

SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap)
COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap".
OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS

Brussel, 13/02/2026

PROTOCOL NR. 282 HOUDENDE DE CONCLUSIES VAN DE ONDERHANDELINGEN DIE GEVOERD
WERDEN IN DE GEMEENSCHAPPELIJKE VERGADERING VAN:

- **SECTORCOMITE X – ONDERWIJS (Vlaamse Gemeenschap);**
- **COMITE VOOR DE PROVINCIALE EN PLAATSELIJKE OVERHEIDSDIENSTEN – Afdeling 2 –**
Onderafdeling "Vlaamse Gemeenschap";
- **OVERKOEPELEND ONDERHANDELINGSCOMITE VRIJ GESUBSIDIEERD ONDERWIJS;**

OP 6 JANUARI EN 5 FEBRUARI 2026

over

het Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

De afvaardiging van de overheid, samengesteld uit:

1. dhr. Matthias DIEPENDAELE, minister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Economie, Innovatie en Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en Facilitair Management, voorzitter SectX-C2
2. mevr. Zuhail DEMIR, Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk, voorzitter OOC
3. dhr. Ben WEYTS, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Begroting en Financiën, Vlaamse Rand, Onroerend Erfgoed en Dierenwelzijn – lid;
4. dhr. Hans BONTE, Viceminister-president van de Vlaamse Regering en Vlaams minister van Wonen, Energie en Klimaat, Toerisme en Jeugd – lid,
5. mevr. 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, lid

de afvaardiging van het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap en van de representatieve verenigingen van de inrichtende machten, te weten:

- het Katholiek Onderwijs Vlaanderen, vertegenwoordigd door:

Dhr. Chris SMITS, secretaris-generaal Katholiek Onderwijs Vlaanderen
Dhr. Stefaan SAMAEY, directeur dienst personeel

- het Overleg Kleine Onderwijsverstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie, VOOP), vertegenwoordigd door:

Dhr. Paul BUYCK, coördinator OKO

- het GO! onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door:

Dhr. Geert SPIESSENS, afdelingshoofd beleid en belangenbehartiging

- het Onderwijssecretariaat voor Steden en Gemeenten van de Vlaamse Gemeenschap, vertegenwoordigd door:

Dhr. Bruno SAGAERT, directeur Koepelwerking

- het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen, vertegenwoordigd door:

Mevr. Griet MATHIEU, directeur POV

en de afvaardiging van de representatieve vakorganisaties, te weten:

- de Algemene Centrale der Openbare Diensten, vertegenwoordigd door:

Mevr. Nancy LIBERT, algemeen secretaris ACOD-onderwijs
Dhr. Jean-Luc BARBERY, adjunct-algemeen secretaris ACOD-onderwijs

- **de Federatie van de Christelijke Syndicaten der Openbare Diensten**, vertegenwoordigd door:

Mevr. Sylvie VANSPEYBROECK, nationaal secretaris COC
Mevr. Hilde LAVRYSEN, adjunct-algemeen secretaris COV

- **het Vrij Syndicaat voor het Openbaar Ambt**, vertegenwoordigd door:

Dhr. Pascal CLAESSENS, secretaris-onderhandelaar VSOA-onderwijs

hebben een akkoord bereikt over het hierbij gevoegde Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

Katholiek Onderwijs Vlaanderen onderschrijft een protocol van akkoord bij het voorontwerp van bovengenoemd decreet.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen onderschrijft de doelstellingen en principes van dit decreet.

Katholiek Onderwijs Vlaanderen maakt hierbij wel de bedenking dat de toepassing van dit decreet nieuwe bijkomende planlast zal binnenbrengen in de scholen. Daarom dringt Katholiek Onderwijs Vlaanderen erop aan dat alle beschikbare informatie waarover sprake in het decreet door de overheid ter beschikking gesteld wordt aan de scholen. Katholiek Onderwijs Vlaanderen refereert hierbij naar art.6 §3, vierde lid en vraagt de zinsnede *“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 het ministerie.”* te wijzigen in: *“Voor personeelsleden van de onderwijsinstellingen die via het Vlaams ministerie van onderwijs bezoldigd worden, wordt de in paragraaf 1, punt 1° tot en met 6° vermelde informatie verstrekt door de bevoegde dienst van het ministerie.”*

OKO geeft een protocol van akkoord bij het Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor gelijke beloning maar vraagt bij artikel 6 § 3 van het voorontwerp van decreet dat om de planlast voor schoolbesturen te verlichten voor personeelsleden die via het Vlaams ministerie van onderwijs bezoldigd worden de bevoegde dienst van het ministerie de respectieve informatie verstrekt.

Het Gemeenschapsonderwijs geeft een protocol van akkoord bij het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning.

Het Gemeenschapsonderwijs is tevreden dat de maatregelen voor een gelijke beloning en beloningstransparantie in de regelgeving worden verankerd.

We willen wel nog meegeven dat het onduidelijk is wie de personeelsleden elk jaar zal informeren over het recht om informatie te vragen over zaken vermeld in art. 5, eerste alinea. Zolang dit niet duidelijk is, bestaat de kans dat deze kennisgeving over het hoofd wordt gezien en deze regelgeving zijn doel mist.

Verder merken we dat er geen verduidelijking wordt meegegeven van de *‘redelijke termijn’*, vermeld in art. 7 en 8, terwijl dit wel wordt meegegeven in art. 5. Dit kan er toe leiden dat gelijksoortige gevallen toch in verschillende tijdspannes worden behandeld.

OVSG geeft een protocol van akkoord bij het Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

Dit decreet voorziet in de omzetting van de Europese richtlijn EU 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.

Europese richtlijnen moeten worden omgezet in nationale regels. De decreetgever heeft de keuze om de richtlijn ruim met eigen toevoegingen te formuleren of te kiezen voor minimale omzetting.

Onderwijs is een strikt gereguleerd domein met decretale regels voor ambten, bekwaamheidsbewijzen, dienstanciënniteit, geldelijke anciënniteit, loon- en baremaschalen die geen onderscheid maken tussen mannen of vrouwen. In die zin mag gehoopt worden dat de richtlijn dan ook zo omgezet wordt zonder een nieuwe bijkomende planlast te doen ontstaan voor de schoolbesturen. Er is geen loonbeleid mogelijk omwille van het vooraf vastgelegde statuut. De verplichting om het loonbeleid kenbaar te maken en mee te delen herhaalt het statuut van het onderwijspersoneel. OVSG vraagt om hiermee rekening te houden en daarom artikel 6 van het voorliggende ontwerp: “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*” te vervangen door “Voor personeelsleden van de onderwijsinstellingen die via het Vlaams ministerie van onderwijs bezoldigd worden, **wordt** de in paragraaf 1, punt 1° tot en met 6° vermelde informatie *ook verstrekt worden* door de bevoegde dienst van dit ministerie.” In elk ander geval wordt een schoolbestuur belast met een herhaling van het gehele statuut. Bovendien moet de informatie van dien aard zijn dat ze niet tot op het niveau van een identificeerbare persoon wordt verstrekt, ondanks de discretieverplichting van de sociale partners moet ook de privacy van elk personeelslid afzonderlijk kunnen worden gevrijwaard.

ACOD Onderwijs geeft een protocol van akkoord over het Voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning

ACOD Onderwijs staat volledig achter het principe van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. ACOD Onderwijs verzet zich tegen elke vorm van directe en indirecte discriminatie. ACOD Onderwijs verwelkomt dan ook de omzetting van de Europese Richtlijn 2023/970 in Vlaamse regelgeving.

ACOD Onderwijs heeft akte genomen van het engagement van de Vlaamse overheid om erop toe te zien dat bij de omzetting geen onnodige administratieve lasten worden gecreëerd.

De COC en het COV geven een protocol van akkoord bij het voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor een gelijke beloning.

De COC en het COV waarderen de inzet van de Vlaamse Regering om de Europese richtlijn 2023/970 te implementeren in de Vlaamse regelgeving, met als doel de gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te versterken. Deze richtlijn is belangrijk in de strijd naar gendergelijkheid en het effectief verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

De salarisschalen voor onderwijspersoneelsleden die rechtstreeks betaald worden door de Vlaamse overheid zijn openbaar en toegankelijk voor iedereen. De loontransparantie geldt echter voor het geheel van de verloning. Daarom is het belangrijk dat werkgevers transparant zijn over alle aspecten van die verloning.

Daarnaast zijn er personeelsleden in andere tewerkstellingsvormen, die door de schoolbesturen zelf bezoldigd worden zoals de werknemers die vallen onder de paritaire comités 225 en 152 in het vrij onderwijs en het contractueel personeel bij de gemeenten, provincies en het gemeenschapsonderwijs. Denken we maar aan busbegeleiders, poetspersoneel, toezichters en andere ondersteunende functies. Ook voor deze personeelsleden geldt dat transparantie moet worden gegarandeerd. Zij hebben eveneens recht op informatie over hun eigen loon en het gemiddelde loon van collega's in vergelijkbare functies.

De COC en het COV zullen via de kanalen van het sociaal overleg en de bijkomende mogelijkheid die ingeschreven wordt om specifiek voor deze problematiek toegang te krijgen tot achtergrondinformatie erop toezien dat schoolbesturen deze verplichtingen correct naleven en de afspraken uit het decreet uitvoeren.

Brussel,

AFVAARDIGING VAN DE OVERHEID:

AFVAARDIGING VAN HET GO! ONDERWIJS VAN
DE VLAAMSE GEMEENSCHAP EN VAN DE
VERENIGINGEN VAN DE INRICHTENDE MACHTEN:

VOORZITTERS,

Voor het Katholiek Onderwijs Vlaanderen

Voor het Overleg Kleine Onderwijs-
verstrekkers (FOPEM, IPCO, Steiner-federatie,
VOOP)

Matthias DIEPENDAELE
minister-president van de Vlaamse Regering en
Vlaams minister van Economie, Innovatie en
Industrie, Buitenlandse Zaken, Digitalisering en
Facilitair Management
Voorzitter SectX en C2
Ondervoorzitter OOC

Voor het GO! onderwijs van de Vlaamse
Gemeenschap:

Voor het Onderwijssecretariaat
voor Steden en Gemeenten van de
Vlaamse Gemeenschap:

Zuhal DEMIR
Vlaams minister van Onderwijs, Justitie en Werk,
Voorzitter OOC
Ondervoorzitter SectX en C2

Voor het Provinciaal Onderwijs Vlaanderen:

LEDEN,

AFVAARDIGING VAN DE REPRESENTATIEVE
VAKORGANISATIES:

Voor de Algemene Centrale der
Openbare Diensten:

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

Voor de Federatie van de Christelijke Syndicaten
der Openbare Diensten:

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 voor 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:

- 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