



**Agentschap Overheidspersoneel**

SECTORCOMITE XVIII  
VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS GEWEST

Protocol nr. 445.1394

PROTOCOL HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN VAN 3  
DECEMBER 2025 IN HET SECTORCOMITE XVIII VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VLAAMS  
GEWEST

Over

Decreet ter omzetting van de richtlijn loontransparantie

door de afvaardiging van de overheid, samengesteld uit

1. De heer Matthias Diependaele, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie en Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en Facilitair Management, voorzitter;
2. De heer Hans Bonte, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Wonen, Energie en Klimaat, Toerisme en Jeugd;
3. Mevrouw Hilde Crevits, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Binnenland, Steden- en Plattelandsbeleid, Samenleven, Integratie en Inburgering, Bestuurszaken, Sociale Economie en Zeevisserij;
4. De heer Ben Weyts, viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting en Financiën, Vlaamse Rand, Onroerend Erfgoed en Dierenwelzijn;

enerzijds,

en de afvaardigingen van de drie representatieve vakbonden:

1. de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door  
de heer Jan Van Wesemael  
de heer Chris Moortgat
2. de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten die  
onder meer de ACV-Openbare Diensten en de ACV-Transport en  
Communicatie groepeerde, vertegenwoordigd door  
mevrouw Ilse Remy  
de heer Tijl Reusen
3. het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt, vertegenwoordigd door  
mevrouw Gerda De Norre  
de heer Gunter Peeters

anderzijds,

**Werd vastgesteld wat volgt** over het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

De vertegenwoordiging van de Algemene Centrale der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord met opmerkingen:

ACOD onderschrijft de doelstelling van de richtlijn en neemt akte van het voorontwerp dat loontransparantie versterkt voor Vlaamse diensten, lokale besturen en onderwijs. ACOD noteert positief:

- het recht op informatie over individueel loon en gender gesplitste gemiddelden,
- de expliciete rol van representatieve vakorganisaties (art. 5–7),
- de antwoordtermijn van max. 2 maanden.

**ACOD noteert de volgende opmerkingen:**

1. Toezicht/handhaving: vóór inwerkingtreding moet duidelijk zijn welk federaal centraal orgaan en welk Vlaams toezichtsorgaan bevoegd is, met structurele terugkoppeling naar de sociale partners.
2. Transparantie & overleg: rapportage (art. 6) en eventuele gezamenlijke beloningsevaluaties (art. 8) moeten systematisch aan personeel en vakorganisaties worden meegedeeld en besproken in het bevoegde overlegorgaan.
3. Correcties: “redelijke termijn” moet geconcretiseerd worden met een verplicht actieplan en een maximale uitvoeringstermijn (bv. 6 maanden).
4. Criteria: “objectieve en genderneutrale criteria” moeten controleerbaar zijn en ook toelagen/variabele componenten en beloningsontwikkeling omvatten.
5. Totaalpakket omzetting: gezien de gedeeltelijke omzetting over meerdere decreten vraagt ACOD garantie (concordantietabel) dat bescherming tegen represailles, sancties en rechtsmiddelen volledig zijn afgedekt.

De vertegenwoordiging van de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten sluit een protocol van akkoord met opmerkingen. De opmerkingen zijn te vinden verder in dit document.

De vertegenwoordiging van het Vrij Syndicaat van het Openbaar Ambt sluit een protocol van akkoord met opmerkingen:

- Het ontbreken van een handhavingsmechanisme is een gemiste kans. De afdwingbaarheid wordt hierdoor niet gegarandeerd waardoor de regelgeving dode letter kan worden.
- Men had beter de “redelijke termijn” gedefinieerd.

Bijgaand/e document/en maakt integraal deel uit van dit protocol.

Brussel,

DE AFVAARDIGING VAN DE  
REPRESENTATIEVE  
VAKORGANISATIES

Voor de Algemene Centrale der  
Openbare Diensten

DE AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID

De voorzitter,

Matthias Diependaele  
Minister-president van de Vlaamse  
Regering en Vlaams minister van  
Economie, Innovatie en Industrie,  
Buitenlandse Zaken, Digitalisering en  
Facilitair Management

Voor de Federatie van de  
Christelijke Syndicaten der  
Openbare Diensten

Hans Bonte  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Wonen, Energie en Klimaat,  
Toerisme en Jeugd

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

Voor het Vrij Syndicaat van het  
Openbaar Ambt

Ben Weyts  
Viceminister-president van de  
Vlaamse Regering en Vlaams minister  
van Begroting en Financiën, Vlaamse  
Rand, Onroerend Erfgoed en  
Dierenwelzijn

## **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:

- 7° aanvullende of variabele componenten: alle voordelen in geld of in natura die het personeelslid direct of indirect bovenop het loon ontvangt;

- 7° beloningsniveau: het brutojaarloon en het overeenkomstige bruto-  
uurloon;
- 7° categorie van personeelsleden: personeelsleden die gelijke of  
gelijkwaardige arbeid verrichten, gegroepeerd op basis van de  
objectieve en genderneutrale criteria;
- 7° gelijkwaardige arbeid: arbeid waarvan is vastgesteld dat die  
gelijkwaardig is, overeenkomstig de objectieve en genderneutrale  
criteria;
- 7° lokale overheden: de lokale overheden, vermeld in artikel I.3, 5°, van  
het Bestuursdecreet van 7 december 2018;
- 7° 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:
  - d) artikel 2, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden  
gemeenschapsonderwijs van 27 maart 1991;
  - d) artikel 4, § 1, van het decreet rechtspositie personeelsleden  
gesubsidieerd onderwijs van 27 maart 1991;
  - d) 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;
- 7° Vlaamse diensten:
  - d) de provinciegouverneurs en arrondissementscommissarissen,  
vermeld in artikel I.3, 1°, e), van het Bestuursdecreet van 7  
december 2018;
  - d) 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;
  - d) 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:

- 3° de Vlaamse diensten en hun personeel;
- 3° 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:

- 3° via de lokale overheid, de Vlaamse dienst, of de onderwijsinstelling;
- 3° 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:

- 7° de genderloonkloof;
- 7° de genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- 7° de mediane genderloonkloof;
- 7° de mediane genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten;
- 7° het aandeel vrouwelijke en mannelijke personeelsleden die aanvullende of variabele componenten ontvangen;
- 7° 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:

- 3° genderloonkloof: het verschil in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke personeelsleden;
- 3° 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:

- 3° er blijkt een verschil in het gemiddelde beloningsniveau tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden van ten minste 5% in een categorie van personeelsleden;
- 3° 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:

- 7° een analyse van het aandeel vrouwelijke en mannelijke personeelsleden in elke categorie van personeelsleden;
- 7° informatie over de gemiddelde beloningsniveaus van vrouwelijke en mannelijke personeelsleden en de aanvullende of variabele componenten voor elke categorie van personeelsleden;

- 7° verschillen in gemiddelde beloningsniveaus tussen vrouwelijke en mannelijke personeelsleden in elke categorie van personeelsleden;
- 7° de redenen voor de verschillen in gemiddelde beloningsniveaus op basis van eventuele objectieve, genderneutrale criteria;
- 7° 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;
- 7° 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



**FCSOD**  
**Helihavenlaan 21**  
**1000 BRUSSEL**

Brussel, 13 februari 2026

Kabinet minister-president Vlaamse Regering  
De heer Tom Somers  
Voorzitter Sectorcomité XVIII  
Martelaarsplein 19  
1000  
BRUSSEL

Betreft: Protocol bij het **Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning**

Geachte voorzitter,

FCSOD geeft een protocol van akkoord met opmerkingen voor bovenstaand besluit.

Met het oog op het verkleinen van de loondiscriminatie op basis van geslacht blijft het voor ons belangrijk om objectieve cijfers te hanteren. Om een correct beeld te krijgen van het probleem en nadien beter te kunnen remediëren is het noodzakelijk om vanuit goed cijfermateriaal te vertrekken.

Wij stellen echter vast dat er van de opmerkingen die geformuleerd worden tijdens de bespreking van dit voorontwerp, geen enkele werd weerhouden. Hierbij herhalen wij dan ook graag onze opmerkingen.

Wij blijven aandringen dat wanneer er een vergelijking gemaakt wordt om discriminatie op basis van geslacht, er verder gekeken moet worden dan louter de loonschalen. Wij merken in de realiteit dat voor hetzelfde werk vaak verschillende loonschalen gebruikt worden. Wij dringen dan ook aan dat wanneer er door de regelgeving gesproken wordt over "gelijkwaardig werk" er ook gekeken wordt naar de taken die effectief uitgevoerd worden. Zo hopen wij de ongelijkheid die ontstaat door het toekennen van verschillende loonschalen voor gelijkwaardig werk in kaart te brengen.

Hoogachtend,  
Met vriendelijke groeten,  
Namens de FCSOD,

Tijl Reusen  
Secretaris Vlaams Team