

Richtlijnbepalingsen	Omzetting van richtlijn 2023/970 Gelijke verloning tussen mannen en vrouwen
HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN	
Artikel 1. Voorwerp	Geen omzetting vereist
<p>Bij deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld om de toepassing van het in artikel 157 VWEU neergelegde beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “beginsel van gelijke beloning”) en het in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG neergelegde discriminatieverbod te versterken, met name door middel van beloningstransparantie en versterkte handhavingsmechanismen.</p>	<p>Het beginsel wordt voldoende gegarandeerd door het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008, evenals door het Grondwettelijk beginsel van non-discriminatie (artikel 10 en 11) en bijhorende wetten (antidiscriminatiewet van 10/5/2007, antiracismewet van 30/7/1981, genderwet van 10/5/2007 en wet ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte van 22/5/2014).</p>
Artikel 2. Toepassingsgebied	Geen omzetting vereist
<p>1.De richtlijn is van toepassing op werkgevers in publieke en particuliere sector.</p> <p>2.De richtlijn is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.</p> <p>3.Voor de toepassing van artikel 5 is deze richtlijn van toepassing op sollicitanten.</p>	<p><u>AgO:</u> Het Vlaams personeelsstatuut geldt voor alle personeelsleden van de diensten van de Vlaamse overheid.</p> <p>Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008 zijn van toepassing op zowel private als publieke sector en voor zowel contractanten als statutaire personeelsleden binnen de Vlaamse publieke sector.</p> <p><u>ABB:</u> De rechtspositieregelingen van lokale en provinciale besturen zijn van toepassing op het personeel, zonder onderscheid tussen mannen en vrouwen. In het artikel 1, 13° van het BVR 20/01/2023 wordt het personeelslid gedefinieerd als “het statutaire personeelslid en het contractuele personeelslid”.</p>

	<p>Het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt en het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008 zijn van toepassing op zowel private als publieke sector en voor zowel contractanten als statutaire personeelsleden binnen de Vlaamse publieke sector.</p> <p>Voor de lokale en provinciale besturen zijn evenwel niet alle bepalingen van het participatiedecreet van toepassing er zullen bijgevolg omzettingsmaatregelen genomen moeten worden (zie informatie bij artikel 5).</p> <p>Niet van toepassing op zelfstandigen en mandatarissen, wel uitzendkrachten.</p>
Artikel 3. Definities	Mogelijke omzettingsmaatregelen nodig
<p>1. Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:</p> <p>a) “beloning”: het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die een werknemer direct of indirect (aanvullende of variabele componenten) van zijn of haar werkgever ontvangt met betrekking tot zijn of haar dienstbetrekking;</p> <p>b) “beloningsniveau”: het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;</p> <p>c) “genderloonkloof”: het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers;</p> <p>d) “mediaan beloningsniveau”: het beloningsniveau waarbij de ene helft van de werknemers van een werkgever meer en de andere helft minder verdient;</p> <p>e) “mediane genderloonkloof”: het verschil tussen het mediane beloningsniveau van vrouwelijke werknemers en dat van</p>	<p>Er loopt een navraag bij Commissie rond interpretatie van sommige definities. De definitie van ‘beloning’ is overeenkomstig de definitie van beloning in artikel 20, tweede lid, in het Gelijkekansendecreet. De definitie van ‘directe discriminatie’ is overeenkomstig de definitie van directe discriminatie in artikel 16, §1, van het Gelijkekansendecreet. De definitie van ‘indirecte discriminatie’ is overeenkomstig de definitie van indirecte discriminatie in artikel 16, §2, van het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008.</p> <p>Punt l) is in orde voor het Gelijkekansendecreet, omdat er verwezen wordt naar het Vlaams Mensenrechteninstituut.</p> <p>Lid 2 is afgedekt door het Gelijkekansendecreet.</p> <p>Lid 2, a) is voorzien doordat in artikel 15, eerste lid, 3° en 4°, van het Gelijkekansendecreet onder discriminatie ook intimidatie en seksuele</p>

<p>mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het mediane beloningsniveau van mannelijke werknemers;</p> <p>f) “kwartielbeloningsschaal”: schaal waarin de werknemers over vier gelijke groepen worden verdeeld op basis van hun beloningsniveau, van laag naar hoog;</p> <p>g) “gelijkwaardige arbeid”: arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is, overeenkomstig de in artikel 4, lid 4, bedoelde niet-discriminerende en objectieve genderneutrale criteria;</p> <p>h) “categorie van werknemers”: werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, op niet-willekeurige wijze gegroepeerd op basis van de in artikel 4, lid 4, bedoelde niet-discriminerende en objectieve genderneutrale criteria, door de werkgever van de werknemers en, waar van toepassing, in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.</p> <p>i) “directe discriminatie”: de situatie waarin iemand op grond van geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een ander wordt, is of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie;</p> <p>j) “indirecte discriminatie”: de situatie waarin een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of handelwijze objectief wordt gerechtvaardigd op grond van een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;</p> <p>k) “arbeidsinspectie”: orgaan of organen die overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk verantwoordelijk zijn voor controle- en inspectietaken op de arbeidsmarkt, met dien verstande dat, wanneer het nationale recht dit bepaalt, de sociale partners deze taken kunnen uitoefenen;</p> <p>l) “orgaan voor gelijke behandeling”: krachtens artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG aangewezen orgaan of organen;</p>	<p>intimidatie wordt verstaan. Deze begrippen worden gedefinieerd in artikel 17 van het Gelijkekansendecreet. Volgens de interpretatie van het Gelijkekansendecreet omvatten deze begrippen ook “elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand dergelijk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, indien die intimidatie of behandeling verband houdt met of voortvloeit uit de uitoefening van de rechten waarin deze richtlijn voorziet”, omdat deze minder gunstige behandeling hier inherent deel van uitmaakt. Ook het IGVM is van mening dat het gelijkaardige federale artikel geen wijziging behoeft, waarbij zij onder meer wijst op de represaillebescherming.</p> <p>Lid 2, b) is voorzien doordat in artikel 15, eerste lid, 5°, van het Gelijkekansendecreet onder discriminatie ook het opdracht geven tot discrimineren wordt verstaan.</p> <p>Lid 2, c) is voorzien in artikel 15bis, §2, van het Gelijkekansendecreet waar zwangerschap als beschermd kenmerk is opgenomen.</p> <p>Lid 2, d) is voorzien in artikel 15bis, §1, van het Gelijkekansendecreet waar geslacht en gezinsverantwoordelijkheden zijn opgenomen als beschermde kenmerken. Onder het beschermde kenmerk gezinsverantwoordelijkheden wordt ook geboorteverlof, ouderschapsverlof en zorgverlof verstaan.</p> <p>Lid 2, e) is afgedekt door artikel 16 van het Gelijkekansendecreet waar wordt verwezen naar meervoudige discriminatie. In de memorie van toelichting bij het wijzigingsdecreet van 22 maart 2024¹ wordt verduidelijkt dat intersectionele discriminatie een vorm van meervoudige discriminatie is.</p>
---	---

<p>m)“werknemersvertegenwoordigers”: vertegenwoordigers van de werknemers overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk.</p> <p>2. Voor de toepassing van deze richtlijn omvat discriminatie:</p> <p>a)intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van artikel 2, lid 2, punt a), van Richtlijn 2006/54/EG, alsook elke minder gunstige behandeling op grond van het feit dat iemand dergelijk gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, indien die intimidatie of behandeling verband houdt met of voortvloeit uit de uitoefening van de rechten waarin deze richtlijn voorziet;</p> <p>b)iedere opdracht tot het discrimineren van personen op grond van geslacht;</p> <p>c)elke minder gunstige behandeling met betrekking tot zwangerschap of zwangerschapsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad ⁽²⁴⁾;</p> <p>d)elke minder gunstige behandeling in de zin van Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad ⁽²⁵⁾, op basis van geslacht, onder meer met betrekking tot vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof;</p> <p>e)intersectionele discriminatie, inhoudende discriminatie op grond van een combinatie van geslacht en andere discriminatiegrond of -gronden waarvoor de bescherming krachtens Richtlijn 2000/43/EG of 2000/78/EG geldt.</p> <p>3.Lid 2, punt e), legt werkgevers geen aanvullende verplichtingen op om in deze richtlijn bedoelde gegevens te verzamelen over andere beschermde discriminatiegronden dan geslacht.</p>	
<p>Artikel 4. Gelijke arbeid en gelijkwaardige arbeid</p>	<p>Geen omzetting vereist</p>
<p>1.De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de werkgevers beschikken over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen.</p>	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd</p> <p>ABB:</p>

<p>2. De lidstaten nemen, in overleg met organen voor gelijke behandeling, de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat er analyse-instrumenten of -methoden beschikbaar worden gesteld die eenvoudig toegankelijk zijn om de beoordeling en vergelijking van de waarde van arbeid te ondersteunen en te begeleiden, overeenkomstig de in dit artikel vastgelegde criteria. Die instrumenten of methoden stellen werkgevers en/of de sociale partners in staat om gemakkelijk genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling in te voeren en te gebruiken die elke vorm van beloningsdiscriminatie op grond van geslacht uitsluiten.</p> <p>3. In voorkomend geval kan de Commissie, in overleg met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), Uniebrede richtsnoeren voor genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling actualiseren.</p> <p>4. De beloningsstructuren zijn zodanig dat kan worden beoordeeld of werknemers zich ten aanzien van de waarde van arbeid in een vergelijkbare situatie bevinden op basis van objectieve, genderneutrale criteria die zijn overeengekomen met de werknemersvertegenwoordigers, indien dergelijke vertegenwoordigers bestaan. Deze criteria mogen niet direct of indirect gebaseerd zijn op het geslacht van de werknemers. Zij omvatten vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, en, indien van toepassing, alle andere factoren die relevant zijn voor die specifieke baan of functie. Zij worden op objectieve, genderneutrale wijze toegepast, met uitsluiting van directe of indirecte discriminatie op basis van geslacht. Met name relevante soft skills worden niet ondergewaardeerd.</p>	<p>Lokale en provinciale besturen kiezen met toepassing van het BVR van 20/01/2023 zelf hun beloningsstructuur, maar moeten dit doen binnen de grenzen van dat besluit en met eerbied voor het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008, zoals gewijzigd bij decreet van 24 maart 2024 (zie artikel 3, 11° en artikel 20). De besturen stellen de salarisschalen en functionele loopbanen vast die verbonden zijn aan een bepaalde graad en dus niet aan de persoon. Ook toelagen en vergoedingen zijn verbonden aan ofwel de graad ofwel de aard van activiteit, nooit aan de persoon. Dit biedt voldoende garanties op een gelijke beloning. Baseren de besturen zich op een functieclassificatiesysteem dan doen zij dat met toepassing van bestaande mechanismen en tools en met eerbied voor het Grondwettelijk gelijkheidsbeginsel (art. 10) en het Gelijkekansendecreet van 10 juli 2008. Dit geldt evenzeer voor hun waarderingssysteem. Het vaststellen van al die stelsels is onderhandelingsmaterie met toepassing van het syndicaal statuut (wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel).</p> <p><u>OV:</u></p> <p>gegarandeerd door de wettelijke salarisschalen, de regels rond vakantiegeld en eindejaarstoelage. Wat met het toekennen van bijkomende vergoedingen en toelagen kwam uitgebreid aan bod tijdens werkgroep in de commissie. Ook al staan diezelfde bewoordingen er niet expliciet in, er wordt hier voldoende aan voldaan.</p> <p><u>AgO:</u></p> <p>Art. 4 (1) van de richtlijn: de Vlaamse overheid beschikt over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Het Vlaams personeelsstatuut (hierna: VPS) bepaalt het salaris voor de personeelsleden van de DVO. Een betrekking wordt opengesteld op een bepaald niveau, in een bepaalde rang en graad. Deze drie factoren bepalen op uniforme wijze het salaris.</p>
---	--

	<p>Art. 4 (2) van de richtlijn: Het instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen heeft een checklist ontwikkeld aan de hand waarvan ondernemingen (zoals ook de Vlaamse overheid) een functieclassificatiesysteem kunnen ontwikkelen op basis van genderneutrale criteria.</p> <p>Art. 4 (4) van de richtlijn: De criteria op basis waarvan de Vlaamse overheid de beloningsstructuren vastlegt, worden onderhandeld met de vakorganisaties (art. 2 Wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel – zie vermelding hierboven).</p>
HOOFDSTUK II BELONINGSTRANSPARANTIE	
Artikel 5. Beloningstransparantie vóór indiensttreding	Wordt gedeeltelijk omgezet
<p>1.Sollicitanten hebben het recht van de toekomstige werkgever informatie te ontvangen over:</p> <p>a)de aanvangsbeloning of de bandbreedte ervan, gebaseerd op objectieve, genderneutrale criteria, voor de betreffende functie; en</p> <p>b)indien van toepassing, de relevante bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst die door de werkgever met betrekking tot de functie worden toegepast.</p> <p>Deze informatie wordt op zodanige wijze verstrekt dat er, voorafgaand aan het sollicitatiegesprek of anderszins, geïnformeerde en transparante onderhandelingen over de beloning worden gevoerd, bijvoorbeeld in een gepubliceerde vacature.</p> <p>2.Werkgevers mogen sollicitanten geen vragen stellen over hun beloning in het kader van hun huidige of eerdere arbeidsverhoudingen.</p>	<p>Artikel wordt voor de meeste entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p><u>ABB:</u></p> <p>(1) Is voldoende gegarandeerd via artikel 4 van de wet van 7/10/2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie waarin is bepaald dat werkgever uiterlijk de eerste dag van tewerkstelling het loon, met inbegrip van het aanvangsbedrag, de overige bestanddelen, indien van toepassing, afzonderlijk vermeld, de extralegale voordelen inzake sociale zekerheid die de werkgever aanbiedt en waarop de werknemer recht heeft, en de betalingswijze en de frequentie van de betalingen van het loon waarop de werknemer recht heeft.</p> <p>Bovendien zijn alle lokale en provinciale besturen decretaal verplicht om een gecoördineerde versie van de rechtspositieregeling met inbegrip van de salarisschalen permanent bekend te maken op een voor het publiek</p>

3. Werkgevers zorgen ervoor dat vacatures en functiebenamingen genderneutraal zijn en dat wervingsprocedures op niet-discriminerende wijze worden gevoerd, teneinde het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (het “recht op gelijke beloning”) niet te ondermijnen.

toegankelijke en openbare website, zie artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 20 april 2018 betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van het lokaal bestuur, betreffende de wijze waarop de reglementen en verordeningen van het lokaal bestuur worden bijgehouden in het register en betreffende de raadpleegbaarheid van de besluiten van de politiezones en hulpverleningszones en artikel 1 van het besluit van de Vlaamse Regering van 7 september 2018 betreffende de bekendmaking en raadpleegbaarheid van besluiten en stukken van de provincie. Kandidaten kunnen ten allen tijden die stukken raadplegen.

(3) Wordt niet uitdrukkelijk opgelegd en omdat artikel 5, §2, 4°-7° van het participatiedecreet van 8 mei 2002 niet van toepassing is op lokale en provinciale besturen, wordt eerstdaags een vergelijkbare gebodsbepaling opgenomen in het BVR 20/1/2023.

AgO:

De Vlaamse overheid beschikt over beloningsstructuren die gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid waarborgen. Het VPS, dat publiek beschikbaar is, bepaalt het salaris voor de personeelsleden van de DVO. Het loon bij de Vlaamse Overheid is niet vrij onderhandelbaar: een betrekking wordt opengesteld op een bepaald niveau, in een bepaalde rang en graad. De beloningsstructuren werden toegelicht onder de analyse bij artikel 4 van de richtlijn.

Voor elke selectie vermeldt de Vlaamse overheid de toepasselijke salarisschalen in het selectiereglement dat publiek beschikbaar is op werkenvoorvlaanderen.be. De Vlaamse overheid stelt een salarissimulator (www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/wat-heeft-de-vlaamse-overheid-je-te-bieden/salaris) beschikbaar op basis waarvan kandidaten hun toekomstig loon kunnen berekenen. Ook zijn de salarisschalen vastgelegd en publiek beschikbaar in bijlage 5 en 5bis bij het VPS.

	<p>Het is voor sollicitanten duidelijk dat functierelevante ervaring (een objectief criterium los van gender) een invloed kan hebben op de aanvangsbeloning. Op basis van artikel VII 3 van het VPS kan functierelevante ervaring een invloed hebben op de aanvangsbeloning. Deze informatie is publiek beschikbaar in het VPS en op een publiek beschikbare informatiewebsite.</p> <p><u>OV</u></p> <p>Door de voorziene loonschalen in de huidige regelgeving wordt dit artikel voldoende gegarandeerd. Er staat wel nergens in de regelgeving expliciet dat de salarisschaal of salarisschalen in de vacature moeten opgenomen worden. Niet alle onderwijsinstellingen passen de vermelding van de salarisschalen in de vacature consequent toe.</p>
Artikel 6. Transparantie van het beleid voor beloningsvorming en beloningsontwikkeling	Geen omzetting vereist
<p>1. Werkgevers verschaffen hun werknemers gemakkelijke toegang tot de criteria die worden gebruikt voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de beloningsontwikkeling van de werknemers. Die criteria zijn objectief en genderneutraal.</p> <p>2. De lidstaten kunnen werkgevers met minder dan 50 werknemers vrijstellen van de in lid 1 genoemde verplichting inzake beloningsontwikkeling.</p>	<p><u>ABB:</u></p> <p>Dit wordt voldoende gegarandeerd door</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Het Bestuursdecreet van 7 december 2018 – hoofdstuk 3. Toegang tot bestuursdocumenten 2. Wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen 3. Hoofdstuk 2, artikel 4, §2, punt 6 van de wet van 7 oktober 22 regelt de transparante arbeidsvoorwaarden dat van toepassing is op de publieke werkgevers. <p>Zie ook hoger bij artikel 5, eerste lid.</p> <p><u>AgO:</u></p> <p>Aan deze verplichting komt de Vlaamse overheid voor haar personeelsleden tegemoet. Het niveau, de graad en de rang van de functie bepalen de salarisschaal. Alle informatie omtrent de criteria voor het bepalen van de beloning, de beloningsniveaus en de</p>

	<p>beloningsontwikkeling is vastgelegd in het VPS en bijlagen daarbij, hetgeen allemaal publiek beschikbaar is.</p> <p><u>OV:</u> Eerste lid: De salarisschalen voor het onderwijs zijn in de wetgeving opgenomen en op die manier te raadplegen. Aanvullende elementen van de verloning zoals bepaalde vergoedingen zijn in interne reglementen of overeenkomsten opgenomen zo te raadplegen.</p> <p>Tweede lid: Geen gebruik van maken, niet nodig in onderwijs aangezien alle informatie beschikbaar is.</p>
Artikel 7. Recht op informatie	Omzettingsmaatregelen door AgO en OV
<p>1. Werknemers hebben overeenkomstig de leden 2 en 4 het recht om schriftelijke informatie te vragen en te ontvangen over hun individuele beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die dezelfde of gelijkwaardige arbeid verrichten.</p> <p>2. Werknemers kunnen de in lid 1 bedoelde informatie opvragen en ontvangen via hun werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. Zij kunnen de informatie ook opvragen en ontvangen via een orgaan voor gelijke behandeling.</p> <p>Indien de ontvangen informatie onjuist of onvolledig is hebben werknemers het recht om persoonlijk of via hun werknemersvertegenwoordigers aanvullende en redelijke verduidelijkingen en details met betrekking tot de verstrekte gegevens op te vragen en hierop een gemotiveerd antwoord te ontvangen.</p>	<p><u>OV:</u> Is nog nergens in de regelgeving opgenomen.</p> <p><u>AgO:</u> Dit is niet voorzien in de Vlaamse regelgeving van toepassing op het overheidspersoneel en vereist een uitdrukkelijke omzetting.</p> <p><u>ABB:</u> Geen omzetting vereist omdat er voldoende bestaande garanties zijn voor lokale en provinciale besturen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoofdstuk 2, artikel 4, §2, punt 6 van de wet van 7 oktober 2022 regelt de transparante arbeidsvoorwaarden en is van toepassing op de publieke werkgevers. In het kader van de verplichte motivering van bestuurshandelingen zijn lokale besturen ertoe gehouden om op die vraag in te gaan en zullen ze geen motieven kunnen opwerpen om dit te weigeren. Valt te overwegen om daar een sectorale afspraak met de vakbonden over te maken.

<p>3. Werkgevers informeren al hun werknemers jaarlijks over het recht om de in lid 1 bedoelde informatie te ontvangen en over de stappen die de werknemer moet doorlopen om dat recht uit te oefenen.</p> <p>4. Werkgevers verstrekken de in lid 1 bedoelde informatie binnen een redelijke termijn, maar in ieder geval binnen twee maanden na de datum waarop het verzoek is ingediend.</p> <p>5. Werknemers wordt niet belet hun beloning bekend te maken ten behoeve van de handhaving van het beginsel van gelijke beloning. De lidstaten nemen in het bijzonder maatregelen om contractuele voorwaarden te verbieden die werknemers beletten informatie over hun beloning bekend te maken.</p> <p>6. Werkgevers kunnen eisen dat een werknemer die op grond van dit artikel andere informatie heeft ontvangen dan die welke betrekking heeft op zijn eigen beloning of beloningsniveau, die informatie uitsluitend gebruikt om het recht op gelijke beloning uit te oefenen.</p>	<p>2. Voor representatieve vakorganisaties is dit geregeld in het art. 46 van het Koninklijk besluit van 28 september 1984 tot uitvoering van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. “Elke vakorganisatie die in een overlegcomité zitting heeft kan de voorzitter schriftelijk vragen een aangelegenheid waarover overleg kan worden gepleegd op de dagorde te plaatsen. In dat geval dient hij het comité uiterlijk zestig dagen na ontvangst van de vraag bijeen te roepen.”.</p> <p>Als er een controleorgaan zou bestaan, dan moet er in de regelgeving van dat orgaan ook ingeschreven staan dat personeelsleden en vakbonden informatie kunnen opvragen.</p> <p>3. Er is een informatieplicht en recht geregeld bij de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen en in hoofdstuk 2 artikel 4, §2, punt 6 van de wet van 7 oktober 2022 over de transparante arbeidsvoorwaarden dat van toepassing is op de publieke werkgevers</p> <p>4. De redelijke termijn is een beginsel van behoorlijk bestuur dat juridisch afdwingbaar is en gerespecteerd moet worden door alle publieke werkgevers</p> <p>5. Is geen bevoegdheid van de Vlaamse Regering</p> <p>6. Behoort tot de persoonlijke levenssfeer en is gevat door de GDPR - wetgeving. Daarnaast geldt het proportionaliteitsbeginsel als beginsel van behoorlijk bestuur dat juridisch afdwingbaar is en gerespecteerd moet worden door alle publieke werkgevers</p> <p>Wat betreft het tweede lid, moet wel bekeken worden of een wijziging nodig is hiervoor aan het VMRI-decreet aangezien nu wel voorzien is dat het VMRI die informatie kan opvragen bij andere instanties (artikel 22 van</p>
---	--

	het VMRI-decreet), maar er is niet voorzien dat werknemers die informatie kunnen opvragen bij het VMRI.
Artikel 8. Toegankelijkheid van informatie	Geen omzetting vereist
Werkgevers verstrekken alle informatie die op grond van de artikelen 5, 6 en 7 met werknemers of sollicitanten wordt gedeeld, in een vorm die toegankelijk is voor personen met een handicap, rekening houdend met hun specifieke behoeften.	<p><u>AgO:</u></p> <p>In het geval van een handicap kunnen sollicitanten bij de Vlaamse overheid rekenen op redelijke aanpassingen bij selectieprocedures. Op volgend webadres is een tool ter beschikking gesteld waarin men per handicap per sollicitatiestap een overzicht krijgt over de redelijke aanpassingen die beschikbaar zijn: www.vlaanderen.be/werken-voor-vlaanderen/tool-aanpassingen/tool-aanpassingen-kandidaten. Dit webadres wordt in het selectiereglement van elke selectie vermeld.</p> <p>Andere redelijke aanpassingen kunnen aangevraagd worden via selecties@vlaanderen.be of onbeperктаandeslag@vlaanderen.be. Tijdens de tewerkstelling kunnen personeelsleden rekenen op tewerkstellingsondersteunende maatregelen: https://www.vlaanderen.be/intern/welzijn-en-gezondheid/tewerkstellingsondersteunende-maatregelen.</p> <p>Zowel tijdens selectieprocedures als tijdens de tewerkstelling worden er dus aanpassingen aangeboden specifiek voor de handicap in kwestie.</p> <p>Bovendien verbiedt het Gelijkekansendecreet in artikel 15 het weigeren van redelijke aanpassingen voor een persoon met een handicap.</p> <p><u>OV:</u></p> <p>Artikel 8 wordt reeds gegarandeerd door verschillende bepalingen van het Gelijkekansendecreet</p> <p><u>ABB:</u></p>

	<p>Zie ook artikel 3 in samenhang met artikel 9 van het BVR 20 januari 2023, evenals met artikel 4 van de wet van 7/10/2022 houdende gedeeltelijke omzetting van Richtlijn (EU) 2019/1152 en artikel I, 4-74 van de codex welzijn op het werk van 28 april 2017.</p> <p>Verplichtingen rond toegankelijkheid van digitale toepassingen? Als er al een praktijk bestaat, volstaat dit voor de commissie (afhankelijk van de controleur wordt hier al dan niet soepel mee omgegaan). De toegankelijkheid is afgedekt voor Vlaamse publieke sector door het Bestuursdecreet van 7/12/2018, titel 2, hoofdstuk 1, afdeling 4. Specifiek voor lokale besturen, zie https://www.vlaanderen.be/samenleven/toegankelijkheid-e-inclusie/digitale-toegankelijkheid-bij-lokale-besturen</p>
Artikel 9. Rapportage over de loonkloof tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers	Vereist een uitdrukkelijke omzetting
<p>1. De lidstaten zorgen ervoor dat de werkgevers overeenkomstig dit artikel de volgende informatie over hun organisatie verstrekken:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) de genderloonkloof; b) de genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten; c) de mediane genderloonkloof; d) de mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten; e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die aanvullende of variabele componenten ontvangen; f) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke kwartielbeloningsschaal; g) de genderloonkloof tussen werknemers, uitgesplitst naar categorieën van werknemers en naar gewone basislonen en -salarissen, en aanvullende of variabele componenten. 	<p>Deze taak gebeurt op federaal niveau wellicht door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen. Er werd op 11 maart 2025 via de eurocoördinatoren vergadering gevraagd aan de federale collega's om dit na te kijken en terug te koppelen.</p> <p>Er moet bekeken worden op Vlaams niveau wie deze rapportage oppikt voor Vlaanderen en of de rapportage kan vallen onder het decreet van 8 mei 2002.</p> <p>OV: De vrije universiteiten passen wel al een loonkloofanalyse toe op grond van de wet van 22 april 2012, die ook op hen van toepassing is.</p>

2. Werkgevers met 250 werknemers of meer verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens elk jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.

3. Werkgevers met 150 tot en met 249 werknemers verstrekken uiterlijk op 7 juni 2027, en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.

4. Werkgevers met 100 tot en met 149 werknemers verstrekken uiterlijk op 7 juni 2031, en vervolgens om de drie jaar, de in lid 1 bedoelde informatie betreffende het voorgaande kalenderjaar.

5. De lidstaten beletten werkgevers met minder dan 100 werknemers niet de in lid 1 beschreven informatie op vrijwillige basis te verstrekken. De lidstaten kunnen, op grond van het nationale recht, werkgevers met minder dan 100 werknemers voorschrijven informatie over de beloning te verstrekken.

6. De juistheid van de informatie wordt bevestigd door de directie van de werkgever, na raadpleging van de werknemersvertegenwoordigers. De werknemersvertegenwoordigers hebben toegang tot de door de werkgever toegepaste methoden.

7. De in lid 1, punten a) tot en met g), van dit artikel bedoelde informatie wordt meegedeeld aan de instantie die belast is met het verzamelen en bekendmaken van deze gegevens op grond van artikel 29, lid 3, punt c). De werkgever kan de in lid 1, punten a) tot en met f), van dit artikel bedoelde informatie op zijn website bekendmaken of op een andere manier openbaar maken.

<p>8. De lidstaten kunnen de in lid 1, punten a) tot en met f), van dit artikel bedoelde informatie zelf opstellen op basis van administratieve gegevens, zoals gegevens die door de werkgevers aan de belasting- of socialezekerheidsinstanties worden verstrekt. De informatie wordt bekendgemaakt uit hoofde van artikel 29, lid 3, punt c).</p> <p>9. Werkgevers verstrekken de in lid 1, punt g), bedoelde informatie aan alle werknemers en de werknemersvertegenwoordigers van hun werknemers. Werkgevers verstrekken de informatie op verzoek aan de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling. Ook de informatie over de voorgaande vier jaar wordt, indien beschikbaar, op verzoek verstrekt.</p> <p>10. Werknemers, werknemersvertegenwoordigers, arbeidsinspecties en organen voor gelijke behandeling hebben het recht werkgevers te vragen de verstrekte gegevens extra te verduidelijken en te specificeren en in dat verband onder meer eventuele beloningsverschillen op basis van gender toe te lichten. Werkgevers geven binnen een redelijke termijn een gemotiveerd antwoord op dergelijke verzoeken. Indien de beloningsverschillen volgens gender niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria, verhelpen werkgevers de situatie binnen een redelijke termijn in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling.</p>	
Artikel 10. Gezamenlijke beloningsevaluatie	Omzetting vereist
<p>1. De lidstaten nemen passende maatregelen om ervoor te zorgen dat werkgevers die onderworpen zijn aan beloningsrapportage uit hoofde van artikel 9, in samenwerking met hun werknemersvertegenwoordigers een gezamenlijke beloningsevaluatie uitvoeren indien aan elk van de volgende voorwaarden wordt voldaan:</p>	<p>Is nog niet geregeld. Er moet nagegaan worden op welk Vlaams niveau deze verplichting geregeld wordt.</p> <p>Er zou een overkoepelde evaluatie uitgevoerd moeten worden in kader van de rapportering in dit artikel.</p>

<p>a) uit de beloningsrapportage blijkt een verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van ten minste 5 % in een categorie van werknemers;</p> <p>b) de werkgever heeft dit verschil in het gemiddelde beloningsniveau niet gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria;</p> <p>c) de werkgever heeft dit niet-gerechtvaardigde verschil in gemiddeld beloningsniveau niet binnen zes maanden na de datum van indiening van de beloningsrapportage verholpen.</p> <p>2. De gezamenlijke beloningsevaluatie wordt uitgevoerd om beloningsverschillen tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers die niet door objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd, in kaart te brengen, te verhelpen en te voorkomen, en omvat het volgende:</p> <p>a) een analyse van het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;</p> <p>b) informatie over de gemiddelde beloningsniveaus van vrouwelijke en mannelijke werknemers en de aanvullende of variabele componenten voor elke categorie van werknemers;</p> <p>c) verschillen in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers in elke categorie van werknemers;</p> <p>d) de redenen voor deze verschillen in gemiddelde beloningsniveaus op basis van eventuele objectieve, genderneutrale criteria, zoals gezamenlijk vastgesteld door de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever;</p> <p>e) het aandeel vrouwelijke en mannelijke werknemers die na hun terugkeer van moederschaps- of vaderschapsverlof, ouderschapsverlof of zorgverlof een loonsverhoging hebben genoten, indien deze zich heeft voorgedaan in de relevante categorie van werknemers tijdens de periode waarin het verlof is opgenomen;</p>	<p><u>AGO:</u> Dit artikel vereist een aanpassing van de Vlaamse regelgeving inzake gelijke kansen. Een aandachtspunt daarbij is dat de gezamenlijke beloningsevaluatie moet gebeuren in samenwerking met de vakorganisaties.</p> <p><u>OV:</u> Regeling nodig</p> <p><u>ABB:</u> De verplichting tot rapportage van lokale en provinciale besturen als werkgever vormt op zich geen element van de arbeidsvoorwaarden van hun personeelsleden en kan daarom geen onderdeel vormen van de regelgeving over hun rechtspositieregeling. Dit moet overkoepelend worden geregeld en bij voorkeur decretaal.</p>
--	---

<p>f) maatregelen om beloningsverschillen aan te pakken indien ze niet op basis van objectieve en genderneutrale criteria worden gerechtvaardigd;</p> <p>g) een evaluatie van de doeltreffendheid van maatregelen van eerdere gezamenlijke beloningsevaluaties.</p> <p>3. Werkgevers stellen de gezamenlijke beloningsevaluatie ter beschikking aan de werknemers en de werknemersvertegenwoordigers, en delen deze mee aan het toezichtsorgaan op grond van artikel 29, lid 3, punt d). Zij stellen deze op verzoek ter beschikking aan de arbeidsinspectie en het orgaan voor gelijke behandeling.</p> <p>4. Bij de uitvoering van de maatregelen die voortvloeien uit de gezamenlijke beloningsevaluatie verhelpt de werkgever binnen een redelijke termijn de niet-gerechtvaardigde beloningsverschillen, in nauwe samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk. De arbeidsinspectie en/of het orgaan voor gelijke behandeling kan worden verzocht deel te nemen aan het proces. De uitvoering van de maatregelen 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.</p> <p>5. De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden in hun oorspronkelijke of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij aanspraak hadden kunnen maken indien zij het verlof niet hadden opgenomen.</p>	<p>Syndicaal statuut = federale bevoegdheid. Voor de rapporteringsverplichting naar de vakbond toe, zou men zich kunnen laten inspireren door het decreet uitzendarbeid van 27 april 2018.</p>
---	--

6. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende het in de artikelen 4, 5 en 6 bedoelde verlof of het in artikel 7 bedoelde arbeidsverzuim op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.	
Artikel 11. Steun voor werkgevers met minder dan 250 werknemers	Geen omzetting vereist.
De lidstaten verlenen aan werkgevers met minder dan 250 werknemers en aan de betrokken werknemersvertegenwoordigers steun, in de vorm van technische bijstand en training, opdat zij de in deze richtlijn vastgelegde verplichtingen gemakkelijker zouden kunnen nakomen.	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Workshop met de Commissie gaf aan dat dit artikel niet dient opgezet te worden.</p> <p>Werknemersorganisaties = federale bevoegdheid</p> <p>Werkgevers = voldoende afgedekt door de coachende en ondersteunende rol van de toezichthoudende overheid t.a.v. lokale besturen via website en nieuwsbrieven.</p> <p>In België werd bovendien een checklist publiek beschikbaar gesteld: https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/media/documents/39%20-%20Checklist_ENG.pdf</p>
Artikel 12. Gegevensbescherming	Geen omzetting vereist
1. Voor zover informatie die wordt verstrekt ingevolge maatregelen genomen uit hoofde van artikel 7, 9 of 10 gepaard gaat met de verwerking van persoonsgegevens, wordt deze informatie verstrekt overeenkomstig Verordening (EU) 2016/679.	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Uit workshop met de Commissie bleek dat dit artikel voldoende was als wettelijke basis in aanvulling van de AVG. Een uitdrukkelijke omzetting is niet vereist.</p> <p>De richtlijn zelf vormt een wettelijke basis voor de verwerking van persoonsgegevens. Er is geen omzetting nodig op nationaal niveau.</p>

<p>2. Persoonsgegevens die op grond van artikel 7, 9 of 10 worden verwerkt, worden uitsluitend gebruikt voor de toepassing van het beginsel van gelijke beloning.</p> <p>3. De lidstaten kunnen besluiten dat, indien de verstrekking van informatie op grond van artikel 7, 9 of 10 zou leiden tot de directe of indirecte bekendmaking van de beloning van een identificeerbare werknemer, alleen de werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling toegang hebben tot die informatie. De werknemersvertegenwoordigers of het orgaan voor gelijke behandeling geven werknemers advies over een mogelijke vordering uit hoofde van deze richtlijn zonder de concrete beloningsniveaus van individuele werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, bekend te maken. Ten behoeve van het toezicht uit hoofde van artikel 29 wordt de informatie zonder beperkingen beschikbaar gesteld.</p>	<p><u>ABB:</u> Is ook gevat door het Bestuursdecreet van 7 december 2018 – hoofdstuk 3. Toegang tot bestuursdocumenten, evenals de regelgeving over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (GDPR)</p> <p>Dit artikel is optioneel geformuleerd voor de lidstaten. In ieder geval is voorzien in artikel 27, derde lid en artikel 28 van het VMRI-decreet dat het VMRI de gegevens vertrouwelijk behandelt en verwerkt volgens de principes van de AVG.</p>
<p>Artikel 13. Sociale dialoog</p> <p>Met inachtneming van de autonomie van de sociale partners en overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk nemen de lidstaten toereikende maatregelen om ervoor te zorgen dat de sociale partners daadwerkelijk worden betrokken bij het proces, door in voorkomend geval op hun verzoek de in deze richtlijn bedoelde rechten en verplichtingen met hen te bespreken.</p> <p>De lidstaten nemen, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van de sociale partners en rekening houdend met de diversiteit van de nationale praktijken, passende maatregelen om de rol van de sociale partners te bevorderen en stimuleren de uitoefening van het recht op collectieve onderhandelingen over maatregelen ter bestrijding van beloningsdiscriminatie en de negatieve gevolgen daarvan voor de waardering van banen die voornamelijk door werknemers van hetzelfde geslacht worden verricht.</p>	<p>Geen omzetting vereist</p> <p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Uit workshop met de Commissie bleek dat een uitdrukkelijke omzetting niet is vereist.</p> <p>Toepassing van syndicale regelgeving.</p>

HOOFDSTUK III RECHTSMIDDELEN EN HANDHAVING	
Artikel 14. Verdediging van rechten	Geen omzetting vereist
De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers die zich benadeeld achten wegens niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning, na eventuele bemiddeling toegang hebben tot gerechtelijke procedures voor de handhaving van de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Deze procedures zijn gemakkelijk toegankelijk voor werknemers en voor personen die namens hen handelen, zelfs na beëindiging van de arbeidsverhouding waarbinnen de discriminatie zou hebben plaatsgevonden.	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Er zijn binnen Vlaanderen verschillende instanties die dit kunnen handhaven:</p> <ul style="list-style-type: none"> - VMRI – indien de discriminatie onder Vlaamse bevoegdheden valt, is het VMRI bevoegd om deze klachten op te nemen want deze richtlijn werd toegevoegd in de aanhef van het Gelijkekansendecreet (zie art. 3, eerste lid, 11°, van het Gelijkekansendecreet) - het bestuurlijk toezicht zoals geregeld in Titel 7. van het decreet van 22/12/2017 over het lokaal bestuur - het Grondwettelijk Hof wegens schending van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet <p>Op basis van artikel 20 Gelijkekansendecreet is discriminatie op het vlak van beloning een vorm van verboden discriminatie. Artikel 27 tem 41 van het Gelijkekansendecreet voorzien in de sancties en procedures voor de handhaving van artikel 20 van dit decreet.</p>
Artikel 15. Procedures namens of ter ondersteuning van werknemers	Geen omzetting vereist
De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties, organen voor gelijke behandeling, werknemersvertegenwoordigers of andere rechtspersonen die er volgens in het nationale recht vastgelegde criteria een legitiem belang bij hebben dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen wordt gewaarborgd, administratieve of gerechtelijke procedures kunnen instellen wegens een vermeende	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Artikel 29 en 41 van het Gelijkekansendecreet bepalen dat rechtspersonen, verenigingen of andere organisaties die de bescherming beogen van fundamentele vrijheden, kunnen optreden namens of ter ondersteuning van een werknemer die het slachtoffer werd van een</p>

<p>inbreuk op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. Zij kunnen optreden namens, of ter ondersteuning van, een werknemer die het vermeende slachtoffer is van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning, mits die persoon daarmee instemt.</p>	<p>discriminatie die onder deze richtlijn valt. Zoals hierboven gesteld, kan het VMRI optreden voor klachten van discriminatie die onder deze richtlijn vallen aangezien de richtlijn werd toegevoegd onder artikel 3, eerste lid, 11°, van het Gelijkekansendecreet. Het VMRI kan in rechte optreden namens het collectief belang.</p> <p>Artikel 41 gelijke kansendecreet bepaalt het volgende:</p> <p>§1. Alle rechtspersonen die de bescherming beogen van de rechten van de mens of fundamentele vrijheden kunnen in rechte optreden namens hun collectieve belang in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven.</p> <p>§1bis. Alle privaatrechtelijke rechtspersonen die zich in hun statuten tot doel hebben gesteld het recht om niet gediscrimineerd te worden te verdedigen of discriminatie te bestrijden, kunnen namens en voor rekening van een persoon die meent te worden gediscrimineerd in rechte optreden in alle geschillen waartoe dit decreet aanleiding kan geven. Zoals hierboven gesteld, kan het VMRI optreden voor klachten van discriminatie die onder deze richtlijn vallen aangezien de richtlijn werd toegevoegd onder artikel 3, eerste lid, 11°, van het Gelijkekansendecreet. Verder voorziet artikel 41 van het Gelijkekansendecreet in de mogelijkheden voor rechtspersonen om in rechte op te treden. Het VMRI kan in rechte optreden namens het collectief belang.</p>
<p>Artikel 16. Recht op compensatie</p>	<p>Mogelijke omzettingsmaatregelen nodig.</p>
<p>1. De lidstaten zorgen ervoor dat een werknemer die schade heeft geleden als gevolg van een inbreuk op een recht of verplichting met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning, het recht heeft om voor die schade volledige compensatie of reparatie te eisen en te krijgen, zoals bepaald door de lidstaat.</p>	<p>Vraag rond interpretatie werd voorgelegd worden aan de Commissie. Mogelijke omzetting door aanpassing aan het Gelijkekansendecreet. Er werd aan de Commissie nagevraagd worden of huidige interpretatie van bestaand artikel voldoende is, hierop werd nog geen reactie ontvangen.</p>

<p>2.De geleden schade wordt met in lid 1 bedoelde compensatie of reparatie reëel en effectief gecompenseerd of gerepareerd, naargelang hetgeen de lidstaat bepaalt, op een wijze die afschrikkend en evenredig is.</p> <p>3.De compensatie of reparatie plaatst de werknemer die schade heeft geleden, in de situatie waarin die persoon zich zou hebben bevonden indien hij of zij niet op grond van geslacht was gediscrimineerd of indien geen inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning had plaatsgevonden. De lidstaten zorgen ervoor dat de compensatie of reparatie de volledige uitbetaling van achterstallige beloning omvat, alsook daarmee verband houdende bonussen of betalingen in natura, compensatie voor het verlies van kansen, immateriële schade en iedere schade veroorzaakt door andere relevante factoren, waaronder intersectionele discriminatie, evenals rente op achterstallige betalingen.</p> <p>4.De compensatie of reparatie wordt niet beperkt doordat er vooraf een maximumbedrag wordt vastgesteld.</p>	<p>Artikel 28 van het Gelijkekansendecreet omvat de regeling omtrent schadevergoedingen. Hierin wordt onder meer bepaald dat slachtoffers het recht hebben om de reëel geleden schade te bewijzen (naast de mogelijkheid om een forfaitaire schadevergoeding te vragen), waardoor ook de elementen uit artikel 16, lid 3, hieronder zouden vallen in principe. Dit is echter minder expliciet bepaald zoals in artikel 16, lid 3, van de richtlijn. Artikel 16 van de richtlijn lijkt ons desondanks wel voldoende afgedekt te zijn.</p> <p>Federaal is van mening dat het best is om de wetgeving aan te vullen om er zeker van te zijn dat de rechters het verlies van kansen, zoals toegang tot bepaalde voordelen gelinkt aan het beloningsniveau, en de immateriële schade, zoals leed door de onderwaardering van de verrichte werkzaamheden, in aanmerking nemen voor de bepaling van het bedrag van de compensatie</p> <p>EAD moet wellicht ook worden aangepast; dit wordt bekeken door de collega's van WSE op vraag van Team Gelijke Kansen.</p> <p>Slachtoffers kunnen zich tot de arbeidsrechtbank/burgerlijke rechtbank wenden indien er schade werd geleden.</p>
<p>Artikel 17. Andere rechtsmiddelen</p>	<p>Geen omzetting vereist</p>
<p>1.De lidstaten zorgen ervoor dat in geval van een inbreuk op rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning de bevoegde instanties of nationale rechtbanken, overeenkomstig het nationale recht, op verzoek van de eiser en op kosten van de verweerder:</p> <p>a) een bevel kunnen uitvaardigen tot beëindiging van de inbreuk;</p> <p>b) een bevel kunnen uitvaardigen tot het nemen van maatregelen die ervoor zorgen dat de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning worden toegepast.</p>	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Er zijn voldoende middelen voor handen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vordering tot staking en mogelijkheid tot opleggen positieve maatregelen door de voorzitter van de rechtbank conform artikel 29, §1, van het Gelijkekansendecreet. De rechter kan een dwangsom opleggen conform artikel 30 van het Gelijkekansendecreet. - het bestuurlijk toezicht zoals geregeld in Titel 7. van het decreet van 22/12/2017 over het lokaal bestuur.

<p>2. Indien een verweerder niet voldoet aan een op grond van lid 1 uitgevaardigd bevel, zorgen de lidstaten ervoor dat hun bevoegde instanties of nationale rechtbanken, waar gepast, een bevel tot oplegging van een dwangsom kunnen uitvaardigen met het oog op de naleving ervan.</p>	<p>- het Grondwettelijk Hof: eventuele vernietigingsbeslissing zorgt ervoor dat de initiële beslissing uit het rechtsverkeer verdwijnt en verplicht de besturen om een nieuwe (aangepaste) beslissing te nemen.</p>
<p>Artikel 18. Verschuiving van de bewijslast</p>	<p>Mogelijk omzettingsmaatregelen nodig</p>
<p>1. De lidstaten nemen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels passende maatregelen om ervoor te zorgen dat, wanneer werknemers die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning te hunnen aanzien benadeeld achten, voor een bevoegde instantie of nationale rechtbank feiten aanvoeren die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder dient te bewijzen dat er geen directe of indirecte beloningsdiscriminatie heeft plaatsgevonden.</p> <p>2. De lidstaten zorgen ervoor dat wanneer een werkgever de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 vastgelegde beloningstransparantie verplichtingen niet heeft vervuld, het aan die werkgever staat om in administratieve of gerechtelijke procedures inzake vermeende directe of indirecte beloningsdiscriminatie aan te tonen dat van dergelijke discriminatie geen sprake is. De eerste alinea van dit lid is niet van toepassing wanneer de werkgever aantoont dat de inbreuk op de in de artikelen 5, 6, 7, 9 en 10 vastgelegde verplichtingen onmiskenbaar onopzettelijk en van geringe aard was.</p> <p>3. De richtlijn belet de lidstaten niet een gunstigere bewijsregeling in te voeren voor een werknemer die een administratieve procedure of een gerechtelijke procedure instellen wegens een vermeende inbreuk op de rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.</p>	<p>De omkering van de bewijslast is voorzien in discriminatierecht dus dit is ook voorzien in het Gelijkekansendecreet, nl. artikel 36, §1:</p> <p><i>“§1. Als een persoon of een van de rechtspersonen, verenigingen of organisaties, vermeld in artikel 41, in een burgerrechtelijke procedure voor een bevoegd gerecht of in een procedure voor de geschillenkamer van het Vlaams Mensenrechteninstituut, vermeld in het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, de schending inroept van dit decreet en feiten aanvoert die het bestaan van een discriminatie kunnen doen vermoeden, valt de bewijslast dat er geen discriminatie is, ten laste van de verweerder.”.</i></p> <p>Lid 2 van artikel 16 bepaalt echter dat wanneer een werkgever de transparantie verplichtingen niet vervult, de werkgever moet aantonen dat van discriminatie geen sprake is. Het gaat hier dus om een volledige omkering van de bewijslast. Het tweede lid lijkt dus nog meer bescherming toe te kennen dan de reeds voorziene omkering van de bewijslast in het Gelijkekansendecreet. In die zin dat zelfs geen vermoeden van discriminatie moet aangetoond worden door werknemers. Het lijkt daarom wel dat lid 2 verder zal moeten opgenomen worden in het Gelijkekansendecreet.</p>

<p>4.De lidstaten hoeven lid 1 niet toe te passen op procedures waarin het aan de bevoegde instantie of nationale rechtbank staat om de feiten te onderzoeken.</p> <p>5.Dit artikel is niet van toepassing op strafprocedures, tenzij in het nationale recht anders is bepaald.</p>	
Artikel 19. Bewijs van gelijke of gelijkwaardige arbeid	Geen omzetting vereist
<p>1.Wanneer wordt nagegaan of vrouwelijke en mannelijke werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, beperkt de beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, zich niet tot situaties waarin vrouwelijke en mannelijke werknemers voor dezelfde werkgever werken, maar wordt zij uitgebreid tot situaties waarin de vaststelling van de beloningsvoorwaarden toe te schrijven is aan één bron. Er is sprake van één bron indien die de beloningselementen bepaalt die relevant zijn voor de vergelijking tussen werknemers.</p> <p>2.De beoordeling of werknemers zich in een vergelijkbare situatie bevinden, wordt niet beperkt tot werknemers die tegelijkertijd met de betrokken werknemer in dienst zijn.</p> <p>3.Indien geen reële referentiepersoon kan worden vastgesteld, kan ander bewijsmateriaal worden gebruikt om vermeende beloningsdiscriminatie te bewijzen, zoals statistieken of een vergelijking met de wijze waarop een werknemer in een vergelijkbare situatie zou worden behandeld.</p>	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Artikel 16, §1, van het Gelijkekansendecreet verwijst naar de vergelijkbare situatie. Het komt toe aan de instantie die gevat is om te beoordelen of er sprake is van een vergelijkbare situatie in functie van de toetsing van de mogelijke discriminatie aan het gelijkheidsbeginsel.</p> <p>De vaststelling van de beloningsvoorwaarden is binnen de DVO en binnen de lokale besturen toe te schrijven aan de betrokken rechtspositieregeling</p>
Artikel 20. Toegang tot bewijsmateriaal	Geen bevoegdheid
<p>1.De lidstaten zorgen ervoor dat in procedures betreffende een vordering tot gelijke beloning, de bevoegde instanties of nationale rechtbanken de verweerder, overeenkomstig het nationale recht en</p>	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p>

<p>de nationale praktijk, kunnen gelasten toegang te geven tot relevant bewijsmateriaal waarover de verweerder zeggenschap heeft.</p> <p>2.De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde instanties of nationale rechtbanken bevoegd zijn om toegang te gelasten tot bewijsmateriaal dat vertrouwelijke gegevens bevat, indien zij dat bewijsmateriaal relevant achten voor de vordering tot gelijke beloning. De lidstaten zorgen ervoor dat de bevoegde instanties of nationale rechtbanken, wanneer zij de toegang tot deze informatie gelasten, over doeltreffende maatregelen beschikken om deze informatie te beschermen, conform de nationale procedurevoorschriften.</p> <p>3.Dit artikel belet de lidstaten niet een voor de eiser gunstigere regeling te behouden of in te voeren.</p>	<p>Specifieke rechtsbasis dient nog bepaald te worden voor alle entiteiten, maar een formele omzetting niet vereist, er zal verwezen moeten worden naar Federale regelgeving gezien de huidige verdeling van bevoegdheden.</p> <p>Mogelijke rechtsbasissen</p> <p>Dit is ook gevat door het Bestuursdecreet van 7 december 2018 – hoofdstuk 3. Toegang tot bestuursdocumenten</p> <p>Voor zover hierin een opdracht voor het VMRI kan worden gelezen, heeft het VMRI de bevoegdheid om toelichtingen, informatie of overtuigingsstukken op te vragen en hiervoor een redelijke of eventueel dwingende termijn op te leggen conform artikel 19, eerste en tweede lid van het VMRI-Besluit.</p> <p>Zie ook artikel 37 Gelijkekansendecreet (bescherming tegen represailles). Wordt geregeld in het burgerlijk wetboek/gerechtelijk wetboek (federale bevoegdheid).</p>
<p>Artikel 21. Verjaringstermijnen</p>	<p>Geen bevoegdheid</p>
<p>1.De lidstaten zorgen ervoor dat de nationale regels die van toepassing zijn op verjaringstermijnen voor het instellen van vorderingen inzake gelijke beloning, het begintijdstip en de duur van de verjaringstermijn alsook de omstandigheden voor het onderbreken of opschorten ervan bepalen. De verjaringstermijnen gaan niet in voordat de eiser op de hoogte is van een inbreuk, of redelijkerwijs kan worden geacht daarvan op de hoogte te zijn. De lidstaten kunnen besluiten dat verjaringstermijnen niet ingaan zolang de inbreuk loopt of voor het einde van de arbeidsovereenkomst of de arbeidsverhouding. Dergelijke verjaringstermijnen bedragen ten minste drie jaar.</p>	<p>Betreft federale bevoegdheid: Wordt geregeld in het burgerlijk wetboek/gerechtelijk wetboek</p> <p>Bijkomend zou ook verwezen kunnen worden naar Artikel 35bis van het Gelijkekansendecreet voorziet in een verjaringstermijn die voldoet aan de bepalingen van dit artikel:</p> <p><i>“De rechtstvorderingen op grond van dit decreet verjaren na vijf jaar vanaf de dag waarop ze zijn ontstaan. Bij voortdurende of voortgezette discriminaties gaat de voormelde termijn in op het ogenblik dat de wederrechtelijke toestand ophoudt te bestaan. De verjaring wordt geschorst zolang een klacht over het voorwerp van de rechtstvordering in behandeling is bij het Vlaams Mensenrechteninstituut, vermeld in het</i></p>

<p>2. De lidstaten zorgen ervoor dat een verjaringstermijn wordt opgeschort of, afhankelijk van het nationale recht, wordt onderbroken zodra een eiser actie onderneemt door een klacht ter kennis te brengen van de werkgever of door een gerechtelijke procedure in te stellen, hetzij rechtstreeks, hetzij via werknemersvertegenwoordigers, de arbeidsinspectie of het orgaan voor gelijke behandeling.</p> <p>3. Dit artikel is niet van toepassing op regels inzake de verjaring van vorderingen.</p>	<p><i>decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut, en wordt gestuit conform artikel 2244 tot en met 2250 van het oud Burgerlijk Wetboek.”</i></p>
Artikel 22. Gerechtskosten	Geen bevoegdheid
<p>De lidstaten zorgen ervoor dat, wanneer een verweerder in het gelijk wordt gesteld in het kader van een vordering wegens beloningsdiscriminatie, de nationale rechtbanken overeenkomstig het nationale recht kunnen beoordelen of de in het ongelijk gestelde eiser gegronde redenen had om de vordering in te stellen en, zo ja, of het passend is niet te eisen dat hij de kosten van de procedure draagt.</p>	<p>Betreft federale bevoegdheid: Wordt geregeld in het burgerlijk wetboek/gerechtelijk wetboek</p> <p>Artikel 1017, derde lid van het Gerechtelijk Wetboek voorziet dat de rechter kan oordelen om de gerechtskosten om te slaan zoals hij het raadzaam oordeelt.</p>
Artikel 23. Sancties	Geen omzetting vereist.
<p>1. De lidstaten stellen de voorschriften vast ten aanzien van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties die van toepassing zijn op inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die voorschriften worden uitgevoerd en stellen de Commissie onverwijld in kennis van die voorschriften en maatregelen, alsook van latere wijzigingen daarin.</p> <p>2. De lidstaten zorgen ervoor dat met de in lid 1 bedoelde sancties een daadwerkelijk afschrikkend effect wordt gewaarborgd ten aanzien van inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het</p>	<p>De artikelen 27 tot en met 35ter van het Gelijkekansendecreet bevatten voldoende sancties zoals vereist in lid 1, 2, 3 en 5 van dit artikel.</p> <p>Lid 3 en 4:</p> <p>Artikel 28 van het GKD voorziet in de mogelijkheid tot het vorderen van een schadevergoeding in het geval van discriminatie. Het bedrag van de schadevergoeding kan verhoogd worden omwille van o.a. de volgende elementen:</p> <p>1. de aard, de ernst en de duur van de inbreuk op het discriminatieverbod: een rechter zou, bijvoorbeeld, kunnen oordelen dat de aard of de ernst van de inbreuk groter en dus de geleden morele</p>

<p>beginsel van gelijke beloning. Die sancties omvatten boetes waarvan de vaststelling op het nationale recht is gebaseerd.</p> <p>3. Bij de in lid 1 bedoelde sancties wordt rekening gehouden met alle relevante verzwarende of verzachtende factoren die van toepassing zijn op de omstandigheden van de inbreuk, waaronder ook intersectionele discriminatie kan vallen.</p> <p>4. De lidstaten zorgen ervoor dat er specifieke sancties worden opgelegd in het geval van herhaalde inbreuken op de rechten en verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.</p> <p>5. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat de sancties waarin uit hoofde van dit artikel is voorzien, in de praktijk daadwerkelijk worden toegepast.</p>	<p>schade hoger is wanneer er sprake is van een discriminatie op grond van meer dan één beschermd kenmerk, zoals bij cumulatieve of intersectionele discriminatie ;</p> <p>2. het eenmalige of repetitieve karakter van de discriminatie ten aanzien van het slachtoffer: indien de discriminatie ten aanzien van het slachtoffer al werd vastgesteld en daarna opnieuw plaatsvindt kan de rechter daarmee rekening houden bij het bepalen van het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding. Een dergelijk repetitief karakter kan namelijk de morele schade verhogen voor het slachtoffer;</p> <p>3. de kwetsbaarheid van het slachtoffer: dit element laat de rechter toe geval per geval te beoordelen of de geleden morele schade hoger is wanneer de vastgestelde discriminatie het gevolg is van een samenspel van verschillende persoonskenmerken die de benadeelde persoon in onze samenleving (of in bepaalde domeinen ervan) bijzonder kwetsbaar maken binnen de context van de vastgestelde discriminatie. Niet bij elke cumulatieve of intersectionele discriminatie is er sprake van een dergelijke bijzondere kwetsbaarheid</p>
<p>Artikel 24. Gelijke beloning bij overheidsopdrachten en concessies</p>	<p>Geen bevoegdheid</p>
<p>1. De passende maatregelen die de lidstaten nemen overeenkomstig artikel 30, lid 3, van Richtlijn 2014/23/EU, artikel 18, lid 2, van Richtlijn 2014/24/EU en artikel 36, lid 2, van Richtlijn 2014/25/EU, omvatten maatregelen die ervoor zorgen dat ondernemers bij de uitvoering van overheidsopdrachten of concessies voldoen aan hun verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.</p> <p>2. De lidstaten overwegen van aanbestedende diensten te eisen dat ze in voorkomend geval sancties en beëindigingsvoorwaarden invoeren om de naleving van het beginsel van gelijke beloning bij de uitvoering van overheidsopdrachten en concessies te waarborgen.</p>	<p>Wetgeving op overheidsopdrachten is een federale aangelegenheid.</p> <p>➔ AgO heeft informatie meegedeeld met het facilitair bedrijf</p>

<p>Wanneer de autoriteiten van de lidstaten handelen in overeenstemming met artikel 38, lid 7, punt a), van Richtlijn 2014/23/EU, artikel 57, lid 4, punt a), van Richtlijn 2014/24/EU of artikel 80, lid 1, van Richtlijn 2014/25/EU in samenhang met artikel 57, lid 4, punt a), van Richtlijn 2014/24/EU, kunnen aanbestedende diensten een ondernemer uitsluiten van deelname aan een procedure voor het plaatsen van overheidsopdrachten, of daartoe door een lidstaat worden verplicht, indien zij met alle passende middelen kunnen aantonen dat er inbreuk is gepleegd op de in lid 1 van dit artikel genoemde verplichtingen omdat beloningstransparantieplichtingen niet zijn nagekomen of omdat er in een categorie van werknemers een loonkloof van meer dan 5 % bestaat die door de werkgever niet wordt gerechtvaardigd op basis van objectieve en genderneutrale criteria. Dit laat andere rechten of verplichtingen uit hoofde van Richtlijn 2014/23/EU, 2014/24/EU of 2014/25/EU onverlet.</p>	
<p>Artikel 25. Bescherming tegen represailles en tegen minder gunstige behandeling</p>	<p>Geen omzetting vereist</p>
<p>1. Het feit dat werknemers en werknemersvertegenwoordigers hun rechten inzake gelijke beloning hebben uitgeoefend of andere personen hebben ondersteund bij het beschermen van de rechten van die personen, mag geen grond zijn om hen minder gunstig te behandelen.</p> <p>2. De lidstaten nemen in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op om werknemers, met inbegrip van werknemers die werknemersvertegenwoordigers zijn, te beschermen tegen ontslag of een andere nadelige behandeling waarmee een werkgever reageert op een klacht binnen de organisatie van de werkgever of op een administratieve of gerechtelijke procedure met het oog op de</p>	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Toepassing syndicale wetgeving. Artikel 37 en 38 van het Gelijkekansendecreet voorzien in de bescherming tegen represailles</p>

handhaving van rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.	
Artikel 26. Verhouding tot Richtlijn 2006/54/EG	Geen omzetting vereist
Hoofdstuk III van de onderhavige richtlijn is van toepassing op procedures inzake rechten of verplichtingen met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning als bedoeld in artikel 4 van Richtlijn 2006/54/EG.	Geen uitdrukkelijke omzetting vereist
HOOFDSTUK IV HORIZONTALE BEPALINGEN	
Artikel 27. Beschermingsniveau	Geen omzetting vereist
<p>1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn.</p> <p>2. De uitvoering van deze richtlijn mag onder geen beding een reden vormen om het beschermingsniveau op de door de richtlijn bestreken terreinen te verlagen.</p>	<p>Verbod op goldplating in het regeerakkoord:</p> <p>Het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 bepaalt in dit verband dat de Vlaamse Regering het principe van no gold-plating onderschrijft. De Vlaamse overheid legt zelf geen hogere standaarden, doelen of normen op bij de omzetting van Europese of andere internationale regelgeving naar Vlaamse regelgeving.</p>
Artikel 28. Organen voor gelijke behandeling	Geen omzetting vereist
<p>1. Onverminderd de bevoegdheden van arbeidsinspecties of andere organen die de rechten van werknemers handhaven, met inbegrip van de sociale partners, zijn de organen voor gelijke behandeling bevoegd voor aangelegenheden die binnen het toepassingsgebied van onderhavige richtlijn vallen.</p> <p>2. De lidstaten nemen, overeenkomstig het nationale recht en de nationale praktijk, actieve maatregelen om te zorgen voor nauwe samenwerking en coördinatie tussen de arbeidsinspecties, de organen voor gelijke behandeling en, indien van toepassing, de sociale partners met betrekking tot het beginsel van gelijke beloning.</p>	<p>Artikel wordt voor alle entiteiten voldoende gegarandeerd.</p> <p>Dit is voor het Gelijkekansendecreet in orde door de toevoeging van de richtlijn in de aanhef (artikel 3, eerste lid, 11°).</p> <p>Er is voorzien in de informatiedoorstroming tussen het VMRI en de sociale inspectie in artikel 60 van het besluit van de Vlaamse Regering van 17/05/2024.</p> <p>De financieringsmiddelen die het VMRI ontvangt, zijn afdoende om de onafhankelijke en doeltreffende werking van het VMRI op structurele wijze te verzekeren, conform artikel 40, §1, tweede lid, van het VMRI-Decreet.</p>

3. De lidstaten voorzien hun organen voor gelijke behandeling van de middelen die zij nodig hebben om hun taken met betrekking tot de eerbiediging van het recht op gelijke beloning op een doeltreffende wijze te vervullen.	
Artikel 29. Toezicht en bewustmaking	Dit artikel vereist een aanpassing van de Vlaamse regelgeving inzake gelijke kansen
<p>1. De lidstaten zorgen ervoor dat het toezicht op en de ondersteuning van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning en de handhaving van alle beschikbare rechtsmiddelen op consistente en gecoördineerde wijze plaatsvinden.</p> <p>2. Elke lidstaat wijst een orgaan aan voor het toezicht op en de ondersteuning van de uitvoering van de nationale maatregelen ter uitvoering van deze richtlijn ("toezichtsorgaan") en treft de nodige regelingen voor de goede werking ervan. Het toezichtsorgaan kan deel uitmaken van een bestaand orgaan of een bestaande structuur op nationaal niveau. De lidstaten kunnen meer dan een orgaan aanwijzen ten behoeve van bewustmaking en gegevensverzameling, mits de in lid 3, punten b), c) en e), bedoelde toezichts- en analysefuncties door een centraal orgaan worden verzorgd.</p> <p>3. De lidstaten zorgen ervoor dat de taken van het toezichtsorgaan het volgende omvatten:</p> <p>a) de bewustwording bij publieke en particuliere ondernemingen en organisaties, de sociale partners en het publiek vergroten om zo het beginsel van gelijke beloning en het recht op beloningstransparantie te bevorderen, onder meer door intersectionele discriminatie met betrekking tot gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid aan te pakken;</p> <p>b) het analyseren van de oorzaken van de genderloonkloof en het ontwikkelen van instrumenten om ongelijkheden inzake beloning te</p>	<p>Voor AgO en OV moet lid 2 en 3 worden omgezet, maar methodiek moet nog beslist worden. Vraag welke instantie(s) op Vlaams niveau met deze taken moet(en) belast worden.</p>

<p>helpen beoordelen, waarbij met name gebruik wordt gemaakt van de analytische werkzaamheden en instrumenten van EIGE;</p> <p>c) het verzamelen van krachtens artikel 9, lid 7, van werkgevers ontvangen gegevens, het onverwijld bekendmaken van de in artikel 9, lid 1, punten a) tot en met f), bedoelde gegevens op een gemakkelijk toegankelijke en gebruikersvriendelijke manier die het mogelijk maakt om vergelijkingen te maken tussen werkgevers, sectoren en regio's van de betrokken lidstaat, en het toegankelijk maken van, indien beschikbaar, de gegevens van de voorgaande vier jaar;</p> <p>d) het verzamelen van de verslagen van de gezamenlijke beloningsevaluaties krachtens artikel 10, lid 3;</p> <p>e) het aggregeren van gegevens over het aantal en de soorten klachten over beloningsdiscriminatie die bij de bevoegde instanties, met inbegrip van organen voor gelijke behandeling, en bij nationale rechtbanken aanhangig zijn gemaakt.</p> <p>4. Uiterlijk op 7 juni 2028 en vervolgens om de twee jaar verstrekken de lidstaten de in lid 3, punten c), d) en e), bedoelde gegevens in één keer aan de Commissie.</p>	<p>ABB is zelf toezichtsorgaan voor de lokale besturen. Gevolgd door de bestuursrechtspraak van de Raad van State, evenals het Grondwettelijk Hof. Dit vereist wel dat de zaak aanhangig moet worden gemaakt. Een ambtshalve optreden is niet mogelijk.</p>
Artikel 30. Collectieve onderhandelingen en collectieve actie	Geen omzetting vereist
Deze richtlijn doet op geen enkele wijze afbreuk aan het recht om over collectieve arbeidsovereenkomsten te onderhandelen, deze te sluiten en te handhaven of om collectieve actie te voeren overeenkomstig het nationale recht of de nationale praktijk.	Toepassing van syndicale regelgeving.
Artikel 31. Statistische gegevens	Geen omzetting vereist
De lidstaten verstrekken de Commissie (Eurostat) jaarlijks actuele nationale, onbewerkte gegevens voor de berekening van de genderloonkloof. Die statistische gegevens worden uitgesplitst naar geslacht, economische sector, arbeidstijd (voltijds/deeltijds), economische zeggenschap (publieke/private eigendom) en leeftijd, en worden berekend op jaarbasis.	<p>Dit artikel moet niet expliciet worden omgezet.</p> <p>Voor uitvoering zal nagevraagd worden bij VSA of zij een rol spelen in het verzamelen van deze gegevens. Het gaat om gegevens die beschikbaar zijn bij statbel en RSZ/kruispuntbank (federale bevoegdheid).</p>

De in de eerste alinea bedoelde gegevens worden met ingang van 31 januari 2028 voor het referentiejaar 2026 toegezonden.	
Artikel 32. Verspreiding van informatie	Geen omzetting vereist
De lidstaten nemen actieve maatregelen om ervoor te zorgen dat de uit hoofde van deze richtlijn door hen vastgestelde bepalingen, samen met de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van de betrokkenen op hun grondgebied.	Artikel moet niet expliciet worden omgezet. Continue proces: Communicatieberichten en digitaal platform (website) Geen expliciete omzetting vereist
Artikel 33. Uitvoering	Geen omzetting vereist
De lidstaten kunnen de sociale partners, overeenkomstig het nationale recht en/of de nationale praktijk betreffende de rol van de sociale partners, belasten met de uitvoering van deze richtlijn, op voorwaarde dat de lidstaten alle nodige maatregelen treffen om de in het kader van deze richtlijn beoogde resultaten te allen tijde te waarborgen. De aan de sociale partners toevertrouwde uitvoeringstaken kunnen het volgende omvatten: a) de ontwikkeling van analytische instrumenten of methoden als bedoeld in artikel 4, lid 2; b) financiële sancties die gelijkwaardig zijn aan geldboetes, mits deze doeltreffend, evenredig en afschrikkend zijn.	Dit artikel moet niet expliciet worden omgezet.
Artikel 34. Omzetting	Geen omzetting vereist
1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk op 7 juni 2026 aan deze richtlijn te voldoen. Zij geven de Commissie daarvan onmiddellijk in kennis. De lidstaten verstrekken samen met hun kennisgeving aan de Commissie een samenvatting van de resultaten van de beoordeling betreffende de gevolgen van hun omzettingsmaatregelen voor werknemers en voor werkgevers met minder dan 250 werknemers, alsook een verwijzing naar de plaats waar die beoordeling wordt gepubliceerd.	Dit artikel moet niet expliciet worden omgezet.

2.Wanneer lidstaten de in lid 1 bedoelde bepalingen aannemen, wordt in die bepalingen zelf of bij de officiële bekendmaking van die bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De regels voor de verwijzing worden vastgesteld door de lidstaten.	
Artikel 35. Rapportage en evaluatie	Geen omzetting vereist
<p>1.Uiterlijk op 7 juni 2031 stellen de lidstaten de Commissie in kennis van de uitvoering van deze richtlijn en de gevolgen ervan in de praktijk.</p> <p>2.Uiterlijk op 7 juni 2033 dient de Commissie een verslag in bij het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van deze richtlijn. In het verslag worden onder meer de in de artikelen 9 en 10 bedoelde werkgeversdrempels en de in artikel 10, lid 1, bedoelde drempel van 5 % voor de gezamenlijke beloningsevaluatie onderzocht. Indien passend stelt de Commissie wetgevingswijzigingen voor die zij op basis van dat verslag nodig acht.</p>	Dit artikel moet niet expliciet worden omgezet.
Artikel 36. Inwerkingtreding	Geen omzetting vereist
Deze richtlijn treedt in werking op de twintigste dag volgend op die van de bekendmaking ervan in het Publicatieblad van de Europese Unie.	Dit artikel moet niet expliciet worden omgezet.
Artikel. 37. Adressaten	Geen omzetting vereist
Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.	Dit artikel moet niet expliciet worden omgezet.