

DE VLAAMSE MINISTER VAN BINNENLAND, STEDEN- EN PLATTELANDSBELEID, SAMENLEVEN,
INTEGRATIE EN INBURGERING, BESTUURSZAKEN, SOCIALE ECONOMIE EN ZEEVISSERIJ
DE VLAAMSE MINISTER VAN ONDERWIJS, JUSTITIE EN WERK
DE VLAAMSE MINISTER VAN WELZIJN EN ARMOEDEBESTRIJDING, CULTUUR EN GELIJKE KANSEN

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - ontwerp van decreet over beloningstransparantie en
 maatregelen voor een gelijke beloning
 - Definitieve goedkeuring

Samenvatting

Met voorliggend ontwerp van 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 voor de Vlaamse publieke sector (zoals gedefinieerd in artikel 4 van het ontwerpdecreet). Het Vlaams overheidspersoneel, het personeel van de lokale 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 ontwerp van decreet werd aangepast op basis van het advies van de Raad van State. Het wordt voor definitieve goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne dienstverlening Vlaamse overheid

Beleidsveld: Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid

Beleidsveld: Gelijke Kansen en Integratie en Inburgering

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: Kleuter- en leerplichtonderwijs

Hoger Onderwijs

Deeltijds kunstonderwijs en volwassenenonderwijs

Beleidsdoelstelling: 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 handhavingssystemen

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

- Het bijgaande ontwerp van decreet werd aangepast aan het wetgevingstechnisch en taalkundig advies nr. 2025/432 van 15 oktober 2025.
- De Vlaamse Regering keurde dit ontwerp van decreet voor een eerste maal principieel goed op 7 november 2025.
- De Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen (SERV) besloot om geen nader advies uit te brengen op 27 november 2025.
- Het Vlaams Mensenrechteninstituut (VMRI) bracht een advies uit op 5 december 2025.
- De Vlaamse Onderwijsraad (VLOR) besloot om geen nader advies uit te brengen op 27 november 2025.
- De onderhandelingen met de vakorganisaties over de inhoud van dit ontwerp van decreet vonden plaats:
 - o in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest van 3 december 2025. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol n° 445.1394:
 - ACOD: akkoord met opmerkingen
 - VSOA: akkoord met opmerkingen
 - FCSOD: akkoord met opmerkingen
 - o in het Comité C1, onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten van 10 december 2025 en 14 januari 2026. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol van akkoord met ACOD-LRB en ACV OD en van niet akkoord met VSOA-lrb (n° 2026/2). Allen formuleerden opmerkingen.
 - o In de gemeenschappelijke vergadering van het Sectorcomité X, de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale, de plaatselijke overheidsdiensten en het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol van akkoord (n° 282).
 - o in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol van akkoord (n° 153).
 - o in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol van akkoord (n° 150).
- Het ontwerp van decreet werd aangepast na het advies van het VMRI en de onderhandelingen met de vakorganisaties. De Vlaamse Regering keurde het ontwerp van decreet een tweede maal principieel goed op 27 februari 2026.
- De Raad van State heeft het advies nr. 78.990/3 uitgebracht over het ontwerp van decreet op 2 april 2026.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijkwaardige arbeid werd verankerd in artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en in de richtlijn gelijke beloning 2006/54/EG.¹ 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 Om die reden nam de Europese Raad op 10 mei 2023 de Richtlijn 2023/970 (hierna: de richtlijn loontransparantie) aan.

Deze richtlijn heeft als doel de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te versterken om zo een einde te maken aan beloningsdiscriminatie op basis van gender én om een meer rechtvaardige en transparante werkomgeving te creëren. Om dat doel te bereiken introduceert de richtlijn loontransparantie een aantal maatregelen om beloningstransparantie te bevorderen en handhavingsmechanismen op het vlak van gelijke beloning te versterken.

Zo introduceert de richtlijn loontransparantie voor personeelsleden het recht om informatie te krijgen over hun eigen beloningsniveau en het gemiddelde beloningsniveau voor werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten. Daarnaast introduceert de richtlijn loontransparantie een rapportageverplichting over de loonkloof tussen vrouwen en mannen binnen organisaties. Wanneer uit die rapportageverplichting blijkt dat de loonkloof tussen vrouwen en mannen een bepaald percentage bereikt, moet de werkgever een gemeenschappelijke beloningsevaluatie opmaken om de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen in kaart te brengen. Deze verschillen moeten bovendien worden verholpen wanneer deze verschillen niet gebaseerd zijn op objectieve en genderneutrale criteria.

Het voorontwerp van decreet legt aldus verschillende verplichtingen op voor de Vlaamse dienst of de lokale overheid als werkgever:

1. Ze verstrekken informatie over de genderloonkloof aan het federaal centraal toezichtsorgaan.
2. Wanneer er een ongerechtvaardigd verschil in het gemiddeld beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van ten minste 5% is in een categorie van personeelsleden, en dit niet binnen zes maanden na de datum van de indiening van de beloningsrapportage wordt verholpen, maakt de werkgever een gezamenlijke beloningsevaluatie. Hij stelt dit ter beschikking van een orgaan voor gelijke behandeling.

Met dit voorontwerp van decreet wordt de richtlijn loontransparantie gedeeltelijk omgezet via een decreet.

De richtlijn loontransparantie vereist dat de richtlijn ten laatste op 7 juni 2026 is omgezet.

Met de omzetting erkennen we 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.

¹ 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.

² Overweging 15 van richtlijn 2023/970.

We zullen erop toezien dat de omzetting niet leidt tot onnodige administratieve lasten. We engageren ons om de omzetting zorgvuldig uit te voeren, met maximale efficiëntie en minimale administratieve last. Daarbij maken we zoveel mogelijk gebruik van bestaande systemen, data en rapporteringskanalen.

Het decreet werd aangepast op basis van enkele opmerkingen van de Raad van State:

- in de Memorie van Toelichting bij artikel 4 werd de dubbelzinnigheid weggehaald, waardoor nu duidelijk is dat het decreet van toepassing is op contractuele en statutaire personeelsleden;
- in de Memorie van Toelichting werd verduidelijkt dat voor alle personeelsleden die onder het toepassingsgebied van het decreet ressorteren, reeds salarisschalen gelden die werden vastgelegd op basis van objectieve en genderneutrale criteria;
- de Raad van State haalt aan dat artikel 5, lid 1 van de richtlijn loontransparantie niet wordt omgezet in het decreet. Deze bepaling is opgenomen in de verschillende rechtspositieregelingen. Voor de lokale en provinciale besturen is dit niet expliciet opgelegd in het besluit van de Vlaamse Regering van 20 januari 2023 tot vaststelling van de minimale voorwaarden van de rechtspositieregeling van het personeel van lokale en provinciale besturen. Het volgt impliciet uit de verplichting om in het vacaturebericht de functievereisten en functievoorwaarden op te nemen (art. 9, 3de lid, 3°). Elke functie situeert zich in een graad waaraan salarisschalen zijn verbonden en waarbij het recht op gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardige arbeid wordt gegarandeerd (art. 9, 2de lid). Alles is onlosmakelijk met elkaar verbonden zodat besturen bij elk vacaturebericht niet anders kunnen dan de sollicitant die informatie aan te reiken of minstens zal doorverwijzen naar de plaats waar die informatie te raadplegen is. Hiermee is de vereiste van de richtlijn voldoende gegarandeerd;
- de Raad van State stelt dat artikel 8 van de richtlijn loontransparantie onvoldoende wordt gegarandeerd. Met deze stellingname kan niet akkoord worden gegaan. Het Bestuursdecreet van 7 december 2018 verzekert de toegankelijkheid van informatie ten aanzien van personen met een handicap voldoende;
- de Raad van State stelt dat artikel 6, lid 1 van de richtlijn loontransparantie mogelijk onvoldoende is omgezet voor het departement Onderwijs. Deze stelling klopt niet: aanvullende elementen van de beloning, naast de salarisschalen, zijn ofwel in regelgeving vastgelegd, ofwel in interne reglementen of overeenkomsten binnen de onderwijsinstellingen. Deze reglementen of overeenkomsten zijn voor alle personeelsleden raadpleegbaar.
- in artikel 3, 8°, d van het decreet worden de administratieve diensten van de Raad van het Gemeenschapsonderwijs aan het toepassingsgebied van het decreet toegevoegd;
- in artikel 5 van het decreet wordt artikel 5, lid 2 van de richtlijn omgezet: de werkgever mag aan kandidaten in selectieprocedures geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen;
- in het decreet wordt de arbeidsinspectie gedefinieerd in artikel 3, 9° en krijgt de arbeidsinspectie in artikel 8 het recht om verduidelijking te vragen van de verstrekte gegevens conform dat laatste artikel;
- in artikel 8 van het decreet wordt uitdrukkelijk gestipuleerd dat de werkgever de beloningsverschillen moet rechtvaardigen in een gemotiveerd antwoord;
- in artikel 6, vierde lid van het decreet wordt de termijn van 60 dagen vervangen door een termijn van 2 maanden;
- in artikel 7, §3, tweede lid van het decreet wordt uitdrukkelijk bepaald dat de informatie over de voorgaande vier jaar, indien beschikbaar, op verzoek zal worden verstrekt;
- in artikel 8 van het decreet krijgt ook de arbeidsinspectie het recht om de werkgever om verduidelijking en rechtvaardiging van beloningsverschillen te vragen, alsook om in samenwerking met de werkgever passende maatregelen te nemen;
- in artikel 10 van het decreet wordt een sanctiemechanisme ingeschreven;
- de Raad van State stelt dat artikel 25, lid 2 van de richtlijn onvoldoende wordt omgezet. Het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en

gelijkebehandelingsbeleid wordt aangevuld met een definiëring van het begrip beloningsdiscriminatie. Op die manier voorzien artikelen 37 en 38 van het voormelde decreet in een voldoende bescherming tegen represailles;

- de Raad van State stelt dat in artikel 6, §3, eerste lid van het decreet beter kan worden verwezen naar het bevoegde federale toezichtsorgaan dan naar “het daartoe bevoegd verklaard orgaan”. Gezien de onwetendheid over de oprichting en vorm van een dergelijk orgaan kan met deze stellingname niet akkoord worden gegaan;
- in artikel 7, §3, vierde lid van het decreet wordt “punt 1° tot en met punt 6°” vervangen door “punt 1° tot en met punt 7°”;
- in artikel 9, §1, 3° van het decreet wordt gespecificeerd dat het gaat over de gegevens zoals bepaald in artikel 7, paragraaf 3, eerste lid;
- in artikel 9, §2, 5° van het decreet wordt het adoptieverlof bijgevoegd;
- door middel van twee nieuwe artikelen wordt in het Gelijkekansendecreet en het VMRI-Decreet verwezen naar voorliggend ontwerp van decreet.

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

De artikelsgewijze bespreking in de memorie van toelichting gaat als bijlage bij deze nota.

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van decreet heeft een beperkte budgettaire impact die op vandaag nog niet becijferd kan worden, gelet op het samenspel met de nadere regels over de beloningsevaluatie die de Vlaamse Regering nog moet vastleggen enerzijds en de te bepalen federale regelgeving anderzijds.

De budgettaire impact wordt in ieder geval opgevangen binnen de beschikbare middelen.

De Inspectie van Financiën verleende een gunstig advies op 13 oktober 2025.

Het akkoord van de minister van Begroting werd verkregen op 28 oktober 2025.

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

Voorliggend voorontwerp van decreet heeft geen weerslag op het personeelsbestand en op het personeelsbudget.

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

Voorliggend voorontwerp van decreet heeft geen impact op het personeel, de werkingsuitgaven, investeringen, schuld en ontvangsten van de lokale en provinciale besturen.

4. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar definitieve goedkeuring te hechten aan het bijgaande ontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor gelijke beloning en de bijhorende memorie van toelichting;
- 2° de Vlaamse minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij, de Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk Werk en de Vlaamse minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen te gelasten om voornoemd ontwerp van decreet en de bijbehorende memorie van toelichting, in naam van de Vlaamse Regering, in te dienen bij het Vlaams Parlement.

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

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk

Zuhal DEMIR

De Vlaamse minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen

Caroline GENNEZ

Bijlagen:

- ontwerp van decreet
- memorie van toelichting
- Concordantietabel
- De EU-richtlijn 2023/970
- Getekend protocol n° 2026/2 van het Comité C1, onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten
- Advies 78.990/3 van de Raad van State