



Richtlijn 'loontransparantie' op de werkvloer

Op 10 mei 2023 werd de **Europese Richtlijn voor Loontransparantie** (EU 2023/970) aangenomen. Tegen uiterlijk 7 juni 2026 moet deze door de lidstaten worden omgezet in **concrete maatregelen**, ook in België. Met een loonkloof van 7% tussen mannen en vrouwen, ten opzichte van een Europees gemiddelde van 12%, is er in België nog altijd werk aan de winkel. De Europese Richtlijn is dus een welkome en vooral noodzakelijke stap richting meer gelijkheid. Welke **concrete acties** en **stappen** voorziet de richtlijn op ondernemingsniveau? En wat betekent dit voor jouw rechten als werknemer?

Hier volgen acht praktische acties waarmee je nu al aan de slag kan.

Concreet bestaat de richtlijn uit de volgende drie pijlers:

- versterking van het principe van gelijk loon voor gelijkwaardig werk.
- invoering van transparantiemaatregelen rond lonen.
- afdwingbare mechanismen bij ongelijkheid.

Voor jouw bedrijf betekent dit: vacatures aanpassen, loonstructuren transparanter maken, beter rapporteren

...

Jouw rechten als werknemer worden ook versterkt. Zo kan je makkelijker informatie opvragen en ongelijkheden beter aanpakken.

Concrete acties voor ondernemingen

1. Zorg voor genderneutrale functiebenamingen

Alle vacatures en functietitels moeten genderneutraal zijn. Indien er geen neutrale term bestaat, moet er minstens aangegeven worden dat het een functie voor "m/v/x" betreft.

Actie: controleer stelselmatig alle functietitels en vraag een formeel engagement van HR om enkel genderneutrale vacatures te verspreiden.

2. Vermeld looninformatie rechtstreeks in de vacature

Werkgevers moeten kandidaten vooraf informeren over het startloon of de loonvork. Alleen zo kan er sprake zijn van eerlijke loononderhandelingen.

Actie: zorg er mee voor dat elke vacature een duidelijke loonindicatie meegeeft. Dit moet een realistische inschatting zijn. Een te brede loonvork is te vermijden.

3. Vermijd vragen over loonverleden

Potentiële werkgevers mogen kandidaten niet meer vragen naar hun huidige of vorige loon. Zo wordt bestaande ongelijkheid niet overgenomen van de vorige functie naar de volgende.

Actie: laat HR expliciet bevestigen dat deze vragen niet meer gesteld worden tijdens sollicitaties.

4. Hanteer een transparant en objectief loonbeleid

Lonen moeten gebaseerd zijn op objectieve en genderneutrale criteria zoals vaardigheden, verantwoordelijkheden en werkomstandigheden.

Actie: vraag inkiijk in hoe de verloning voor bepaalde functies in elkaar zit en in wat voor een loonstructuur ze bestaat. Controleer ook of deze voldoet aan de afspraken en regels die van toepassing zijn op jouw sector.

5. Leg duidelijke termijnen vast voor bijkomende vragen en verduidelijkingen

Werknemers hebben recht op transparante looninformatie en bijkomende uitleg. Werkgevers moeten hier binnen een redelijke termijn op antwoorden.

Actie: spreek af dat antwoorden op bijkomende vragen maximaal binnen de twee maanden worden gegeven.

6. Maak het recht op informatie toegankelijk

Werknemers moeten eenvoudig en veilig hun recht op informatie kunnen uitoefenen.

Actie: ontwikkel een duidelijke en laagdrempelige procedure om informatie op te vragen. Zorg ervoor dat deze voldoende bescherming biedt tegen vergelding.

7. Zorg voor een duidelijke loonkloofrapportering

De Europese richtlijn verplicht bedrijven om systematisch te rapporteren over loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Actie: start tijdig met de voorbereidingen voor deze rapportering. Stem dit ook af op bestaande rapporteringsverplichtingen.

8. Maak werk van opvolging en verantwoording

Werkgevers moeten eventuele vragen over rapportering en loonverschillen kunnen toelichten en verantwoorden. Houd dit in het achterhoofd bij het opstellen van de rapportering.

Actie: ook hier wordt best gebruik gemaakt van een maximale antwoordtermijn (bij voorkeur binnen de twee maanden).

JOUW RECHTEN

✓ Looninformatie

Je kan informatie opvragen over jouw loon en het gemiddelde loon (opgesplitst per gender) van collega's in vergelijkbare functies.

✓ Transparantie voor aanwerving

Als kandidaat heb je voorafgaand aan het sollicitatiegesprek recht op informatie over het loon of de loonvork van de specifieke functie.

✓ Loontransparantie tussen collega's

Als werknemer mag je informatie over je loon delen met collega's. Clausules die dit verbieden zijn niet toegestaan.

✓ Uitleg bij ongelijkheid

Stel je ergens loonverschillen vast? Dan moet je werkgever dit kunnen verantwoorden met objectieve criteria.



Een goede stap richting gelijkheid

De Richtlijn Loontransparantie is een belangrijke stap richting meer gelijkheid op, en daardoor ook naast, de werkvloer. Ondernemingen moeten hun loonbeleid hierdoor transparanter en objectiever maken. Door meer verantwoording op te leggen wordt deze ook effectief controleerbaar.

Voor werknemers en hun vertegenwoordigers is dit een uitgelezen kans om ongelijkheid onder het vergrootglas te leggen, en met de hefboomen verbeteringen af te dwingen. De implementatie vraagt echter een proactieve aanpak van de ondernemingen zelf. Als delegatie in het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, in de Ondernemingsraad of in de syndicale delegatie kan je hiermee vandaag al aan de slag. Zo draag je concreet bij aan meer gelijkheid m/v/x op je werkvloer.