

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

29 octobre 2010

**PROPOSITION DE RÉSOLUTION**

**visant à lutter contre l'écart salarial  
entre les femmes et les hommes  
à travers l'utilisation de systèmes  
analytiques de classification de fonctions  
sexuellement neutres**

(déposée par Mme Valérie Déom et consorts)

---

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

29 oktober 2010

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

**betreffende het wegwerken  
van de loonkloof tussen vrouwen  
en mannen door middel van  
genderneutrale analytische  
functieclassificatiesystemen**

(ingediend door mevrouw Valérie Déom c.s.)

---

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen!	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
LDD	:	Lijst Dedecker	
PP	:	Parti Populaire	
<b>Abréviations dans la numérotation des publications:</b>		<b>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</b>	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 <sup>ème</sup> législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 <sup>e</sup> zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<b>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</b>		<b>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</b>	
<b>Commandes:</b>		<b>Bestellingen:</b>	
Place de la Nation 2		Natieplein 2	
1008 Bruxelles		1008 Brussel	
Tél.: 02/ 549 81 60		Tel.: 02/ 549 81 60	
Fax: 02/549 82 74		Fax: 02/549 82 74	
www.laChambre.be		www.deKamer.be	
e-mail: publications@laChambre.be		e-mail: publicaties@deKamer.be	

## DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

### 1. Des instruments juridiques en matière d'égalité de rémunération

Les articles 10 et 11 de la Constitution stipulent que “Les Belges sont égaux devant la loi”, que “l'égalité des femmes et des hommes est garantie” et que “la jouissance des droits et libertés reconnus aux Belges doit être assurée sans discrimination”.

La convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins implique “pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'élimination de toute discrimination fondée sur le sexe” (article 1<sup>er</sup>). Il est également précisé que l'égalité de rémunération “doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunération, y compris les systèmes d'évaluation de fonctions” (article 3, alinéa 1<sup>er</sup>).

La loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

### 2. Les chiffres de l'écart salarial

Malgré la législation existante et les efforts constatés, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes demeurent importants et le principe “à travail égal, salaire égal” n'est toujours pas suffisamment concrétisé.

Le rapport 2010 sur l'écart salarial, publié par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le confirme. En 2007, en moyenne, les travailleuses gagnaient 11 % de moins par heure que leurs équivalents masculins. Sur une base annuelle, cette différence s'élève à quelque 24 %, parce que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel.

L'écart salarial est considérablement plus important dans le secteur privé. Par heure, les employées gagnent en moyenne 26 % de moins que les employés. Chez les ouvriers, cette différence s'élève à 18 %. Calculé sur base annuelle, l'écart salarial dans le secteur privé est de 37 %, tant pour les ouvriers que pour les employés.

Et les conséquences de cet écart ne sont pas seulement immédiates. Elles peuvent en effet se poursuivre à vie, jusque dans la constitution des pensions des femmes.

## TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

### 1. Juridische instrumenten inzake gelijke verloning

De artikelen 10 en 11 van de Grondwet bepalen dat “de Belgen (...) gelijk [zijn] voor de wet”, dat “de gelijkheid van vrouwen en mannen (...) gewaarborgd [is]”, respectievelijk dat “het genot van de rechten en vrijheden aan de Belgen toegekend (...) zonder discriminatie verzekerd [moet] worden”.

Artikel 1 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers stelt dat “voor gelijke arbeid of voor arbeid van gelijke waarde ieder onderscheid op basis van geslacht wordt afgeschaft”; tevens wordt in artikel 3, eerste lid, aangegeven dat de gelijke beloning “moet verzekerd worden voor alle elementen en voorwaarden van het loon, met inbegrip van de systemen van functiewaardering”.

Tot slot is er de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

### 2. De loonkloof in cijfers

De vigerende wetgeving en de gedane inspanningen ten spijt, blijft de loonkloof tussen vrouwen en mannen groot; het beginsel “gelijk loon voor gelijk werk” is nog steeds onvoldoende verwezenlijkt.

Zulks wordt bevestigd in het door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gepubliceerde rapport 2010 over de loonkloof. In 2007 kregen werknemers een uurloon dat gemiddeld 11 % lager lag dan dat van hun mannelijke collega's. Op jaarbasis bedraagt dat verschil ongeveer 24 %, omdat vrouwen vaker deeltijds werken.

De loonkloof is veel aanzienlijker in de privésector. Per uur verdienen de vrouwelijke bedienden gemiddeld 26 % minder dan de mannelijke; bij de arbeiders bedraagt dat verschil 18 %. Op jaarbasis bedraagt de loonkloof in de privésector 37 %, zowel bij de arbeiders als bij de bedienden.

De gevolgen van die kloof zijn niet alleen onmiddellijk voelbaar. Zij kunnen immers levenslang doorwerken, tot in de samenstelling van het pensioen van de vrouwen.

### 3. Les causes de l'écart salarial

Une partie de l'écart salarial peut évidemment être expliquée de façon objective: niveau de formation, ancienneté, caractéristiques de la fonction, taille de l'entreprise, etc. Cependant, une part non négligeable de l'écart salarial demeure non explicable, et est donc à imputer à des discriminations directes ou indirectes. Et c'est bien celles-ci que nous ne cessons de dénoncer. Selon le dernier rapport de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, si 48 % de la différence salariale peuvent être expliqués sur la base de facteurs connus, 52 % ne peuvent être expliqués. Ainsi, les différences manifestes dans les parcours d'études et de formations choisis par les femmes et les hommes sont déjà le fait de stéréotypes persistants.

Le déroulement des carrières féminines est souvent pénalisé en raison des responsabilités familiales et des difficultés à pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle (travail à temps partiel, interruption de carrière...).

Le travail des femmes demeure concentré dans certains secteurs où le niveau des salaires est inférieur, tels que les soins de santé, l'enseignement ou la distribution. C'est ce que l'on appelle la ségrégation horizontale.

Elles sont également confrontées au "plafond de verre", une ségrégation dite verticale qui les empêche d'accéder aux plus hautes responsabilités, et donc à des salaires plus élevés.

Enfin, il existe également une discrimination dans l'évaluation même des fonctions. Celles principalement exercées par les femmes sont ainsi souvent moins bien évaluées que celles principalement exercées par les hommes.

### 4. L'utilisation des systèmes analytiques de classification neutres de fonctions

Il nous semble vain de vouloir s'attaquer à l'ensemble de ces causes dans le même temps. Cela n'aurait qu'une portée symbolique alors que la problématique se révèle véritablement structurelle et qu'il convient d'y apporter des solutions concrètes permettant une réduction quantitative effective de l'écart salarial.

Nous nous concentrerons donc sur le dernier élément responsable de l'écart salarial qui a été évoqué ci-dessus, à savoir la discrimination dans l'évaluation des fonctions.

À travers cette proposition de résolution, nous voulons que les caractéristiques associées aux fonctions

### 3. De oorzaken van de loonkloof

Een deel van de loonkloof kan uiteraard objectief worden verklaard: scholingsgraad, anciënniteit, kenmerken van de functie, omvang van de onderneming enzovoort. Toch blijft een groot deel van de loonkloof niet te verklaren en is dus toe te schrijven aan directe of indirecte discriminatie. Precies dat soort discriminatie blijven de indieners aanklagen. Volgens het jongste rapport van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen blijft 52 % van de loonkloof onverklaarbaar, tegenover 48 % die verklaarbaar is op grond van bekende factoren. Zo zijn de manifeste verschillen in de keuze van de studie en de opleiding bij vrouwen en mannen reeds het gevolg van hardnekkige stereotypen.

Het loopbaanverloop van vrouwen ondervindt vaak nadeel als gevolg van de gezinsverantwoordelijkheden en de moeilijkheden om werk en gezin op elkaar af te stemmen (deeltijdwerk, loopbaanonderbreking enzovoort).

Er is heel veel vrouwenarbeid in bepaalde sectoren met lage lonen, zoals gezondheidszorg, onderwijs of distributie. Dat is de zogenaamde horizontale segregatie.

Vrouwen krijgen ook te maken met het "glazen plafond", de zogenaamde verticale segregatie, die hun de toegang tot de hoogste verantwoordelijkheden belet, en dus tot de hogere lonen.

Tot slot is er ook discriminatie in de evaluatie van de functies zelf: die welke vooral door vrouwen worden uitgeoefend, worden aldus vaak minder goed geëvalueerd dan die welke vooral door mannen worden uitgeoefend.

### 4. Het gebruik van neutrale analytische functieclassificatiesystemen

Het heeft volgens ons geen zin al die oorzaken tegelijkertijd te willen aanpakken. Dat zou een louter symbolische waarde hebben, terwijl het vraagstuk echt structureel is en men concrete oplossingen moet aanreiken om de loonkloof echt kwantitatief te kunnen verminderen.

De klemtoon zal in dit voorstel dus liggen op het laatste, bovenvermelde aspect dat de loonkloof veroorzaakt, te weten discriminatie bij de evaluatie van functies.

Het is de bedoeling om er via dit voorstel van resolutie voor te zorgen dat de kenmerken die worden

traditionnellement occupées par les femmes ne soient plus sous-évaluées, comme c'est souvent encore le cas actuellement.

Pour ce faire, nous souhaitons généraliser l'utilisation des systèmes de classification de fonctions, et en particulier les systèmes analytiques de classification de fonctions, mais aussi aider l'ensemble des secteurs et des entreprises à pouvoir les mettre en œuvre.

Une analyse quantitative menée par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes démontre en effet que le système de classification analytique de fonctions est objectif et qu'il offre les meilleures garanties pour mener une politique de rémunération sexuellement neutre<sup>1</sup>. En effet, ces systèmes analytiques de classification neutres de fonctions ont pour principal objectif de hiérarchiser les fonctions sur une base la plus objective possible afin de fonder et de justifier les différences salariales. Il s'agit donc bien d'évaluer les fonctions, et non les personnes qui les exercent, sur la base de critères établis, objectifs.

Les fonctions y sont évaluées selon plusieurs caractéristiques ou critères, au moyen d'une échelle de points. Le nombre total de points attribués à chaque caractéristique ou critère traduit le poids relatif des fonctions. Celles-ci sont alors classées les unes par rapport aux autres.

Il s'agit donc d'un système quantitatif davantage objectif, se fondant sur des règles claires et pouvant être appliquées de façon uniforme à toutes les fonctions.

La convention collective de travail n° 25, modifiée en juillet 2008, prévoit que l'égalité des rémunérations entre les travailleurs masculins et féminins doit être assurée dans tous les éléments et conditions de rémunérations, y compris les systèmes d'évaluation des fonctions. Cette CCT a été rendue obligatoire par arrêté royal publié au *Moniteur belge* du 14 octobre 2008. Selon cette convention, les secteurs doivent vérifier si leurs systèmes de classification de fonctions sont neutres sexuellement. En outre, une évaluation doit être réalisée par une commission spécialisée du Conseil National du Travail.

Dans l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, les interlocuteurs sociaux demandent par ailleurs aux secteurs et entreprises qui ne l'ont pas encore fait d'évaluer leurs classifications salariales en fonction de l'obligation

geassocieerd met traditioneel door vrouwen uitgeoefende functies niet langer worden ondergewaardeerd, zoals momenteel nog vaak het geval is.

Met het oog daarop wordt niet alleen een veralgemening nagestreefd van de functieclassificatiesystemen en meer bepaald de analytische functieclassificatiesystemen, maar is het ook de bedoeling alle sectoren en ondernemingen te helpen er concreet uitvoering aan te geven.

Een kwantitatieve analyse die het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft verricht, toont immers aan dat het analytische functieclassificatiesysteem objectief is, en dat het de beste garanties biedt op een genderneutraal beloningsbeleid<sup>1</sup>. Die neutrale analytische functieclassificatiesystemen strekken er in de eerste plaats immers toe de functies op een zo objectief mogelijke grondslag hiërarchisch te rangschikken, teneinde de loonverschillen te rechtvaardigen en te verantwoorden. Het is derhalve wel degelijk de bedoeling om op basis van vastgelegde, objectieve criteria de functies te evalueren, en dus niet de mensen die ze uitoefenen.

Daarbij worden de functies met behulp van een puntenschaal geëvalueerd, volgens verscheidene kenmerken of criteria. Het totale, aan elk kenmerk of criterium toegekende aantal punten geeft het relatieve gewicht van de functies aan; vervolgens worden die functies onderling gerangschikt.

Het gaat dan ook om een objectiever kwantitatief systeem dat op duidelijke regels berust en dat eenvormig kan worden toegepast voor alle functies.

De in juli 2008 gewijzigde collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 voorziet erin dat de gelijke verloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers moet worden gewaarborgd voor alle verloningsfacetten en -voorwaarden, ook voor de functie-evaluatiesystemen. Die cao is verplicht geworden krachtens een in het *Belgisch Staatsblad* van 14 oktober 2008 bekendgemaakt koninklijk besluit. Bij die overeenkomst moeten de sectoren nagaan of hun functieclassificatiesystemen genderneutraal zijn. Voorts moet een gespecialiseerde commissie van de Nationale Arbeidsraad een evaluatie verrichten.

Bovendien vragen de sociale gesprekspartners met het centraal akkoord van 2 februari 2007 aan de sectoren en ondernemingen die nog niet tot een evaluatie zijn overgegaan, hun loonclassificaties te toetsen aan

<sup>1</sup> La classification de fonctions analytique : une base pour une politique salariale sexuellement neutre, Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, 2006.

<sup>1</sup> Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: "Analytische functieclassificatie: een basis voor een seksneutraal beloningsbeleid", 2006.

de neutralité de genre et d'y apporter, le cas échéant, les corrections nécessaires.

Malgré les engagements pris, les progrès "chiffrés" restent insuffisants.

Il s'agit donc à présent de continuer à sensibiliser les partenaires sociaux mais aussi à aider les secteurs et les entreprises à mettre en œuvre ces systèmes de classification neutres de fonctions.

La classification établie sur la base de l'évaluation des fonctions et le regroupement des fonctions "de valeur égale", peuvent en effet servir à la négociation salariale et permettre de garantir une plus grande égalité de traitement entre hommes et femmes.

En 2001, le projet EVA (EVALuation analytique) a été mené afin de fournir aux interlocuteurs sociaux, et en particulier aux secteurs, des outils de soutien à l'introduction de nouvelles classifications sexuellement neutres de fonctions et de favoriser la révision des systèmes dépassés.

Par ailleurs, l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes a mis sur pied une "check-list "non-sexisme" dans l'évaluation et la classification des fonctions" qui se veut un outil pratique permettant aux employeurs de contrôler par eux-mêmes la neutralité, sur le plan du genre, de leur système d'évaluation et de classification des fonctions.

Cependant, pour mettre en œuvre des systèmes analytiques de classification de fonctions, les entreprises doivent souvent recourir à des consultants extérieurs, tant pour l'élaboration des systèmes que pour la formation du personnel qui devra les appliquer. L'utilisation de ces classifications neutres de fonctions a donc un coût que certaines entreprises ne peuvent supporter, et nous devons en être conscients.

Valérie DÉOM (PS)  
Colette BURGEON (PS)  
Özlem ÖZEN (PS)  
Olivier HENRY (PS)

de verplichting inzake genderneutraliteit, alsmede er eventueel de nodige verbeteringen in aan te brengen.

De vooruitgang in cijfers blijft, ondanks de aangegane verbintenissen, ontoereikend.

Het is dus zaak de sociale partners te blijven sensibiliseren, maar ook de sectoren en de ondernemingen te helpen bij de toepassing van die neutrale functieclassificatiesystemen.

De op grond van de functie-evaluatie vastgestelde classificatie en het groeperen van functies "van gelijke waarde" kunnen immers dienen bij de loononderhandelingen én de mogelijkheid bieden een grotere gelijkheid van behandeling tussen mannen en vrouwen te waarborgen.

In 2001 werd het project EVA (analytische EVALuatie) opgezet om de sociale partners en meer bepaald de sectoren middelen te verstrekken om de invoering van nieuwe genderneutrale functieclassificaties te steunen en om de herziening van de achterhaalde systemen te bevorderen.

Voorts heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen een "checklist "sekseneutraliteit" bij functiewaardering en -classificatie" opgesteld. Die is opgevat als een praktisch instrument voor de werkgevers, zodat ze zelf de genderneutraliteit van hun systeem van functiewaardering en -classificatie kunnen nagaan.

Voor de ondernemingen betekent werken met analytische functieclassificatiesystemen echter dat zij vaak een beroep moeten doen op externe consultants, zowel om de systemen uit te werken als om het personeel op te leiden dat ze zal moeten toepassen. Het gebruik van die neutrale classificatiesystemen kost dus geld, hetgeen voor sommige ondernemingen te duur is. Wij moeten ons daarvan bewust zijn.

## PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu l'article 13, § 2, de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes;

B. vu l'article 3, alinéa 2, de la convention collective de travail n° 25 du 15 octobre 1975 relative à l'égalité de rémunération entre les travailleurs masculins et les travailleurs féminins;

C. considérant que, malgré une législation abondante en matière d'égalité salariale, des efforts considérables doivent encore être entrepris en la matière;

D. vu l'expertise de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en matière d'égalité salariale, et plus particulièrement en matière d'utilisation de systèmes de classification neutres de fonctions;

E. vu l'investissement important que peut représenter l'instauration d'une classification de fonctions analytique pour de nombreuses entreprises;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. de dresser un inventaire des secteurs ayant déjà introduit un système de classification sexuellement neutre de fonctions;

2. de sensibiliser à nouveau les partenaires sociaux lors des prochaines discussions concernant le nouvel accord interprofessionnel, afin qu'une attention toute particulière soit portée à l'utilisation systématique des classifications neutres de fonctions;

3. d'inciter les employeurs et les syndicats à aborder la question de l'utilisation de ces classifications de fonctions lors des négociations devant aboutir à une convention collective de travail afin de rendre obligatoire, endéans un calendrier à déterminer, l'utilisation de ces systèmes analytiques de classification de fonctions sexuellement neutres;

4. de sensibiliser à nouveau les employeurs et les syndicats aux outils déjà existants afin de pouvoir évaluer les systèmes de classification de fonctions lorsqu'ils sont déjà utilisés dans une entreprise;

## VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op artikel 13, § 2, van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen;

B. gelet op artikel 3, tweede lid, van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 25 van 15 oktober 1975 betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers;

C. overwegende dat de overvloedige wetgeving inzake gelijk loon voor mannen en vrouwen niet wegneemt dat terzake nog aanzienlijke inspanningen moeten worden gedaan;

D. gelet op de deskundigheid van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen inzake gelijk loon en met name inzake het gebruik van neutrale functieclassificatiesystemen;

E. gelet op de hoge kosten die de invoering van een analytisch functieclassificatiesysteem voor heel wat ondernemingen kan meebrengen;

VERZOEKT DE REGERING:

1. een inventaris op te maken van de sectoren waar al een genderneutraal functieclassificatiesysteem wordt gehanteerd;

2. de sociale partners bij de aanstaande onderhandelingen over een nieuw centraal akkoord opnieuw van het loonkloofvraagstuk bewust te maken, zodat bijzondere aandacht wordt besteed aan het stelselmatig gebruik van neutrale functieclassificaties;

3. de werkgevers en de vakbonden ertoe aan te sporen genderneutrale analytische functieclassificatiesystemen te agenderen bij de onderhandelingen over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, teneinde het gebruik van dergelijke functieclassificatiesystemen binnen een nog te bepalen tijdpad op te leggen;

4. de al bestaande instrumenten opnieuw onder de aandacht te brengen van werkgevers en vakbonden, zodat de functieclassificatiesystemen die al in de ondernemingen worden gehanteerd, ook kunnen worden geëvalueerd;

5. de créer, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, d'autres outils pratiques, de type logiciel, permettant aux petites entreprises n'ayant pas les moyens financiers nécessaires pour recourir à des sociétés de consultance de pouvoir évaluer et mettre également en œuvre des systèmes de classification sexuellement neutres de fonctions;

6. d'organiser, en collaboration avec l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, des formations pour les entreprises afin qu'elles puissent y déléguer des représentants qui posséderont ensuite les instruments nécessaires à l'établissement des systèmes de classification sexuellement neutres de fonctions.

1<sup>er</sup> octobre 2010

Valérie DÉOM (PS)  
Colette BURGEON (PS)  
Özlem ÖZEN (PS)  
Olivier HENRY (PS)

5. in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen andere praktische instrumenten te ontwikkelen, onder meer software, zodat ook de kleine ondernemingen die niet over de nodige financiële middelen beschikken om een beroep te doen op consultancykantoren, genderneutrale functieclassificatiesystemen kunnen invoeren en evalueren;

6. in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen te voorzien in opleidingen voor de ondernemingen, zodat de bedrijfsmedewerkers die de opleiding volgen, kennis zullen hebben van de vereiste instrumenten om genderneutrale functieclassificatiesystemen te ontwikkelen.

1 oktober 2010