



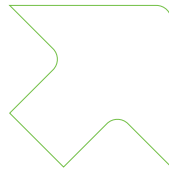
# Loontransparantie Checklist voor HR in de zorg



# Loontransparantie Checklist voor HR in de zorg

De Europese Richtlijn Loontransparantie treedt (zoals het er nu naar uitziet) op 1 januari 2027 in werking. Zorgorganisaties met 100 of meer medewerkers moeten zich onder andere voorbereiden op de verplichte rapportages over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Deze checklist van FWG helpt HR-professionals in de zorg om stap voor stap na te gaan of hun organisatie klaar is voor de nieuwe verplichtingen.

## Vorbereiding en bewustwording



- Management en directie geïnformeerd over verplichtingen en deadlines.
- Verantwoordelijkheden vastgelegd (HR, Finance, OR, leidinggevenden).
- Medewerkers geïnformeerd over rechten zoals looninzage en uitleg salarisverschillen.
- Bij organisaties met meer dan 100 werknemers: HR en management bekend met de actieplanplicht bij loonverschillen groter dan 5%.



## Werving en selectie

HR, recruitment,  
communicatie en  
leidinggevenden  
zorgen ervoor dat:

- Vacatureteksten en functiebenamingen genderneutraal en vrij van stereotypering zijn.
- Wervings- en selectieprocessen transparant, objectief en niet-discriminerend zijn.
- Er geen vragen worden gesteld naar huidige of eerdere beloning van kandidaten.
- Beloningsrange of aanvangssalaris in vacatures wordt vermeld.



## Funciewaardering en beloningsbeleid

- Er wordt een funciewaarderingssysteem gebruikt (bijv. FWG) voor het vaststellen van de waarde van arbeid.
- Dit funciewaarderingssysteem is gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria (bijv. FWG).
- Het functiehuis is gekoppeld aan dit funciewaarderingssysteem en toegepast op alle medewerkers.
- Er worden transparante en toetsbare criteria gehanteerd voor inschaling en loonontwikkeling.
- Het beloningsbeleid is vrij van directe of indirecte discriminatie op geslacht.

## Rapportage- verplichtingen per organisatiegrootte

Check hier welke rapportage-  
verplichting voor jouw  
organisatie van toepassing is.

De streefdatum voor inwerking-  
treding is uiterlijk 1 januari 2027.

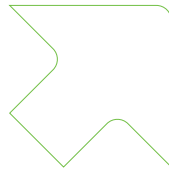
De rapportageplicht voor  
werkgevers vanaf 150 werk-  
nemers zal voor het eerst gelden  
over kalenderjaar 2027.



- Minder dan 100 medewerkers: geen formele rapportageplicht, wel eisen aan werving, selectie en informatievoorziening voor werknemers.
- 100–149 medewerkers: rapportage elke 3 jaar
- 150–249 medewerkers: rapportage elke 3 jaar
- 250 of meer medewerkers: jaarlijkse rapportage

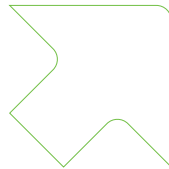
## Voorbereiding loonkloofanalyses

(voor organisaties met  
> 100 werknemers)



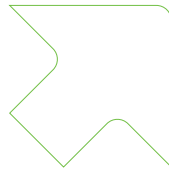
- Scope van de loonkloofanalyse is bepaald (doel, reikwijdte, looncomponenten, type analyses).
- Salarisadministratie is actueel, overzichtelijk en compleet (vaste en variabele componenten).
- Personeelsgegevens zijn up-to-date (geslacht, contractvorm, functietitel, datum indienst, etc).
- Categorieën van werknemers bepaald die gelijk of gelijkwaardige arbeid verrichten.
- Benodigde data kan uit de systemen worden gehaald in lijn met de scope.
- Benodigde data is overzichtelijk, uniform en gestandaardiseerd geordend in een databestand.
- Looncomponenten correct uitgesplitst (vaste en variabele componenten) en berekend naar een uniforme beloning per medewerker.
- AVG-proof dataverwerking ingericht (beperkte toegang, veilige opslag).
- De OR is geïnformeerd over de opzet van de loonkloofanalyses.

## Uitvoering loon- kloofanalyse



- Loonverschillen tussen mannen en vrouwen berekend (gemiddelde en mediaan), totaal en per categorie werknemers die gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten.
- Loonverschillen groter dan 5% geïdentificeerd.
- Objectieve verklaringen onderzocht (ervaring, anciënniteit).
- Onuitlegbare verschillen expliciet vastgelegd.
- Resultaten samengevat voor management en OR.

## Rapportage en opvolging



- Rapportage opgesteld conform richtlijn.
- Ondernemingsraad betrokken bij bespreking resultaten.
- Scenario's uitgewerkt om onuitlegbare verschillen te corrigeren.
- Actieplan opgesteld bij onuitlegbare verschillen groter dan 5%, waaronder het uitvoeren van een loonevaluatie.
- Resultaten gedeeld met medewerkers en autoriteiten.

## Informatie- voorziening en transparantie



- Inzage voor medewerkers in hun individuele beloningsniveau en de gehanteerde criteria.
- Toegang tot gemiddelde beloningsniveaus per categorie medewerkers, uitgesplitst naar geslacht.
- Intern proces ingericht voor tijdige, volledige en begrijpelijke informatieverstrekking.
- HR in staat gesteld om vragen van medewerkers te beantwoorden en van de juiste informatie de voorzien.



## Integratie in HR- en beloningsbeleid

- Loontransparantie opgenomen in strategisch HR- en beloningsbeleid.
- Managers getraind om vragen van medewerkers te beantwoorden.
- Monitoring van loonverschillen structureel onderdeel van HR-cyclus.



## Heeft u hulp nodig bij het voldoen aan de verplichtingen uit de richtlijn?

**Chris-Jan van Leeuwen**, 030-2669 469,  
cvanleeuwen@fwg.nl

**Thari de Mots**, 030-2669 452,  
tdemots@fwg.nl

**Irene van de Glind**, 030-2669 445,  
ivandeglind@fwg.nl

Meld je aan voor updates  
<https://fwg.nl/inschrijven-updates-equal-pay/>



## Over FWG

FWG helpt zorgorganisaties met vraagstukken rondom het werken in de zorg. Met een dynamisch functie-waarderingsysteem, doorlopend onderzoek en mensgericht advies.

*September 2025*