

# Analysemethode voor het controleren van de genderneutraliteit van sectorale functieclassificaties

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof voorziet in het controleren van de sectorale functieclassificaties op genderneutraliteit door de Dienst Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Voor het uitvoeren van die verplichte controle ontwikkelde de FOD WASO in overleg met functieclassificatie- en genderexperten aan de KU Leuven een controle-instrument. Deze synthesesnota legt uit hoe het controle-instrument tot stand is gekomen en welke keuzes er werden gemaakt bij de opmaak van het instrument. Het controle-instrument zelf is opgenomen als bijlage.

## Inleiding

Het principe van gelijke lonen voor vrouwen en mannen staat vermeld in talloze internationale en Belgische wetteksten. Dit principe houdt onder meer in dat ondernemingen of sectoren functies rangschikken volgens hun belangrijkheid of waarde door middel van een functiewaarderingssysteem en dat ze functies met een gelijke waarde – ongeacht het geslacht van de werknemers in de betrokken functies – samenbrengen in eenzelfde functieklasse, op basis waarvan het loon wordt bepaald. Ervaringen uit de praktijk en wetenschappelijk onderzoek suggereren echter dat er in dit proces van functiewaardering en -classificatie allerlei mechanismen aanleiding kunnen geven tot nieuwe vormen van genderdiscriminatie (Arvey, 1986; England, 1999; Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen, 2000; International Labour Office, 2008; Murhta, 1993; Steinberg, 2001). Deze bezorgdheid heeft geleid tot nieuwe **regelgeving**. Cao nr. 25 ter van 9 juli 2008 verplicht ondernemingen en sectoren om voortaan hun systemen van functiewaardering en -classificatie te toetsen met betrekking tot genderneutraliteit. De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof gaat nog een stap verder en lijst een aantal verplichte maatregelen op voor zowel ondernemingen als voor het sectoraal en interprofessioneel overleg. Eén van die maatregelen is de verplichte controle van de sectorale functieclassificaties op genderneutraliteit door de FOD WASO.

Het controle-instrument 'genderneutraliteit bij sectorale functieclassificaties' heeft als **doel** de sectorale functieclassificaties te controleren op genderneutraliteit. Bij het opstellen van het instrument werden twee **uitgangspunten** aangehouden: het instrument moet (1) wetenschappelijk gefundeerd zijn en (2) werkbaar en praktisch toepasbaar zijn. *Wetenschappelijke fundering* betekent dat de gebruikte methode gestoeld is op de wetenschappelijke state-of-the-art zodat ze beschikt over de nodige validiteit (de mate waarin het instrument meet wat het moet meten). Validiteit veronderstelt ook dat de methode gebaseerd is op een onafhankelijke toetsing (de controle mag bijvoorbeeld geen loutere bevestiging inhouden van een zelfevaluatie door een

paritair comité) en dat ze specifiek gericht is op het meten van genderneutraliteit in de functieclassificaties. *Werkbaarheid en praktische toepasbaarheid* betekenen dat de methode gebaseerd is op concrete en objectieve criteria zodat de resultaten herhaalbaar en betrouwbaar zijn, maar ook dat de methode praktisch uitvoerbaar is op basis van de beschikbare gegevens.

## **Functieclassificatie en de loonkloof**

In 2010 verdienden voltijds werkende vrouwen gemiddeld 319 euro bruto per maand minder dan mannen (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2013), een **loonkloof tussen vrouwen en mannen** van 10%. Een deel van deze loonkloof is te verklaren aan de hand van verschillen in de kenmerken van vrouwen en mannen zoals opleiding, werkervaring, beroep of sector van tewerkstelling (Blau & Kahn, 2008; Delmotte, Sels, Vandekerckhove, & Vandenbrande, 2010; Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2013) en verschillen in doorstroming naar hoge functies (Deschacht, 2012). Institutionele factoren zoals het hebben van een centrale loononderhandeling in een land en verschillen in participatiegraad tussen vrouwen en mannen verklaren dan weer de loonkloof tussen vrouwen en mannen in verschillende landen (Blau & Kahn, 2008; Whitehouse, 2001).

Over de voorbije decennia suggereerden onderzoekers dat tenminste een deel van de loonkloof het gevolg is van een ongelijke genderbehandeling in de gehanteerde functiewaarderingen (Arvey, 1986; England, 1999; Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen, 2000; International Labour Office, 2008; Murhta, 1993; Steinberg, 2001). Over de precieze **invloed van functieclassificaties op de grootte van de loonkloof**, scheidt het bestaande empirische onderzoek voor België echter geen eenduidig beeld (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2006; Delmotte J. , 2011).

## **Beschikbare gegevens voor de controle**

De wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof voorziet dat de paritaire comités twee documenten overmaken aan FOD WASO: de gecoördineerde versie van de functieclassificatie opgesteld volgens een verplicht model en een bijhorend inlichtingenformulier. *De gecoördineerde versie* van de functieclassificatie verzamelt de bestaande bepalingen met betrekking tot de functieclassificatie. Naast de feitelijke tekst van de gecoördineerde versie van de functieclassificatie bevat dit document ook een overzicht van de cao's van waaruit de bepalingen zijn overgenomen. Het bijhorende *inlichtingenformulier* geeft bijkomende informatie over de gehanteerde methode om de functies te waarderen, over eventuele externe hulp tijdens het waarderingsproces en over een eventuele geplande herziening van de classificatie.

Indien het paritaire comité gebruik maakte van de checklist "*Seksneutraliteit bij functiewaardering en – classificatie*" van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2010), dan wordt gevraagd om deze checklist ingevuld bij te voegen aan het inlichtingenformulier. Slechts een kleine minderheid van de paritaire comités (voornamelijk de sectoren met een analytische classificatie) heeft echter een ingevulde checklists bijgevoegd. Daardoor zijn de beschikbare

gegevens voor de controle beperkt tot de gegevens die te vinden zijn in de gecoördineerde versie en het inlichtingenformulier.

## Eerdere controle-instrumenten

Er bestaan reeds instrumenten om functieclassificaties te controleren op genderneutraliteit. In Nederland werd in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een ontwerp van een kwaliteitstoets opgesteld voor functiewaarderingsystemen vanuit het oogpunt van genderneutraliteit (De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners, 2001). In de Belgische context springt vooral de studie en inventarisatie door Van der Hallen (1997) en de checklist "*Seksenneutraliteit bij functiewaardering en –classificatie*" van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2010) in het oog.

De **checklist** "*Seksenneutraliteit bij functiewaardering en –classificatie*" van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2010) is opgesteld om ondernemingen bij te staan in hun verplichting (cao nr. 25 ter) om hun systemen van functiewaardering en classificatie te controleren. Het is de bedoeling dat de onderneming zichzelf controleert aan de hand van de checklist. Het instrument bestaat uit twee delen: een checklist en een begeleidende tekst waarin de vragen toelichting krijgen. De checklist is opgesteld vanuit een Belgische achtergrond en baseert zich op de inzichten van eerdere studies van het Instituut rond genderdiscriminatie en functiewaardering (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2006; Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen, 2007). De checklist maakt een onderscheid tussen de verschillende fases tijdens het proces van functiewaardering en –classificatie: de introductie van het functiewaarderingsproject, de voorbereidingsfase, de functiebeschrijving, de functiewaardering, de classificatie en het onderhoud van de classificatie. De checklist controleert op elk van deze fases door middel van één of meer criteria. De lijst van criteria is zeer uitgebreid, maar – hoewel de checklist een heel nuttig instrument is voor ondernemingen - nogal wat criteria zijn niet bruikbaar in de voorliggende controle omdat de vereiste gegevens niet beschikbaar zijn. Het invullen van de checklist vereist bijvoorbeeld dat men voor elke functie het percentage aan mannelijke en vrouwelijke functiehouders kent, maar hierover bestaan geen gegevens op sectoraal niveau.

**Van der Hallen (1997)** maakt een onderscheid tussen verschillende types van sectorale functieclassificaties die in de Belgische praktijk voorkomen. Naast functieclassificaties met een analytische achtergrond onderscheidt de auteur functieclassificaties naargelang de klassen omschreven zijn door een algemene beschrijving, door een opsomming van functies of door een opsomming van taken. De studie vergelijkt de gehanteerde waarderingscriteria in de classificaties met een lijst<sup>1</sup> van mannelijke, neutrale en vrouwelijke gekarakteriseerde waarderingscriteria. Uit de analyse blijkt dat het meestal de mannelijke (opleiding, kennis, vereiste vaardigheden) en neutrale waarderingscriteria (complexiteit, verantwoordelijkheid) zijn die gehanteerd

---

<sup>1</sup> Van der Hallen (1997) haalde de lijst uit OCFIM. (1988). *Egalité de salaire entre hommes et femmes. Rapport du Département Fédéral de Justice et Police*. Bernes.

worden in de sectorale functieclassificaties. Tot slot confronteerde Van der Hallen de sectorale classificatie met criteria voor genderneutrale waardering (bijvoorbeeld: 'Zijn er bepalingen opgenomen die aanduiden of de beroepsbenamingen gelden voor beide genders?' of 'Is er sprake van procedures met mogelijkheid tot beroep?'). Het instrument Van der Hallen controleert de genderneutraliteit grotendeels op basis van dezelfde gegevens die beschikbaar zijn voor de voorliggende controle. Sommige van de criteria die Van der Hallen gebruikt komen dan ook terug in het voorliggende controle-instrument. Waar mogelijk werden deze aangepast naar recentere literatuur. Bijvoorbeeld: Het voorliggende controle-instrument vergelijkt de gehanteerde waarderingscriteria in de classificaties met een lijst van mannelijke, neutrale en vrouwelijke waarderingscriteria gehaald uit een ILO-rapport van 2008 (International Labour Office, 2008).

De **Nederlandse kwaliteitstoets** opgesteld voor functiewaarderingssystemen vanuit het oogpunt van genderneutraliteit (De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners, 2001) vertrekt van een kwantitatieve methodologie. De voorgestelde methode gaat na of de waarderingscores van functies die momenteel vooral uitgeoefend worden door vrouwen en functies die momenteel vooral uitgeoefend worden door mannen statistisch significant verschillen. Verschillen die niet kunnen verklaard worden door het niveau of de zwaarte van de functie wijzen volgens de methode op genderdiscriminatie in de functiewaardering. De kwantitatieve benadering maakt deze methode aantrekkelijk aangezien ze objectief lijkt en geen beroep doet op subjectieve inschattingen van diegenen die de controle uitvoeren. De methode vereist echter dat voor elke sector het percentage mannen of vrouwen in een functie geweten is. Bovendien is deze methode enkel toepasbaar voor controles van classificaties die zijn opgesteld aan de hand van een analytisch systeem. De gebruikte methode van de Nederlandse kwaliteitstoets was dan ook niet overdraagbaar naar de voorliggende controle.

## Het controle-instrument

### Algemene opbouw van het controle-instrument

Het controle-instrument is opgenomen in bijlage. Het instrument neemt criteria op die betrekking hebben op de verschillende **fases van het functiewaarderings- en classificatieproces**:

- de keuze van het functiewaarderingssysteem;
- de opstart en begeleiding van het project;
- de feitelijke functiewaardering;
- en het onderhoud van de classificatie.

De criteria worden geëvalueerd op basis van de informatie die te vinden is in de functieclassificaties van de neergelegde cao's of in het bijhorende inlichtingenformulier. Omdat in sommige classificaties de informatie voor bepaalde criteria ontbreekt, werd bij deze criteria in het controle-instrument de antwoordcategorie 'ongekend' toegevoegd.

De **eindbeoordeling** van de controle bestaat uit twee elementen: (1) *geslaagd of niet geslaagd* voor de controle op genderneutraliteit en (2) een *score op 15 punten voor 'goede praktijken'*. De score op deze twee elementen hangt af van de antwoorden op de vragen in het controle-instrument. De vragen bevatten criteria die in de literatuur genoemd worden als 'goede praktijken' en zijn meestal criteria die de kans op genderdiscriminatie verminderen ook al bestaat er niet altijd een rechtstreeks verband met genderdiscriminatie. Bijvoorbeeld: de classificaties die niet gebaseerd zijn op een analytisch systeem zijn niet noodzakelijk genderdiscriminerend, maar het hebben van een analytisch systeem verhoogt wel de kans op een genderneutrale classificatie. Bij één criterium (vraag 4) is het verband met genderdiscriminatie wel eenduidig. Experimenten hebben aangetoond dat wanneer functietitels een vrouwelijke vorm hebben, de behaalde score op de functiewaardering lager is dan wanneer de functietitels een neutrale of mannelijke vorm hebben (McShane, 1990; Steinberg, 2001). Indien sommige functietitels in de feitelijke classificatie een mannelijk vorm hebben en andere functietitels een vrouwelijk vorm (bijvoorbeeld een classificatie met als functietitels: directeur – boekhouder – secretaresse) dan is de classificatie niet geslaagd op de controle voor genderneutraliteit.

*Geslaagd of niet geslaagd* hangt af van het antwoord op vraag 4 uit het controle-instrument. De *score op 15 punten voor 'goede praktijken'* hangt af van de antwoorden op de overige vragen. Een lage score op goede praktijken betekent niet noodzakelijk dat de classificatie genderdiscriminerend is en dus niet geslaagd is voor de controle. Bij de puntenverdeling werd erover gewaakt dat de fase van de feitelijke functiewaardering voldoende doorweegt (9 van de 15 te verdienen punten) in de eindscore voor goede praktijken.

#### De criteria in het controle-instrument

Het controle-instrument bevat de belangrijkste criteria die in de wetenschappelijke literatuur genoemd worden om de genderneutraliteit van functieclassificaties te bevorderen én die voldoen aan de voorwaarden in verband met wetenschappelijke fundering en praktische toepasbaarheid. De tabel hieronder geeft voor elke vraag in het controle-instrument een afzonderlijke **verantwoording**.

##### **Objectiviteit van het gekozen systeem**

**Vraag 1.** Bij analytische methoden van functiewaardering komt de classificatie tot stand aan de hand van vooraf bepaalde waarderingscriteria. Voorbeelden van analytische methoden in België zijn de commercieel aangeboden methodes van Berenschot, Orba of Hay. Een analytisch systeem waardeert de functies eerst voor elk, vooraf bepaald, criterium (bijvoorbeeld: vaardigheden, verantwoordelijkheid of arbeidsomstandigheden) afzonderlijk en komt pas daarna tot een totale waardering voor de functie. Deze manier van waarden wordt als systematischer en objectiever beschouwd dan andere methodes (zoals paarsgewijze vergelijking of ranking-systemen). Verschillende instanties raden daarom aan om een analytische methode te gebruiken bij het waarden van functies (Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen, 2000; Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2006; International Labour Office, 2008; Kabinet van de minister van tewerkstelling en arbeid en gelijke kansen beleid, 1995).

### **Het functiewaarderingsproject**

De paritaire comités stellen de sectorale functieclassificaties op. Meestal vertrouwen ze deze taak toe aan een aparte 'technische' commissie binnen het paritaire comité. Tijdens het proces van functiewaardering en –classificatie nemen ze tal van beslissingen die een invloed kunnen hebben op de genderneutraliteit van de uiteindelijke classificatie.

**Vraag 2.** In dat kader is het belangrijk om die commissie zo heterogeen mogelijk samen te stellen. Hierdoor komen er voldoende verschillende visies en standpunten aan bod tijdens de discussies over het waarderen van functies (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2006; International Labour Office, 2008; Kabinet van de minister van tewerkstelling en arbeid en gelijke kansen beleid, 1995; Murhta, 1993). Bij een te eenzijdig samengestelde commissie bestaat immers het gevaar op een te eenzijdige kijk op de verschillende aspecten van het ganse proces.

**Vraag 3.** Tijdens het nemen van beslissingen in het functiewaarderingsproces kunnen onbewust vooroordelen of stereotypes meespelen. Om dit te vermijden kan de commissie zich laten bijstaan door externe experts die vertrouwd zijn met deze valkuilen. Idealiter zijn deze externe experts niet enkel gevormd in de technische aspecten van functiewaardering maar ook in de problematiek rond genderdiscriminatie bij functiewaardering (Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, 2006; International Labour Office, 2008; Kabinet van de minister van tewerkstelling en arbeid en gelijke kansen beleid, 1995; Murhta, 1993; Van der Hallen, 1997).

### **De functiewaardering**

**Vraag 4.** De eerste stap bij de feitelijke functiewaardering is het inventariseren van functies die voorkomen in de sector. De bedoeling is dat gelijke functies eenzelfde benaming krijgen. Daarna krijgen de functies een beschrijving, op basis waarvan de latere waardering gebeurt. Bij het benoemen van de functies moet men vermijden om sommige functietitels te formuleren in mannelijke of neutrale vorm en andere functietitels in vrouwelijke vorm (bijvoorbeeld: directeur – boekhouder – secretaresse). Experimenten hebben aangetoond dat wanneer functietitels een vrouwelijke vorm hebben, de behaalde score op de functiewaardering lager is dan wanneer de functietitels een mannelijke of genderneutrale vorm hebben (McShane, 1990; Steinberg, 2001).

**Vraag 5.** Een functiebeschrijving geeft voor elke geïnventariseerde functie een samenvatting van de functie-inhoud. Op basis hiervan gebeurt de latere functiewaardering. Het is daarom belangrijk dat de functiebeschrijving genderneutraal is opgesteld en alle relevante informatie bevat over de functie (Steinberg, 2001). Het controle-instrument volgt de aanbeveling van het ILO door te controleren of alle functies systematisch en even uitgebreid zijn beschreven (International Labour Office, 2008). Bij sectorale functieclassificaties is een minimumvoorwaarde dat de functiebeschrijvingen deel uitmaken van de cao. Zonder die informatie is het voor individuele werkgevers en werknemers immers niet mogelijk om uit te maken of een bepaalde functie overeenkomt met de functie zoals die bedoeld is in de cao, wat de kans verhoogt op een subjectieve interpretatie van de functietitels.

**Vraag 6.** Om de functies te beschrijven moet de commissie of de uitvoerende functieanalist informatie verzamelen over de inhoud van de functies (taken verbonden aan de functie, omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgevoerd, ...). Idealiter gebeurt die informatieverzameling aan de hand van een procedure die subjectiviteit uitsluit. We willen immers vermijden dat de persoonlijke interpretaties van de functieanalist of van de commissieleden een te grote invloed hebben bij het beschrijven van de functie. Drie aspecten zijn van belang om die subjectiviteit uit te sluiten: (1) een vooraf vastgelegde procedure, (2) het bevragen via een vragenlijst met gesloten vragen en (3) het bevragen van de

functiehouders zelf en niet enkel van de diensthoofden (Arvey, 1986; International Labour Office, 2008; Murhta, 1993).

**Vraag 7.** Elk functiewaarderingssysteem is expliciet (in het geval van analytische methoden) of impliciet gebaseerd op waarderingscriteria om zo de functies in een bepaalde orde te rangschikken. De waarderingscriteria bieden een verantwoording waarom een functie in een bepaalde klasse hoort. Het is dan ook belangrijk dat de gehanteerde waarderingscriteria duidelijk vermeld worden. Indien de waarderingscriteria niet vermeld worden, dan is het voor werkgevers en werknemers moeilijk om uit te maken in welke klasse een functie thuishoort, zeker als de functie nieuw is of niet beschreven is in de functieclassificatie.

**Vraag 8.** Bij de keuze van de waarderingscriteria moet men trachten om de verschillende aspecten van de functie te waarderen. Vaak is er tijdens de functiewaardering weinig aandacht voor aspecten zoals verantwoordelijkheid of arbeidsomstandigheden (Arvey, 1986; Murhta, 1993). Het ILO adviseert om elke functie te waarderen aan de hand van waarderingscriteria die minstens betrekking hebben op de volgende vier aspecten: (1) vaardigheden of kwalificaties, (2) inspanning, (3) verantwoordelijkheid en (4) arbeidsomstandigheden (International Labour Office, 2008).

**Vraag 9.** Een bezorgdheid in verband met de keuze van waarderingscriteria is dat ze aspecten van de functie zouden benadrukken die eerder geassocieerd zijn met functies die momenteel voornamelijk worden uitgeoefend door mannen (Arvey, 1986; Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen, 2000; Murhta, 1993). Het controle-instrument vergelijkt de gehanteerde waarderingscriteria met een lijst van mannelijk, neutraal en vrouwelijk gekarakteriseerde waarderingscriteria die opgesteld door de ILO (International Labour Office, 2008).

**Vraag 10.** Het is belangrijk om alle functies op dezelfde manier te waarderen en classificeren om te vermijden dat functies die momenteel voornamelijk door vrouwen of mannen worden uitgeoefend, in verschillende classificaties terecht zouden kunnen komen (Arvey, 1986; England, 1999; International Labour Office, 2008; Murhta, 1993).

#### **Onderhoud van de classificatie**

**Vraag 11.** Op geregelde tijdstippen dient men de classificatie te herzien of bij te werken. Functiewaarderingssystemen en de daaruit volgende classificatie dragen immers altijd de culturele veronderstellingen van de tijdsgeest in zich mee (Steinberg, 2001). Om functieclassificaties in overeenstemming te houden met de voortschrijdende inzichten over gendergelijkheid, is het belangrijk om ze op regelmatige tijdstippen te herzien (Kabinet van de minister van tewerkstelling en arbeid en gelijke kansen beleid, 1995).

**Vraag 12.** Een beroepsprocedure is belangrijk opdat de betrokken werknemers die zich gediscrimineerd voelen een procedure hebben om de eventuele discriminatie recht te zetten (International Labour Office, 2008; Kabinet van de minister van tewerkstelling en arbeid en gelijke kansen beleid, 1995).

#### Beperkingen van het instrument

Het instrument controleert **niet alle criteria** die de literatuur als relevant beschouwt. De gecoördineerde functieclassificatie en het inlichtingenformulier bevatten immers te weinig informatie om alle criteria op te nemen in het instrument.

- Er is bijvoorbeeld geen informatie over de verdeling van vrouwenfuncties en mannenfuncties. Dat betekent dat een controle zoals de kwaliteitstoets in Nederland (De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners, 2001) of criteria waarvoor deze informatie vereist is, niet mogelijk is. Het instrument controleert bijvoorbeeld wel of alle functies op eenzelfde manier zijn gewaardeerd en geclassificeerd (via vraag 10), maar niet op de clustering van functies die momenteel vooral uitgeoefend worden door vrouwen en functies momenteel vooral uitgeoefend door mannen in verschillende functieklassen. Na de waardering zet men immers functies van gelijke waarde samen in eenzelfde klasse. De hoogste klasse bevat functies met een hoge waarde, de laagste klasse functies met een lage waarde. De leden van de commissie dienen in principe te controleren of die grenzen niet, bewust of onbewust, gelegd werden tussen een veel voorkomende functie vooral uitgeoefend door mannen en een veel voorkomende functie uitgeoefend door vrouwen (Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen, 2000).
- Er is weinig informatie beschikbaar over het proces van functiewaardering en –classificatie zelf, zoals informatie over de waarderingsscores van functies of over de gebruikte gewichten van waarderingcriteria. Het instrument controleert op de keuze van de waarderingcriteria (via vraag 8 en 9) en op het feit of de cao deze gezichtspunten duidelijk vermeldt (via vraag 7), maar bijvoorbeeld niet op de toegekende score op een waarderingcriterium. Idealiter gebeurt die evaluatie aan de hand van objectieve schalen (bijvoorbeeld: aantal uur waarin de functiehouders in slechte arbeidsomstandigheden moet werken) in plaats van subjectieve schalen (bijvoorbeeld: weinig – midden – veel werken in slechte arbeidsomstandigheden) en zijn de schalen zodanig opgesteld zodat er geen overlappings of onduidelijkheden zijn (International Labour Office, 2008; Murhta, 1993).
- Het instrument controleert wel of de classificatie gestereotypeerde functietitels bevat (via vraag 4), maar bijvoorbeeld niet op de mate waarin de commissie of de analist bij de waardering beïnvloed werden door het huidige loon van de functie. Empirisch is aangetoond dat scores op gezichtspunten een functie zijn van het huidige loon (Grams & Schwab, 1985; Mount & Ellis, 1987; Schwab & Grams, 1985). In de mate dat – omwille van historische of sociaal gegroeide redenen – de huidige lonen niet genderneutraal zijn, werkt die genderdiscriminatie door in de functieclassificatie.

De controle gebeurt op het niveau van de **sectorale classificaties**. Dat betekent ten eerste dat het instrument enkel controleert op genderdiscriminatie bij functiewaardering binnen sectoren en niet tussen sectoren. Nochtans kan ook tussen sectoren genderdiscriminatie optreden door functiewaardering, bijvoorbeeld wanneer functies in sectoren waar momenteel voornamelijk vrouwenwerken, lager gewaardeerd worden dan feitelijk gelijkwaardige functies in sectoren waar momenteel voornamelijk mannen werken. Ten tweede controleert het instrument niet de manier waarop de individuele ondernemingen of organisaties aan de slag gaan met de sectorale functieclassificaties (maar via vragen 5 en 7 controleert het wel of de sectorale classificatie hiertoe voldoende informatie bevat).

Tot slot dient opgemerkt te worden dat het controle-instrument **slechts één specifieke oorzaak van de loonkloof** aanpakt, namelijk genderdiscriminatie bij functiewaardering en –classificatie. Andere bronnen van de



loonkloof dienen aangepakt te worden met andere instrumenten of strategieën. Genderdiscriminatie bij functiewaardering en –classificatie kan enkel ontstaan wanneer vrouwen en mannen andere functies uitoefenen (gendersegregatie) en wanneer functies die voornamelijk uitgeoefend worden door vrouwen een lager loon hebben dan functies die voornamelijk uitgeoefend worden door mannen ook al hebben ze een gelijke waarde, of omgekeerd. Het instrument controleert in dit kader enkel of functies op een zo genderneutraal mogelijke manier gewaardeerd en geclassificeerd worden. Het gaat niet na of de lonen van gelijkwaardige functies gelijk zijn en in welke mate mannen en vrouwen gesegregeerd werken.

## Referenties

- Arvey, R. D. (1986). Sex bias in job evaluation procedures. *Personnel psychology*.
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2008). Women's work and wages. In S. N. Durlauf, & L. E. Blume, *The new palgrave dictionary of economics*. Palgrave Macmillan.
- De Jong & Van Doorne-Huiskes en Partners. (2001). *De weegschaal gewogen*.
- Delmotte, J. (2011). Functieclassificatie en de loonkloof op paritair comité niveau. *Paper slotseminarie Wagegap-project*.
- Delmotte, J., Sels, L., Vandekerckhove, S., & Vandenbrande, T. (2010). *De samenstelling van de loonkloof in België. Een onderzoek op basis van de Vacature Salarisenquête 2008*. Leuven: K.U.Leuven - Faculty of Business and Economics.
- Deschacht, N. (2012). *De promotiekloof: carrières van vrouwen en mannen op de Belgische arbeidsmarkt*. Brussel: Academic & scientific publishers.
- England, P. (1999). The case for comparable worth. *The quarterly review of economics and finance*, 743-750.
- Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen. (2000). *evaluatie en classificatie van functies - Instrumenten voor gelijk loon*. Brussel: Federaal ministerie van tewerkstelling en arbeid - directie gelijke kansen.
- Grams, R., & Schwab, D. P. (1985). An investigation of systematic gender-related error in job evaluation. *Academy of management journal*, 279-290.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2006). *Sekseneutrale functieclassificatie. Handleiding*. Brussel.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2006). *Sekseneutrale functieclassificatie. Handleiding*. Brussel.
- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2010). *Checklist. Sekseneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie*. Brussel.

- Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. (2013). *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2013*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Instituut voor gelijkheid van vrouwen en mannen. (2007). *Analytische functieclassificatie: een basis voor een sekseneutraal beloningsbeleid. Praktische gids*. Brussel.
- International Labour Office. (2008). *Gender-neutral job evaluation for equal pay: a step-by-step guide*. Geneva.
- Kabinet van de minister van tewerkstelling en arbeid en gelijke kansen beleid. (1995). *Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden*. Brussel.
- Levine, L. (2003). *The gender wage gap and pay equity: is comparable worth the next step?* Congressional research service.
- Madigan, R. M., & Hoover, D. J. (1986). Effects of alternative job evaluation methods on decisions involving pay equity. *Academy of management journal*, 84-100.
- McShane, S. L. (1990). Two tests of direct gender bias in job evaluation ratings. *Journal of occupational psychology*, 129-140.
- Mount, M. k., & Ellis, R. A. (1987). Investigation of bias in job evaluation ratings of comparable worth study participants. *Personnel psychology*.
- Murhta, J. A. (1993). Job evaluation: a quest for gender neutrality. *Current issues series. Queens university*.
- Schwab, D. P., & Grams, R. (1985). Sex-related errors in job evaluation: a real-world test. *Journal of applied psychology*, 533-539.
- Steinberg, R. J. (2001). Comparable worth in gender studies. In *International encyclopedia of the social & behavioral sciences*. Elsevier.
- Steunpunt werk en sociale economie. (2007). *Genderjaarboek 2007. MVUnited in cijfers*. Brussel: ESF-agenschap. Departement werk en sociale economie.
- van der Hallen, P. (1997). *Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk?* Leuven: Hoger instituut voor de arbeid.
- Van der Hallen, P. (1997). *Dienstbodes en huismeesters, gelijk loon voor gelijk(w)aardig werk? Literatuur- en documentenstudie*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Whitehouse, G. (2001). Sex differences in pay. In *International encyclopedia of the social and behavioral sciences*. Elsevier.

## Bijlage: Meetinstrument

Naam Paritair Comité of sub-comité:

Nummer Paritair Comité:

Versie-nummer handleiding:

Datum controle:

Naam beoordelaar:

### Objectiviteit van het gekozen systeem

---

1. Werd er een analytisch systeem gebruikt voor het ontwerpen van de functieclassificatie?

Ja

1 punt

Neen

0 punten

### Het functiewaarderingsproject

---

2. Was er in de begeleidende commissie een gebalanceerde vertegenwoordiging naar geslacht?

Minimaal 1/3<sup>de</sup> van elk geslacht

1 punt

Minder dan 1/3<sup>de</sup> van elk geslacht

0 punten

Ongekend

0 punten

3. Werd de functieclassificatie opgesteld met hulp van externe experts die bekend zijn met de problematiek van genderdiscriminatie bij functiewaardering?

Opgesteld met hulp van externe experts (van vakbonds- of werkgeversorganisaties, consultants of andere), die een vorming hebben gevolgd over functiewaardering met aandacht voor de problematiek van genderdiscriminatie

2 punten

Opgesteld met hulp van externe experts (van vakbonds- of werkgeversorganisaties, consultants of andere), die geen vorming hebben gevolgd over functiewaardering met aandacht voor de problematiek van genderdiscriminatie

1 punt

Opgesteld zonder hulp van externe experts

0 punten

Ongekend

0 punten

### De functiewaardering

---

4. Bevatten de functietitels in de feitelijke classificatie verwijzingen naar het geslacht?

Elke functietitel heeft een mannelijke of genderneutrale vorm

0 punten

Elke functietitel heeft een vrouwelijke vorm of genderneutrale vorm

0 punten

Sommige functietitels hebben een mannelijke vorm, andere functietitels hebben een vrouwelijke vorm

Rood

5. Hebben alle functietitels ook een functiebeschrijving?

Ja, en elke functie wordt beschreven aan de hand van een gelijk of vergelijkbaar aantal

2 punten

- taken 1 punt
- Ja, maar er is een groot verschil in het aantal taken aan de hand waarvan de functie wordt beschreven 0 punten
- Neen
6. Werd de informatie nodig om de functies te beschrijven, verzameld volgens een vooraf vastgelegde procedure en met hulp van een vragenlijst met gesloten vragen bij de functiehouders?
- Ja 1 punt
- Neen 0 punten
- Ongekend 0 punten
7. Is er een duidelijke vermelding van de waarderingscriteria op basis waarvan de klassen worden onderscheiden?
- Ja 1 punt
- Neen 0 punten
8. Welke waarderingscriteria werden gebruikt om de klassen te onderscheiden?
- Criteria die betrekking hebben op kwalificaties of vaardigheden 0.5 punten
- Criteria die betrekking hebben op inspanning 0.5 punten
- Criteria die betrekking hebben op verantwoordelijkheid 0.5 punten
- Criteria die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden 0.5 punten
9. Werden de waarderingscriteria zodanig gekozen en gedefinieerd zodat ze refereren aan verschillende aspecten?
- De criteria die betrekking hebben op kwalificaties of vaardigheden refereren:
- zowel aan fysieke vaardigheden als aan communicatie vaardigheden, of zowel aan fysieke vaardigheden als aan interpersoonlijke vaardigheden 0.5 punten
- De criteria die betrekking hebben op inspanning refereren:
- zowel aan fysieke inspanning als aan emotionele inspanning, of aan mentale inspanning 0.5 punten
- De criteria die betrekking hebben op verantwoordelijkheid refereren:
- zowel aan financiële verantwoordelijkheid of aan verantwoordelijkheid over materiële goederen als aan verantwoordelijkheid over mensen of over human resources, of aan verantwoordelijkheid in verband met confidentialiteit 0.5 punten
- De criteria die betrekking hebben op arbeidsomstandigheden refereren:
- zowel aan fysieke omgevingsfactoren als aan psychologische omgevingsfactoren 0.5 punten
10. Zijn er verschillende classificaties in één functieclassificatie, bijvoorbeeld een classificatie voor de kaders en een classificatie voor het uitvoerend personeel ?
- Nee 1 punt
- Ja, maar de classificaties gebruiken dezelfde waarderingscriteria 1 punt
- Ja, en de classificaties gebruiken verschillende waarderingscriteria 0 punten

11. In welk jaar gebeurde de laatste belangrijke aanpassing van de functieclassificatie?

- Minder dan 30 jaar geleden 1 punt  
 Meer dan 30 jaar geleden 0 punten

12. Maakt de cao melding van een beroepsprocedure?

- Ja 1 punt  
 Neen 0 punten

- Geslaagd voor de controle op genderneutraliteit (geen rood op vraag 4)  
 Niet geslaagd voor de controle op genderneutraliteit (rood op vraag 4)

Score op goede praktijken: /15