

Loontransparantie
Checklist
voor HR in de zorg

FWG
Progressional People

Versie september 2026 gebaseerd op het wetsvoorstel zoals dan beschikbaar is

Loontransparantie
Checklist
voor HR in de zorg

De Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen treedt naar verwachting in juli 2027 in werking. Deze wet geldt ook voor alle zorgorganisaties.
Deze checklist van FWG helpt HR-professionals in de zorg om aandachtspunten in kaart te brengen, zodat de organisatie voorbereid is op deze wet.

FWG
Progressional People

Voorbereiding en bewustwording

- [ ] Management en directie geïnformeerd over verplichtingen en deadlines.
- [ ] Verantwoordelijkheden vastgelegd (HR, Finance, OR, leidinggevenden).
- [ ] Als organisatie in kaart gebracht of de toepassing van het beloningsbeleid in lijn is met de wet. Organisaties maken inzichtelijk op welke wijze medewerkers worden ingeschaald, welke toeslagen er worden toegekend en de reden ervan.
- [ ] 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 van ten minste 5% (in samenwerking met de OR).

FWG
Progressional People

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 tijdig is verstrekt aan de sollicitant, bijvoorbeeld in de vacaturetekst.

FWG
Progressional People

Functiewaardering en beloningsbeleid

- ☐ Er wordt een functiewaarderingssysteem gebruikt (zoals FWG) voor het vaststellen van de waarde van arbeid.
- ☐ Dit functiewaarderingssysteem (zoals FWG) is gebaseerd op objectieve en genderneutrale criteria.
- ☐ Het functiehuis is gekoppeld aan dit functiewaarderingssysteem en toegepast op alle medewerkers.
- ☐ Er worden transparante en toetsbare criteria gehanteerd voor inschaling en loonontwikkeling. Raadpleeg artikelen in de cao voor de toepassing van de salarisindeling en de toepassing van toeslagen bij onder andere het opstellen van het beloningsbeleid.
- ☐ Het beloningsbeleid is vrij van directe of indirecte discriminatie op geslacht.
- ☐ Het beloningsbeleid voor inschaling, salarisgroei en toeslagen wordt consistent en consequent doorgevoerd voor alle medewerkers.

FWG
Progressional People

Rapportage-verplichtingen per organisatiegrootte

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

De Nederlandse overheid stuurt vooralsnog aan op invoering per juli 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

FWG
Progressional People

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 aanvullende/variabele componenten).
- [ ] Personeelsgegevens zijn up-to-date (geslacht, contractvorm, functietitel, datum indienst, etc.).
- [ ] Categorieën van werknemers zijn 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 zijn correct uitgesplitst (vaste en aanvullende/variabele componenten) en berekend naar een uniforme beloning per medewerker.
- [ ] Dataverwerking is AVG-proof ingericht (beperkte toegang, veilige opslag).
- [ ] De OR is geïnformeerd over de opzet van de loonkloofanalyses.

FWG
Progressional People

Uitvoering loon-kloofanalyse

- ☐ Loonverschillen tussen mannen en vrouwen berekend (gemiddelde en mediaan), totaal en per categorie werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten.
- ☐ Loonverschillen van ten minste 5% geïdentificeerd.
- ☐ Objectieve verklaringen onderzocht (ervaring, anciënniteit).
- ☐ Onuitlegbare verschillen expliciet vastgelegd.
- ☐ Resultaten samengevat voor management en OR.

FWG
Progressional People

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 van ten minste 5%, waaronder het uitvoeren van een loonevaluatie.
- ☐ Resultaten gedeeld met medewerkers en autoriteiten.

FWG
Progressional People

Informatie-voorziening en transparantie

- ☐ Communiceer jaarlijks met medewerkers over de mogelijkheid tot inzage in hun individuele beloningsniveau en de gehanteerde criteria.
- ☐ Toegang tot gemiddelde beloningsniveaus per categorie medewerkers, uitgesplitst naar geslacht.
- ☐ Intern proces ingericht voor jaarlijkse, tijdige, volledige en begrijpelijke informatieverstrekking.
- ☐ HR is in staat om vragen van leidinggevenden en medewerkers te beantwoorden en van de juiste informatie te voorzien.

FWG
Progressional People

Integratie in HR- en beloningsbeleid

- ☐ Loontransparantie is onderdeel van het beloningsbeleid van de organisatie.
- ☐ Managers getraind om vragen van medewerkers te beantwoorden.
- ☐ Monitoring van loonverschillen structureel onderdeel van HR-cyclus.

FWG
Progressional People

Rol OR

De OR speelt een rol bij onderwerpen die de wet betreffen, wanneer de sociale partners in de cao hierover geen afspraken hebben gemaakt.

De OR heeft instemmingsrecht bij:

- ☐ Het vaststellen van een systeem voor functiewaardering, als dit niet in de cao staat.
- ☐ Het vaststellen van de categorieën werknemers voor gelijk en gelijkwaardig werk.
- ☐ Het vaststellen van objectieve en genderneutrale criteria.
- ☐ Het verhelpen van ongerechtvaardigde loonverschillen.
- ☐ Het uitvoeren van de loonevaluatie, inclusief het plan om ongerechtvaardigde loonverschillen aan te pakken.

De OR heeft informatierecht over de (opzet van de) loonrapportage:

- ☐ De OR wordt bij de loonrapportage vooral geraadpleegd over de juistheid en totstandkoming van de gerapporteerde gegevens.

FWG
Progressional People

Heb je hulp nodig bij het voldoen aan de verplichtingen uit de richtlijn?

Man Kuen van Steensel, 030-2669 409,
mvansteensel@fwg.nl

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

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

Aan het gebruik van deze checklist kunnen geen rechten ontleend worden als het gaat om het voldoen aan de Wet implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen..

FWG
Progressional People

Over FWG

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

September 2026

FWG
Progressional People