bijvoorbeeld Eurofound 2012, p. 20-22; International Labour Organization, *Decent Work Indicators*, Genève: International Labour Office 2013, p. 65-90; OECD, *Measuring and Assessing Job Quality: The OECD Job Quality Framework*, Parijs: OECD Publishing 2015, p. 16.

lijk een systemisch karakter heeft.<sup>17</sup> Het concept 'systemische discriminatie' (ook 'structurele discriminatie' of 'institutionele discriminatie') ontstond eind jaren zestig van de twintigste eeuw in Amerikaanse sociaalwetenschappelijke onderzoeken. Deze onderzoeken benadrukken dat discriminatie niet enkel bestaat uit individuele, openlijke, doelbewuste en eenmalige gedragingen door een of enkele daders, maar ook – en misschien vooral – een institutionele en maatschappelijke dimensie heeft. Volgens de systemische benadering van discriminatie zijn discriminerende gedragingen sterk ingebed in organisaties en samenlevingen. Systemische discriminatie heeft doorgaans een ogenschijnlijk neutraal, onbewust en voortdurend karakter, en benadeelt een grote groep personen.<sup>18</sup>

Ook loondiscriminatie heeft in belangrijke mate een systemisch karakter.<sup>19</sup> De genderloonkloof is niet enkel toe te schrijven aan individuele loondiscriminatie, maar ook aan de structurele onderwaardering van het werk dat overwegend door vrouwen wordt gedaan, zoals gezondheidszorg, schoonmaak, kinderopvang en zorg. De genderloonkloof wordt met andere woorden veroorzaakt door allerlei structurele belemmeringen zoals een directe en indirecte beloningsdiscriminatie op grond van gender, genderstereotypen, het glazen plafond, een ongelijke verdeling van zorgtaken, en de horizontale segregatie met een oververtegenwoordiging van vrouwen in slechter betaalde jobs.<sup>20</sup>

### 2.1. Een individuele benadering

Het EU-discriminatierecht berust voornamelijk op een individueel klachtmodel voor de bestrijding van discriminatie op het werk.<sup>21</sup> Bij een individueel klachtmodel dient een (vermeend) slachtoffer van discriminatie (of diens vertegenwoordiger) een klacht in bij een rechterlijke of bevoegde instantie tegen een (vermeende)

dader voor een of meer discriminerende gedragingen.<sup>22</sup> Aanvankelijk steunde ook de EU-wetgeving inzake gelijke beloning nagenoeg uitsluitend op een individueel klachtmodel. Binnen dit model moeten individuele werknemers (vaak vrouwen) het recht op gelijk loon voor gelijk(waardig) werk doen afdwingen wanneer de werkgever het betrokken recht niet respecteert.<sup>23</sup>

Een individueel klachtmodel is absoluut noodzakelijk in een democratische rechtsstaat. Als mensen het gevoel hebben gediscrimineerd te worden, dan moeten ze de mogelijkheid hebben om naar een rechterlijke of bevoegde instantie te trekken.<sup>24</sup> Het risico op een discriminatieklacht kan werkgevers overigens afschrikken om te discrimineren.<sup>25</sup> Een individueel klachtmodel is echter minder goed uitgerust om systemische discriminatie te bestrijden. Dat geldt zeker ook voor loondiscriminatie, die immers bij uitstek van systemische aard is.

Ten eerste rust een zware verantwoordelijkheid op de schouders van slachtoffers van discriminatie, aangezien ze discriminatie moeten herkennen, bewijzen en rapporteren.<sup>26</sup> Een eiser moet aantonen dat zijn loon lager is dan het loon van een referentiepersoon van een ander geslacht die gelijke of gelijkwaardige arbeid verricht.<sup>27</sup> Zonder informatie over de werkelijke lonen in de onderneming is het voor een werknemer moeilijk om te weten te komen dat een collega in exact dezelfde positie beter betaald wordt (geen gelijk loon voor gelijk werk). Laat staan dat het mogelijk zou zijn het loon te kennen van een collega in een andere, vergelijkbare positie met wie er misschien weinig contact is.<sup>28</sup> Dat looninformatie *de facto* in handen is van de werkgever, resulteert in een informatieasymmetrie die de rechtspositie van (kandidaat-)werknemers beperkt.<sup>29</sup> Ten tweede kan een individueel klachtmodel geen systemische oplossingen genereren. Zelfs als een klacht wegens loondiscriminatie een succesvol resultaat kent, blijft dit resultaat meestal beperkt tot een schadever-

17 Zie bijvoorbeeld A. Cooper Brathwaite e.a., 'Tackling discrimination and systemic racism in academic and workplace settings', *Nursing Inquiry* (29) 2022, afl. 4, p. 1-9; A.L. Skinner-Dorkenoo e.a., 'A systemic approach to the psychology of racial bias within individuals and society', *Nature Reviews Psychology* (2) 2023, p. 392-406.

18 L. Mayhew, *Law and Equal Opportunity. A Study of the Massachusetts Commission Against Discrimination*, Cambridge: Harvard University Press 1968, i.h.b. p. 57-58; J.R. Feagin & C.B. Feagin, *Discrimination American Style: Institutional Racism and Sexism*, Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall 1978, i.h.b. p. 21-23.

19 In de Loontransparantierichtlijn erkent de EU-wetgever voor de eerste keer uitdrukkelijk de systemische aard van (loon)discriminatie, zie overweging 48 Loontransparantierichtlijn.

20 Overwegingen 13 en 15 Loontransparantierichtlijn; Commission Impact Assessment, p. 7, 24, 32, 47, 50, 61, 64-65, 68-70 en 74.

21 R. Craig, *Systemic Discrimination in Employment and the Promotion of Ethnic Equality*, Leiden/Boston: Martinus Nijhoff 2007, p. 125-126 (hierna: Craig 2007); A. Blackham, 'Abandoning individual enforcement? Interrogating the enforcement of age discrimination law', *Legal Studies* (43) 2023, afl. 1, p. 1 (hierna: Blackham 2023).

22 Craig 2007, p. 126. Niet alle discriminatieklachten worden in de rechtbanken behandeld. De overgrote meerderheid van de EU-lidstaten combineert juridische met niet-juridische procedures, zoals onderhandelingen en bemiddelingsprocedures, zie I. Chopin & C. Germaine, *A comparative analysis of non-discrimination law in Europe*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2020, p. 81.

23 A. Veldman, *Pay transparency in the EU*, Brussel: Publications Office of the European Union 2020, p. 21 (hierna: Veldman 2020); Hooton & Pearce 2023a, p. 597.

24 R. Silberman Abella, *Report of the Commission on Equality in Employment*, Ottawa: Ministry of Supply and Services Canada 1984, p. 9 (hierna: Silberman Abella 1984); Blackham 2023, p. 26.

25 S. Fredman, *Making Equality Effective: The role of proactive measures*, Brussel: European Commission 2009, p. 10.

26 W.L.F. Felstiner, R.L. Abel & A. Sarat, 'The Emergence and Transformation of Disputes: Naming, Blaming, Claiming...', *Law & Society Review* (15) 1980, afl. 3/4, p. 631.

27 S. Fredman, 'Reforming Equal Pay Laws', *Industrial Law Journal* (37) 2008, afl. 3, p. 206-207 (hierna: Fredman 2008); overweging 28 Loontransparantierichtlijn.

28 Veldman 2020, p. 21; M. Ceballos, A. Masselot & R. Watt, 'Mind Gender Gaps! How Men and Women Get Equal Working Opportunities and Wages', *CESifo Forum* (23) 2022, afl. 2, p. 4 (hierna: Ceballos e.a. 2022).

29 O. Lobel, 'Knowledge Pays: Reversing Information Flows and the Future of Pay Equity', *Columbia Law Review* (120) 2020, afl. 3, p. 549; overweging 32 Loontransparantierichtlijn.

goeding voor de individuele klager(s), zonder enige verplichting voor de werkgever om iets te doen aan de institutionele of structurele oorzaken van de loondiscriminatie.<sup>30</sup> Deze een-op-een aanpak verliest uit het oog dat loondiscriminatie een wijdverspreid probleem is in organisaties en samenlevingen, en dat er wellicht veel meer daders en slachtoffers zijn dan de werknemer(s) en werkgever(s) die betrokken zijn in een specifieke juridische procedure.<sup>31</sup>

Ten derde zijn juridische procedures voornamelijk gericht op het compenseren en sanctioneren van onrechtmatige gedragingen, waardoor ze een vijandig karakter hebben. In een juridische procedure staan de werknemer en werkgever lijnrecht tegenover elkaar. Hierdoor wordt gelijkheid gemakkelijk een bron van weerstand en conflict, in plaats van een doelstelling die werknemer en werkgever samen moeten nastreven.<sup>32</sup>

## 2.2. Een proactieve benadering

Een proactief model komt tegemoet aan verschillende tekortkomingen van het individueel klachtmodel, en heeft hierdoor meer potentieel om systemische (loon)-discriminatie te bestrijden.

Ten eerste verschuift de verantwoordelijkheid van de individuele slachtoffers van discriminatie naar werkgevers, die veel beter geplaatst zijn om loonongelijkheden binnen de organisatie op te sporen en te bestrijden.<sup>33</sup> Werkgevers hebben immers alle looninformatie in handen.

Ten tweede kijkt een proactief model verder dan de individuele klacht en heeft het oog voor de collectieve dimensie van loondiscriminatie. Dit model vereist dat alle werkgevers actie ondernemen, en dus niet enkel de werkgever tegen wie een succesvolle klacht is ingediend. Het is niet de bedoeling om (een) individuele klager(s) te vergoeden, maar wel om de volledige beloningsstructuur te onderzoeken en aan te passen.<sup>34</sup> Ten derde is een proactief model minder vijandig dan een juridische procedure. Binnen dit model zijn loonongelijkheden een gemeenschappelijke doelstelling die werkgevers en werknemers in onderling overleg en in samenwerking moeten bereiken. Het voornaamste doel is niet het veroordelen en sanctioneren van gedragingen van een werkgever, al moeten sancties in laatste instantie wel mogelijk zijn om aanhoudende inbreuken te

bestrafen.<sup>35</sup> Verbodsbepalingen en sancties blijven dus wel degelijk nuttig en nodig.

## 3. De EU-Loontransparantierichtlijn: van individuele afdwinging naar systemische oplossingen

Met de Loontransparantierichtlijn beweegt de EU in de richting van een proactief model, dat meer mogelijkheden biedt om systemische veranderingen te verwezenlijken. Deze paragraaf onderzoekt in welke mate de Loontransparantierichtlijn de onderliggende oorzaken van loondiscriminatie kan wegnemen, met een focus op bewijs en remedies, en formuleert daarbij kritische bedenkingen en aanbevelingen.

### 3.1. Verlichten van de bewijslast voor slachtoffers

Zoals hiervoor reeds aangehaald (2.1.), hebben werknemers doorgaans geen toegang tot informatie over de werkelijke lonen van collega's en/of informatie over de vergelijkbaarheid van hun werk met dat verricht door een collega.<sup>36</sup> Loontransparantie kan de bewijslast voor slachtoffers verminderen, en heeft dus potentieel om loonongelijkheden te verminderen op een dubbele wijze. In de eerste plaats kunnen individuele werknemers gemakkelijk vaststellen welke de normale lonen zijn voor het werk dat ze verrichten. Dit staat hen toe actie te ondernemen wanneer ze minder verdienen en/of met meer vertrouwen deel te nemen aan loononderhandelingen. In de tweede plaats zal de openbaarheid van loongegevens werkgevers aanmoedigen om te zorgen voor eerlijke beloningsstructuren, en kan mogelijk ook de competitie tussen werkgevers worden aangescherpt.<sup>37</sup> Vooral deze tweede hypothese, waarin meerdere werkgevers hun beloningsstructuren onderzoeken en aanpassen, biedt ruimte voor systemische veranderingen. De Loontransparantierichtlijn bevat verschillende transparantiemaatregelen die de bewijslast van slachtoffers verminderen, zowel in het kader van een juridische procedure als daarbuiten.

30 Fredman 2008, p. 207.

31 B. Smith & D. Allen, 'Whose fault is it? Asking the right question to address discrimination', *Alternative Law Journal* (37) 2012, afl. 1, p. 31.

32 Fredman 2008, p. 207; A. Blackham, *Reforming Age Discrimination Law*, Oxford: Oxford University Press 2022, p. 82.

33 Silberman Abella 1984, p. 5-6; Fredman 2008, p. 212; C. Sheppard, 'Contester la discrimination systémique au Canada: Droit et changement organisationnel', *Revue des droits de l'homme* (14) 2018, afl. 14, p. 10 (hierna: Sheppard 2018).

34 Craig 2007, p. 174-175; Fredman 2008, p. 212; Sheppard 2018, p. 10.

35 Fredman 2008, p. 212; Craig 2007, p. 175.

36 Europese Commissie, 'Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen', 4 maart 2021, COM(2021) 93 final, p. 1 (hierna: Voorstel Loontransparantierichtlijn); Veldman 2020, p. 21.

37 G. Ramachandran, 'Pay Transparency', *Penn State Law Review* (116) 2012, afl. 4, p. 1065-1067; Z.B. Cullen, *Is Pay Transparency Good?*, NBER Working Paper, 2023, p. 22-23.

### 3.1.1. Informeren en rapporteren over loon (buitengerechtigd)

Artikel 5 Loontransparantierichtlijn introduceert een recht voor sollicitanten om van de werkgever informatie te ontvangen over de aanvangsbeloning of de bandbreedte ervan, gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria.<sup>38</sup> Deze bepaling moet ervoor zorgen dat werknemers over de nodige informatie beschikken om evenwichtige en eerlijke loononderhandelingen te voeren wanneer zij een arbeidsrelatie willen aangaan.<sup>39</sup> Deze informatie moet worden verstrekt vóór het sollicitatiegesprek, eventueel in het vacaturebericht, en zonder dat de sollicitant daarom hoeft te vragen.<sup>40</sup> Dit lijkt misschien vanzelfsprekend, maar in de praktijk blijken kandidaten niet altijd op de hoogte van het loon dat ze kunnen verwachten van de job waarvoor ze solliciteren. Hierdoor moeten kandidaten zelf informatie verzamelen en onderhandelen over het loon. Er is inmiddels uitgebreid onderzoek dat aantoonde dat vrouwen, maar ook personen met een migratieachtergrond, loononderhandelingen vermijden en akkoord gaan met lagere lonen wanneer ze wel deelnemen aan loononderhandelingen.<sup>41</sup> Door het meedelen van de aanvangsbeloning hebben kandidaten een idee welke lonen gangbaar zijn, en of er al dan niet onderhandelingsruimte is (bijvoorbeeld wanneer er salarisschalen gecommuniceerd worden).<sup>42</sup> Deze maatregel helpt voorkomen dat loondiscriminatie ontstaat, dan wel wordt voortgezet wanneer werknemers van werk veranderen,<sup>43</sup> en kan hierdoor systemische oplossingen genereren. Artikel 6 Loontransparantierichtlijn verplicht werkgevers om hun werknemers gemakkelijk toegang te verschaffen tot de genderneutrale criteria die worden gebruikt om hun beloning en loopbaanontwikkeling te bepalen.<sup>44</sup>

De criteria mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van werknemers, en omvatten vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden en, indien van toepassing, alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie.<sup>45</sup> Op die wijze beoogt de richtlijn loonongelijkheden aan te pakken die niet voortvloeien uit doelbewust discriminerende gedragingen, maar uit beloningsstructuren die het werk van vrouwen en mannen niet waarderen volgens objectieve en genderneutrale criteria.<sup>46</sup> Onderzoek toont aan dat criteria die voornamelijk geassocieerd worden met vrouwelijke jobs vaker gekoppeld worden aan lagere loonniveaus. Zo is het mogelijk dat de verantwoordelijkheid voor materiële goederen (bijvoorbeeld managementjobs) beter wordt gewaardeerd dan de verantwoordelijkheid voor personen (bijvoorbeeld lerarenjobs).<sup>47</sup> Door zich te richten op de beloningsstructuren van de organisatie in plaats van uitsluitend op de individuele gedragingen van de werkgever, creëert de richtlijn opnieuw ruimte voor systemische oplossingen.

Op basis van artikel 7 Loontransparantierichtlijn hebben werknemers het recht om schriftelijke informatie te vragen en te ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.<sup>48</sup> Werknemers kunnen deze informatie opvragen of ontvangen via hun werknemersvertegenwoordigers of een gelijkansnorgaan,<sup>49</sup> waardoor de angst voor represailles hen niet zou mogen afschrikken.<sup>50</sup> Werkgevers moeten werknemers jaarlijks informeren over dit recht en over de stappen die ze moeten doorlopen om dit recht uit te oefenen.<sup>51</sup> Belangrijk is dat dit niet enkel een recht is om de vraag te stellen, maar ook een recht om de

38 Artikel 5 lid 1 Loontransparantierichtlijn.

39 Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 13.

40 Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 13.

41 Zie bijvoorbeeld A. Leibbrandt & J.A. List, 'Do Women Avoid Salary Negotiations? Evidence from a Large-Scale Natural Field Experiment', *Management Science* (61) 2015, afl. 9, p. 2016-2024; M. Hernandez e.a., 'Bargaining While Black: The Role of Race in Salary Negotiations', *Journal of Applied Psychology* (104) 2019, afl. 4, p. 581-592. Een recent onderzoek toont aan dat er geen genderverschillen zijn in de bereidheid om loononderhandelingen te starten. Vrouwen zijn wel terughoudender in die zin dat ze eerder onderhandelingen zullen starten wanneer ze de eigen prestaties als goed beoordelen, en minder geneigd zijn om dat te doen in het bijzijn van anderen, zie Y. Ren, L. Xiu & A.B. Hietapelto, 'Dare to ask in front of others? Women initiating salary negotiations', *Journal of Economic Psychology* (92) 2022, afl. 10, p. 1-6.

42 J.B. Bear e.a., 'Gender, Pay Transparency, and Competitiveness: Why Salary Information Sometimes, but Not Always, Mitigates Gender Gaps in Salary Negotiations', *Group Decision and Negotiation* (32) 2023, afl. 5, p. 1145.

43 Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 13.

44 Artikel 6 lid 1 Loontransparantierichtlijn. In principe geldt deze verplichting voor alle werkgevers ongeacht het werknemersaantal, maar lidstaten kunnen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen, zie artikel 6 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

45 Artikel 4 lid 4 Loontransparantierichtlijn. Zie ook overweging 26 Loontransparantierichtlijn. Volgens experts zijn deze vier voorwaarden noodzakelijk en voldoende voor het evalueren van alle jobs in een organisatie, maar moet elk van deze vier factoren worden gebruikt voor de evaluatie van elke job. Zo is het niet aanvaardbaar om binnen een bepaalde onderneming technici te evalueren op basis van vaardigheden, verantwoordelijkheden, inspanningen en arbeidsomstandigheden, en administratief bedienden enkel op basis van vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheden, in de veronderstelling dat administratief bedienden wel goede arbeidsomstandigheden zullen hebben, zie M.-T. Chicha, *Promoting Equity. Gender-Neutral Job Evaluation for Equal Pay: A Step-By-Step Guide*, Genève: International Labour Organization 2008, p. 27 (hierna: Chicha 2008).

46 Commission Impact Assessment, p. 6.

47 Chicha 2008, p. 38-39.

48 Artikel 7 lid 1 Loontransparantierichtlijn.

49 Artikel 7 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

50 Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 13; V. Hooton & H. Pearce, 'As clear as mud: Assessing the relationship between the proposed pay transparency mechanisms and data protection obligations in EU law', *European Labour Law Journal* (14) 2023, afl. 4, p. 634 (hierna: Hooton & Pearce 2023b).

51 Artikel 7 lid 3 Loontransparantierichtlijn.

looninformatie te ontvangen.<sup>52</sup> Werkgevers moeten het verzoek beantwoorden binnen een redelijke termijn en in ieder geval binnen twee maanden.<sup>53</sup> De bepaling laat onduidelijkheid bestaan over de aard van de informatie die moet worden verstrekt. In ieder geval heeft het recht op informatie enkel betrekking op het basisloon en niet op alle andere voordelen,<sup>54</sup> dit in tegenstelling tot de loonrapportage en de gezamenlijke beloningsevaluatie (zie hierna). Om te voorkomen dat werkgevers onjuiste of onvolledige informatie geven, hebben werknemers het recht om aanvullende en redelijke verduidelijkingen te vragen en te ontvangen.<sup>55</sup> Werknemers mogen verkregen informatie over hun loon gebruiken met het oog op de handhaving van het recht op gelijke beloning.<sup>56</sup> Reeds voor de totstandkoming van de richtlijn was bezorgdheid ontstaan over de verenigbaarheid van het recht op looninformatie uit artikel 7 met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG).<sup>57</sup> In het licht van het recht op privacy is het evenwel belangrijk dat loongegevens niet terug te leiden zijn naar individuele werknemers,<sup>58</sup> of dat werkgevers een anonimiseren van de gegevens uitvoeren waar dat wel het geval dreigt te zijn.<sup>59</sup> Overeenkomstig artikel 9 Loontransparantierichtlijn moeten werkgevers met minstens 250 werknemers jaarlijks informatie verstrekken over de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers: a) de genderloonkloof; b) de genderloonkloof in aanvullende

of variabele componenten; c) de mediane genderloonkloof; d) de mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten; e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen; f) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal; g) de genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en -salarissen, en aanvullende of variabele componenten.<sup>60</sup> Tot de aanvullende of variabele componenten moeten worden gerekend alle voordelen in geld of natura die de werknemer direct of indirect bovenop het gewone basis- of minimumloon of -salaris ontvangt.<sup>61</sup> Tegen uiterlijk 7 juni 2031 moeten alle werkgevers met minstens 100 werknemers de rapportageverplichting naleven.<sup>62</sup> Hoewel de vrijstelling van kleine ondernemingen (d.i. minder dan 100 werknemers) te verantwoorden is door de wens om onevenredige kosten en lasten te voorkomen, kan hierdoor wel een aanzienlijk deel van de loonkloof onder de radar blijven. Micro-ondernemingen (minder dan 10 werknemers), kleine ondernemingen (minder dan 50 werknemers) en middelgrote ondernemingen (minder dan 250 werknemers) vormen namelijk 98,8% van het totale aantal ondernemingen in de EU, en hebben samen ongeveer twee derde van alle EU-werknemers in dienst.<sup>63</sup> Er zijn ook indicaties dat de loonkloof groter is in kleine ondernemingen.<sup>64</sup> Positief is dat zowel het basisloon als aanvullende of variabele

52 Vergelijk met het recht om te verzoeken om flexibele werkregelingen onder de Work-life balance-richtlijn. Werkgevers moeten deze verzoeken beoordelen binnen een redelijke termijn, maar kunnen ze op een gemotiveerde wijze afwijzen. S. Benedí Lahuerta, *EU transparency legislation to address gender pay inequality: What is on the horizon and its likely impact in Ireland*, SSRN Working Paper, 2022, p. 11-12 (hierna: Benedí Lahuerta 2022), met verwijzing naar artikel 9 Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PbEU 2019, L 188/79) (hierna: Richtlijn (EU) 2019/1158).

53 Artikel 9 lid 4 Loontransparantierichtlijn.

54 Artikel 7 Loontransparantierichtlijn verwijst immers uitsluitend naar informatie over het beloningsniveau. Beloningsniveau wordt gedefinieerd als 'het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon', zie artikel 3 lid 1 onder b). Onder beloning wordt verstaan 'het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die een werknemer direct of indirect (aanvullende of variabele componenten) van zijn of haar werkgever ontvangt met betrekking tot zijn of haar dienstbetrekking', zie artikel 3 lid 1 onder a).

55 Artikel 9 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

56 Artikel 9 lid 5 en 6 Loontransparantierichtlijn. Vertrouwelijkheidsclausules zijn met andere woorden verboden. Uit eerder onderzoek blijkt dat deze vertrouwelijkheidsclausules vooral voorkomen in Oost-Europese lidstaten zoals Kroatië, Duitsland, Letland, Litouwen en Polen, zie Foubert 2017, p. 53.

57 Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming) (PbEU 2016, L 119/1).

58 Volgens het impactrapport is er geen probleem in het licht van de AVG, aangezien de informatie onder artikel 7 geen persoonsgegevens vormen omdat dit geen betrekking heeft op geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke personen, zie Commission Impact Assessment, p. 156.

59 Er is een risico op identificatie van individuele werknemers wanneer een onderneming maar een beperkt aantal werknemers heeft (in de relevante categorie), zie Veldman 2020, p. 28; Benedí Lahuerta 2022, p. 12-13. Hooton en Pearce waarschuwen dat het anonimiseren van de loongegevens niet altijd eenvoudig is, zie Hooton & Pearce 2023b, p. 640-645.

60 Artikel 9 lid 1 Loontransparantierichtlijn. De in punten a) tot en met f) bedoelde informatie is gemakkelijk beschikbaar en geeft een algemeen beeld van beloningsverschillen in de organisatie, zodat deze informatie moet worden bekendgemaakt. De in punt g) bedoelde informatie is specifiek voor elke werkgever en gevoeliger dan de algemene gegevens over beloningsverschillen, zodat deze informatie enkel intern mag worden meegedeeld aan de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers (en op verzoek aan de arbeidsinspectie en het gelijkemansorgaan), zie artikel 9 lid 7 en 9 Loontransparantierichtlijn en Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 14.

61 Dergelijke aanvullende of variabele componenten kunnen bestaan uit maar zijn niet beperkt tot bonussen, overwerkvergoedingen, reisfaciliteiten, huisvestings- en voedingstoelagen, opleidingsvergoedingen, ontslagvergoedingen, wettelijk ziekengeld, wettelijk voorge-schreven vergoedingen en bedrijfspensioenen, zie overweging 21 Loontransparantierichtlijn.

62 Werkgevers met 100 tot 249 werknemers moeten de informatie weliswaar slechts om de drie jaar verstrekken artikel 9 lid 2 en 3 Loontransparantierichtlijn.

63 Eurostat, 'EU small and medium-sized enterprises: an overview', <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220627-1>.

64 Zie P. Foubert & S. Vancleef, 'De effectiviteit van het recht op gelijk loon voor gelijk(waardig) werk voor vrouwen en mannen. Het potentieel van meer loontransparantie in de strijd tegen de loonkloof', in: F. Kéfer & P. Foubert (red.), *L'effectivité du droit social/De effectiviteit van het sociaal recht*, Brugge: die Keure 2021, p. 141, en verwijzingen daar.

componenten voorwerp uitmaken van de rapportageverplichting, aangezien vrouwelijke werknemers gemiddeld minder (hoge) aanvullende of variabele componenten ontvangen dan mannelijke werknemers.<sup>65</sup> Doordat alle werkgevers moeten rapporteren volgens dezelfde criteria, zijn vergelijkingen binnen en tussen werkgevers mogelijk.<sup>66</sup> Blijkt uit de beloningsrapportage een genderloonkloof van minstens 5% die de werkgever niet kan rechtvaardigen op basis van objectieve of genderneutrale criteria of kan verhelpen binnen een termijn van zes maanden, dan dringt zich een gezamenlijke beloningsevaluatie op. Op basis van artikel 10 Loontransparantierichtlijn moeten werkgevers dan in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers een meer uitgebreide analyse van de loonkloof uitvoeren en zo beloningsverschillen in kaart brengen, verhelpen en voorkomen.<sup>67</sup> Door de gezamenlijke beloningsevaluatie worden bijkomende verplichtingen opgelegd aan werkgevers met duidelijke indicaties van niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen. Om de doeltreffendheid van deze evaluatie in de praktijk te garanderen, is het wel belangrijk dat werkgevers 'objectieve en genderneutrale criteria' niet al te ruim kunnen interpreteren.

### 3.1.2. De bewijsvoering voor de rechter vergemakkelijken (gerechtelijk)

De Loontransparantierichtlijn verlicht ook de bewijslast voor werknemers die een vordering wegens ongelijke beloning instellen voor de rechter. Met het oog op een doeltreffende bescherming van slachtoffers van discriminatie voorziet de EU-wetgeving al jaren in een afwijking van de gemeenrechtelijke bewijsregels in de vorm van een verschuiving van de bewijslast.<sup>68</sup> Artikel 18 Loontransparantierichtlijn herneemt deze regel door te bepalen dat wanneer werknemers voor een bevoegde instantie of nationale rechtbank feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat geen directe of indirecte belonings-

discriminatie heeft plaatsgevonden.<sup>69</sup> De bepaling gaat evenwel nog een stap verder. Wanneer een werkgever de loontransparantieplichtingen uit de richtlijn niet heeft vervuld, hoeft de werknemer helemaal niets aan te voeren. De bewijslast wordt dan onmiddellijk bij de werkgever gelegd, die moet aantonen dat er van directe of indirecte beloningsdiscriminatie geen sprake is,<sup>70</sup> wat voor werkgevers een extra stimulans is om zich aan de richtlijn te houden.

Verder kunnen de bevoegde instanties of nationale rechtbanken de verweerder bevelen om tijdens de procedure toegang te verlenen tot relevant bewijsmateriaal waarover hij zeggenschap heeft. Bevoegde instanties en nationale rechtbanken kunnen zelfs toegang bevelen tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, op voorwaarde dat ze dit materiaal relevant vinden voor de vordering en ze deze informatie kunnen beschermen.<sup>71</sup> Dat deze mogelijkheid bestaat *tijdens* een procedure, geeft aan dat eisers niet om een openbaarmaking mogen vragen om een ongelijke beloning op te sporen en te bestrijden.<sup>72</sup> Werkgevers moeten op grond van de Loontransparantierichtlijn veel loongegevens spontaan verstrekken. Daarom zal een bevel tot toegang vooral relevant zijn wanneer werkgevers dit nalaten, of de loongegevens niet kunnen verstrekken omdat dat zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer.<sup>73</sup>

### 3.2. *Streven naar preventieve en collectieve remedies*

Dankzij loontransparantie kunnen werknemers loondiscriminatie makkelijker opsporen en bewijzen. Wanneer de vaststelling van discriminatie uitsluitend leidt tot een vergoeding voor de individuele klager(s), zal het echter bijna onmogelijk zijn om de systemische oorzaken van loondiscriminatie weg te nemen. Om loondiscriminatie daadwerkelijk te kunnen bannen, moeten alle werkgevers voortdurend inspanningen leveren. Het concept 'remedies' krijgt in deze bijdrage een ruime interpretatie. Remedies zijn niet uitsluitend maatregelen die daders

65 Commission Impact Assessment, p. 10.

66 L. Carlson, 'The EU pay transparency proposed directive – general overview and some comments on the rules on enforcement and sanctions', *European Equality Law Review* 2022, afl. 2, p. 4 (hierna: Carlson 2022); Benedí Lahuerta 2022, p. 21.

67 Artikel 10 Loontransparantierichtlijn. Het voorstel van de Loontransparantierichtlijn bepaalt: 'Bij gebrek aan werknemersvertegenwoordigers, moet de werkgever daartoe een of meer werknemers aanwijzen' (p. 15). Benedí Lahuerta merkt op dat personen die worden aangeduid door de werkgever in plaats van verkozen door werknemers, bezwaarlijk werknemersvertegenwoordigers kunnen worden genoemd, zie Benedí Lahuerta 2022, p. 25.

68 De verschuiving van de bewijslast werd voor het eerst in de EU-wetgeving geïntroduceerd door Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht (*PbEG* 1998, L 14/6). Dit was een codificatie van de rechtspraak van het Hof van Justitie, die voor het eerst een verschuiving van de bewijslast toepaste in een rechtszaak over gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. In *Danfoss* besliste het Hof dat wanneer een beloningssysteem gekenmerkt wordt door een volkomen gebrek aan transparantie, de bewijslast bij de verweerder moet worden gelegd, ongeacht of de werknemer een vermoeden van discriminatie aantoont, zie HvJ EG 17 oktober 1989, 109/88, ECLI:EU:C:1989:383, punten 10-16 (*Danfoss*). De Richtlijn inzake de bewijslast werd opgeheven en vervangen door Richtlijn 2006/54/EG.

69 Artikel 18 lid 1 Loontransparantierichtlijn.

70 Artikel 18 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

71 Artikel 20 Loontransparantierichtlijn. Als vertrouwelijke informatie kan worden beschouwd: juridisch advies aan het management, notulen van een aandeelhoudersvergadering of persoonsgegevens, zie Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 18.

72 Zie ook Hooton & Pearce 2023a, p. 606.

73 Indien de verstrekking van loongegevens op grond van de Loontransparantierichtlijn zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, kunnen lidstaten besluiten dat alleen de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het gelijkekansenorgaan toegang hebben tot die informatie, zie artikel 12 lid 3 Loontransparantierichtlijn.

bestrafen (punitieve aard), maar ook maatregelen die slachtoffers genoegdoening bieden (compenserende aard) en die discriminatie op een maatschappelijk niveau voorkomen en bestrijden (preventieve en collectieve aard).<sup>74</sup> Met de Loontransparantierichtlijn beweegt de EU voor het eerst richting meer preventieve en collectieve remedies voor discriminatie, zowel binnen als buiten de juridische procedure.

### 3.2.1. Werkgevers verplichten tot preventieve en collectieve remedies (buitengerechtelijk)

Artikel 5 Loontransparantierichtlijn verplicht werkgevers niet enkel om sollicitanten informatie te bieden over de aanvangsbeloning (zie hiervoor, 3.1.1.), maar verbiedt werkgevers ook om sollicitanten vragen te stellen over hun loon in het kader van eerdere arbeidsrelaties.<sup>75</sup> Deze preventieve remedie lijkt op het eerste gezicht eenvoudig, maar is in de praktijk cruciaal voor het bestrijden van systemische loondiscriminatie. Werkgevers vragen kandidaten zeer vaak naar hun meest recente loon. Zij gebruiken deze informatie voor het bepalen van het startersloon van nieuwe werknemers. Doorgaans verhogen ze het eerdere loon met enkele procentpunten om kandidaten over de streep te trekken. Deze praktijk heeft onevenredig grote gevolgen voor vrouwelijke werknemers, die over het algemeen lagere lonen hebben dan mannelijke werknemers. Door het eerdere loon als startpunt te nemen voor het nieuwe loon wordt een bestaande loondiscriminatie voortgezet. Dit draagt bij tot een voortdurende cyclus waarin vrouwen minder verdienen dan mannen.<sup>76</sup> Een verbod om te vragen naar de loongeschiedenis is belangrijk om deze cyclus te doorbreken, al zal deze maatregel niet altijd even doeltreffend zijn. Verschillende Amerikaanse staten en lokale overheden verbieden werkgevers al langer om te informeren naar de loongeschiedenis van kandidaten. Onderzoeken naar deze Amerikaanse verboden leveren gemengde resultaten op: van een daling van de gemiddelde genderloonkloof, positieve resultaten voor bepaalde subgroepen, tot helemaal geen effect op de genderloonkloof.<sup>77</sup> Een aantal factoren kunnen de

doeltreffendheid van een verbod verminderen. Veel aanwervingen/bevorderingen vinden plaats in dezelfde onderneming, zodat werkgevers reeds op de hoogte zijn van de loongeschiedenis van de kandidaat. Ook is het mogelijk dat kandidaten vrijwillig hun vorige loon prijsgeven.<sup>78</sup> Verder mogen werkgevers nog steeds naar de loonverwachtingen van kandidaten vragen. Dat kan een probleem vormen bij onderbetaalde werknemers, die mogelijk een vertekend beeld hebben van de waarde van hun werk en hierdoor lagere loonverwachtingen communiceren.<sup>79</sup> Omwille van deze risicofactoren is het belangrijk om een verbod om te vragen naar de loongeschiedenis te combineren met andere maatregelen, zoals de verplichting voor de werkgever om spontaan de aanvangsbeloning mee te delen (zie hiervoor, 3.1.1.). De positieve effecten van loontransparantiemaatregelen nemen eveneens toe wanneer ze gecombineerd worden met een overtuigend afdwingsmechanisme. Optionele en vrijwillige maatregelen zijn doorgaans niet doeltreffend. Bij voorkeur bestaat er een zekere mate van druk of dreigend nadeel om de werkgever tot naleving te bewegen.<sup>80</sup> De Loontransparantierichtlijn is niet vrijblijvend en oefent op verschillende manieren druk uit op werkgevers om de naleving van de richtlijnbevestigingen te verzekeren. Eerder kwam al aan bod dat de Loontransparantierichtlijn werkgevers verplicht om naar geslacht uitgesplitste loongegevens bekend te maken in het kader van een loonrapportage of gezamenlijke beloningsevaluatie. Soms beperkt deze verplichting zich niet tot een rapportage of evaluatie, maar zijn meteen verdere acties vereist. Indien er niet-gerechvaardigde beloningsverschillen aan het licht komen, moet de werkgever namelijk maatregelen nemen om die beloningsverschillen te bestrijden.<sup>81</sup> Ook overheidsopdrachten en -concessies kunnen worden ingezet om loondiscriminatie op systemisch niveau te voorkomen en te bestrijden. Overheidsopdrachten en -concessies zijn namelijk al langer geen zuiver economische instrumenten meer, maar worden hoe langer hoe meer gebruikt om sociale doelstellingen te verwezenlijken.<sup>82</sup> Artikel 24 Loontransparantierichtlijn verplicht lidstaten om passende maatregelen te nemen

74 De meeste rechtsgeleerden geven een dergelijke, ruime interpretatie aan de concepten 'sancties' en/of 'remedies', zie bijvoorbeeld R. Iordache & I. Ionescu, 'Discrimination and its Sanctions – Symbolic vs. Effective Remedies in European Anti-discrimination Law', *European Anti-discrimination Law Review* 2014, afl. 19, p. 11; K. Wladasch, *The sanctions regime in discrimination cases and its effects*, Brussel: Equinet 2015, p. 5; V. Tudisco & E. Lantschner, *Preventing and Reacting to Discrimination through Sanctions and Remedies*, Brussel: Equinet 2022, p. 8.

75 Artikel 5 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

76 Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 13; National Women's Law Center, *Asking for Salary History Perpetuates Pay Discrimination from Job to Job*, National Women's Law Center Fact Sheet, 2022, p. 1-2; T. Abbott Watkins, 'The Ghost of Salary Past: Why Salary History Inquiries Perpetuate the Gender Pay Gap and Should be Ousted as a Factor Other than Sex', *Minnesota Law Review* (103) 2018, afl. 2, p. 1041-1045.

77 Voor een overzicht van deze onderzoeken, zie M.P. Recalde & L. Vesterlund, 'Gender Differences in Negotiation: Can Interventions Reduce the Gap?', *Annual Review of Economics* (15) 2023, p. 641-643 en de verwijzingen daar (hierna: Recalde & Vesterlund 2023).

78 Recalde & Vesterlund 2023, p. 644.

79 Hooton & Pearce 2023b, p. 638.

80 C. Aumayr-Pintar, *Pay transparency in Europe: First experiences with gender pay reports and audits in four Member States*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2018, p. 12; Ceballos e.a. 2022, p. 9.

81 Artikel 9 lid 10 Loontransparantierichtlijn; artikel 10 lid 2 onder f) Loontransparantierichtlijn.

82 Zie bijvoorbeeld C. McCrudden, 'Procurement and Fairness in the Workplace', in: L. Dickens (red.), *Making Employment Rights Effective: Issues of Enforcement and Compliance*, Oxford: Hart Publishing 2012, p. 93; K. Wauters, 'De toegang tot een overheidsopdracht als instrument om discriminatie te bestrijden', in: J. Ringelheim e.a. (red.), *Een hernieuwde impuls voor de strijd tegen discriminatie*, Antwerpen/Gent/Cambridge: Intersentia 2023, p. 256-257.

om te verzekeren dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten of -concessies voldoen aan hun verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.<sup>83</sup> Lidstaten krijgen zelfs de mogelijkheid om ondernemers uit te sluiten van deelname aan een procedure voor overheidsopdrachten wanneer loontransparantieplichtingen niet zijn nagekomen of er een niet-gerechvaardigde loonkloof van meer dan 5% bestaat.<sup>84</sup> Overheidsopdrachten en -concessies vormen een aanzienlijk deel van de economieën van de lidstaten, en een uitsluiting van deelname zou dan ook een zeer zware sanctie zijn.<sup>85</sup>

### 3.2.2. Preventieve en collectieve remedies bekomen via de rechter (gerechtelijk)

Nationale rechters moeten en kunnen het probleem van systemische (loon)discriminatie niet alleen oplossen, maar dragen daar wel hun steentje toe bij. De Loontransparantierichtlijn voorziet naast de klassieke remedies ook in een aantal vernieuwende rechtsmiddelen om loondiscriminatie te bestrijden. Klassieke rechtsmiddelen zoals veroordelingen, schadevergoedingen en boetes kunnen de systemische oorzaken van discriminatie vaak niet wegnemen. Omwille van haar aanhoudende en systemische karakter leent de genderloonkloof zich wellicht beter voor een positieve injunctie.<sup>86</sup> Negatieve injuncties, die het meest voorkomen, bevelen de beëindiging van een discriminerende handeling. Positieve injuncties gaan echter een stap verder en bevelen positieve maatregelen in de vorm van een aanpassing van de regels, beleidslijnen en praktijken van een organisatie.<sup>87</sup> Artikel 17 Loontransparantierichtlijn introduceert een injunctiebevoegdheid door te bepalen

dat bevoegde instanties of nationale rechtbanken op verzoek van de eiser 'een bevel kunnen uitvaardigen tot beëindiging van de inbreuk' (negatieve injunctie) en 'een bevel kunnen uitvaardigen tot het nemen van maatregelen die ervoor zorgen dat de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning worden toegepast' (positieve injunctie).<sup>88</sup> Indien geen gevolg wordt gegeven aan een dergelijk bevel, zorgen lidstaten ervoor dat hun bevoegde instanties of nationale rechtbanken een bevel tot oplegging van een dwangsom kunnen uitvaardigen met het oog op de naleving ervan.<sup>89</sup> In de inleidende overwegingen van de richtlijn staan enkele voorbeelden van structurele of organisatorische maatregelen die de bevoegde instanties of nationale rechtbanken kunnen bevelen op basis van de omzettingwet, zoals het opstellen van een actieplan, het herzien van beloningsstructuren, het informeren en sensibiliseren van werknemers, en het organiseren van diversiteitsopleidingen voor het personeel.<sup>90</sup> Hoewel de mogelijkheid om positieve maatregelen te bevelen wellicht impliciet besloten zit in het vereiste van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties (zie hierna),<sup>91</sup> moet de explicitering en verduidelijking van de positieve injunctie worden toegejuicht. Om te voorkomen dat positieve injuncties de grenzen van de rechterlijke macht overschrijden, in het bijzonder wanneer ze worden uitgesproken ten aanzien van publieke werkgevers, doen rechters er goed aan om werkgevers beoordelingsmarge te verlenen.<sup>92</sup> Vanuit dit opzicht is het bevelen van bepaalde resultaten en doelstellingen, zoals het opstellen van een actieplan, beter dan het bevelen van een zeer specifieke verplichting. Het verlenen van beoordelingsmarge heeft als bijkomend voordeel dat werkgevers structurele of organisatorische maatregelen

<sup>83</sup> Artikel 24 lid 1 Loontransparantierichtlijn.

<sup>84</sup> Artikel 24 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

<sup>85</sup> Carlson 2022, p. 13. Volgens de website van de Europese Commissie besteden meer dan 250 000 overheidsinstanties in de EU ongeveer 14% van het bruto binnenlands product (ongeveer € 2 biljoen per jaar) aan de aankoop van werken, leveringen en diensten. In veel sectoren zoals energie, transport, afvalbeheer, sociale bescherming, gezondheidszorg en onderwijs zijn overheidsinstanties de voornaamste inkopers, zie European Commission, 'Public Procurement', [https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/public-procurement\\_en](https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/public-procurement_en).

<sup>86</sup> J. Ringelheim & P. Wautelet, *Eindverslag: Bestrijding van discriminatie, haatboodschappen en haatmisdrijven: een gedeelde verantwoordelijkheid*, Brussel: Commissie voor de evaluatie van de federale antidiscriminatie wetten 2022, p. 140 (hierna: Ringelheim & Wautelet 2022); D. Halberstam & S. Van den Bogaert, 'A fresh look at judicial remedies in EU equality law and beyond: The untapped possibility of structural injunctions', *Common Market Law Review* (60) 2023, afl. 5, p. 1272 (hierna: Halberstam & Van den Bogaert 2023).

<sup>87</sup> Ringelheim & Wautelet, p. 140; Halberstam & Van den Bogaert 2023, p. 1272-1273.

<sup>88</sup> Artikel 17 lid 1 Loontransparantierichtlijn. Vergelijk met het Commissievoorstel, waar de verplichting om structurele of organisatorische maatregelen te nemen veel uitdrukkelijker werd omschreven in artikel 15 betreffende 'Andere rechtsmiddelen': '(...) de rechtbanken of andere bevoegde instanties (...) (a) een bevel kunnen uitvaardigen (...) tot beëindiging van de inbreuk; (b) een bevel kunnen uitvaardigen waarbij de vermeende wordt gelast structurele of organisatorische maatregelen voor de nakoming van rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te nemen of een einde te maken aan een inbreuk in dat verband', zie Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 43-44. Vergelijk met de Belgische federale antidiscriminatie wetten, waar de rechter recent uitdrukkelijk de bevoegdheid kreeg om positieve maatregelen te bevelen in het kader van een stakingsbevel: 'De voorzitter van de rechtbank heeft de mogelijkheid om positieve maatregelen op te leggen om de herhaling van gelijkaardige daden die een overtreding van de bepalingen van deze wet vormen, te voorkomen', zie artikel 18, § 1, lid 3 Wet 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme en xenofobie ingegeven daden, *BS* 8 augustus 1981, zoals gewijzigd door de Wet 10 mei 2007 tot wijziging van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, *BS* 30 mei 2007 (Antiracismewet); artikel 20, § 1, lid 3 Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, *BS* 30 mei 2007 (Anti-discriminatie wet); artikel 25, § 1, lid 3 Wet 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS* 30 mei 2007 (Genderwet).

<sup>89</sup> Artikel 17 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

<sup>90</sup> Overweging 51 Loontransparantierichtlijn.

<sup>91</sup> Artikel 23 Loontransparantierichtlijn; Halberstam & Van den Bogaert 2023, p. 1311.

<sup>92</sup> Halberstam & Van den Bogaert 2023, p. 1311; F. Bouquellé, 'L'action en cessation de discrimination en droit social', in: D. Castiaux (red.), *Quinze années d'application des lois anti-discrimination*, Limal: Anthemis 2022, p. 45.

kunnen kiezen die voor de onderneming geschikt en haalbaar zijn. Naast een injunctiebevoegdheid voor de nationale rechter, voorziet de Loontransparantierichtlijn ook in een collectieve verhaalsmogelijkheid. Collectieve verhaalsmogelijkheden kunnen verschillende vormen aannemen.<sup>93</sup> Bij een *actio popularis* treden burgers of organisaties in het algemeen belang op, zonder vertegenwoordiging of ondersteuning van een individueel slachtoffer. Een *actio popularis* verschilt van een representatieve vordering die wordt ingesteld door belangenverenigingen of overheidsinstanties voor rekening van een (groep) slachtoffer(s). Een gezamenlijke vordering groepeerd op haar beurt meerdere individuele vorderingen in één procedure.<sup>94</sup> (Systemische) discriminatie ontstaat op groepsniveau en moet daarom niet enkel worden aangepakt door middel van individuele vorderingen, maar ook door middel van collectieve vorderingen.<sup>95</sup> Juridische procedures zijn over het algemeen complex, tijdrovend en duur, en worden betaalbaarder en toegankelijker wanneer verschillende slachtoffers de kosten en risico's delen. Op het vlak van bewijs hebben slachtoffers bijvoorbeeld een betere kans om discriminatie te bewijzen wanneer ze het beschikbare bewijsmateriaal bundelen, en samen meewerken aan de bewijsvoering (zie hiervoor, 2.1.).<sup>96</sup> Collectieve vorderingen kunnen echter ook, en misschien voornamelijk, voordelen bieden op het vlak van remedies. Meerdere slachtoffers kunnen door middel van één procedure een schadevergoeding krijgen wegens dezelfde discriminerende gedraging(en).<sup>97</sup> De mogelijkheid van een collectief verhaal kan ook sensibiliseren en groepsdruk creëren, en werkgevers aanzetten tot een proactieve naleving van hun verplichtingen.<sup>98</sup> Artikel 15 Loontransparantierichtlijn biedt gelijkekansenorganen,

werknemersvertegenwoordigers en andere erkende organen uitdrukkelijk het recht om namens meerdere werknemers vorderingen in te stellen mits deze werknemers daarmee instemmen (representatieve vordering).<sup>99</sup> Voor het bestrijden van systemische discriminatie is echter vooral een *actio popularis* een aantrekkelijk instrument. Deze vorderingen concentreren zich niet op discriminerende gedragingen geleden door individuele slachtoffers, maar eerder op patronen van discriminatie.<sup>100</sup> Hierdoor bieden ze wellicht het meeste potentieel op remedies die (loon)discriminatie op maatschappelijk niveau voorkomen en bestrijden (preventieve en collectieve aard). Het is dan ook een gemiste kans dat noch de Loontransparantierichtlijn, noch de recente Richtlijn gelijkekansenorganen,<sup>101</sup> de lidstaten verplichten om een *actio popularis* te introduceren.<sup>102</sup> Verder verplicht de Loontransparantierichtlijn de lidstaten tot strengere sancties wegens inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Volgens artikel 23 Loontransparantierichtlijn moeten werkgevers doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties vaststellen,<sup>103</sup> net zoals onder de EU-antidiscriminatie-richtlijnen.<sup>104</sup> De Loontransparantierichtlijn stelt echter in verschillende opzichten nog bijkomende eisen op het vlak van sancties. Zo moeten de sancties boetes omvatten, die gebaseerd kunnen zijn op de brutojaaromzet van de werkgever of op de totale loonsom van de werkgever.<sup>105</sup> De lidstaten moeten rekening houden met verzwarende of verzachtende omstandigheden, waaronder intersectionele discriminatie (zie hierna, 4.1.). Er zijn specifieke sancties vereist voor herhaalde inbreuken die afgestemd zijn op de ernst van de inbreuk en voldoende afschrikkend zijn, zoals intrekking van financiële overheidssteun

93 S. Benedí Lahuerta, 'Enforcing EU Equality Law Through Collective Redress: Lagging Behind?', *Common Market Law Review* (55) 2018, afl. 3, p. 787-788 (hierna: Benedí Lahuerta 2018); R. Iordache & I. Ionescu, *Effectively enforcing the right to non-discrimination*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2022, p. 51.

94 Gezamenlijke vorderingen vertegenwoordigen hetzij meerdere vorderingen van verschillende geïdentificeerde slachtoffers, hetzij een onbepaalde groep slachtoffers in een vergelijkbare situatie (*class action*).

95 Benedí Lahuerta 2018, p. 793.

96 Ringelheim & Wautelet 2022, p. 129.

97 Ringelheim & Wautelet 2022, p. 129.

98 Overweging 48 Loontransparantierichtlijn.

99 Artikel 15 Loontransparantierichtlijn; Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 17.

100 L. Farkas, 'Limited Enforcement Possibilities under European Anti-Discrimination Legislation – A Case Study of Procedural Novelty: *Actio Popularis* Action in Hungary', *Erasmus Law Review* (3) 2010, afl. 3, p. 186.

101 Artikel 10 Richtlijn gelijkekansenorganen bepaalt: 'Het recht van het orgaan voor gelijke behandeling om in gerechtelijke procedures op te treden omvat ook *ten minste een van de volgende rechten*: (...) c) het recht om in eigen naam een gerechtelijke procedure aanhangig te maken, om het algemeen belang te verdedigen' (cursivering auteurs). Dit betekent dat lidstaten ook aan artikel 10 kunnen voldoen door gelijkekansenorganen een of meer andere rechten uit het artikel te verlenen. De Loontransparantierichtlijn is een *lex specialis* ten opzichte van de Richtlijn gelijkekansenorganen, zodat de bepalingen uit die laatste richtlijn van toepassing zijn in loondiscriminatiezaken wanneer zij geen afbreuk doen aan de specifiekere bepalingen voor gelijkekansenorganen in de Loontransparantierichtlijn (artikel 1 lid 3 en overweging 14). Zie Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/14/EU (PbEU 2024, L 1500/1) (hierna: Richtlijn (EU) 2024/1500).

102 In België kunnen gelijkekansenorganen een vordering in het algemeen belang instellen, en in eigen naam en voor eigen rekening de juiste toepassing van de wet verdedigen, zie bijvoorbeeld artikel 34 Belgische Wet ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen, BS 10 mei 2007.

103 Artikel 23 lid 1 Loontransparantierichtlijn.

104 Ook de drie EU-antidiscriminatie-richtlijnen vereisen doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties voor inbreuken op de richtlijnbevestigingen, zie artikel 15 Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PbEG 2000, L 180/22); artikel 17 Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PbEG 2000, L 303/16); artikel 25 Richtlijn 2006/54/EG.

105 Artikel 23 lid 2 Loontransparantierichtlijn; overweging 55 Loontransparantierichtlijn.

of een tijdelijke uitsluiting van financiële overheidssteun of deelname aan overheidsopdrachten.<sup>106</sup> Deze sancties vervullen een dubbele rol: het bestraffen van werkgevers die in overtreding zijn, maar ook het stimuleren van werkgevers tot een proactieve implementatie van hun verplichtingen.<sup>107</sup> Naast juridische procedures en sancties voor werkgevers die de loontransparantieplichtingen niet nakomen, had de Loontransparantierichtlijn ook kunnen voorzien in beloningen voor werkgevers die hun verplichtingen wel (zeer goed) nakomen. Een potentiële beloning is een 'gelijk loon voor gelijk werk'-label voor organisaties die transparant zijn op het vlak van verloning en zeer goed presteren op het vlak van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk.<sup>108</sup> Tijdens de geldigheidsduur zouden organisaties dit label kunnen gebruiken in interne en externe communicatie, en zich onderscheiden en profileren als een diverse en inclusieve werkgever. Een andere mogelijkheid is een financiële beloning zoals subsidies, premies, of verminderingen/vrijstellingen van belastingen of socialezekerheidsbijdragen.<sup>109</sup> Dergelijke beloningen kunnen systemische oplossingen genereren door werkgevers te stimuleren tot een proactieve naleving van gelijke beloning en loontransparantie.

#### 4. Loontransparantie en gelijke beloning voor iedereen?

De vraag rijst of de Loontransparantierichtlijn ook systemisch is in die zin dat zij bescherming verleent aan een ruime groep van personen die blootgesteld (kunnen) zijn aan loondiscriminatie. Deze paragraaf bekijkt of de Loontransparantierichtlijn uitsluitend van toepassing

is op mannen en vrouwen, dan wel ook voordelen kan bieden aan andere beschermde groepen.

##### 4.1. Een focus op vrouwen (en mannen)...

De Loontransparantierichtlijn wil de toepassing van het beginsel van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk versterken, en concentreert zich met andere woorden op het beschermde kenmerk 'geslacht'.<sup>110</sup> Een belangrijke innovatie is evenwel dat de richtlijn uitdrukkelijk bepaalt dat rekening moet worden gehouden met intersectionele discriminatie, dat wil zeggen discriminatie op grond van een combinatie van geslacht en andere discriminatiegrond(en) waarvoor de bescherming krachtens de Rasrichtlijn 2000/43/EG of Kaderrichtlijn 2000/78/EG geldt.<sup>111</sup> Dit betekent echter niet dat werkgevers de in de richtlijn bedoelde loongegevens moeten verzamelen over andere beschermde discriminatiegronden dan geslacht.<sup>112</sup> Naast de opname van intersectionele discriminatie, vervangt de Loontransparantierichtlijn op verschillende plaatsen de woorden 'geslacht' en 'vrouwen en mannen' door 'gender', wellicht om aan te geven dat het beginsel van gelijke beloning ook geldt voor loondiscriminatie op grond van genderverandering.<sup>113</sup> Verder heeft de richtlijn bijzondere aandacht voor de beschermde kenmerken 'handicap' en 'leeftijd'.<sup>114</sup> De Loontransparantierichtlijn voorziet dus op een aantal manieren uitdrukkelijk in een zijdelingse bescherming van andere groepen dan vrouwen en mannen. In ieder geval wordt een ongelijke behandeling op eender welke EU-discriminatiegrond verboden door het algemene discriminatieverbod in de EU-antidiscriminatie-richtlijnen, zowel in tewerkstelling als in beloning.<sup>115</sup> Het is geen verrassing dat de Loontransparantierichtlijn zich voornamelijk concentreert op het beschermde kenmerk 'geslacht'. Oorspronkelijk was de Europese

<sup>106</sup> Overweging 56 Loontransparantierichtlijn.

<sup>107</sup> Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 19.

<sup>108</sup> Er is bijvoorbeeld de Universal Fair Pay Check ©, een door de EU erkend certificeringsmerk dat aangeeft dat ondernemingen wereld-

wijd vrijwillig een procedure hebben doorlopen om loonongelijkheden te identificeren en bestrijden, en dit ongeacht de grootte, locatie en wetgeving van de onderneming, zie Fair Pay Innovation Lab, 'What is the Universal Pay Fair Check©?', <https://www.fpi-lab.org/en/procedure-check/>. In 2019 wilde een Belgisch wetsvoorstel het IGV ook de mogelijkheid geven om een 'gelijk loon'-label te verlenen aan ondernemingen die op het vlak van gelijk loon goed presteerden, zie artikel 2 Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, teneinde goede bedrijfspraktijken te bevorderen en de instelling van een 'gelijk loon'-label mogelijk te maken, *Parl. St.* Kamer 2018-19, nr. 52/1.

<sup>109</sup> Zie het subsidie- en financieringsbeleid van het Vlaams Agentschap Innoveren & Ondernemen (VLAIO). Dit agentschap kan bij-

voorbeeld RSZ-kortingen, premies of belastingvrijstellingen verlenen aan werkgevers die personen uit kwetsbare groepen in dienst nemen. Voor alle subsidiemaatregelen rond tewerkstellen, zie VLAIO, '33 maatregelen rond tewerkstellen', [https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidedatabank/zoek?f\[0\]=thema:27](https://www.vlaio.be/nl/subsidies-financiering/subsidedatabank/zoek?f[0]=thema:27).

<sup>110</sup> Artikel 1 Loontransparantierichtlijn.

<sup>111</sup> Artikel 3 lid 2 onder e) Loontransparantierichtlijn. Zo kunnen vrouwen met een handicap, vrouwen met een migratieachtergrond, en

jongere of oudere vrouwen in het bijzonder te maken krijgen met intersectionele discriminatie. De rechtbanken en andere bevoegde instanties moeten intersectionele discriminatie in het bijzonder in aanmerking nemen voor materiële en procedurele doeleinden, onder meer om het bestaan van discriminatie te erkennen, de geschikte referentiepersoon te bepalen, de evenredigheid te beoordelen en het vaststellen van het compensatie- of sanctieniveau, zie overweging 25 Loontransparantierichtlijn en Voorstel Loontransparantierichtlijn, p. 11.

<sup>112</sup> Artikel 3 lid 3 Loontransparantierichtlijn.

<sup>113</sup> Het Hof van Justitie besliste in 1996 voor het eerst dat het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ook geldt voor discriminatie op grond van genderverandering, zie HvJ EG 30 april 1996, C-13/94, ECLI:EU:C:1996:170 (*P/S*). Het Hof heeft dit standpunt vervolgens verschillende keren herhaald, zie voor een recente beslissing bijvoorbeeld HvJ EU 26 juni 2018, C-451/16, ECLI:EU:C:2018:492 (*M.B.*).

<sup>114</sup> Werkgevers moeten de vereiste loongegevens delen in een vorm die toegankelijk is voor personen met een handicap, zie overweging 37 en artikel 8 Loontransparantierichtlijn. Lidstaten moeten de Europese Commissie statistische loongegevens verstrekken die niet enkel zijn uitgesplitst naar geslacht, maar ook (onder meer) naar leeftijd, zie artikel 31 Loontransparantierichtlijn.

<sup>115</sup> Carlson 2022, p. 7.

Unie uitsluitend een economisch samenwerkingsverband, zodat in de oprichtingsverdragen geen sociale doelstellingen of fundamentele rechten en vrijheden waren opgenomen.<sup>116</sup> De enige uitzondering op deze regel was artikel 119 van het EEG-Verdrag (1957), dat het recht op gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers waarborgde,<sup>117</sup> aanvankelijk om zuiver economische redenen.<sup>118</sup> Deze economische oorsprong van het beginsel van gelijke behandeling is nog steeds sterk voelbaar. Gendergelijkheid heeft de meest prominente plaats in het EU-recht, en dit zowel in de primaire en secundaire wetgeving,<sup>119</sup> als in de rechtspraak van het Hof van Justitie. Elk optreden van de Europese Unie moet steunen op een rechtsgrond in de Verdragen.<sup>120</sup> Artikel 157 VWEU erkent het beginsel van gelijk loon voor gelijk(waardig) werk voor vrouwen en mannen. Dit in tegenstelling tot veel internationale verdragen, die het beginsel van gelijke beloning beschermen op andere gronden dan enkel geslacht.<sup>121</sup> Er bestaat met andere woorden enkel voor het beschermde kenmerk 'geslacht' een expliciete rechtsgrond voor secundaire wetgeving inzake gelijke beloning, zoals loontransparantie. Die rechtsgrond is er niet voor dergelijke wetgeving op grond van andere beschermde kenmerken.<sup>122</sup> Een andere reden waarom de Loontransparantierichtlijn zich concentreert op geslacht, heeft mogelijk te maken met gegevensbeschermingsregels. De AVG is uitdrukkelijk van toepassing op de verwerking en verstrekking

van loongegevens, en werkgevers mogen deze gegevens uitsluitend gebruiken voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.<sup>123</sup> De AVG verleent bijzondere categorieën persoonsgegevens specifieke bescherming omdat ze door hun aard bijzonder gevoelig zijn voor wat betreft de grondrechten en fundamentele vrijheden. Er geldt onder meer een principieel verwerkingsverbod voor gegevens over ras of etnische afkomst, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, gezondheid, of iemands seksueel gedrag of seksuele geaardheid, maar niet voor gegevens over geslacht.<sup>124</sup> In het licht van deze gegevensbeschermingsregels is het voor werkgevers (nog) moeilijker om loongegevens te verzamelen en te verstrekken over andere beschermde kenmerken dan geslacht.

#### 4.2. ... maar ook indirecte voordelen voor andere benadeelde groepen

In de praktijk zijn (mogelijk) ook andere groepen dan vrouwen slachtoffer van loondiscriminatie. In Canada, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten hebben verschillende onderzoeken reeds aangetoond dat ook etnische en raciale minderheden, personen met een handicap, seksuele minderheden, jongeren en ouderen slachtoffer zijn van loonongelijkheden.<sup>125</sup> Er bestaan geen officiële cijfers van EU-instellingen, maar er zijn sterke indicaties dat zich in de Europese Unie een vergelijkbare situatie voordoet.<sup>126</sup>

- 116 J. Kenner, *EU Employment Law. From Rome to Amsterdam and beyond*, Londen: Hart Publishing 2003, p. 1 (hierna: Kenner 2003); U. Belavusau & K. Henrard, 'A Bird's Eye View on EU-Antidiscrimination Law: The Impact of the 2000 Equality Directives', *German Law Journal* (20) 2019, afl. 5, p. 614-615.
- 117 Oorspronkelijk was het recht op gelijke beloning voor vrouwelijke en mannelijke werknemers opgenomen in artikel 119 EEG-Verdrag. Later werden deze bepalingen achtereenvolgens hernummerd als artikel 141 EG-Verdrag en artikel 157 VWEU. Het beginsel is ook terug te vinden in artikel 23 lid 1 Handvest.
- 118 Kenner 2003, p. 4.
- 119 Voor gendergelijkheid in het primair EU-recht, zie artikel 2 en artikel 3 lid 3 VEU, artikel 8 en 10 VWEU, en artikel 21 Handvest. Voor voorbeelden van gendergelijkheid in het secundair EU-recht, zie Richtlijn (EU) 2019/1158 en Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (*PbEU* 2022, L 315/44) (hierna: Richtlijn (EU) 2022/2381).
- 120 Dit is het beginsel van bevoegdheidstoebedeling, zie artikel 5 lid 1 VEU.
- 121 Zie bijvoorbeeld artikel 23 lid 2 van de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens; artikel 5 onder (e) sub (i) van het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie; artikel 7 onder (a) sub (i) van het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten.
- 122 Sinds het Verdrag van Amsterdam heeft de EU weliswaar een rechtsgrond om discriminatie te bestrijden op grond van andere beschermde kenmerken dan geslacht, maar het huidige artikel 19 VWEU lijkt te algemeen om als rechtsgrond te kunnen dienen voor loontransparantie voor andere groepen.
- 123 Artikel 12 Loontransparantierichtlijn.
- 124 Artikel 9 en overweging 51 AVG. Het verwerkingsverbod geldt niet in limitatief bepaalde uitzonderingen, bijvoorbeeld wanneer de betrokkene uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven voor de verwerking. Omwille van de hiërarchische verhouding tussen een werkgever en een werknemer, kan er in een arbeidsrelatie moeilijk sprake zijn van een vrije toestemming, zie European Data Protection Board, *Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679*, 4 mei 2020, par. 21, [https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb\\_guidelines\\_202005\\_consent\\_en.pdf](https://www.edpb.europa.eu/sites/default/files/files/file1/edpb_guidelines_202005_consent_en.pdf).
- 125 Voor Canada, zie bijvoorbeeld Statistics Canada, 'What is the pay gap between persons with and without disabilities?', <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230627/dq230627b-eng.htm>; 'Study: Labour and economic characteristics of lesbian, gay and bisexual people in Canada', <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/221004/dq221004d-eng.htm>; 'Intersectional Gender Wage Gap in Canada, 2007 to 2022', <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/230921/dq230921b-eng.htm>. Voor het Verenigd Koninkrijk, zie bijvoorbeeld D. Brown, C. Rickard & A. Broughton, *Tackling gender, disability and ethnicity pay gaps. A progress review*, Manchester: Equality and Human Rights Commission 2017, p. 73. Voor de Verenigde Staten, zie bijvoorbeeld US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, 'Usual Weekly Earnings of Wage and Salary Workers. First Quarter 2024', <https://www.bls.gov/news.release/pdf/wkyeng.pdf>.
- 126 Zie bijvoorbeeld J. Buchanan & H. Hammersley, *The Right to Work: The employment situation of persons with disabilities in Europe*, Brussel: European Disability Forum, 2023, p. 53-55 over de loonkloof tussen personen met en zonder handicap. Dat deze groepen moeilijk toegang vinden tot (bepaalde functieniveaus van) de arbeidsmarkt, impliceert overigens vaak dat ze minder verdienen, zie bijvoorbeeld Eurostat, 'Foreign-born people and their descendants – labour market indicators', [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Foreign-born\\_people\\_and\\_their\\_descendants\\_-\\_labour\\_market\\_indicators](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Foreign-born_people_and_their_descendants_-_labour_market_indicators); 'Foreign-born people and their descendants – employment conditions', [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Foreign-born\\_people\\_and\\_their\\_descendants\\_-\\_employment\\_conditions](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Foreign-born_people_and_their_descendants_-_employment_conditions) (over de arbeidsmarktintegratie van personen met een migratieachtergrond in de EU); European Fundamental Rights Agency, *LGBTIQ equality at crossroads. Progress and challenges*, Luxemburg: Publications Office of the European Union 2024, p. 38-41 (over de mate waarin lhbtq+-personen discriminatie ervaren in tewerkstelling).

Hoewel de Loontransparantierichtlijn zich concentreert op geslacht, kunnen ook andere groepen er bepaalde voordelen uit halen. Door de verplichte transparantie over objectieve en genderneutrale beloningscriteria kunnen alle werknemers aan de alarmbel trekken wanneer beloningscriteria niet (volledig) zijn afgestemd op de vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid die vereist zijn voor de job.<sup>127</sup> Via het recht op informatie en de verplichte loonrapportage kunnen/zullen alle werknemers informatie krijgen over hun loon, ongeacht de groep(en) waartoe ze behoren.<sup>128</sup> De loongegevens die werkgevers moeten verstrekken, zijn weliswaar enkel uitgesplitst naar geslacht en niet naar andere beschermde kenmerken,<sup>129</sup> maar ze maken het voor andere groepen toch mogelijk om bepaalde conclusies te trekken met betrekking tot de rechtvaardigheid van hun loon. Personen met een handicap, een migratieachtergrond of een andere seksuele oriëntatie vormen over het algemeen een minderheid in de organisatie. Blijkt uit de door de werkgever verstrekte loongegevens dat hun individuele beloningsniveau (ver) beneden het gemiddelde beloningsniveau ligt, dan is loondiscriminatie een voor de hand liggende piste. Het verbod om te vragen naar de loongeschiedenis, wellicht een zeer krachtige preventieve remedie tegen loondiscriminatie, is op geen enkele manier gelinkt aan het geslacht van sollicitanten. Werkgevers mogen met andere woorden geen enkele sollicitant vragen stellen over hun eerdere beloning, ongeacht de persoonskenmerken van deze persoon. Dit helpt beloningsdiscriminatie en -vooroordelen ten aanzien van alle werknemers te voorkomen.<sup>130</sup> De overige voorzien remedies komen echter niet ten goede aan werknemers die zich op andere gronden benadeeld voelen. Werkgevers die beloningsverschillen *tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers* niet kunnen rechtvaardigen op basis van objectieve en genderneutrale criteria, moeten maatregelen nemen om deze beloningsverschillen te verhelpen.<sup>131</sup> Zelfs als werkgevers in het kader van hun loontransparatieverplichtingen (duidelijke) indicaties krijgen van loondiscriminatie op basis van andere gronden dan geslacht, zijn ze op basis van de richtlijn nooit verplicht om ze ook actief aan te pakken. Het is dus duidelijk dat in de praktijk ook andere benadeelde groepen voordelen uit de Loontransparantierichtlijn kunnen halen. Het is dan ook belangrijk om alle werknemers bewust te maken van de (nieuwe) rechten die ze op basis van de Loontransparantierichtlijn hebben. Een eerlijke en rechtvaardige arbeidsmarkt vereist

trouwens dat niet enkel wordt gefocust op geslacht, in het bijzonder op vrouwen, maar ook op andere groepen.<sup>132</sup> Gelet op het feit dat de Loontransparantierichtlijn op het beginsel van minimumharmonisatie berust,<sup>133</sup> kunnen lidstaten ook nu reeds (bepaalde) loontransparatieregels vaststellen voor andere groepen, zelfs nu de richtlijn dat niet vereist.

## 5. Conclusie

Deze bijdrage onderzoekt of en, zo ja, op welke manier de Loontransparantierichtlijn een oplossing biedt voor systemische (loon)discriminatie. Met deze richtlijn slaat de Europese Unie immers een nieuwe weg in. Waar vroeger een individueel klachtmodel centraal stond bij de verwezenlijking van gelijk loon voor gelijk werk, worden nu duidelijke stappen gezet in de richting van een proactief model. Op het vlak van bewijs verminderen een aantal maatregelen de lasten voor slachtoffers van loondiscriminatie. Werknemers hebben zowel voor als na de indiensttreding recht op informatie over hun individuele beloning, en werkgevers met minstens 100 werknemers moeten in de toekomst periodiek rapporteren over de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers in hun organisatie. Op het vlak van remedies worden werkgevers verplicht tot preventieve en collectieve acties. Wanneer de beloningsrapportage of -evaluatie niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen aan het licht brengt, moeten werkgevers binnen een redelijke termijn maatregelen nemen om deze verschillen te verhelpen. De verplichting om actie te ondernemen is een bijzondere sterkte van de richtlijn. Het vaststellen van loonongelijkheden is één ding, maar ze vervolgens ook aanpakken is minstens net zo belangrijk. De Loontransparantierichtlijn voorziet in een waaier aan maatregelen die variëren naargelang de tewerkstellingsfase (voor of na aanwerving), het personeel toepassingsgebied (individueel of collectief) en het materieel toepassingsgebied (buiten of in een juridische procedure). Op papier heeft dit juridisch instrument bijzonder veel potentieel. Gelet op de implementatiedeadline van 7 juni 2026 valt het nog af te wachten hoe de lidstaten de richtlijn zullen omzetten. In ieder geval beweegt er duidelijk iets in het EU-antidiscriminatierecht. Ook met de eerdere richtlijnen met betrekking tot vrouwelijke bestuurders, work-life balance en gelijkekansenorganen zocht de EU al naar manieren om institutionele en

127 Artikel 4 lid 4 en artikel 6 Loontransparantierichtlijn.

128 Artikel 7 en artikel 9 Loontransparantierichtlijn.

129 De Loontransparantierichtlijn bepaalt uitdrukkelijk dat de integratie van intersectionele discriminatie in de Loontransparantierichtlijn werkgevers geen aanvullende verplichtingen oplegt om in deze richtlijn bedoelde gegevens te verzamelen over andere beschermde discriminatiegronden dan geslacht, zie artikel 2 lid 3 Loontransparantierichtlijn.

130 Zie artikel 5 lid 2 Loontransparantierichtlijn.

131 Artikel 9 lid 10 en artikel 10 lid 2 onder f) Loontransparantierichtlijn.

132 Zie ook: K. Brose, C. Gräbe & H. Von Platen, *Fair Pay. A European Race to Equality and Equal Opportunities for All*, FEPS Policy Brief, 2021, p. 9.

133 Artikel 1 Loontransparantierichtlijn.

structurele oorzaken van tewerkstellingsdiscriminatie te bestrijden.<sup>134</sup> Een meer integrale aanpak met het oog op

gelijke tewerkstellingskansen voor alle personen valt in elk geval toe te juichen.

## Bijlage: Overzichtstabel

| SYSTEMISCHE OPLOSSINGEN VOOR LOONONGELIJKHEDEN   |                                                                                                                                                         | Personeelsdrempel | Voor of na aanwerving     | Individueel of collectief                |
|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|---------------------------|------------------------------------------|
| Verlichten van de bewijslast                     |                                                                                                                                                         |                   |                           |                                          |
| Buitengerechtigd                                 | Meedelen aanvangsbeloning (artikel 5 lid 1)                                                                                                             | Neen              | Voor                      | Individueel of collectief                |
|                                                  | Eenvoudig toegankelijk maken van objectieve en genderneutrale looncriteria (artikel 6)                                                                  | Neen              | Na                        | Collectief                               |
|                                                  | Recht op looninformatie (artikel 7)                                                                                                                     | Neen              | Na                        | Individueel                              |
|                                                  | Loonrapportage: informatie verstrekken (artikel 9)                                                                                                      | ≥ 100 WN          | Na                        | Collectief                               |
|                                                  | Beloningsevaluatie: informatie verstrekken en analyseren (artikel 10)                                                                                   | ≥ 100 WN          | Na                        | Collectief                               |
| Gerechtigd                                       | Volledige bewijslast voor werkgevers in overtreding (artikel 12 lid 2)                                                                                  | Neen              | Voor <sup>135</sup> of na | Individueel of collectief <sup>136</sup> |
|                                                  | Bevelen toegang te verlenen tot bewijsmateriaal (artikel 20)                                                                                            | Neen              | Voor <sup>137</sup> of na | Individueel of collectief <sup>138</sup> |
| Streven naar preventieve en collectieve remedies |                                                                                                                                                         |                   |                           |                                          |
| Buitengerechtigd                                 | Verbod om te vragen naar loongeschiedenis (artikel 5 lid 2)                                                                                             | Neen              | Voor                      | Individueel                              |
|                                                  | Loonrapportage: verplichting om niet-gerechvaardigde beloningsverschillen te verhelpen (artikel 9 lid 10)                                               | ≥ 100 WN          | Na                        | Collectief                               |
|                                                  | Gezamenlijke beloningsevaluatie: verplichting om niet-gerechvaardigde beloningsverschillen te verhelpen (artikel 10 lid 2 onder f) en artikel 10 lid 4) | ≥ 100 WN          | Na                        | Collectief                               |
|                                                  | Uitsluiten deelname aan overheidsopdrachten en -concessies (artikel 24)                                                                                 | Neen              | N.v.t.                    | Collectief                               |
| Gerechtigd                                       | Collectieve vorderingen met het oog op de proactieve naleving van loontransparantiemaatregelen (inleidende overweging 48)                               | Neen              | Voor of na                | Collectief                               |
|                                                  | Positieve injunctie (artikel 17 en inleidende overweging 51)                                                                                            | Neen              | Voor <sup>139</sup> of na | Individueel of collectief <sup>140</sup> |
|                                                  | Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties (artikel 23), afschrikkend genoeg om inbreuken te ontmoedigen (inleidende overweging 56)            | Neen              | Voor <sup>141</sup> of na | Individueel of collectief <sup>142</sup> |

134 Richtlijn (EU) 2019/1158; Richtlijn (EU) 2022/2381; Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht hun ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht hun godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele oriëntatie, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG (PbEU 2024, L 1499/1); Richtlijn 2024/1500.

135 Mogelijk is de werkgever in overtreding met de loontransparantiemaatregelen vóór indiensttreding, zie artikel 5 Loontransparantierichtlijn.

136 Deze maatregel is enkel collectief van aard wanneer een gelijkekansenorgaan een juridische procedure namens of ter ondersteuning van een slachtoffer voert, en van de rechter een maatregel kan verkrijgen die de volledige groep slachtoffers ten goede komt, zoals een aanpassing van de beloningsstructuren, zie artikel 15 Loontransparantierichtlijn.

137 Mogelijk is de werkgever in overtreding met de loontransparantiemaatregelen vóór indiensttreding, zie artikel 5 Loontransparantierichtlijn.

138 Deze maatregel is enkel collectief van aard wanneer een gelijkekansenorgaan een juridische procedure namens of ter ondersteuning van een slachtoffer voert, en van de rechter een maatregel kan verkrijgen die de volledige groep slachtoffers ten goede komt, zoals een aanpassing van de beloningsstructuren, zie artikel 15 Loontransparantierichtlijn.

139 Mogelijk is de werkgever in overtreding met de loontransparantiemaatregelen vóór indiensttreding, zie artikel 5 Loontransparantierichtlijn.

140 Op voorwaarde dat de nationale rechtbanken of bevoegde instanties van de werkgever structurele of organisatorische maatregelen eist die ook andere (potentiële) slachtoffers van loondiscriminatie helpen.

141 Mogelijk is de werkgever in overtreding met de loontransparantiemaatregelen vóór indiensttreding, zie artikel 5 Loontransparantierichtlijn.

142 Op voorwaarde dat de sancties inderdaad voldoende afschrikkend zijn om toekomstige inbreuken te ontmoedigen, en dus ook andere (potentiële) slachtoffers van loondiscriminatie helpen.