

Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

Op voorstel van de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij en de Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk;

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij en de Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk zijn ermee belast, in naam van de Vlaamse Regering, bij het Vlaams Parlement het ontwerp van decreet in te dienen, waarvan de tekst volgt:

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1. Dit decreet regelt een gemeenschaps- en gewestaangelegenheid.

Art. 2. Dit decreet voorziet in de gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen.

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

- 1° aanvullende of variabele componenten: alle voordelen in geld of in natura die het personeelslid direct of indirect bovenop het loon ontvangt;
- 2° beloningsniveau: het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-
uurloon;
- 3° categorie van personeelsleden: personeelsleden die gelijke of
gelijkwaardige arbeid verrichten, gegroepeerd op basis van de objectieve en genderneutrale criteria;
- 4° gelijkwaardige arbeid: arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is, overeenkomstig de objectieve en genderneutrale criteria;
- 5° lokale overheden: de lokale overheden, vermeld in artikel I.3, 5°, van het Bestuursdecreet van 7 december 2018;

- 6° objectieve en genderneutrale criteria: niveau, rang, graad, vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid, arbeidsomstandigheden, en factoren die relevant zijn voor de specifieke functie;
- 7° onderwijsinstellingen: het bestuur van instellingen als vermeld in:
 - a) artikel 2, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
 - b) artikel 4, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
 - c) artikel 3 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017;
 - d) artikel II.2, eerste lid en II.3, van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
- 8° Vlaamse diensten:
 - a) de provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen, vermeld in artikel I.3, 1°, e), van het Bestuursdecreet van 7 december 2018;
 - b) de Vlaamse administratie, vermeld in artikel I.3, 2°, van het voormelde decreet met uitzondering van de Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn en de privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
 - c) de strategische adviesraden vermeld in artikel I.3, 3°, a), van het voormelde decreet;
 - d) de Vlaamse openbare instellingen die niet behoren tot de Vlaamse administratie, vermeld in artikel I.3, 4°, a) tot en met v) en z) van het voormelde decreet, voor zover de instelling personeel tewerkstelt.

Art. 4. Dit decreet is van toepassing op:

- 1° de Vlaamse diensten en hun personeel;
- 2° de lokale overheden en hun personeel;
- 3° de onderwijsinstellingen en hun personeel.

Hoofdstuk 2. Beloningstransparantie om discriminatie op basis van geslacht te voorkomen binnen de Vlaamse diensten en de lokale overheden

Art. 5. De personeelsleden van de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen worden jaarlijks geïnformeerd over het recht om informatie te vragen over hun individuele beloningsniveau en de gemiddelde beloningsniveaus die naar geslacht zijn uitgesplitst voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten. Ze worden ook geïnformeerd over de stappen die ze moeten doorlopen om het bovenstaand recht uit te oefenen.

De personeelsleden van de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen kunnen de informatie, vermeld in het eerste lid, opvragen via de volgende kanalen:

- 1° via de lokale overheid, de Vlaamse dienst, of de onderwijsinstelling;
- 2° via de vakbondsafgevaardigde van hun representatieve vakorganisatie;
- 3° via het Vlaams Mensenrechteninstituut, opgericht bij het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut.

Het Vlaams Mensenrechteninstituut, vermeld in het tweede lid, 3°, vraagt de informatie, vermeld in het eerste lid, op zijn beurt op bij de Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling in kwestie.

De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen verstrekken de informatie, vermeld in het eerste lid, binnen een redelijke termijn, maar in ieder geval binnen zestig dagen na de datum waarop het verzoek is ingediend.

Art. 6. §1. De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen verstrekken de volgende informatie over hun organisatie:

- 1° de genderloonkloof;
- 2° de genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- 3° de mediane genderloonkloof;
- 4° de mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- 5° het aandeel vrouwelijke en mannelijke personeelsleden die aanvullende of variabele componenten ontvangen;
- 6° het aandeel vrouwelijke en mannelijke personeelsleden in elke kwartielbeloningsschaal;
- 7° de genderloonkloof tussen personeelsleden, uitgesplitst naar categorieën van personeelsleden en naar gewone basislonen, en aanvullende of variabele componenten.

In het eerste lid wordt verstaan onder:

- 1° genderloonkloof: het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke personeelsleden;
- 2° mediane genderloonkloof: het verschil tussen het mediane beloningsniveau van vrouwelijke personeelsleden en dat van mannelijke personeelsleden van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het mediane beloningsniveau van mannelijke personeelsleden;
- 3° kwartielbeloningsschaal: schaal waarin de personeelsleden over vier gelijke groepen worden verdeeld op basis van hun beloningsniveau, van laag naar hoog.

De juistheid van de informatie, vermeld in het eerste lid, wordt bevestigd door de directie of het managementorgaan van de Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling na raadpleging van de representatieve vakorganisaties. De representatieve vakorganisaties krijgen inzage in de methoden die de werkgever heeft toegepast.

§2. De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen met 250 personeelsleden of meer verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens elk jaar, de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, over het voorgaande kalenderjaar.

De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen met 150 tot en met 249 personeelsleden verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens om de drie jaar, de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, over het voorgaande kalenderjaar.

De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen met 100 tot en met 149 personeelsleden verstrekken uiterlijk op 7 juni 2031, en vervolgens om de drie jaar, de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, over het voorgaande kalenderjaar.

De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen met minder dan 100 personeelsleden verstrekken de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, op vrijwillige basis.

§3. De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen delen de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, mee aan het daartoe bevoegd verklaard orgaan.

De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen delen de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 7°, mee aan hun personeelsleden en de representatieve vakorganisaties.

De Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen maken de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1° tot en met 6°, op eigen initiatief openbaar.

Voor personeelsleden van de onderwijsinstellingen die via het Vlaams ministerie van onderwijs bezoldigd worden, kan de in paragraaf 1, punt 1° tot en met 6° vermelde informatie ook verstrekt worden door de bevoegde dienst van dit ministerie.

Art. 7. Het personeel van de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen, de representatieve vakorganisaties en de organen voor gelijke behandeling hebben het recht de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen te vragen om de gegevens die conform artikel 6 worden versterkt, te verduidelijken en beloningsverschillen volgens gender te rechtvaardigen op basis van objectieve en genderneutrale criteria binnen een redelijke termijn.

Als de beloningsverschillen volgens gender niet conform het eerste lid worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria, neemt de Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling de nodige maatregelen om de niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen te corrigeren. De Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling treft voor die correctie binnen een redelijke termijn passende maatregelen in nauwe samenwerking met de representatieve vakorganisaties of de organen voor gelijke behandeling.

Art. 8. §1. De Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling voert een gezamenlijke beloningsevaluatie uit met de representatieve vakorganisaties als al de volgende voorwaarden zijn vervuld:

- 1° er blijkt een verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van ten minste 5% in een categorie van personeelsleden;

- 2° de Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling heeft het verschil in het gemiddelde beloningsniveau, vermeld in punt 1°, niet gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria;
- 3° de Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling heeft het verschil in het gemiddelde beloningsniveau, vermeld in punt 1°, dat niet is gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria niet binnen zes maanden na de datum van indiening van gegevens, zoals bepaald in artikel 6, verholpen.

§2. De gezamenlijke beloningsevaluatie, vermeld in paragraaf 1, wordt uitgevoerd om de beloningsverschillen tussen mannelijk en vrouwelijk personeel die niet door objectieve en genderneutrale criteria kunnen worden gerechtvaardigd, in kaart te brengen, te verhelpen en te voorkomen. De gezamenlijke beloningsevaluatie bevat de volgende elementen:

- 1° een analyse van het aandeel vrouwelijke en mannelijke personeelsleden in elke categorie van personeelsleden;
- 2° informatie over de gemiddelde beloningsniveaus van vrouwelijke en mannelijke personeelsleden en de aanvullende of variabele componenten voor elke categorie van personeelsleden;
- 3° verschillen in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden in elke categorie van personeelsleden;
- 4° de redenen voor de verschillen in gemiddelde beloningsniveaus op basis van eventuele objectieve, genderneutrale criteria;
- 5° het aandeel vrouwelijke en mannelijke personeelsleden die na hun terugkeer van moederschapsrust, vaderschaps- of meemoederschapsverlof, opvangverlof, pleegzorg- en pleegouderverlof, zorgkrediet, loopbaanonderbreking in het kader van een federaal zorgverlof, of geboorteverlof een loonsverhoging hebben genoten, als die zich heeft voorgedaan in de relevante categorie van personeelsleden tijdens de periode waarin het verlof is opgenomen;
- 6° maatregelen om beloningsverschillen aan te pakken als ze niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd;
- 7° een evaluatie van de doeltreffendheid van maatregelen van eerdere gezamenlijke beloningsevaluaties.

§3. De Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling stelt de gezamenlijke beloningsevaluatie, vermeld in paragraaf 1, ter beschikking van de personeelsleden en de representatieve vakorganisaties, en delen ze via een rapport mee aan een door de Vlaamse Regering aangeduid toezichtsorgaan.

De Vlaamse Regering bepaalt de nadere regels over de rapportering aan het orgaan dat de Vlaamse Regering aanwijst, vermeld in het eerste lid.

§4. Bij de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de gezamenlijke beloningsevaluatie, vermeld in paragraaf 1, verhelpt de Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling binnen een redelijke termijn de niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met de representatieve vakorganisaties, en op verzoek van de Vlaamse dienst, de lokale overheid of de onderwijsinstelling in samenwerking met het orgaan voor gelijke behandeling.

De uitvoering van de maatregelen, vermeld in het eerste lid, omvat een analyse van de bestaande genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling of de invoering van dergelijke systemen, om ervoor te zorgen dat directe of indirecte beloningsdiscriminatie op grond van geslacht wordt uitgesloten.

Hoofdstuk 3. Inwerkingtreding

Art. 9. Dit decreet treedt in werking op 7 juni 2026.

Brussel, datum.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Matthias DIEPENDAELE

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven,
Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij,

Getekend door: Hilde Crevits (Signature)
Getekend op: 2026-03-02 12:17:30 +01:00
Reden: ik keur dit document goed

Hilde Crevits



Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk,

Zuhal DEMIR

VOORONTWERP VAN DECREET over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

Samenvatting

Met dit decreet wordt de Europese Richtlijn 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen gedeeltelijk omgezet.

Het Vlaams overheidspersoneel, het personeel van de lokale en provinciale overheden en de onderwijsinstellingen kunnen op basis van dit decreet informatie bekomen over hun individueel beloningsniveau en de genderloonkloof binnen hun organisatie in het algemeen. De maatregelen in dit decreet beogen de beloningsverschillen volgens gender die niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria in kaart te brengen, te voorkomen en te verhelpen. Het aangeduide toezichtsorgaan ziet toe op de correcte naleving van deze regelgeving.

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMENE TOELICHTING

A. Situering

1. Via voorliggend voorontwerp van decreet wordt de 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 (hierna: richtlijn loontransparantie) gedeeltelijk omgezet voor het personeel van de Vlaamse diensten, het personeel van de lokale en provinciale overheden (hierna: de lokale besturen) en het personeel van de onderwijsinstellingen.

2. De richtlijn loontransparantie wordt daarnaast ook gedeeltelijk omgezet via een decretaal initiatief tot wijziging van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid en het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI).

B. Inhoud

Probleemstelling

1. Het recht op gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke personeelsleden voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het "beginsel van gelijke beloning") werd verankerd in artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (hierna: VWEU).

De 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 (hierna: Richtlijn 2006/54/EG) introduceerde op dit vlak een discriminatieverbod. Deze richtlijn

bepaalt namelijk dat, wat betreft gelijke arbeid of arbeid waaraan gelijke waarde wordt gekend, directe en indirecte discriminatie op grond van geslacht ten aanzien van alle elementen en voorwaarden van beloning moet worden afgeschaft. Met name wanneer voor de vaststelling van de beloning gebruik wordt gemaakt van een systeem voor functie-indeling, moet dit systeem volgens deze richtlijn berusten op identieke genderneutrale criteria die zodanig zijn opgesteld dat elke discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten.

2. Volgens een evaluatie¹ van de Commissie van de Richtlijn van 2006/54/EG wordt de toepassing van het beginsel van gelijke beloning belemmerd door het gebrek aan transparantie in loonstelsels, het gebrek aan rechtszekerheid betreffende het begrip "gelijkwaardige arbeid" en procedurele belemmeringen voor slachtoffers van discriminatie. Personeelsleden beschikken niet over de informatie die zij nodig hebben om met succes een vordering tot gelijke beloning in te stellen, in het bijzonder informatie over de beloningsniveaus voor categorieën personeelsleden die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Volgens het verslag zullen door meer transparantie gendervooroordelen en discriminerende praktijken in de beloningsstructuren van een onderneming of een organisatie aan het licht kunnen komen. Personeelsleden, werkgevers en sociale partners zouden dan, aldus het verslag, op passende wijze actie kunnen ondernemen om de toepassing van het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het "recht op gelijke beloning") te waarborgen.

Ondanks de inspanningen om het recht op gelijke beloning te bewerkstelligen blijft de genderloonkloof in de Europese Unie bestaan en nam deze de afgelopen 10 jaar op Europees niveau slechts minimaal af.²

3. Om de toepassing van het in artikel 157 VWEU neergelegde beginsel van gelijke beloning en het in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG neergelegde discriminatieverbod te versterken stelt de richtlijn loontransparantie minimumvoorschriften vast, met name door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingssystemen.

De richtlijn loontransparantie voert voor personeelsleden het recht in om schriftelijke informatie te vragen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Bovendien verplicht de richtlijn loontransparantie werkgevers om periodiek te rapporteren over de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke personeelsleden. Wanneer uit die rapportage een verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van ten minste 5% in een categorie van personeelsleden blijkt en dit verschil niet gerechtvaardigd wordt op basis van objectieve, genderneutrale criteria moet een gezamenlijke beloningsevaluatie worden opgemaakt. Op basis van die gezamenlijke beloningsevaluatie moeten werkgevers de beloningsverschillen in kaart brengen, verhelpen en voorkomen.

4. We erkennen het belang en de doelstelling van deze Europese richtlijn inzake loontransparantie. Voor de Vlaamse overheid, de lokale besturen en het Vlaams onderwijs geldt echter dat de basisprincipes van loontransparantie reeds stevig verankerd zijn. De richtlijn bevestigt dus grotendeels de manier waarop wij vandaag al werken.

We zullen erop toezien dat de omzetting niet leidt tot onnodige administratieve lasten. We engageren ons om de omzetting zorgvuldig uit te voeren, met

¹ ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/1839-Evaluation-of-the-provisions-in-the-Directive-2006-54-EC-implementing-the-Treaty-principle-on-equal-pay_nl

² Overweging 15 van richtlijn 2023/970.

maximale efficiëntie en minimale administratieve last. Daarbij maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande systemen, data en rapporteringskanalen.

C. Totstandkomingsprocedure

De Raad van State, afdeling Wetgeving, gaf advies ... op ...

II. Toelichting bij de artikelen

Artikel 1

Dit artikel behoeft geen toelichting.

Artikel 2

Dit artikel verwijst naar de richtlijn die wordt omgezet: de richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke en gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (hierna: richtlijn loontransparantie).

Artikel 3

Met dit artikel worden definities toegevoegd die geïntroduceerd worden door de richtlijn loontransparantie en die nu ook gebruikt worden in dit decreet. Punten 5° en 7° en 8° van dit artikel zijn definities die worden opgenomen om het toepassingsgebied van het decreet te definiëren.

Personeelsleden van de Vlaamse administratie, de strategische adviesorganen, de Vlaamse openbare instellingen die niet behoren tot de Vlaamse administratie en de lokale overheden vallen onder het toepassingsgebied van dit decreet:

Artikel I.3.1°, e) Bestuursdecreet - provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen.

Artikel I.3.2° Bestuursdecreet - Vlaamse administratie:

- a) de departementen;
- b) de intern verzelfstandigde agentschappen zonder rechtspersoonlijkheid;
- c) de intern verzelfstandigde agentschappen met rechtspersoonlijkheid;
- d) de publiekrechtelijke vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
- f) de Dienst van de Bestuursrechtscolleges;
- g) de onderwijsinspectie.

Artikel I.3.3°, a) Bestuursdecreet – strategische adviesraden.

Artikel I.3.4° Bestuursdecreet - Vlaamse openbare instellingen die niet behoren tot de Vlaamse administratie:

- a) het Fonds voor Innoveren en Ondernemen;
- b) het Financieringsinstrument voor de Vlaamse Visserij- en Aquacultuursector - FIVA;
- c) het Fonds Culturele Infrastructuur - FoCI;
- d) het Garantiefonds Huisvesting;
- e) het Grindfonds;
- f) het Vlaams Financieringsfonds voor Grond- en Woonbeleid voor Vlaams-Brabant;
- g) het Pendelfonds;
- i) het Topstukkenfonds;
- j) het Vlaams Brusselfonds;
- k) het Vlaams Fonds voor de Lastendelging - VFLD;
- l) het Vlaams Landbouwinvesteringsfonds - VLIF;
- m) de Vlaamse Maatschappij voor Watervoorziening - de Watergroep;
- n) het Vlaams Fonds voor de Letteren - VFL;
- o) de Vlaamse Radio en Televisie - VRT;
- p) de nv Vlaamse Instelling voor Technologisch Onderzoek - VITO;
- q) het Eigen Vermogen Instituut voor Landbouw- en Visserijonderzoek - ILVO;
- r) het Eigen Vermogen Flanders Hydraulics;
- s) het Eigen Vermogen Instituut voor Natuur- en Bosonderzoek - INBO;
- t) het ondersteunend centrum van het Agentschap voor Natuur en Bos - ANB;
- u) het Eigen Vermogen Digitaal Vlaanderen - DV;
- v) het Eigen Vermogen van het Koninklijk Museum voor Schone Kunsten Antwerpen - KMSKA;
- z) Het Eigen Vermogen Xperta.

Artikel I.3.5° Bestuursdecreet - lokale overheden:

- a) de gemeenten;
- b) de districten;
- c) de provincies;
- d) de openbare centra voor maatschappelijk welzijn;
- e) de samenwerkingsvormen, vermeld in deel 3, titel 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- f) de interlokale onderwijsvereniging, vermeld in het decreet van 28 november 2008 betreffende de interlokale onderwijsvereniging (ILOV);
- g) de welzijnsverenigingen, vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 2, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- h) de autonome verzorgingsinstellingen, vermeld in deel 3, titel 4, hoofdstuk 3, van het decreet van 22 december 2017 over het lokaal bestuur;
- i) de verzelfstandigde agentschappen die opgericht zijn door een provincie of een gemeente;
- j) de polders en de wateringen;

k) de besturen van de erkende kerk- of geloofsgemeenschappen van de erkende erediensten.

De gemeenten en openbare centra van maatschappelijk welzijn hebben een eigen rechtspersoonlijkheid en zijn daarom aparte juridische werkgevers. Ze worden voor de toepassing van dit decreet ook zo beschouwd.

Ook de onderwijsinstellingen vallen onder het toepassingsgebied van het decreet. Daarvoor wordt verwezen naar de instellingen die opgenomen zijn in de decreten met de rechtspositieregeling voor personeelsleden in het onderwijs. Het gaat daarbij niet alleen om scholen en universiteiten maar om het onderwijs in de brede zin van het woord:

- scholen uit het basis- en secundair onderwijs;
- centra voor deeltijds beroepssecundair onderwijs;
- scholengemeenschapsinstellingen;
- academies voor deeltijds kunstonderwijs;
- centra voor volwassenenonderwijs;
- onderwijsinternaten;
- centra voor leerlingenbegeleiding en in voorkomend geval de permanente ondersteuningscellen daarvan;
- centra voor basiseducatie;
- pedagogische begeleidingsdiensten;
- leersteuncentra;
- hogescholen;
- universiteiten.

De verplichtingen die aan de onderwijsinstellingen opgelegd worden hebben betrekking op de besturen van die instellingen. Het gaat dus niet om de aparte scholen die onder eenzelfde bestuur vallen maar om het overkoepelende schoolbestuur.

Punt 1° tot en met 3° en punt 6° zijn definities waarin de in dit ontwerp van decreet gebruikte terminologie wordt toegelicht: dit betreft een overname van de definities zoals ingevoegd door artikel 3, eerste lid, van de richtlijn loontransparantie.

Het begrip "objectieve en genderneutrale criteria" onder punt 6° bevat de criteria op basis waarvan beloningsverschillen volgens gender door de werkgever kunnen gerechtvaardigd worden. Op basis van de richtlijn loontransparantie wordt er binnen deze criteria in het ontwerp van decreet ook ruimte gelaten om rekening te houden met de specifieke factoren die relevant zijn voor een bepaalde functie (zie artikel 4, vierde lid, van de richtlijn loontransparantie). Op die manier kunnen werkgevers beloningsverschillen volgens gender rechtvaardigen indien deze te wijten zijn aan specifieke factoren die verband houden met een bepaalde functie. Zo werden bijvoorbeeld bepaalde criteria toegevoegd omwille van de specifieke context van de publieke sector: niveau, rang en graad.

Artikel 4

De richtlijn loontransparantie is volgens artikel 2, eerste lid, van de richtlijn van toepassing op werkgevers in de publieke en particuliere sector. Met dit artikel wordt het decreet van toepassing verklaard op het personeel van de Vlaamse diensten en op de lokale overheden en onderwijsinstellingen en hun personeel.

De toepassing geldt in het onderwijs voor alle personeelsleden, zowel de zogenaamd statutaire personeelsleden als de zuiver contractuele personeelsleden. Dat betekent dat met betrekking tot de contractuele personeelsleden de regels uit dit decreet gelden en niet eventueel andersluidende federale wetgeving.

Artikel 5

Het eerste lid bepaalt dat het personeel van de Vlaamse diensten en het personeel van de lokale overheden en van de onderwijsinstellingen jaarlijks wordt geïnformeerd over het recht om informatie te vragen over het individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van personeelsleden die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.

Het tweede lid bepaalt dat zij dat kunnen via hun vakorganisatie, via hun werkgever of via het Vlaams Mensenrechteninstituut.

Deze bepaling is een omzetting van artikel 7, eerste, derde en vierde lid, van de richtlijn loontransparantie.

Artikel 6

Met dit artikel wordt een informatieverplichting ingevoerd over onder meer de genderloonkloof binnen een organisatie. De eerste paragraaf bepaalt welke informatie de werkgever precies moet verstrekken over hun organisatie. Belangrijk hierbij is dat de representatieve vakorganisaties toegang moeten krijgen tot de door de werkgever toegepaste methoden bij het verzamelen van deze informatie. De frequentie van het aanleveren van deze informatie hangt af van het aantal personeelsleden van de werkgever. Het aantal personeelsleden gaat om het aantal unieke medewerkers (uitgedrukt in koppen) en niet om het aantal voltijds equivalenten (VTE).

De informatie uit de eerste paragraaf van dit artikel moet, conform artikel 29, tweede lid van de richtlijn loontransparantie, worden meegedeeld aan één centraal orgaan per lidstaat. Het behoort tot de bevoegdheid van het federale niveau om dit orgaan aan te duiden. Het voorliggende decreet zorgt voor de verwijzing naar het nog federaal aan te duiden orgaan.

De werkgever kan de informatie uit de eerste paragraaf ook publiek beschikbaar maken (bijvoorbeeld op een website) indien zij daarvoor kiezen. De werkgever heeft hierbij de vrijheid om zelf te kiezen voor het al dan niet publiek beschikbaar

maken van deze informatie en hoeft dus ook niet op verzoeken tot actieve openbaarmaking in te gaan. Dit belet niet dat elke burger het recht heeft om bestuursdocumenten in te kijken met toepassing van het Bestuursdecreet van 7 december 2018.

De meeste personeelsleden uit het onderwijs worden via het derde betalersysteem betaald door de agentschappen van het ministerie van onderwijs en vorming. De agentschappen beschikken daardoor over heel wat informatie over de loonkloof. De richtlijn laat toe dat lidstaten de gevraagde informatie zelf opstellen op basis van administratieve gegevens. Voor het onderwijs wordt dan ook de mogelijkheid opgenomen dat de informatie over de loonkloof door de agentschappen van het ministerie van onderwijs verstrekt wordt in de plaats van de onderwijsinstellingen zelf. Dit geldt vanzelfsprekend alleen met betrekking tot de personeelsleden die door de agentschappen betaald worden, niet met betrekking tot de personeelsleden die de onderwijsinstellingen zelf betalen.

Deze bepaling is een omzetting van artikel 9, eerste tot en met zevende lid, van de richtlijn loontransparantie.

Artikel 7

Personeelsleden, alsook de representatieve vakorganisaties en de organen voor gelijke behandeling kunnen de werkgever vragen om binnen een redelijke termijn en in ieder geval binnen twee maanden de gegevens die werden verstrekt op grond van artikel 6 te verduidelijken en om beloningsverschillen volgens gender te rechtvaardigen op basis van de objectieve en genderneutrale criteria (zie ook artikel 7, vierde lid, van de richtlijn loontransparantie).

Wanneer blijkt dat de beloningsverschillen volgens gender niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria is de werkgever verplicht om deze beloningsverschillen te corrigeren binnen een redelijke termijn in samenwerking met de representatieve vakorganisaties of het orgaan voor gelijke behandeling.

Deze bepaling is een omzetting van artikel 9, negende en tiende lid, van de richtlijn loontransparantie.

Artikel 8

In dit artikel worden in de eerste paragraaf de voorwaarden bepaald waaraan cumulatief moet voldaan zijn opdat een werkgever verplicht is om een gezamenlijke beloningsevaluatie op te maken. De tweede paragraaf bepaalt de vereiste inhoud van deze gezamenlijke beloningsevaluatie.

De derde paragraaf bepaalt dat voor het personeel van de Vlaamse diensten en het personeel van de lokale overheden en van de onderwijsinstellingen door de Vlaamse Regering een toezichtsorgaan wordt aangeduid als toezichtsorgaan voor

de verzameling van de gezamenlijke beloningsevaluatie. Wellicht zal ook op federaal niveau een overkoepelend toezichtsorgaan worden aangeduid. De richtlijn loontransparantie laat namelijk toe dat lidstaten meerdere toezichtsorganen aanwijzen, zolang de informatie op basis van artikel 6 van dit ontwerp van decreet door het centraal orgaan voor gelijke behandeling op Belgisch niveau wordt verzameld.

Deze bepaling is een omzetting van artikel 10 en artikel 29 (3), d), van de richtlijn loontransparantie.

Artikel 9

Dit artikel bevat de bepaling van inwerkingtreding. Deze datum van inwerkingtreding volgt uit artikel 34 van de richtlijn loontransparantie.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Matthias DIEPENDAELE

De Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij,

Getekend door:Hilde Crevits (Signature)
Getekend op:2026-03-02 12:17:34 +01:0
Reden:Ik keur dit document goed

Hilde Crevits  Vlaamse
overheid

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk,

Zuhal DEMIR

Bijlagen:

- Voorontwerp van decreet;
- Concordantietabel;
- Richtlijn 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.