

Aan: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Datum: 7 mei 2025

Betreft: Reactie op de Wet implementatie richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen

Geachte minister Van Hijum,

Nederland staat op het punt een nieuwe wet in te voeren ter implementatie van de Europese Richtlijn loontransparantie (EU 2023/970). Deze wet beoogt de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen door meer openheid over beloning, versterkte informatieverplichtingen voor werkgevers en verbeterde rechtsbescherming voor werknemers. Transparantie over beloning wordt daarmee de norm, waardoor verborgen ongelijkheden beter zichtbaar kunnen worden. Werknemers krijgen meer instrumenten in handen: recht op inzage in loonvergelijkingen en bescherming tegen benadeling wanneer zij ongelijkheid aankaarten. Werkgevers worden ertoe verplicht hun beloningsbeleid objectief in te richten en beter te verantwoorden. Dit alles kan bijdragen aan het daadwerkelijk terugdringen van loonverschillen.

Wij steunen het doel en de hoofdlijnen van het wetsvoorstel. Tegelijk is het belangrijk om scherp te blijven op mogelijke onbedoelde effecten of lacunes in de wet die kunnen leiden tot andere vormen van ongelijke behandeling of uitsluiting van bepaalde groepen.

Brede benadering van discriminatie en aanbeveling tot intersectionele verankering

Het wetsvoorstel richt zich expliciet op het tegengaan van loonongelijkheid op grond van geslacht. Andere gronden van ongelijke behandeling – zoals leeftijd, etnische of migratieachtergrond, arbeidsbeperking, seksuele oriëntatie of genderidentiteit – vallen buiten de directe reikwijdte van de wet. Daardoor bestaat het risico dat intersectionele ongelijkheid onderbelicht blijft. Terwijl juist vrouwen met een migratieachtergrond of arbeidsbeperking in de praktijk geconfronteerd worden met een meervoudige loonkloof.

Wij bevelen aan om de wet explicieter intersectioneel te benaderen. Neem in de memorie van toelichting, of bij voorkeur in de wettekst zelf, op dat intersectionele discriminatie verboden is en als verzwarende omstandigheid kan gelden bij het beoordelen van ongerechtvaardigde loonverschillen of het opleggen van sancties.

Inclusiviteit ten aanzien van genderidentiteit

De tekst van het wetsvoorstel spreekt consequent over “mannen en vrouwen”, conform de richtlijn. Dit roept de vraag op hoe personen die zich niet (binair) als man of vrouw identificeren in de systematiek passen. Sinds de erkenning van de ‘X’ als derde geslachtsaanduiding in paspoorten is er sprake van groeiende zichtbaarheid van non-binaire personen.

Wij wijzen erop dat deze groep mogelijk buiten beeld blijft in de loondata en dat daarmee het risico ontstaat dat hun eventuele loonachterstand structureel onzichtbaar blijft. Wij adviseren

om in de uitvoeringsregels of memorie van toelichting op te nemen op welke wijze rekening wordt gehouden met werknemers met een andere genderidentiteit. Bijvoorbeeld door hen expliciet op te nemen in de dataverzameling als aparte groep.

Versterking van genderneutraal werven en objectieve beloningscriteria

De richtlijn verplicht lidstaten om te bevorderen dat werkgevers genderneutraal werven en selecteren. Wij adviseren dit principe explicieter te verankeren in de nationale wet of ten minste te benadrukken in de toelichting. Vacatureteksten en functiebenamingen kunnen – bewust of onbewust – stereotypen oproepen die bepaalde groepen uitsluiten of ontmoedigen. Een expliciete aanmoediging om werving en selectie objectief en genderinclusief vorm te geven zou bijdragen aan het voorkomen van ongelijke beloning bij de instroom.

Definitie

Wat betreft de centrale begrippen in het wetsvoorstel, vragen wij om meer duidelijkheid. Leg expliciet uit wat wordt bedoeld met een “loonstructuur” en geef voorbeelden van objectieve criteria die hierin thuishoren – zoals opleiding, relevante werkervaring, verantwoordelijkheden en meetbare prestaties. Dit helpt werkgevers om hun systemen transparant en controleerbaar in te richten, en voorkomt dat subjectieve of impliciete aannames tot ongelijke beloning leiden.

De Wet implementatie Richtlijn loontransparantie vormt een belangrijke stap richting meer gelijke beloning en een transparante arbeidsmarkt. Wij ondersteunen het doel en de uitgangspunten van de wet, maar wij roepen de wetgever op om bij de verdere uitwerking oog te houden voor diversiteit, intersectionaliteit en uitvoeringspraktijk, zodat deze wet niet alleen juridische gelijkheid bevordert, maar ook bijdraagt aan daadwerkelijke sociale rechtvaardigheid op de werkvloer.

Mocht u vragen hebben, benader ons dan gerust. Wij zijn graag bereid uw vragen te beantwoorden en met u in gesprek te gaan.

Met vriendelijke en inclusieve groet
Namens bestuur Discriminatie.nl

Sjaak van der Linde
(voorzitter)

