



Checklist Sekseneutraliteit bij functiewaardering en -classificatie

	A	B	C	D	E
	Neen	Min of meer neen	Weet niet	Min of meer ja	Ja
1. Introductie functiewaarderingsproject:					
1.1. Opstarten van commissies en bepalen van de projectaanpak					
1.1.1. Is er een evenredige en evenwichtige vertegenwoordiging naar functie en geslacht?					
1.2. Procedures: projectaanpak en afspraken vastleggen					
1.2.1. Is er een akkoord over het principe 'gelijk loon voor gelijk werk'?					
1.2.2. Is er in de procedures voorzien dat iedereen, mannen en vrouwen, betrokken worden bij elke stap van het proces?					
1.3. Belang van keuze van een sekseneutraal systeem					
1.3.1. Is het gekozen systeem analytisch?					
1.3.2. Wordt er beroep gedaan op een consultant?					
Indien ja: ga verder met vraag 1.4.1. Indien neen:					
1.3.3. Is er een evenredige verdeling van mannen- en vrouwenkenmerken in het bedrijfseigen systeem?					
1.3.4. Zijn de toe te kennen scores in het bedrijfseigen systeem in verhouding met de vereiste inspanningen van het werk?					

	A	B	C	D	E
	Neen	Min of meer neen	Weet niet	Min of meer ja	Ja
1.4. Belang van open communicatie					
1.4.1. <u>Voor</u> : krijgen alle medewerkers de nodige informatie over het doel van de classificatie, het systeem en het proces?					
1.4.2. <u>Tijdens</u> : krijgen alle medewerkers de nodige informatie over de voortgang van de werkzaamheden?					
1.4.3. <u>Na</u> : krijgen alle medewerkers de nodige informatie over de functiebeschrijvingen, de functieclassificatie, de beroeps- en onderhoudsprocedure?					
1.5. Opleiding voor commissieleden en medewerkers					
1.5.1. Hebben alle leden een vorming gekregen over het systeem met aandacht voor de valkuilen die functie-waarderingsdiscriminatie in de hand werken?					
2. Voorbereidingsfase:					
2.1. Organogram					
2.1.1. Is er een duidelijk organogram?					
2.2. Inventaris van functies					
2.2.1. Zijn alle functies, dus ook de typische vrouwen-functies, opgenomen?					
Indien ja: ga verder met vraag 2.3.1. Indien neen:					
2.2.2. Is er een objectieve reden waarom functies buiten de oefening vallen?					

	A	B	C	D	E
	Neen	Min of meer neen	Weet niet	Min of meer ja	Ja
2.3. Functietitels					
2.3.1. Wordt in de functietitel de verwijzing naar het geslacht vermeden?					
Indien ja: ga verder met vraag 2.3.3. Indien neen:					
2.3.2. Wordt er gebruik gemaakt van de vermelding (M/V)?					
2.3.3. Werd vermeden dat de mannelijke functiebenamingen klinken alsof ze meer verantwoordelijkheid inhouden dan de vrouwelijke functienamen?					
2.4. Aanduiden van functiewoordvoerders					
2.4.1. Werd er aandacht besteed aan de keuze voor vrouwelijke functiewoordvoerders?					
3. Functies beschrijven					
3.1. Opmaak van de functiebeschrijvingen					
3.1.1. Werden er voldoende functiehouders geselecteerd, om de functie-inhoud correct te kunnen weergeven?					
3.2. Functiebeschrijvingen: minimale inhoud en kwaliteitseisen					
3.2.1. Bevat de functiebeschrijving alle informatie om deze te kunnen waarderen?					
3.2.2. Worden de functiebeschrijvingen volgens een vast stramien opgesteld?					

	A	B	C	D	E
	Neen	Min of meer neen	Weet niet	Min of meer ja	Ja

3.3. Evenwichtige benadering van mannen- en vrouwenkenmerken

3.3.1. Behoren in het gebruikte functiewaarderingssysteem alle relevant geachte functiekenmerken tot de waarderingscriteria?					
3.3.2. Zijn deze waarderingscriteria duidelijk en eenduidig omschreven?					
3.3.3. Zijn de waarderingscriteria niet voor interpretatie vatbaar en sekseneutraal?					
3.3.4. Zijn de criteria representatief voor de te waarden functies?					
3.3.5. Zijn de waarderingscriteria ook van toepassing op typisch vrouwelijke functies?					
3.3.6. Is er vermeden dat een hoge gradering (respectievelijk een hoog niveau) alleen wordt gekoppeld aan een of meerdere functies (meestal door mannen uitgevoerd) waardoor typisch vrouwelijke functies systematisch op de lagere graderingsniveaus zullen scoren ?					
3.3.7. Werden alle waarderingscriteria consequent toegepast?					

3.4. Rol van de functie-analist

3.4.1. Heeft de functie-analist voldoende voeling met de problematiek van sekseneutraliteit?					
--	--	--	--	--	--

3.5. Goedkeuring functiebeschrijving door functiehoud(st)er en leidinggevende

3.5.1. Worden de functiebeschrijvingen goedgekeurd door de functiehoud(st)ers en de leidinggevende(n)?					
3.5.2. Zijn er voldoende mogelijkheden voorzien om eventueel aanvullingen of correcties aan te brengen?					

	A	B	C	D	E
	Neen	Min of meer neen	Weet niet	Min of meer ja	Ja

4. Functies waarderen

4.1. Objectief waarderen a.d.h.v. criteria en het vermijden van waarderingsfouten

4.1.1. Werden vooroordelen vermeden bij de toepassing van waarderingscriteria en hun omschrijving?					
4.1.2. Kunnen de wegingen (scores, gewichten) voldoende verantwoord worden?					
4.1.3. Werd vermeden dat typische mannelijke kenmerken en prestaties hoger gewaardeerd werden dan vrouwelijke kenmerken?					
4.1.4. Gebeurde de waardering steeds met dezelfde reeks van waarderingscriteria en gebeurde dit systematisch en consequent?					
4.1.5. Werden alle functies onderzocht en gewaardeerd met alle vooropgestelde criteria?					
4.1.6. Werd dubbel telling bij de waardering van een functiekenmerk vermeden?					
4.1.7. Werd bij de weging vermeden om rekening te houden met deeltijds werk of leeftijd?					
4.1.8. Werd voor de weging uitsluitend rekening gehouden met de functie en niet met het functioneren van de functiehouder?					

4.2. Controle van waardering

4.2.1. Werd er een controle doorgevoerd door middel van een paarsgewijze vergelijking te maken van mannen- en vrouwenfuncties?					
4.2.2. Werd er een kwaliteits- en consistentiecheck uitgevoerd door de functieclassificatiedeskundigen?					

	A	B	C	D	E
	Neen	Min of meer neen	Weet niet	Min of meer ja	Ja
5. Ontwikkelen van een classificatie					
5.1. Lay-out van een classificatie					
5.1.1. Werden seksespecifieke clusters (mannenfuncties tegenover vrouwenfuncties) vermeden?					
6. Onderhoud van een classificatie					
6.1. Wordt er in de onderhoudsprocedure voldoende over gewaakt dat alle medewerkers (zowel vrouwen als mannen) de kans krijgen om hun functiebeschrijving en -waardering in geval van fundamentele wijzigingen in de functie-inhoud te laten actualiseren?					

Scores:

De antwoorden in de kolommen A t.e.m. C leveren geen punten op.
 De antwoorden in de kolommen D en E leveren telkens 1 punt op.
 Maak de som van de scores in de kolommen D en E.

- **Slecht (van 1 tot 10 punten):** het systeem biedt geen enkele garantie op een sekseneutrale functieclassificatie. Het risico op ongelijke behandeling van vrouwenfuncties is groot.
- **Opgelet (van 11 tot 20 punten):** u bent op de goede weg, maar er zijn nog veel problemen in de toepassing. De kans op ongelijke behandeling van vrouwenfuncties is zeer reëel.
- **Goed (van 21 tot 30 punten):** het systeem moet een gelijke behandeling van mannen- en vrouwenfuncties tot stand brengen. Waakzaamheid blijft echter aangewezen. Er zijn nog gebreken, waardoor een ongelijke behandeling van vrouwenfuncties mogelijk blijft.
- **Zeer goed (van 31 tot 40 punten):** het systeem voldoet aan de vereisten voor een gelijke behandeling van mannen- en vrouwenfuncties. Blijf echter attent, zodat er geen nieuwe risico's op ongelijke behandeling van vrouwen binnensluipen.