

## Nieuwsbrief ESG: De juridische actualiteiten

### Ontwikkelingen op het gebied van diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid

Datum: 24 augustus 2023

*Deze blog maakt onderdeel uit van de blogreeks 'ESG: De juridische actualiteiten'*

Mede in het kader van ESG-doelstellingen zijn diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid belangrijke onderwerpen voor bedrijven. Ook in de politiek is het een thema dat veel aandacht krijgt. In deze blog geven wij een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van Europese en nationale wet- en regelgeving:

#### **Wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie**

Het wetsvoorstel Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie is op 14 maart 2023 aangenomen door de Tweede kamer en ligt momenteel bij de Eerste Kamer. Met de val van kabinet Rutte IV is het de vraag wanneer de Eerste Kamer beslist over dit wetsvoorstel.

Het wetsvoorstel verplicht werkgevers tot het hanteren en – voor de werkgever met minimaal 25 werknemers – vastleggen van een werkwijze die gericht is op het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie van werknemers. Bij het extern inhuren van arbeidskrachten moet een werkgever ook nagaan of deze verplichting wordt nageleefd door de intermediair. De Arbeidsinspectie krijgt als toezichthouder de mogelijkheid om boetes op te leggen. De beoogde inwerkingtredingsdatum is 9 maanden nadat de Eerste Kamer het wetsvoorstel heeft aangenomen.

#### **Wetsvoorstel Wet gelijke beloning van mannen en vrouwen en Pay Transparency Directive**

Op 17 mei 2023 is de [Pay Transparency Directive](#) gepubliceerd. De richtlijn is op 7 juni 2023 in werking getreden en moet de gelijke beloning tussen mannen en vrouwen verbeteren door meer transparantie omtrent de beloning te creëren. Ook beoogt de richtlijn de toegang tot het recht te verbeteren wanneer er sprake is van ongelijke beloning. Lidstaten moeten deze richtlijn uiterlijk 7 juni 2026 hebben geïmplementeerd.

Net als de Pay Transparency Directive zet het [initiatiefwetsvoorstel Wet gelijke beloning van mannen en vrouwen](#) d.d. 7 maart 2019 in op beloningstransparantie. De behandeling van dit wetsvoorstel lag enige tijd stil, maar wordt als gevolg van de Pay Transparency Directive voortgezet in de Tweede Kamer. Door de val van kabinet Rutte IV is de planning rondom de behandeling van dit wetsvoorstel (voorlopig) onduidelijk.

Het wetsvoorstel gelijke beloning van mannen en vrouwen regelt dat werkgevers met minimaal 50 werknemers een informatieplicht hebben in het bestuursverslag en richting de ondernemingsraad over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in vergelijkbare functies. Werkgevers met minimaal 250 werknemers moeten een certificaat zien te verkrijgen waaruit blijkt dat sprake is van gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. De Arbeidsinspectie krijgt als toezichthouder de mogelijkheid om boetes op te leggen.

## **Eerder aangenomen: Wet Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen**

Al op 1 januari 2022 trad in werking de Wet Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen. Deze wet beoogt de verhouding tussen het aantal mannen en vrouwen in de top van grote bedrijven evenwichtiger te maken. U leest hierover meer in de [Legal Update](#) 'Vrouwenquotum voor grote bedrijven aangenomen door de Eerste Kamer' of luister [aflevering 77](#) van onze podcast Licht op Legal over dit onderwerp.

Wij houden u via Legal Updates, onze ESG-blogs maar ook op onze pagina [ESG & Wet- en regelgeving](#) op de hoogte van de ontwikkelingen naar aanleiding van deze nieuwe wet- en regelgeving. Heeft u vragen over gelijke behandeling, bekijk of luister dan ook [hoofdstuk 3 uit ons boek 'Arbeid & Pensioen](#) in de praktijk 2023' dat over dit onderwerp gaat.

Deze blog is geschreven voor Lisa Schouten. Heeft u vragen naar aanleiding van een van onze blogs over ESG, neemt u dan gerust contact met ons op. We zijn u graag van dienst.

Voor meer informatie:

Lisa Schouten  
030 – 25 95 552  
[lisaschouten@vbk.nl](mailto:lisaschouten@vbk.nl)