DECREET over het ontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

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 objectieve en genderneutrale criteria;
4° gelijkwaardige arbeid: arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is, overeenkomstig 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 administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs;
   e) 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;

f) het Vlaams Parlement en de instellingen die aan het Vlaams Parlement verbonden zijn, vermeld in artikel I.3, 1°, a), van het voormelde decreet;
g) de autonome diensten die onder het toezicht staan van het Vlaams Parlement, vermeld in artikel I.3,1°, b), van het voormelde decreet;

9° arbeidsinspectie: de sociaalrechtelijke inspecteurs, vermeld in artikel 3, 10°, van het decreet van 30 april 2004 tot uniformisering van de toezichts-, sanctie- en strafbepalingen die zijn opgenomen in de regelgeving van de sociaalrechtelijke aangelegenheden, waarvoor de Vlaamse Gemeenschap en het Vlaamse Gewest bevoegd zijn;

10° representatieve vakorganisatie:
a) voor wat betreft de lokale overheden, de onderwijsinstellingen en de Vlaamse diensten, met uitzondering van het Vlaams Parlement, de instellingen die aan het Vlaams Parlement verbonden zijn en de autonome diensten die onder het toezicht staan van het Vlaams Parlement vermeld in artikel 3, 8°, f) en g), van dit decreet, de representatieve vakorganisaties op basis van artikel 8 van de Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;
b) voor wat betreft het Vlaams Parlement, de instellingen die aan het Vlaams Parlement verbonden zijn en de autonome diensten die onder het toezicht staan van het Vlaams Parlement vermeld in artikel 3, 8°, f) en g), van dit decreet, de werknemersvertegenwoordiging die hen eigen is.

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 werkgever mag aan kandidaten in een selectieprocedure geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.

Art. 6. 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 bovenstaande 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:
1° de lokale overheid, de Vlaamse dienst of de onderwijsinstelling;
2° de vakbondsafgevaardigde van hun representatieve vakorganisatie;
3° 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 twee maanden na de datum waarop het verzoek is ingediend.

Art. 7. §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 honderd 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 honderd 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 bevoegde 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. Ook de informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, op verzoek verstrekt.

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 en Vorming, opgericht bij artikel 22, §1, van het besluit van 3 juni 2005 met betrekking tot de organisatie van de Vlaamse administratie, bezoldigd worden, kan de informatie, vermeld in paragraaf 1, eerste lid, 1° tot en met 7°, ook verstrekt worden door de bevoegde dienst van dit ministerie.

Art. 8. Het personeel van de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen, de representatieve vakorganisaties, de organen voor gelijke behandeling en de arbeidsinspectie hebben het recht de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen te vragen om de gegevens die conform artikel 7 worden verstrekt, te verduidelijken en beloningsverschillen volgens gender te rechtvaardigen in een gemotiveerd antwoord 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, de organen voor gelijke behandeling en/of de arbeidsinspectie.

Art. 9. §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 procent 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 de gegevens, zoals bepaald in artikel 7, §3, eerste lid, verholpen.

§2. De gezamenlijke beloningsevaluatie, vermeld in paragraaf 1, wordt uitgevoerd om de beloningsverschillen tussen vrouwelijk en mannelijk 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,

adoptieverlof, 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 deelt 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.

Art. 10. Een inbreuk op een verplichting voor een werkgever als vermeld in dit decreet wordt bestraft met een straf van niveau 1.

Hoofdstuk 3. Wijzigingen van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid

Art. 11. In artikel 36, §1, tweede lid, van het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, ingevoegd bij het decreet van 22 mei 2026, wordt de zinsnede "hoofdstuk II van 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" vervangen door de zinsnede "hoofdstuk 2 van het decreet van (...) over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning".

Hoofdstuk 4. Wijzigingen van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut

Art. 12. In artikel 22, §2, van het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, ingevoegd bij het decreet van 22 mei 2026, wordt het tweede lid vervangen door wat volgt:

"Het VMRI kan de informatie, vermeld in het eerste lid, overmaken aan het personeel, vermeld in artikel 4 van het decreet van (...) over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning.".

Hoofdstuk 5. Inwerkingtreding

Art. 13. Dit decreet treedt in werking op 7 juni 2026, met uitzondering van artikel 10, dat in werking treedt op de datum van de inwerkingtreding van de wet van 29 februari 2024 tot invoering van boek I van het Strafwetboek en de wet van 29 februari 2024 tot invoering van boek II van het Strafwetboek.

AANGENOMEN DOOR HET VLAAMS PARLEMENT,

Brussel, 10 juni 2026.

Griffier, Voorzitter,