Paritaire zelfreflectietool voor genderneutrale functieclassificatie-systemen

Een facultatief instrument ter ondersteuning van sectorale sociale partners bij de invoering of herziening van een functieclassificatie

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Meer info over de FOD Werkgelegenheid, zijn bevoegdheden, organisatie en thematieken (arbeidsreglementering, arbeidsovereenkomsten, verloning, collectieve arbeidsovereenkomsten, sociaal overleg, welzijn op het werk, verloven, detachering, herstructureringen ...) vindt u op
www.werk.belgie.be

Wenst u de diensten van de FOD Werkgelegenheid te contacteren, raadpleeg de pagina Contact op
www.werk.belgie.be

Coördinatie: Direction générale Relations collectives de travail

Verantwoordelijke uitgever: FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Wettelijk depot: D/2026/1205/???

Deze publicatie is vrij raadpleegbaar en downloadbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: www.werk.belgie.be

Cette publication peut être également obtenue en français

M/V/X

Omwille van het leesgemak wordt de mannelijke vorm gebruikt om te verwijzen naar personen. Met het gebruik van deze vorm worden personen van alle geslachten beoogd.

Mededeling

Deze publicatie behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Op basis van deze publicatie kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de wettelijke en regelgevende teksten.

Volg ons op de sociale media

https://www.facebook.com/FODWerkgelegenheid

https://www.linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg

fodwerk

@FODWerk

© FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Hergebruik van teksten uit deze publicatie is toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de publicatie.

BE~MAGIC

Medegefinancierd door de Europese Unie

Deze vragenlijst is een facultatief en niet-bindend zelfevaluatie-instrument voor Belgische sectorale sociale partners die een genderneutraal functieclassificatiesysteem invoeren of herzien.

De vragenlijst ondersteunt de sociale partners bij hun reflectie en helpt hen om vóór, tijdens en na een functieclassificatieproject aandachtspunten te identificeren.

De vragenlijst is opgebouwd rond de belangrijkste fasen van een dergelijk project. Aan de hand ervan kunnen de sociale partners hun aanpak gezamenlijk evalueren, goede praktijken in kaart brengen, mogelijke moeilijkheden identificeren en bepalen welke punten voor verbetering vatbaar zijn. Daarbij gaat bijzondere aandacht naar de naleving van de beginselen van genderneutraliteit. Zo draagt de vragenlijst bij aan de ontwikkeling van functieclassificatiesystemen die gebaseerd zijn op objectieve en niet-discriminerende criteria.

Het gebruik van deze vragenlijst is volledig vrijwillig. De vragenlijst houdt geen verplichting in en vormt geen controle- of certificeringsprocedure. Ze geldt evenmin als juridisch advies, heeft geen reglementaire waarde en volstaat op zichzelf niet om aan te tonen dat een functieclassificatiesysteem juridisch conform is, met name wat de gelijke behandeling en beloning van vrouwen en mannen betreft.

De verkregen resultaten zijn indicatief en lopen niet vooruit op de vraag of het functieclassificatiesysteem voldoet aan de toepasselijke wettelijke bepalingen. Een hoge score is geen absolute garantie dat een functieclassificatiesysteem daadwerkelijk genderneutraal is.

Deze vragenlijst doet geen afbreuk aan de bevoegdheden, verantwoordelijkheden en onderhandelingsautonomie van de sociale partners. Zij blijven vrij om te bepalen hoe zij hun functieclassificatiesysteem ontwikkelen, herzien en invoeren, met inachtneming van het toepasselijke juridische kader.

Deze tool is in de eerste plaats bedoeld als een praktisch hulpmiddel voor gezamenlijke reflectie en paritair overleg. De sociale partners kunnen de tool vrij gebruiken en aanpassen aan de specifieke kenmerken van hun sector, hun behoeften en de voortgang van hun project.

Twee lees- en zelfreflectietrajecten

Om tegemoet te komen aan de verschillende behoeften van de gebruikers, biedt deze vragenlijst twee complementaire lees- en zelfreflectietrajecten aan, samengebracht in één document:

- Een kort traject, bestaande uit een tiental essentiële vragen. Hiermee kunnen de belangrijkste aandachtspunten worden behandeld en krijgen de sociale partners een algemeen beeld van hun functieclassificatieaanpak.
- Een verdiepend traject, waarmee de verschillende fasen van het project meer in detail kunnen worden onderzocht, mogelijke moeilijkheden kunnen worden vastgesteld en verbeterpunten nader kunnen worden bepaald.

Beide trajecten zijn volledig facultatief en kunnen vrij worden gebruikt. De sociale partners kunnen ervoor kiezen om alleen het korte traject of alleen het verdiepende traject te volgen. Ze kunnen beide trajecten ook combineren, afhankelijk van hun behoeften, prioriteiten en de voortgang van hun project.

Deze vragenlijst is in de eerste plaats een uitnodiging om afstand te nemen van de bestaande praktijken en de gezamenlijke reflectie te stimuleren. Ze biedt de sociale partners de gelegenheid om hun aanpak te evalueren, reeds toegepaste goede praktijken naar waarde te schatten en op hun eigen tempo mogelijke verbeterpunten te identificeren.

Het is niet de bedoeling om een perfect resultaat te behalen. De vragenlijst is een concreet hulpmiddel om met elkaar in gesprek te gaan, de juiste vragen te stellen en samen vooruitgang te boeken naar een genderneutraal functieclassificatiesysteem.

De sociale partners kunnen zich deze tool vrij eigen maken en hem gebruiken naargelang hun behoeften.

Mogelijke puntentoekenning

Elke vraag wordt beoordeeld met een score van 0 tot 2 punten. De maximale score bedraagt 160 punten:

- Deel 1 vertegenwoordigt 48 punten.
- Deel 2 vertegenwoordigt 64 punten.
- Deel 3 vertegenwoordigt 48 punten.

De scores worden als volgt toegekend:

- 0 = Nee: niet uitgevoerd
- 1 = Gedeeltelijk: gedeeltelijk uitgevoerd of voor verbetering vatbaar
- 2 = Ja: op bevredigende wijze uitgevoerd
- N.v.t. = Niet van toepassing

Vragen die als niet van toepassing worden beoordeeld, worden niet meegerekend in de toepasselijke maximumscore. Vragen over fasen die nog niet zijn gestart, worden voorlopig opengelaten en mogen niet met 0 worden beoordeeld.

Indicatieve interpretatie van de score:

- Minder dan 50%: belangrijke verbeteringen zijn noodzakelijk
- 50 tot 74%: verschillende elementen zijn aanwezig, maar er blijven verbeterpunten
- 75 tot 100%: de aanpak is over het algemeen bevredigend

Opvolging van verbeterpunten:

Voor elke vraag die met 0 of 1 wordt beoordeeld, kunnen de sociale partners de volgende rubrieken invullen:

Vastgestelde moeilijkheid: . . . . . .

Voorgestelde verbetering: . . . . . .

Termijn: . . . . . .

Deel 1 – Voor het project

A. Identificatie van de behoeften

Essentiële vraag – Kort traject

Is duidelijk vastgesteld welke behoeften van de sector aanleiding geven tot de invoering of herziening van de functieclassificatie?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

1. Zijn de redenen voor de invoering of herziening van de classificatie geïdentificeerd?

2. Zijn de moeilijkheden met de huidige functieclassificatie geanalyseerd?

3. Is rekening gehouden met de evoluties in de beroepen en de organisatie van het werk?

4. Zijn de behoeften en verwachtingen van de werkgevers en werknemers geïdentificeerd?

5. Delen de sociale partners een gemeenschappelijke visie op de doelstellingen van het project?

6. Hebben de sociale partners geïdentificeerd voor welke functies of functiegroepen de huidige functieclassificatie bijzondere moeilijkheden oplevert?

7. Zijn eventuele verschillen in de classificatie onderzocht tussen functies die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend en functies die overwegend door mannen worden uitgeoefend?

8. Maken het voorkomen van discriminatie en genderneutraliteit uitdrukkelijk deel uit van de doelstellingen van het project?

B. Voorbereiding en organisatie van het project

Essentiële vraag – Kort traject

Zijn voldoende gemeenschappelijke afspraken, kennis, middelen en overlegmomenten voorzien om het functieclassificatieproject zorgvuldig en met respect voor de genderneutraliteit uit te voeren?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

9. Hebben de sociale partners ingestemd met de opstart van het project?

10. Is een paritaire werkgroep opgericht?

11. Zijn de rollen en verantwoordelijkheden van alle betrokkenen vastgelegd?

12. Zijn een planning en voldoende middelen voorzien?

13. Zijn afspraken gemaakt over de manier waarop eventuele meningsverschillen worden aangepakt?

14. Zijn de leden van de paritaire werkgroep bewustgemaakt van het risico op genderbias in functieclassificaties?

15. Hebben de sociale partners gedurende het volledige functieclassificatieproject gezamenlijke overleg- en validatiemomenten voorzien?

16. Hebben de sociale partners bepaald welke informatie nodig is om na te gaan of de classificatiemethode en de resultaten ervan genderneutraal zijn?

C. Keuze van de methode

Essentiële vraag – Kort traject

Biedt de gekozen methode een objectieve en genderneutrale basis om alle functies aan de hand van dezelfde criteria te vergelijken?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

17 Zijn de verschillende classificatiemethoden onderzocht?

18. Is de gekozen methode in onderlinge overeenstemming geselecteerd?

19. Begrijpen de sociale partners de criteria voor de functiewaardering?

20. Maakt de methode het mogelijk functies te waarderen, los van de personen die ze uitoefenen?

21. Is bij de keuze van de methode rekening gehouden met genderneutraliteit?

22. Maken de gekozen waarderingscriteria het mogelijk om rekening te houden met de verschillende functievereisten, zonder bepaalde beroepen of traditioneel mannelijke of vrouwelijke activiteitensectoren te bevoordelen?

23. Zijn eventuele wegingen van de evaluatiecriteria onderzocht om te voorkomen dat bepaalde functievereisten zonder gegronde reden over- of ondergewaardeerd worden?

24. Zijn eventuele wegingen van de waarderingscriteria onderzocht om te voorkomen dat bepaalde functievereisten zonder gegronde reden over- of ondergewaardeerd worden?

Deel 2 – Tijdens het project

D. Inventarisatie en functiebeschrijvingen

Essentiële vraag – Kort traject

Geven de geselecteerde en beschreven functies een volledig, representatief en genderneutraal beeld van het werk binnen de sector?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

25. Zijn de verschillende functies binnen de sector geïdentificeerd?

26. Is voldoende rekening gehouden met de diversiteit aan ondernemingen en beroepen?

27. Geven de beschrijvingen de werkelijke inhoud van de functies weer?

28. Hebben de betrokken werknemers en werkgevers kunnen bijdragen aan de functiebeschrijvingen?

29. Zijn de functiebeschrijvingen gecontroleerd en gevalideerd?

30. Zijn functies die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend en functies die overwegend door mannen worden uitgeoefend voldoende vertegenwoordigd in de geanalyseerde functies?

31. Gebruiken de functiebeschrijvingen neutrale taal, zonder gendergerelateerde stereotypen?

32. Houden de beschrijvingen rekening met alle werkelijke functievereisten, ook met vereisten die minder zichtbaar of traditioneel ondergewaardeerd kunnen zijn, zoals relationele vaardigheden, emotionele belasting of fysieke inspanningen?

E. Functiewaardering

Essentiële vraag – Kort traject

Worden alle functies consistent en op basis van hun werkelijke inhoud beoordeeld aan de hand van vaardigheden, inspanning, verantwoordelijkheden en arbeidsomstandigheden?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

33. Worden de evaluatiecriteria op een consistente manier toegepast op alle functies?

34. Hebben de personen die verantwoordelijk zijn voor de functiewaardering voldoende opleiding gekregen?

35. Wordt op een correcte manier rekening gehouden met competenties, verantwoordelijkheden, inspanningen en arbeidsomstandigheden?

36. Zijn de risico's op discriminatie tussen vrouwen en mannen onderzocht?

37. Kunnen de resultaten van de functiewaardering worden toegelicht en verantwoord?

38. Hebben de sociale partners nagegaan of vergelijkbare functievereisten op een consistente manier worden gewaardeerd, ongeacht of de functies overwegend door vrouwen of door mannen worden uitgeoefend?

39. Zijn de resultaten van de functiewaardering geanalyseerd om eventuele ongerechtvaardigde verschillen op te sporen tussen functies die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend en functies die overwegend door mannen worden uitgeoefend?

40. Wanneer verschillen in de functiewaardering zijn vastgesteld, hebben de sociale partners dan nagegaan of die verschillen berusten op objectieve en niet-discriminerende criteria?

F. Opbouw van de functieclassificatie

Essentiële vraag – Kort traject

Worden functies van gelijke waarde volgens duidelijke, consistente en genderneutrale regels in dezelfde functieklasse of -categorie ingedeeld?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

41. Zijn de regels voor het groeperen van functies in functieklassen of -categorieën duidelijk?

42. Zijn de verschillen tussen de functieklassen consistent en gerechtvaardigd?

43. Zijn er duidelijke regels vastgelegd aan de hand waarvan ondernemingen functies kunnen indelen die niet rechtstreeks overeenkomen met een referentiefunctie uit de sectorale functieclassificatie?

44. Is de functieclassificatie getest aan de hand van concrete situaties in ondernemingen?

45. Zijn de resultaten van de functieclassificatie door de sociale partners gevalideerd?

46. Hebben de sociale partners nagegaan of functies van gelijke waarde op een consistente manier worden ingedeeld, ongeacht of ze overwegend door vrouwen of door mannen worden uitgeoefend?

47. Hebben de sociale partners de verdeling onderzocht van functies die overwegend door vrouwen of door mannen worden uitgeoefend over de verschillende functieklassen, om mogelijke risico's op onderwaardering op te sporen?

48. Zijn er correcties aangebracht wanneer uit de tests van de functieclassificatie inconsistenties of risico's op discriminatie naar voren kwamen?

G. Onderhandeling over en goedkeuring van het systeem

Essentiële vraag – Kort traject

Wordt de functieclassificatie zo ingevoerd dat de genderneutraliteit van het resultaat behouden blijft, met duidelijke regels over de toepassing ervan, de overgang en de gevolgen voor de beloning?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

49. Zijn de mogelijke gevolgen voor de loonbarema's geanalyseerd?

50. Zijn de gevolgen voor werkgevers en werknemers onderzocht?

51. Zijn er regels vastgelegd voor de overgang van de oude naar de nieuwe functieclassificatie?

52. Zijn de regels voor de toepassing van de functieclassificatie duidelijk vastgelegd in de sectorale documenten?

53. Is nagegaan of de functieclassificatie voldoet aan de toepasselijke wettelijke verplichtingen?

54. Hebben de sociale partners de gevolgen van de nieuwe functieclassificatie voor de beloning onderzocht van functies die overwegend door vrouwen en functies die overwegend door mannen worden uitgeoefend?

55. Zijn eventuele overgangsmaatregelen onderzocht om na te gaan of ze geen ongerechtvaardigde discriminatie veroorzaken?

56. Hebben de sociale partners vóór de goedkeuring van de functieclassificatie een laatste controle van de genderneutraliteit uitgevoerd?

Deel 3 – Na het project

H. Communicatie en toepassing

Essentiële vraag – Kort traject

Beschikken ondernemingen en werknemers over duidelijke informatie, ondersteuning en voorbeelden om de sectorale functieclassificatie correct en genderneutraal toe te passen?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

57. Zijn de werkgevers en werknemers geïnformeerd over de nieuwe functieclassificatie?

58. Zijn duidelijke en toegankelijke toelichtingsdocumenten ter beschikking gesteld van ondernemingen en werknemers, zodat zij de sectorale functieclassificatie gemakkelijker kunnen begrijpen en toepassen?

59. Hebben de personen die verantwoordelijk zijn voor de toepassing van de functieclassificatie de nodige informatie ontvangen?

60. Weten de ondernemingen hoe zij hun concrete functies moeten indelen?

61. Is er een regeling voorzien om vragen over de toepassing van de functieclassificatie te beantwoorden?

62. Vermelden de toelichtingsdocumenten dat de indeling gebaseerd moet zijn op de werkelijke inhoud van de functie en niet op de persoonlijke kenmerken van de persoon die de functie uitoefent?

63. Zijn de personen die verantwoordelijk zijn voor de toepassing van de functieclassificatie bewustgemaakt van de risico's op gendergerelateerde discriminatie?

64. Zijn er praktijkvoorbeelden beschikbaar om ondernemingen te helpen de classificatiecriteria op een consistente en niet-discriminerende manier toe te passen?

I. Beheer van moeilijkheden en beroepsprocedures

Essentiële vraag – Kort traject

Zijn er toegankelijke procedures om nieuwe functies in te delen, indelingen opnieuw te onderzoeken en eventuele genderbias of discriminatie te melden en te corrigeren?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

65. Is er een procedure voorzien om nieuwe of niet-beschreven functies in te delen?

66. Is er een procedure waarmee kan worden gevraagd om een indeling opnieuw te onderzoeken?

67. Kunnen meningsverschillen over de toepassing van de functieclassificatie op paritaire wijze worden behandeld?

68. Worden de moeilijkheden die ondernemingen ondervinden, in kaart gebracht?

69. Kunnen oplossingen worden geboden voor de vastgestelde problemen?

70. Maakt de beroepsprocedure het mogelijk om een mogelijk discriminerende indeling te melden?

71. Hebben de sociale partners een procedure voorzien om situaties te onderzoeken waarin functies van gelijke waarde zonder objectieve rechtvaardiging verschillend lijken te zijn ingedeeld?

72. Worden moeilijkheden of betwistingen die kunnen wijzen op een probleem met de genderneutraliteit specifiek onderzocht?

J. Opvolging en onderhoud

Essentiële vraag – Kort traject

Wordt de functieclassificatie regelmatig geëvalueerd, geactualiseerd en waar nodig gecorrigeerd, met blijvende aandacht voor genderneutraliteit?

Aanvullende vragen – Verdiepend traject

73. Is er na de invoering van het systeem een evaluatie voorzien?

74. Beschikken de sociale partners over informatie over de toepassing van de functieclassificatie in de ondernemingen?

75. Gaan de sociale partners na of de toepassing van de sectorale functieclassificatie geen ongerechtvaardigde verschillen in indeling of discriminatie tussen werknemers veroorzaakt?

76. Is er een procedure om nieuwe beroepen en evoluties in functies in de functieclassificatie op te nemen?

77. Zijn er regelmatige overlegmomenten voorzien om na te gaan of de functieclassificatie moet worden geactualiseerd?

78. Hebben de sociale partners voorzien dat de genderneutraliteit van de functieclassificatie periodiek opnieuw wordt onderzocht?

79. Worden evoluties in beroepen geanalyseerd om na te gaan of ze niet leiden tot een onderwaardering van bepaalde functies, in het bijzonder functies die overwegend door vrouwen worden uitgeoefend?

80. Is er een procedure om de betrokken functiebeschrijvingen, functiewaarderingen of indelingen te corrigeren wanneer problemen met de genderneutraliteit worden vastgesteld?