

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

NOTA AAN DE VLAAMSE REGERING

Betreft: - voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en
 maatregelen voor een gelijke beloning
 - Tweede principiële goedkeuring

Samenvatting

Met voorliggend voorontwerp van decreet wordt de Europese Richtlijn 2023/970 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen gedeeltelijk omgezet. Het Vlaams overheids personeel, het personeel van de lokale overheden en de onderwijsinstellingen kunnen op basis van dit decreet informatie bekomen over hun individueel beloningsniveau en de genderloonkloof binnen hun organisatie in het algemeen. De maatregelen in dit decreet beogen de beloningsverschillen volgens gender die niet worden gerechtvaardigd op basis van objectieve, genderneutrale criteria in kaart te brengen, te voorkomen en te verhelpen.

Het voorontwerp van decreet werd aangepast na de onderhandelingen met de representatieve vakorganisaties en na advies van het VMRI en de VVSG. Het wordt voor een tweede principiële goedkeuring voorgelegd aan de Vlaamse Regering.

1. SITUERING

A. BELEIDSVELD/BELEIDSDOELSTELLING

Beleidsdomein: Kancelarij, Bestuur, Buitenlandse Zaken en Justitie

Beleidsveld: Interne dienstverlening Vlaamse overheid

Beleidsveld Binnenlands Bestuur en Stedenbeleid

Beleidsdomein: Onderwijs en Vorming

Beleidsveld: Kleuter- en leerplichtonderwijs

Hoger Onderwijs

Deeltijds kunstonderwijs en volwassenenonderwijs

Beleidsdoelstelling: gedeeltelijke omzetting van richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees

Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van

gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen

B. VORIGE BESLISSINGEN EN ADVIEZEN

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

SERV

De SERV heeft besloten om geen advies te verlenen.

Vlaams Mensenrechteninstituut

Het voorontwerp van decreet werd aangepast na het advies van het VMRI. Het VMRI splitst haar advies op in twee delen: een analyse van het voorontwerp van decreet enerzijds en een analyse van de bepalingen die niet worden omgezet met dit voorontwerp van decreet anderzijds. Het VMRI stelt aanpassingen voor die verdergaan dan hetgeen strikt noodzakelijk is voor de volledige omzetting van de 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. Het Vlaams Regeerakkoord 2024-2029 onderschrijft echter het principe van no gold-plating (p.6). Er wordt daarom niet ingegaan op dat deel van de opmerkingen van het advies van het VMRI.

Op onderstaande opmerkingen van het VMRI wordt wel ingegaan. Het voorontwerp van decreet werd naar aanleiding van deze opmerkingen aangepast:

- Het VMRI merkt op dat artikel 7, (3) van de richtlijn niet enkel vereist dat werkgevers hun personeelsleden informeren over het recht om informatie te ontvangen, maar ook over welke stappen het personeelslid moet doorlopen om dat recht uit te oefenen. Hiertoe werd een zin opgenomen in artikel 5, eerste lid van het voorontwerp van decreet teneinde dit expliciet te duiden.
- Het VMRI merkt op dat artikel 9 van de richtlijn naast het woord 'aanvullende' ook het woord 'variabele' vermeldt voor het woord 'looncomponenten'. In artikel 6, §1, 7° van het voorontwerp van decreet werd het woord 'variabele' ingevoegd.
- Het VMRI beveelt aan om in artikel 6, §3, eerste lid van het decreet in plaats van het "federaal orgaan" de term het "daartoe bevoegd verklaarde orgaan" te hanteren. Aangezien een interfederale samenwerking nodig zal zijn ter uitvoering van de richtlijn is de laatste term volgens het VMRI gepaster om te gebruiken in het decreet. In artikel 6, §3 van het voorontwerp van decreet wordt "het federaal orgaan" vervangen door "het daartoe bevoegd verklaarde orgaan".
- De eerste zin van artikel 9, (10) van de richtlijn bepaalt dat "organen" voor gelijke behandeling om verduidelijking kunnen vragen. De laatste zin bepaalt dat "het orgaan" voor gelijke behandeling hulp kan bieden bij het verhelpen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. Hoewel in deze laatste zin "het orgaan" in het enkelvoud wordt vermeld, moet dit geïnterpreteerd worden als eender welk orgaan voor gelijke behandeling. Daarom wordt in artikel 7, tweede lid van het voorontwerp van decreet "het daartoe bevoegd verklaard orgaan voor gelijke behandeling" vervangen door "de organen voor gelijke behandeling".
- Artikel 10, 4 van de richtlijn vermeldt dat "het orgaan van gelijke behandeling" kan worden verzocht deel te nemen aan het verhelpen van ongerechtvaardigde beloningsverschillen. We hebben dit in artikel 8, §3 van het decreet oorspronkelijk ingeschreven als "het orgaan dat door de Vlaamse Regering conform artikel 8, §3 werd aangeduid": hiermee wordt dus het toezichtsorgaan bedoeld dat instaat voor de verzameling van de gezamenlijke beloningsevaluaties. Het VMRI merkt op dat dit orgaan niet noodzakelijkerwijs overeenstemt met het door de Vlaamse regering aangeduid toezichtsorgaan. In artikel 8, §4 van het decreet wordt "het orgaan dat door de Vlaamse Regering conform artikel 8, §3 werd aangeduid" vervangen door "het orgaan van gelijke behandeling".

VLOR

De VLOR heeft besloten om geen advies te verlenen.

C. ONDERHANDELINGEN MET DE VAKORGANISATIES

- Voor wat betreft de onderhandelingen in het Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap-Vlaamse Gewest:
De onderhandelingen met de drie representatieve vakorganisaties hebben geen aanleiding gegeven tot aanpassingen aan het door de Vlaamse Regering op 7 november 2025 principieel goedgekeurde voorontwerp van decreet.

- Voor wat betreft de onderhandelingen in Comité C1:

Op 10 december 2025 en 14 januari 2026 vonden de voorvergaderingen plaats met het oog op de onderhandelingen die plaatsvonden op dezelfde data met de vakorganisaties over het ontwerp van decreet in de onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten. Die onderhandelingen werden op 14 januari 2026 afgesloten met een protocol nr. 2026/2, met bijhorende bijlagen tot gevolg. Deze onderhandelingen resulteerden in een protocol van akkoord met ACOD-LRB en ACV OD en van niet akkoord met VSOA-lrb (n° 2026/2). Allen formuleerden opmerkingen.

Op 14 januari 2026 werd van de voorvergadering van het Comité C1, onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse Gemeenschap' een eindverslag 2026/2 afgesloten, met bijhorende bijlagen. De VVSG en VVP tekenden voor akkoord met opmerkingen. Zorgnet-Icuro (ZNI) ging niet akkoord, met opmerkingen.

De onderhandelingen gaven geen aanleiding tot aanpassing van het voorontwerp van decreet. Er werden enkel een paar verduidelijkingen toegevoegd in de memorie van toelichting bij dit voorontwerp.

Algemeen: Zowel de vakorganisaties (ACOD OD, ACV LRB, VSOA-lrb) als de werkgeversorganisaties (VVSG, VVP, ZNI) erkennen dat het voorontwerp stappen zet richting loontransparantie, maar hebben aanzienlijke opmerkingen. Opmerkelijk is dat de VVSG de aanpak complex en onduidelijk noemt.

Repliek: Zoals afgesproken in het Vlaams Regeerakkoord, zet Vlaanderen enkel de minimumeisen van EU-richtlijnen om. De publieke sector valt ook onder het toepassingsgebied van richtlijn 2023/970 waardoor Vlaanderen deze sector niet kan uitsluiten.

Toepassingsgebied: ZNI vraagt dat artsen in publieke ziekenhuizen – ongeacht statuut – worden uitgesloten om ongelijkheid te vermijden.

Repliek: De beloningstransparantie en -rapportage geldt volgens de richtlijn enkel voor werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding; zelfstandige artsen vallen dus sowieso buiten het toepassingsgebied.

Kleinere besturen (<100 medewerkers): ACV LRB, ACOD en VSOA-lrb betreuren dat Vlaanderen de EU-mogelijkheid niet benut om ook kleinere besturen te verplichten de rapportageverplichtingen na te leven. Volgens hen ontstaat zo een blinde vlek en verliest de beloningstransparantie betekenis omdat personeelsleden zonder die rapportagegegevens moeilijker gerechtelijke stappen zullen ondernemen.

Repliek: Zoals in het Vlaams Regeerakkoord afgesproken, doet Vlaanderen niet aan goldplating. Het volgt strikt de richtlijn, die geen rapportageverplichtingen oplegt voor werkgevers met minder dan 100 werknemers. Het recht op informatie over het individueel beloningsniveau en de naar geslacht uitgesplitste gemiddelde beloningsniveaus voor categorieën van werknemers die gelijk(waardige) arbeid verrichten, geldt wel voor iedereen.

Gemeentelijk/provinciaal onderwijs: VVSG en VVP vragen verduidelijking of onderwijspersoneel moet worden meegeteld als gemeentelijk of provinciaal personeel en wijzen erop dat lokale en provinciale besturen die lonen niet vaststellen en niet over alle loondata beschikken.

Repliek: De verplichting rust op de juridische werkgever die de indeling bepaalt; lokale en provinciale besturen zijn juridische werkgever en moeten dus rapporteren. Ook al beschikken de besturen over maandelijks salarisoverzichten, toch zal de taskload bij de implementatie nog verder worden bekeken.

Bescherming persoonsgegevens: VVSG en ZNI vragen uitsluiting of aggregatie van categorieën met klein aantal personeelsleden om anonimiteit te garanderen.

Repliek: De bescherming van persoonsgegevens wordt geregeld via wijzigingen in het Gelijkekansendecreet. Ook hier moet bij de implementatie nog bekeken worden hoe de verdere verwerking van gegevens zal gebeuren. Dit gebeurt wellicht anoniem zodat identificatie onmogelijk blijft.

Genderneutrale functiewaardering: ACV LRB vraagt naar toegankelijke tools en methodes om genderneutrale functiewaardering te ondersteunen, pleit voor een verplichte toepassing van

objectieve functieclassificatiesystemen en vraagt op dit punt een aanpassing van het rechtspositiebesluit.

Repliek: De bestaande checklist van het Instituut voor de Gelijkheid van Mannen en Vrouwen voor de ontwikkeling van een functieclassificatiesysteem op basis van genderneutrale criteria volstaat, volgens Europa, als goede praktijk en zal via het digitaal platform van ABB als extra ondersteuning worden aangeboden. Een aanpassing van het rechtspositiebesluit is niet aan de orde.

Steun voor kleinere werkgevers: ACOD LRB stelt dat EU-richtlijn technische ondersteuning verplicht voor werkgevers met minder dan 250 werknemers, maar die ontbreekt in het ontwerp.

Repliek: Volgens de EU hoeft dit artikel niet omgezet te worden; publieke werkgevers worden overigens reeds voldoende ondersteund via nieuwsbrieven en websites. Ook representatieve vakorganisaties hebben toegang tot die informatie en ondersteuning.

Passende maatregelen: VVP vindt het onduidelijk wat 'passende maatregelen' concreet betekenen en hoe de samenwerking met vakbonden moet verlopen als er een gezamenlijke beloningsevaluatie moet gebeuren om het beloningsonderscheid te verhelpen.

Repliek: De richtlijn bepaalt dit niet nader, wat maakt dat het overleg binnen de bestaande syndicale overlegorganen gebeurt.

Sancties en waarborgen: VSOA-Lrb vindt dat het ontwerp onvoldoende afdwingbare waarborgen biedt, dat sancties ontbreken en de term 'redelijke termijn' vaag blijft.

Repliek: Het Gelijkekansendecreet biedt reeds voldoende bescherming en sancties waardoor bijkomende waarborgen overbodig zijn. Verder definieert de richtlijn 'redelijke termijn' zelf niet, het gaat om een gangbaar juridisch begrip dat geïnterpreteerd wordt op basis van de concrete situatie.

Versnippering regelgeving: ACV OD en VSOA-Lrb vrezen conflicten door verspreiding van bepalingen over meerdere niveaus (federaal/Vlaams) en decreten.

Repliek: De regelgeving volgt de bevoegdheidsverdeling. Mogelijke onduidelijkheden zullen door het ABB via haar platform worden verholpen.

Gemeenschappelijk rapporteringssjabloon: VVSG vraagt de terbeschikkingstelling aan de lokale besturen van een web-toepassing met sjabloon dat de rapporteringsdata automatisch doorstuurt naar een gezamenlijke databank.

Repliek: De Vlaamse overheid kan hiertoe nog geen initiatief nemen; een federaal initiatief moet eerst worden afgewacht.

Tekstuele bemerkingen: VVSG vraagt verduidelijking over uitsluiting van ontslagvergoedingen/pensioenen, duidelijkere terminologie rond salaris/loon en een minder dwingende formulering rond openbaarmaking.

Repliek: Voormalige personeelsleden (zoals gepensioneerden) vallen niet onder de richtlijn. Het begrip 'salaris' wordt bewust breed geïnterpreteerd om alle looncomponenten te omvatten. Publicatie is een optie, geen verplichting, zoals bevestigd in de memorie van toelichting.

- Voor wat betreft de onderhandelingen in de gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X, de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale, de plaatselijke overheidsdiensten en het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs:
De onderhandelingen hebben geleid tot een verduidelijking in artikel 3, 7°, van het decreet dat onder onderwijsinstellingen het bestuur van die instellingen begrepen moet worden. Dit is ook in de memorie van toelichting verduidelijkt.
- Voor wat betreft de onderhandelingen in het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie:
De onderhandelingen hebben geen aanleiding gegeven tot een aanpassing aan het op 7 november 2025 door de Vlaamse Regering goedgekeurde voorontwerp van decreet.
- Voor wat betreft de onderhandelingen in het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent:

De onderhandelingen hebben geleid tot een bijkomende verduidelijking in de memorie van toelichting over het toepassingsgebied binnen het onderwijs.

2. INHOUD

A. ALGEMENE TOELICHTING

Het recht op gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijkwaardige arbeid werd verankerd in artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en in de richtlijn gelijke beloning 2006/54/EG.¹ Ondanks de inspanningen om het recht op gelijke beloning te bewerkstelligen, blijft de genderloonkloof in de Europese Unie bestaan en nam deze de afgelopen 10 jaar op Europees niveau slechts minimaal af.² Om die reden nam de Europese Raad op 10 mei 2023 de Richtlijn 2023/970 (hierna: de richtlijn loontransparantie) aan.

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

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

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

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

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

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

¹ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

² Overweging 15 van richtlijn 2023/970.

Met de omzetting erkennen we het belang en de doelstelling van deze Europese richtlijn inzake loontransparantie. Voor de Vlaamse overheid, de lokale besturen en het Vlaams onderwijs geldt echter dat de basisprincipes van loontransparantie reeds stevig verankerd zijn. De richtlijn bevestigt dus grotendeels de manier waarop wij vandaag al werken.

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

B. TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

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

3. BESTUURLIJKE IMPACT

A. BUDGETTAIRE IMPACT VOOR DE VLAAMSE OVERHEID

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

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

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

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

B. IMPACT OP HET PERSONEEL VAN DE VLAAMSE OVERHEID

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

C. IMPACT OP DE LOKALE EN PROVINCIALE BESTUREN

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

4. VERDER TRAJECT

Volgend op de goedkeuring door de Vlaamse Regering win ik het advies van de Raad van State over dit voorontwerp van decreet in.

5. VOORSTEL VAN BESLISSING

De Vlaamse Regering beslist:

- 1° haar tweede principiële goedkeuring te hechten aan het bijgaande voorontwerp van decreet over beloningstransparantie en maatregelen voor gelijke beloning;
- 2° 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 te gelasten om over het onder punt 1° vermelde voorontwerp van decreet het advies in te winnen van de Raad van State, binnen een termijn van 30 dagen, met toepassing van artikel 84, §1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State.

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

Bijlagen:

- voorontwerp van decreet
- memorie van toelichting
- Concordantietabel
- De EU-richtlijn 2023/970
- protocol 445.1394 Sectorcomité XVIII Vlaamse Gemeenschap – Vlaams Gewest
- protocol 282 van de gemeenschappelijke vergadering van het sectorcomité X, de onderafdeling Vlaamse Gemeenschap van afdeling 2 van het comité voor de provinciale, de plaatselijke overheidsdiensten en het overkoepelend onderhandelingscomité van het gesubsidieerd vrij onderwijs
- protocol 153 van het Vlaams Onderhandelingscomité voor de Basiseducatie
- protocol 150 van het Vlaams Onderhandelingscomité voor het hoger onderwijs en het Universitair Ziekenhuis Gent
- Protocol n° 2026/2 van het Comité C1, onderafdeling 'Vlaams Gewest en Vlaamse

Gemeenschap' van de eerste afdeling van het comité voor de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten

- Advies van de SERV
- Advies van het VMRI
- Advies van de VLOR