Onderafdeling Comité C1
Provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Protocol nr. 2026/2
houdende de conclusies van de onderhandelingen die op 10 december 2025 en 14 januari 2026 werden gevoerd in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

Over: het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

Genoemd voorontwerp van decreet wordt als bijlage aan dit protocol toegevoegd.

Door de afvaardiging van de overheid, samengesteld als volgt:

1. mevrouw Hilde Crevits, Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij, Voorzitter,
2. mevrouw Caroline Gennez, Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen, Ondervoorzitter,
3. de heer Matthias Diependaele, Vlaams minister-president van de Vlaamse Regering.

enerzijds,

en de afgevaardigden van de representatieve vakorganisaties, samengesteld als volgt:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten (ACOD),

- het Algemeen Christelijk Vakverbond Openbare Diensten (ACV Openbare Diensten),

- het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt (VSOA),

anderzijds,

werd over het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

- **een akkoord** bereikt met de **ACOD, met opmerkingen;**
- **een akkoord** bereikt met het **ACV Openbare Diensten, met opmerkingen;**
- **geen akkoord** bereikt met het **VSOA;**

Opmerkingen:

ACOD

Als ACOD LRB vinden we het positief dat met dit decreet 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 wordt. Hierdoor zal het voor de personeelsleden van de lokale en provinciale besturen mogelijk zijn om informatie te bekomen over hun individueel beloningsniveau en de genderloonkloof binnen hun bestuur. Met dit decreet zou het dan ook mogelijk moeten zijn om niet enkel de genderloonkloof in kaart te brengen, maar ook om deze te voorkomen en te verhelpen. Dit kunnen wij als ACOD LRB enkel maar toejuichen.

Wij hebben bij de omzetting echter twee opmerkingen:

- Hoewel we er ons van bewust zijn dat artikel 9 van de bovengenoemde EU-richtlijn er voor zorgt dat werkgevers met minder dan 100 werknemers, op basis van de EU-richtlijn, niet verplicht zijn om de beschreven informatie uit het eerste lid van artikel 9 te verstrekken, pleiten wij er voor om deze verplichting wel in te schrijven in het decreet voor lokale en provinciale besturen. Juridisch gezien is dit geen enkel probleem, want de EU-richtlijn bepaalt dat de lidstaten, op grond van het nationale recht, werkgevers met minder dan 100 werknemers kunnen voorschrijven informatie over de beloning te verstrekken.
  Indien dit niet ingeschreven wordt zal dit voor een blinde vlek zorgen binnen de sector van de lokale besturen. Het is bovendien niet duidelijk hoeveel lokale besturen er zijn met minder dan 100 werknemers, en dus welk percentage ze innemen binnen het landschap. De genderloonkloof zal zo niet onderzocht kunnen worden binnen deze lokale besturen, waardoor deze personeelsleden (die tewerkgesteld zijn binnen een bestuur met minder dan 100 werknemers) niet de nodige informatie kunnen bekomen. De vraag is dan ook of voor deze personeelsleden artikel 14 van de bovengenoemde EU-richtlijn niet zinledig wordt? Artikel 14 bepaalt immers dat de lidstaten ervoor zorgen 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. Dit is natuurlijk enkel mogelijk indien men überhaupt kan achterhalen of men benadeeld werd wegens de niet-toepassing van het beginsel van gelijke beloning.
  Binnen de lokale en provinciale besturen is dit zeker een aandachtspunt omdat binnen een grondgebied verschillende lokale overheden aanwezig zijn

die gelinkt zijn met elkaar. Het is moeilijk te verantwoorden waarom een OCMW, een AGB of een APB niet aan deze verplichting zouden moeten voldoen, omdat ze net geen 100 werknemers tellen, terwijl de personeelsdiensten door de integratie gemeente-OCMW zowel werken voor gemeente als het OCMW en dus alle informatie toch beschikbaar hebben. Men kan dan niet beargumenteren dat dit een grote administratieve last zou zijn voor die lokale besturen.

- De in artikel 11 van de bovengenoemde EU-richtlijn voorziene steun voor werkgevers met minder dan 250 werknemers is volgens ons niet omgezet. Artikel 11 bepaalt het volgende: “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.”
  Het voorontwerp van decreet voorziet hier volgens ons niet in een omzetting terwijl dit zowel voor de betrokken werknemersvertegenwoordigers als voor de betrokken werkgevers een wezenlijke hulp zou kunnen zijn om de vastgelegde verplichtingen gemakkelijker te kunnen nakomen.

ACV Openbare Diensten

ACV Openbare Diensten wenst een aantal opmerkingen te plaatsen bij het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning dat voorziet in een gedeeltelijke omzetting van de richtlijn (EU) 2023/970.

Ondanks het feit dat lidstaten wel een rapportering verplicht kunnen maken voor lokale overheden met minder dan 100 personeelsleden (zie richtlijn 2023/970 artikel 9 punt 5) maakt de Vlaamse regering de keuze om dit niet te doen. Uit de gegevens van 2024 blijkt dat 105 gemeenten en 187 OCMW’s dus geen verplichting tot loontransparantie zal opgelegd worden. Dat personeelsleden op basis van artikel 5 het recht hebben om over hun individuele beloningsniveau informatie op te vragen is voor ons onvoldoende. Personeelsleden zullen dit vaak ervaren als een drempel om individueel de informatieplicht af te dwingen. Onze vrees is bovendien dat net in kleinere besturen de kans op beloningsdiscriminatie groter is, door een combinatie van factoren die samenhangen met de schaal, een informelere werkingscultuur en beperkte middelen. Er is minder interne controle op de loonstructuur wat de deur open zet voor loonverschillen die niet altijd gebaseerd zijn op de functie.

De Europese richtlijn bepaalt in artikel 4 punt 2 dat “de lidstaten de nodige maatregelen moeten nemen om er voor 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 verder: “Die instrumenten stellen werkgevers en/of 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”. In het voorontwerp van decreet wordt hierover enkel onrechtstreeks melding gemaakt in artikel 7. Besturen moeten, in overeenstemming met dit artikel 7, de beloningsverschillen volgens gender kunnen rechtvaardigen op basis van objectieve en genderneutrale criteria. Ons lijkt het evident dat het gebruik van een objectief functieclassificatiesysteem (zie protocol consultants/vakbonden ter invoering van

functieclassificatie) verplicht moet toegepast worden door besturen als zij aanpassingen aan loonschalen/verloning doen. In de praktijk merken we dat er geëxperimenteerd wordt met loonschalen, maar niet per se met een objectief wegingssysteem. Het Besluit RPR dient volgens ons hieraan worden aangepast.

Verder betreuren wij dat sancties, compensaties, rechtsmiddelen, regels rond bewijslast enz. wettelijk verankerd worden via een wijziging van het Gelijkekansendecreet. Dit is niet bevorderlijk voor de leesbaarheid en begrijpbaarheid van het decreet.

Ondanks - en rekening houdend met - bovenstaande opmerkingen kunnen wij de onderhandelingen besluiten met een protocol van akkoord met opmerkingen aangezien het decreet uitvoering geeft aan de richtlijn (EU) 2023/970 en er voor zorgt dat nieuwe stappen gezet worden in de transparantie rond gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.

VSOA

Vrijstelling van kleine lokale besturen (< 100 personeelsleden)

Het ontwerp voorziet in een vrijstelling van rapporteringsverplichtingen voor kleine lokale besturen met minder dan 100 personeelsleden.

Dit ondergraaft o.i. de doelstelling van de Europese richtlijn inzake loontransparantie, die net beoogt structurele ongelijkheden systematisch in kaart te brengen en te corrigeren.

Een proportionele oplossing had kunnen bestaan uit vereenvoudigde rapportering, doch niet uit een volledige vrijstelling.

Eenvormigheid in het Rechtspositieregelingsbesluit en gebrek aan decretale consistentie

Het Rechtspositieregelingsbesluit van 20 januari 2023 dat op alle gemeenten van toepassing is vormt een uniform normatief kader voor het personeelsbeleid.

Het is dan ook juridisch moeilijk verdedigbaar dat, ondanks deze eenvormigheid inzake rechtspositie, het transparantiebeleid niet op gelijke wijze en zonder onderscheid over alle lokale besturen wordt opgelegd. Wanneer Vlaanderen bewust heeft gekozen voor een uniform personeelsrechtelijk kader, impliceert dit logischerwijze dat ook de controle- en transparantiemechanismen uniform georganiseerd moeten worden.

Lokale autonomie inzake loonbeleid en nood aan versterkte transparantie

Lokale besturen kregen meer autonomie om een afzonderlijk loonbeleid te voeren. Juist deze toegenomen autonomie versterkt evenwel de noodzaak aan een algemeen en afdwingbaar transparantieregime.

Waar de decreetgever ruimte laat voor differentiatie, moet hij des te meer waarborgen voorzien tegen willekeur en discriminatie. Transparantie fungeert hier als tegengewicht voor beleidsvrijheid. Het is dan ook inconsistent om enerzijds verregaande loonautonomie toe te kennen en anderzijds de transparantieverplichtingen niet integraal en uniform op te leggen.
Ontbreken van effectieve sancties

De Europese loontransparantierichtlijn voorziet uitdrukkelijk in handhavingsmechanismen (sancties, toegang tot gerechtelijke procedures, schadevergoeding voor slachtoffers,…).

Het ontwerp voorziet evenwel niet in een duidelijk en afdwingbaar sanctiemechanisme ten aanzien van lokale besturen.

Zonder afdwingbaarheid verliest een norm haar normatief karakter en wordt zij louter indicatief of symbolisch.

Onduidelijkheid rond het begrip “redelijke termijn”

Het decreet verwijst naar een “redelijke termijn” zonder deze nader te concretiseren. Vanuit rechtszekerheidsoogpunt is dit ontoereikend.

Een open norm zonder bijkomende invulling creëert interpretatieverschillen tussen besturen, vertraagt effectieve naleving en bemoeilijkt afdwinging. Het legaliteits- en rechtszekerheidsbeginsel vereisen dat essentiële elementen van verplichtingen voldoende duidelijk en voorspelbaar worden geformuleerd.

Spanningsveld tussen Vlaamse en federale bevoegdheden

Ten slotte blijft er een juridisch spanningsveld bestaan tussen Vlaamse bevoegdheden inzake lokaal bestuur en federale bevoegdheden inzake arbeidsrecht en gelijke behandeling.

Een onvoldoende afgestemde regeling kan:
- bevoegdheidsconflicten doen ontstaan;
- interpretatieproblemen veroorzaken;
- leiden tot rechtsonzekerheid voor werknemers en werkgevers.

Niettegenstaande het decreet een belangrijke stap voorwaarts betekent in de implementatie van de Europese verplichtingen, laat het na de noodzakelijke waarborgen te voorzien die een effectieve en uniforme toepassing verzekeren.

Bij gebrek aan sluitende handhavingsmechanismen en een integrale toepassing dreigt de norm haar volle rechtswerking te missen en wordt het decreet vooral een symbolisch instrument.

Wij kunnen daarom, om bovenstaande redenen, niet akkoord gaan met dit voorontwerp van decreet.

Brussel, **17 februari 2026**

Voor de overheid,

Hilde Crevits,
Voorzitter, Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij

Caroline Gennez,
Ondervoorzitter, Vlaams minister van Welzijn en Armoedebestrijding, Cultuur en Gelijke Kansen

Matthias Diependaele,
Minister-president van de Vlaamse Regering

Voor de representatieve vakorganisaties,

Gert Vlasselaer (Signature)
Digitaal ondertekend door Gert Vlasselaer (Signature)
Datum: 2026.02.16 18:46:41 +01'00'

Gert Vlasselaer,
Federaal secretaris van de Algemene Centrale van de Openbare Diensten

Nathalie Hiel (Signature)
Digitaal ondertekend door Nathalie Hiel (Signature)
Datum: 2026.02.17 09:16:53 +01'00'

Nathalie Hiel,
Nationaal secretaris van het Algemeen Christelijk Vakverbond - Openbare Diensten

Christel Demerlier (Signature)
Digitaal ondertekend door Christel Demerlier (Signature)
Datum: 2026.02.17 13:22:49 +01'00'

Christel Demerlier,
Voorzitter regio Vlaanderen van het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt Lokale en Regionale Besturen

Bijlage bij het protocol nr. 2026/2:

Vlaamse Regering

Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

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

Na beraadslaging,

DE VLAAMSE REGERING BESLUIT:

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

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

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

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

Art. 3. In dit decreet wordt verstaan onder:

1° aanvullende of variabele componenten: alle voordelen in geld of in natura die het personeelslid direct of indirect bovenop het loon ontvangt;

2° beloningsniveau: het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-uurloon;

3° categorie van personeelsleden: personeelsleden die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, gegroepeerd op basis van de objectieve en genderneutrale criteria;

4° gelijkwaardige arbeid: arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is, overeenkomstig de objectieve en genderneutrale criteria;

5° lokale overheden: de lokale overheden, vermeld in artikel I.3, 5°, van het Bestuursdecreet van 7 december 2018;
6° objectieve en genderneutrale criteria: niveau, rang, graad, vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid, arbeidsomstandigheden, en factoren die relevant zijn voor de specifieke functie;
7° onderwijsinstellingen: het bestuur van instellingen als vermeld in:
a) artikel 2, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
b) artikel 4, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
c) artikel 3 van het decreet Rechtspositie Basiseducatie van 7 juli 2017;
d) artikel II.2, eerste lid en II.3, van de Codex Hoger Onderwijs van 11 oktober 2013;
8° Vlaamse diensten:
a) de provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen, vermeld in artikel I.3, 1°, e), van het Bestuursdecreet van 7 december 2018;
b) de Vlaamse administratie, vermeld in artikel I.3, 2°, van het voormelde decreet met uitzondering van de Vlaamse Vervoermaatschappij - De Lijn en de privaatrechtelijk vormgegeven extern verzelfstandigde agentschappen;
c) de strategische adviesraden vermeld in artikel I.3, 3°, a), van het voormelde decreet;
d) de Vlaamse openbare instellingen die niet behoren tot de Vlaamse administratie, vermeld in artikel I.3, 4°, a) tot en met v) en z) van het voormelde decreet, voor zover de instelling personeel tewerkstelt.

Art. 4. Dit decreet is van toepassing op:
1° de Vlaamse diensten en hun personeel;
2° de lokale overheden en hun personeel;
3° de onderwijsinstellingen en hun personeel.

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

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

De personeelsleden van de Vlaamse diensten, de lokale overheden en de onderwijsinstellingen kunnen de informatie, vermeld in het eerste lid, opvragen via de volgende kanalen:
1° via de lokale overheid, de Vlaamse dienst, of de onderwijsinstelling;
2° via de vakbondsafgevaardigde van hun representatieve vakorganisatie;
3° via het Vlaams Mensenrechteninstituut, opgericht bij het decreet van 28 oktober 2022 tot oprichting van een Vlaams Mensenrechteninstituut.

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

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

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

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

In het eerste lid wordt verstaan onder:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

De uitvoering van de maatregelen, vermeld in het eerste lid, omvat een analyse van de bestaande genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling of de invoering van dergelijke systemen, om ervoor te zorgen dat directe of indirecte beloningsdiscriminatie op grond van geslacht wordt uitgesloten.Hoofdstuk 3. Inwerkingtreding

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

Brussel, datum.

De minister-president van de Vlaamse Regering,

Matthias DIEPENDAELE

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

Hilde CREVITS

De Vlaamse minister van Onderwijs, Justitie en Werk,

Zuhal DEMIR