

Loonkloof en loontransparantie

Poolstok community – 26 mei 2026 – 11.00u



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Dr. Sara Vancleef
FWO TASYDIS project (G064525N)

OVERZICHT

Loondiscriminatie

Van gelijke beloning naar loontransparantie

EU-Loontransparantierichtlijn 2023/970

Genderneutrale
functieclassificaties

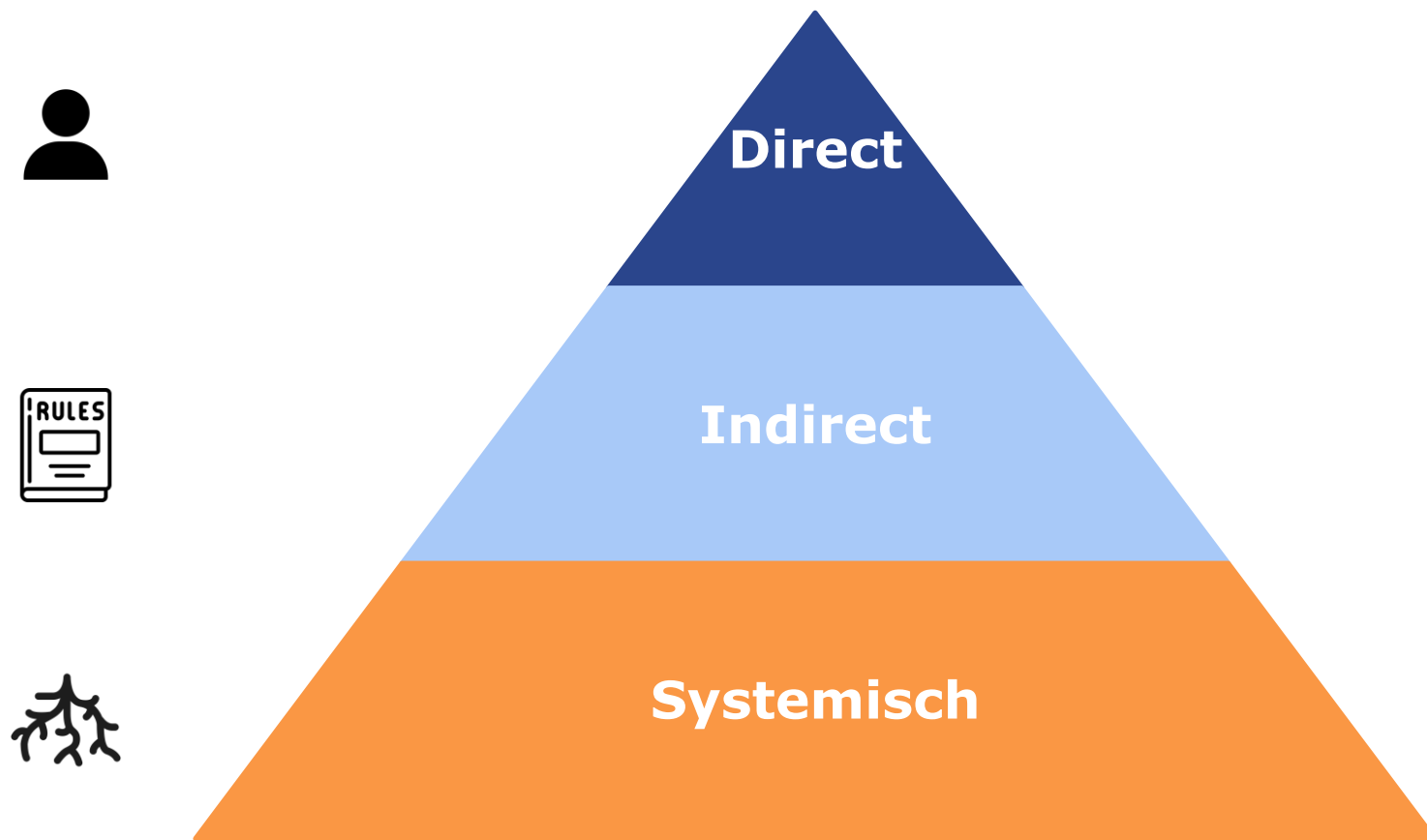
Loontransparantie

Rechtsmiddelen
en handhaving

Implementatie



LOONDISCRIMINATIE



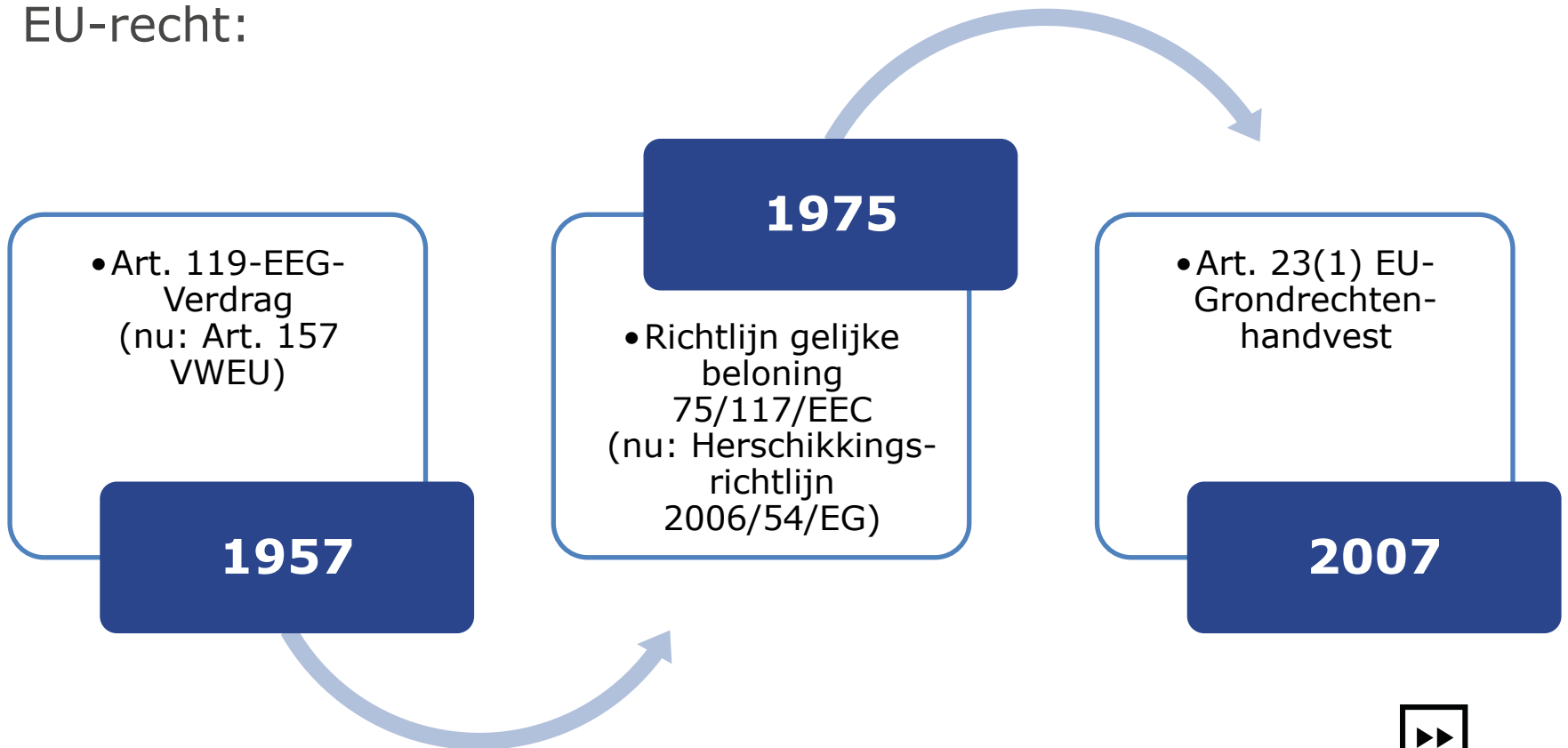
BEGINSEL VAN GELIJKE BELONING



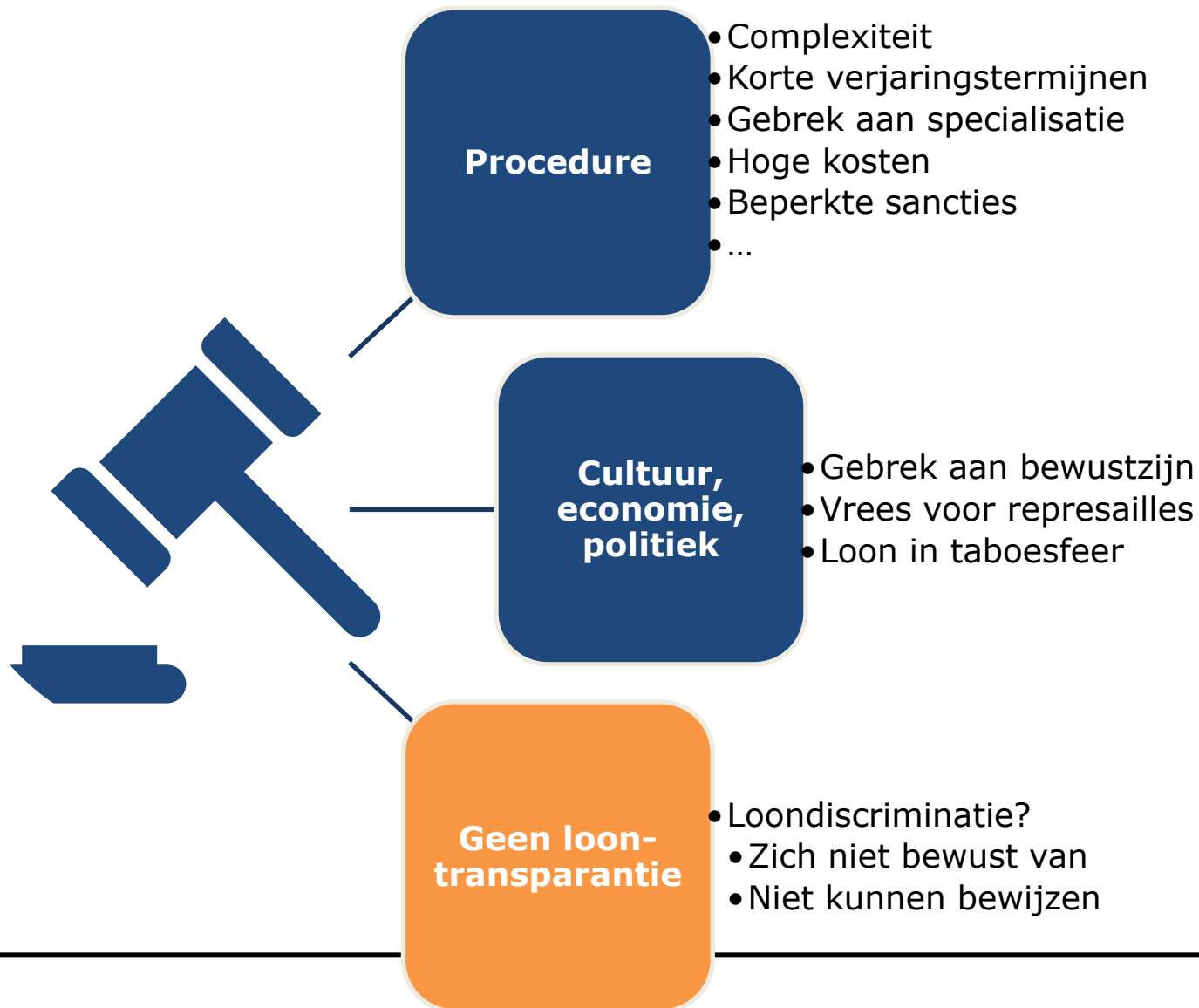
Internationaal recht

- Verschillende codificaties, bv. ILO-Verdrag gelijke beloning, 1951 (nr. 100)

EU-recht:



PROBLEMATISCHE AFDWINGING



EU-LOONTRANSPARANTIERICHTLIJN



17.5.2023

NL

Publicatieblad van de Europese Unie

L 132/21

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

(Voor de EER relevante tekst)

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 157, lid 3,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Na toezending van het ontwerp van wetgevingshandeling aan de nationale parlementen,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité ⁽¹⁾,

Handelend volgens de gewone wetgevingsprocedure ⁽²⁾,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Artikel 11 van het VN-Verdrag van 18 december 1979 inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, dat alle lidstaten hebben geratificeerd, bepaalt dat de staten die partij zijn alle passende maatregelen moeten nemen om onder meer te voorzien in het recht op gelijke beloning, met inbegrip van uitkeringen, en op gelijke behandeling met betrekking tot gelijkwaardige arbeid, alsmede op gelijke behandeling bij de beoordeling van de kwaliteit van de arbeid.
- (2) In artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie is het recht op gelijkheid van vrouwen en mannen neergelegd als een van de essentiële waarden van de Unie.
- (3) Uit hoofde van de artikelen 8 en 10 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) dient de Unie er in al haar beleidskeuzen en bij elk optreden naar te streven de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen, de gelijkheid van

EU-Loontransparantierichtlijn

H1

Algemene bepalingen

H2

Beloningstransparantie

H3

Rechtsmiddelen en handhaving

H4

Horizontale bepalingen

Te implementeren door de lidstaten!



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

TOEPASSINGSGBIED



Artikel 2

Toepassingsgebied

1. De richtlijn is van toepassing op werkgevers in **publieke en particuliere sector**.
2. De richtlijn is van toepassing op alle **werknemers** met een arbeidsovereenkomst of een arbeidsverhouding zoals bepaald door de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve arbeidsovereenkomsten en/of praktijken, rekening houdend met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.
3. Voor de toepassing van artikel 5 is deze richtlijn van toepassing op **sollicitanten**.



DEFINITIES



Beloning

- Het gewone basis- of minimumloon of -salaris en **alle overige voordelen in geld of in natura** die een werknemer direct of indirect (aanvullende of variabele componenten) van zijn of haar werkgever ontvangt met betrekking tot zijn of haar dienstbetrekking;

Genderloonkloof

- Het **verschil in gemiddelde beloningsniveaus** tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers van een werkgever, uitgedrukt als een percentage van het gemiddelde beloningsniveau van mannelijke werknemers;

Gelijkwaardige arbeid

- Arbeid waarvan is vastgesteld dat die gelijkwaardig is, overeenkomstig niet-discriminerende en **objectieve genderneutrale criteria**;
- **Single-source** doctrine!



GENDERNEUTRALE FUNCTIECLASSIFICATIES

Rol van **gendervooroordelen**

- Negeren of onderwaarderen van vaardigheden en kenmerken voornamelijk geassocieerd met vrouwen of vrouwelijke rollen

Loonstructuren die de waarde van arbeid beoordelen op basis van objectieve en genderneutrale criteria

- Vaardigheden, verantwoordelijkheid, inspanningen, arbeidsomstandigheden

Factor	Vaak genegeerd of ondergewaardeerd
Vaardigheden	Actief luisteren; planning; cultureel bewustzijn; non-verbale communicatie
Verantwoordelijkheid	Verantwoordelijkheid voor personen; onthaal nieuwe werknemers; eerste aanspreekpunt zijn
Inspanningen	Emotionele inspanningen; frequent tillen van personen; detailgericht werk
Arbeidsomstandigheden	Blootstelling aan bijtende stoffen, in isolatie werken, onregelmatige of onvoorspelbare uren



GENDERNEUTRALE FUNCTIECLASSIFICATIES

Relatieve waarde van jobs bepalen o.b.v. objectieve criteria

- Jobvereisten i.p.v. individuele kenmerken

Vaardigheden

- Kennis
- Interpersoonlijke en communicatieve vaardigheden
- Probleemoplossende vaardigheden
- Plannings- en organisatorische vaardigheden
- Fysieke vaardigheden



Verantwoordelijkheid

- Personen
- Goederen en materialen
- Informatie
- Financiële middelen

Inspanningen

- Mentale inspanningen
- Psychosociale en emotionele inspanningen
- Fysieke inspanningen



Arbeidsomstandigheden

- Omgeving (fysiek, psychologisch of emotioneel)
- Organisatorische omgeving



NIET-GENDERNEUTRALE FUNCTIECLASSIFICATIE

Table 6: Example of a gendered job evaluation, based on a biased selection of sub-factors

Criterion	Sub-factor	Healthcare worker (nurse)	Waste management operative (refuse collector)
Skills	Technical knowledge	6	5
	Education/training	8	3
	Equipment operation	4	7
Responsibility	Supervision of others	4	2
	Financial responsibility	2	1
	Equipment responsibility	8	6
Effort	Physical strength	6	8
	Sustained physical effort	5	7
Working conditions	Outdoor exposure	1	9
	Health and safety risks	7	8
	Irregular hours / shift work	7	5
Total score		58	61

GENDERNEUTRALE FUNCTIECLASSIFICATIE

Table 7: Example of gender-neutral job evaluation, where inclusive sub-factors were added

Criterion	Sub-factor	Healthcare worker (nurse)	Waste management operative (refuse collector)
Skills	Technical knowledge	6	5
	Education/training	8	3
	Equipment operation	4	7
	Interpersonal skills	8	5
Responsibility	Supervision of others	4	2
	Financial responsibility	2	1
	Equipment responsibility	8	6
	Confidentiality and data protection	8	2
Effort	Physical strength	6	8
	Sustained physical effort	5	7
	Cognitive effort	8	5
	Emotional effort	9	4
Working conditions	Outdoor exposure	1	9
	Health and safety risks	7	8
	Irregular hours / shift work	7	5
	Psychological stressors	9	5
Total score		100	82

LOONTRANSPARANTIE



Art. 5

- Loontransparantie vóór indiensttreding

Art. 6

- Transparantie van het loonbeleid

Art. 7

- Recht op informatie

Art. 9

- Rapportage over de genderloonkloof

Art. 10

- Gezamenlijke beloningsevaluatie

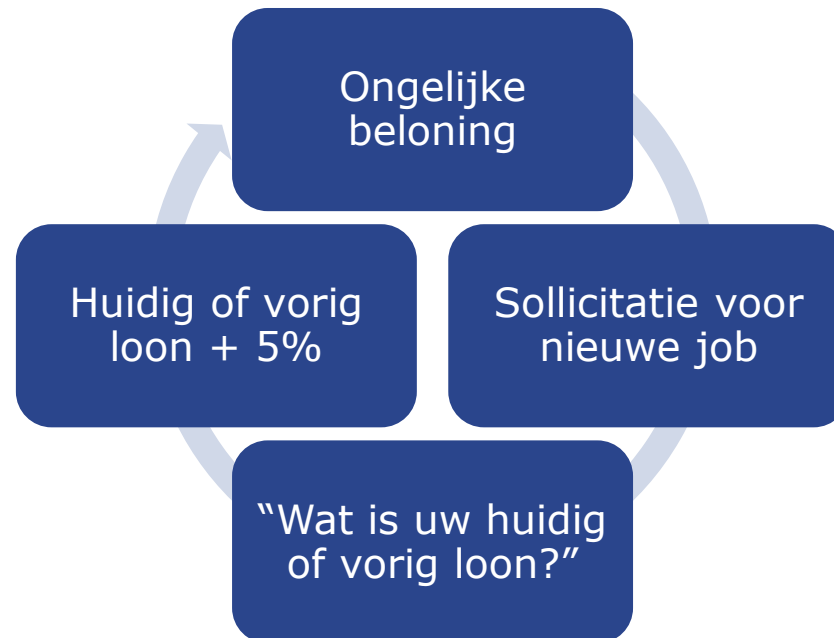


LOONTRANSPARANTIE VOOR INDIENSTTREDING

Sollicitanten hebben het recht op informatie over het aanvangsloon of de bandbreedte ervan

- Eerlijke loononderhandelingen voeren

Werkgevers mogen **niet** vragen naar **huidig of vorig loon**



TRANSPARANTIE LOONBELEID



Werknemers toegang verlenen tot **looncriteria**

- Criteria zijn objectief en genderneutraal
- Vaardigheden, verantwoordelijkheid, inspanningen, arbeidsomstandigheden



RECHT OP INFORMATIE



Recht om schriftelijke informatie te **vragen** en te **ontvangen** over individuele en gemiddelde beloningsniveaus, uitgesplitst naar geslacht

- Eventueel via vakbonden of gelijkekansenorganen
- Antwoord binnen redelijke termijn (uiterlijk binnen 2M)
- Geen vertrouwelijkheids- of geheimhoudingsclausules



LOONRAPPORTAGE



Werkgevers moeten periodiek **rapporteren** over de genderloonkloof in hun organisatie

- Informatie
 - Genderloonkloof – genderloonkloof in aanvullende of variabele componenten – mediane genderloonkloof - ...
- Werkgevers en regelmaat
 - ≥ 250 werknemers: jaarlijks (uiterlijk 7 juni 2027)
 - $\geq 150-249$ werknemers: elke drie jaar (uiterlijk 7 juni 2027)
 - $\geq 100-149$ werknemers: elke drie jaar (uiterlijk 7 juni 2031)
 - < 100 werknemers: **vrijwillig**
- Controle
 - Recht om te vragen naar verduidelijkingen en specificaties
 - **Ongerechtvaardigde** beloningsverschillen: corrigerende maatregelen
- Belang van **gegevensbescherming**



GEZAMENLIJKE BELONINGSEVALUATIE



- Werkgevers onderworpen aan loonrapportage moeten een **gezamenlijke beloningsevaluatie** uitvoeren

Belonings
evaluatie

- Genderloonkloof $\geq 5\%$
- Niet gerechtvaardigd
- Niet binnen zes maanden verholpen

- Beloningsverschillen identificeren, verhelpen, voorkomen
 - Meer uitgebreide analyse (+ corrigerende maatregelen)
- Toegankelijk voor werknemers(vertegenwoordigers)
 - Op verzoek: arbeidsinspectie en gelijkekansenorganen



RECHTSMIDDELEN EN HANDHAVING



Verdediging van rechten

- Gemakkelijke toegang tot gerechtelijke procedures

Collectief verhaal

- Gelijkekansenorganen en vakbonden kunnen namens of ter ondersteuning van werknemers procederen

Compensatie

- Recht om volledige compensatie te eisen en krijgen

Injunctiebevoegdheid

- Bevel tot beëindiging van de inbreuk (negatief)
- Bevel tot nemen van positieve maatregelen (positief)

Bewijs

- Ondersteuning bij bewijsvoering

Sancties

- Doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

Overheidsopdrachten

- Uitsluiten van deelname aan overheidsopdrachten bij niet-naleving van gelijke beloning



IMPLEMENTATIE



Implementatie deadline: **7 juni 2026**

Uiteenlopende implementatie (februari 2026)

- Gedeeltelijke implementatie (e.g., België, Malta, Polen)
- Voorbereidingen (e.g., Frankrijk, Ierland, Griekenland, Italië)
- Geen info (e.g., Kroatië, Luxemburg, Spanje)

Maar: volledige en correcte implementatie is onwaarschijnlijk...



Dank voor jullie aandacht!

Vragen of opmerkingen?



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION